

Sygn. akt VII Pa 145/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Sędziowie SO Zbigniew Szczuka

SO Monika Roslan- Karasińska (spr.)

Protokolant Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 05 grudnia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko Sądowi Okręgowemu w Warszawie

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 czerwca 2016 r. sygn. akt VII P 1082/13

oddala apelację.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Renata Gąsior SSO Monika Roslan- Karasińska

Sygn. akt VII Pa 145/17

Wyrokiem z dnia 13 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa B. K. przeciwko Sądowi Okręgowemu w Warszawie o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie: I. przywrócił powódkę B. K. do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy w Sądzie Okręgowym w Warszawie; ***II.*** zasądził od strony pozwanej Sądu Okręgowego w Warszawie na rzecz powódki B. K. kwoty po 3 357, 24 zł (trzy tysiące trzysta pięćdziesiąt siedem złotych 24/100) brutto miesięcznie poczynając od dnia 14 sierpnia 2013 roku tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem wyrażenia przez powódkę gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku; ***III.*** oddalił powództwo o wynagrodzenie w pozostałym zakresie; ***IV.*** zasądził od strony pozwanej Sądu Okręgowego w Warszawie na rzecz powódki B. K. kwotę 60, 00 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

B. K. była zatrudniona w Sądzie Okręgowym w Warszawie od dnia 1 października 2003 r., w tym od dnia 1 stycznia 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, ostatnio na stanowisku starszego inspektora. B. K. do 2012 roku świadczyła pracę w Oddziale Gospodarczym Sądu Okręgowego w Warszawie, gdzie nie zajmowała się obsługą interesantów. Pismem z dnia 12 listopada 2012 r. Sąd Okręgowy w Warszawie wypowiedział B. K. dotychczasowe warunki umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy z

zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 28 lutego 2013 r. Jako przyczyna wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazana została likwidacja stanowiska pracy wynikająca ze zmian organizacyjnych w Sądzie Okręgowym w Warszawie i konieczności wzmocnienia obsady kadrowej w innych komórkach Sądu Okręgowego w Warszawie, co wymusza zmianę charakteru pracy i przydziału nowego zakresu wykonywania obowiązków służbowych.

Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano B. K. nowe warunki umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy, tj. od dnia 1 marca 2013 r. miejscem wykonywania pracy miał być Sąd Okręgowy w Warszawie, zaś przydział do wykonywania czynności służbowych w ramach Sądu Okręgowego w Warszawie miał zostać określony odrębną decyzją. B. K. wniosła do Sądu Rejonowego dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie odwołanie od powyższego wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

W związku z otrzymanym wypowiedzeniem warunków umowy o pracę, B. K. od marca 2013 r. została przeniesiona do Oddziału Administracyjnego Sądu Okręgowego w Warszawie, z powierzeniem wykonywania obowiązków w czytelni akt Sądu Okręgowego w Warszawie. Nie udzielono jej instruktażu stanowiskowego w zakresie obsługi interesantów. B. K. początkowo polecono wykonywanie czynności odbierania i przyjmowania akt z wydziałów. Następnie, pełniąc funkcję koordynatora czytelni akt I. K. poleciła jej, by dodatkowo zajmowała się odbiorem i wysyłaniem wiadomości e-mail. Od początku sierpnia 2013 r. B. K. przeżywała problemy psychiczne w związku ze śmiercią matki.

Zgodnie z obowiązującym w Sądzie Okręgowym w Warszawie „Regulaminem Czytelni Akt w Sądzie Okręgowym w Warszawie przy Al. (...)”, pracownicy czytelni akt Sądu Okręgowego w Warszawie zobowiązani byli m. in. do zapewnienia prawidłowej obsługi interesantów, przestrzegania obowiązków służbowych wynikających z indywidualnych zakresów obowiązków, w tym wykazywania szczególnej troski o powierzone akta spraw i prowadzenia Rejestru Akt Udostępnionych w Czytelni akt. Akta udostępniane były po okazaniu dowodu osobistego lub innego dokumentu ze zdjęciem umożliwiającego potwierdzenie tożsamości oraz po złożeniu podpisu w kontrolce akt przekazanych do czytelni. Interesanci zobowiązani byli do udostępnienia pracownikom czytelni dowodu osobistego lub innego dokumentu ze zdjęciem umożliwiającego potwierdzenie tożsamości interesanta na czas przeglądania przez niego akt. Dowód osobisty lub inny dokument ze zdjęciem umożliwiający potwierdzenie tożsamości był zwracany interesantowi po zakończeniu przeglądania akt i ich zwróceniu pracownikowi czytelni.

Zdarzało się, że pracownicy czytelni akt pobierali od interesantów dowody osobiste i legitymacje tylko na czas niezbędny do wpisania danych do Rejestru Akt Udostępnionych oraz kart przeglądowych akt, po czym zwracali je interesantom.

W czytelni akt Sądu Okręgowego w Warszawie, zgodnie z ustaleniami dokonanymi pomiędzy jej pracownikami, funkcjonowały dwa numery telefoniczne, z których jeden (...) wykorzystywano jako numer służący do komunikacji z wydziałami sądu, zaś drugi do obsługi interesantów. W razie, gdy interesant dodzwonił się na numer, z którego korzystano do połączeń z wydziałami sądu, zazwyczaj pracownik czytelni akt informował, że jest to „telefon wydziałowy”, który służy do komunikacji wewnętrznej i prosił o wykonywanie połączeń do czytelni akt na inny podany numer telefoniczny. I. K. oraz inni pracownicy czytelni akt zwracali B. K. uwagę, by nie obsługiwała interesantów łączących się z sądem pod numerem przeznaczonym do kontaktu z wydziałami, lecz prosiła ich o wykonanie połączenia na inny numer telefoniczny czytelni akt.

W dniu 18 kwietnia 2013 r. B. K., obsługując telefony czytelni akt Sądu Okręgowego w Warszawie, odebrała połączenie na numer telefoniczny (...), z którego korzystano do połączeń z wydziałami. Poinformowała rozmówcę (M. Ł.), że pod tym numerem nie przyjmuje się zamówień na akta i podała inny numer telefoniczny, z którym należało się połączyć w celu zamówienia akt.

M. Ł. w dniu 18 kwietnia 2013 r. złożył do Prezesa Sądu Okręgowego w Warszawie skargę, w której opisał przebieg zdarzenia. Z treścią skargi Wiceprezes tego Sądu zapoznał się w dniu 19 kwietnia 2013 r.

W czasie wdrożonego na skutek skargi postępowania wyjaśniającego B. K. poinformowała, że M. Ł. dodzwonił się na numer (...), służący do rozmów między wydziałami. I. K. w związku ze skargą M. Ł. pouczyła B. K..

Po odebraniu wyjaśnień od kierownika Oddziału Administracyjnego Wiceprezes Sądu Okręgowego w Warszawie w piśmie z dnia 13 maja 2013 r. udzielił odpowiedzi na skargę M. Ł..

W dniu 16 maja 2013 r. w Sądzie Okręgowym w Warszawie miała miejsce awaria telefonów, na skutek której czasowo uniemożliwiony był kontakt pracowników czytelnictwa z wydziałami. Tego dnia radca prawny M. M. złożył za pośrednictwem skrzynki e-mailowej czytelnictwa zamówienie na akta dwóch spraw prowadzonych w Sądzie Okręgowym w Warszawie, w których był on pełnomocnikiem stron. W odpowiedzi otrzymał informację, że akta zostały zamówione na wskazany termin. Około godziny 13:00 radca prawny M. M. przybył do czytelnictwa Sądu Okręgowego w Warszawie, gdzie poinformowano go, iż akta nie zostały zamówione z uwagi na awarię telefonów, zaś w celu otrzymania akt sprawy musi udać się do sekretariatu odpowiedniego wydziału. Po wizycie w wydziale powrócił on do czytelnictwa, gdzie po oczekiwaniu stwierdził, że zamówione przez niego akta leżały na półce. Akta spraw zamówionych przez radcę prawnego M. M. zostały zamówione przez B. K. do czytelnictwa na dzień 17 maja 2013r. Radca prawny M. M. w dniu 22 maja 2013 r. złożył w tej sprawie skargę do Prezesa Sądu Okręgowego w Warszawie. Z treścią tej skargi Wiceprezes Sądu Okręgowego w Warszawie zapoznał się w dniu 23 kwietnia 2013 r.

Wiceprezes Sądu Okręgowego w Warszawie w piśmie z dnia 11 czerwca 2013 r. udzielił radcy prawnemu M. M. pisemnej odpowiedzi na skargę, w której wyjaśnił zaistniałą sytuację.

Po połączeniu w Sądzie Okręgowym w Warszawie Biura Obsługi Interesanta z czytelnictwem, kierownik Biura Obsługi Interesantów K. J. na spotkaniu z pracownikami czytelnictwa poleciła im, aby wykonywali wszystkie zadania z zakresu działania czytelnictwa, w tym obsługę skrzynki e-mailowej, wydawanie i przyjmowanie akt z wydziałów oraz obsługę interesantów. Zwróciła również uwagę na konieczność przestrzegania regulaminu czytelnictwa w zakresie konieczności pobierania w depozyt dowodów osobistych interesantów na czas przeglądania akt.

Zgodnie z ustalonym rozkładem pracy, obsługą interesantów w czytelnictwie Sądu Okręgowego w Warszawie zajmowało się rotacyjnie 2-3 pracowników, wyznaczonych na dany dzień. Interesant, który przychodził do czytelnictwa w celu przejrzania zamówionych akt, przekazywał pracownikowi czytelnictwa swój dowód osobisty (bądź legitymację w przypadku prokuratorów, adwokatów, radców prawnych i aplikantów). Z dokumentu odczytywano jego dane (imię, nazwisko, seria i numer dowodu osobistego albo numer wpisu), które wpisywano do Rejestru Akt Udostępnionych, a następnie do karty przeglądowej akt, po czym wydawano zamówione akta. W czasie, gdy interesanci przeglądali akta spraw, zatrzymane dowody osobiste i legitymacje umieszczano w szafce znajdującej się za pracownikami obsługującymi interesantów. Zatrzymane dokumenty tożsamości oddawano interesantom po zwrocie akt.

Zdarzało się, że po przejrzaniu i zwrocie zamówionych akt, interesanci zapominali poprosić o zwrot zatrzymanych dokumentów. W takich przypadkach, pracownicy czytelnictwa zazwyczaj wyszukiwali w internecie bądź w aktach spraw dane konkretnych osób, i kontaktowali się z nimi w sprawie zwrotu pozostawionych dokumentów. Pracownicy czytelnictwa podejmowali starania, by po zakończeniu pracy w danym dniu zwrócić pozostawione dowody osobiste ich właścicielom. B. K., na prośbę I. K., jednokrotnie próbowała osobiście zwrócić pozostawiony w czytelnictwie dowód osobisty interesantowi zamieszkałemu przy ul. (...), jednakże nie zastała tej osoby, wobec czego pozostawiła u dozorki domu kartkę z prośbą o kontakt. Następnego dnia B. K. poinformowała pracowników czytelnictwa o zaistniałej sytuacji i oddała dowód osobisty.

Wśród pracowników czytelnictwa nie ustalono jednolitych zasad postępowania w przypadkach nieodbierania dokumentów tożsamości przez interesantów. Z tej przyczyny, wśród tych pracowników panowała atmosfera stresu, związanego z ryzykiem pozostawienia przez interesantów dowodów osobistych oraz niepewnością co do dalszych czynności koniecznych do podjęcia w takich przypadkach.

W dniu 6 sierpnia 2013 r. pracę w czytelni akt Sądu Okręgowego w Warszawie świadczyły B. K., E. P. i M. W.. E. P. tego dnia zajmowała się przyjmowaniem akt z poszczególnych wydziałów i wykładaniem ich na półki, zaś interesantów obsługiwały B. K. i M. W..

B. K. zajmowała się wpisywaniem do Rejestru Akt Udostępnionych danych osób przeglądających zamówione akta spraw na podstawie przekazywanych jej dowodów osobistych.

Do czytelni akt przybyła H. B. celem zapoznania się z zamówionymi przez siebie aktami sprawy o sygn. VI C 204/12. Przekazała swój dowód osobisty obsługującemu ją pracownikowi czytelni akt.

Tego dnia do czytelni akt przybyła również M. D. (1), która zamówiła do przejrzenia akta sprawy o sygn. XXIV C 757/10.

B. K. wydała zamówione akta sprawy o sygn. XXIV C 757/10 M. D. (1). Na podstawie przekazanego jej dowodu osobistego H. B., dokonała w Rejestrze Akt Udostępnionych pod pozycją nr (...) omyłkowego wpisu stwierdzającego, że akta sprawy o sygn. XXIV C 757/10 udostępniono H. B., która w rzeczywistości przeglądała akta sprawy o sygn. VI C 204/12.

Po zapoznaniu się z udostępnionymi aktami, H. B. oddała je pracownikowi czytelni, prosząc o zwrot dowodu osobistego. Otrzymała odpowiedź, że nie ma jej dowodu osobistego.

Po stwierdzeniu zagubienia dowodu osobistego H. B., pracownicy czytelni akt rozpoczęły jego poszukiwania. Ustalono, że dowód osobisty H. B. został omyłkowo wydany innej osobie. K. J., po ustaleniu adresu zamieszkania tej osoby, udała się pod ten adres i odebrała dowód osobisty. W dniu 7 sierpnia 2013 r. w godzinach porannych K. J. poinformowała pracowników czytelni akt o odnalezieniu zagubionego dowodu osobistego. Tego dnia wezwano B. K. do Oddziału Administracyjnego Sądu Okręgowego w Warszawie. K. J. w obecności pracowników tego oddziału poprosiła ją o napisanie oświadczenia, czy to ona dokonała poprzedniego dnia wpisu w Rejestrze Akt Udostępnionych pod pozycją (...). B. K. sporządziła pisemne oświadczenie potwierdzające, że wpis został dokonany przez nią.

H. B. kontaktowała się telefonicznie z Sądem Okręgowym w Warszawie w sprawie zagubienia jej dowodu osobistego. W odpowiedzi K. J. poinformowała ją, że jej dowód osobisty został znaleziony pod podestem.

Zatrzymany w czytelni akt Sądu Okręgowego w Warszawie dowód osobisty został przywieziony do mieszkania H. B. przez pracownika Sądu Okręgowego w Warszawie w dniu 7 sierpnia 2013 r.

W piśmie z dnia 9 sierpnia 2013 r. zastępca dyrektora Sądu Okręgowego w Warszawie A. B. (1) zwróciła się do Organizacji Międzyzakładowej (...) Region M. nr (...) w Sądzie Okręgowym Warszawa Praga w Warszawie i Sądzie Okręgowym w Warszawie, informując o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z B. K. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako podstawę decyzji wskazując rażące naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, do którego doszło dnia 6 sierpnia 2013 r. przy wydawaniu i odbieraniu akt sprawy o sygn. XXIV C 757/10. Zgodnie z pismem, niedopełniając obowiązków oraz naruszając Regulamin Czytelni Akt Sądu Okręgowego w Warszawie spowodowała ona zaginięcie dowodu osobistego interesanta Czytelni Akt.

Zwrócono również uwagę na fakt, że B. K. nie spisała danych osoby wypożyczającej powyższe akta do Rejestru Akt Udostępnionych w Czytelni Akt, dokonując następnie fałszywego wpisu poświadczającego nieprawdę na podstawie dowodu osobistego interesanta, który wypożyczył inne akta (sygn. akt IV C 204/12). Tym samym naraziła pracodawcę na ewentualną odpowiedzialność kamą i odszkodowawczą przekazując dowód osobisty zupełnie innej osobie przebywającej w tym dniu w Czytelni Akt, zaś powyższe niedopełnienie przez B. K. podstawowych obowiązków pracowniczych nadwyrężało wizerunek Sądu Okręgowego w Warszawie i spowodowało czasową dezorganizację pracy Oddziału Administracyjnego, w tym Czytelni Akt i Biura Obsługi Interesantów wymuszając konieczność zaangażowania dodatkowych osób w celu odzyskania zaginionego dowodu osobistego i przekazania go prawowitemu właścicielowi.

Zastępca dyrektora Sądu Okręgowego w Warszawie na marginesie wskazał, że dotychczasowe podejście B. K. do pracy i wypełnianie obowiązków pracowniczych niejednokrotnie skutkowało zasadnymi skargami interesantów wynikającymi z naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych (w zakresie nieprawidłowości w odpowiedziach na e-maile i obsłudze telefonicznej), o czym była ona informowana i pouczona. Tym samym sytuacja, która zaistniała w dniu 6 sierpnia 2013 r. była kolejnym, niedopuszczalnie rażącym, zawinionym naruszeniem obowiązków B. K. jako urzędnika sądowego. Podkreślono, że zachowanie B. K. w dniu 6 sierpnia 2013 r. w ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie stanowiło bezspornie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci rażącego niedbalstwa. Niedłożenie przez nią elementarnej staranności ogólnie wymaganej w powierzonych jej pracy (zdefiniowanej Regulaminie Czytelni Akt Sądu Okręgowego w Warszawie) przejawiało się przez niezachowanie minimalnych zasad prawidłowego zachowania się przy wypełnianiu Rejestru Akt Udostępnionych w Czytelni zgodnie z prawdą oraz sprawdzaniu, czy dowód osobisty wydany jest jego właścicielowi.

W piśmie z dnia 12 maja 2013 r. (które wpłynęło do Sądu Okręgowego w Warszawie w dniu 13 sierpnia 2013 r.) Organizacja Międzyzakładowa (...) Region M. nr (...) w Sądzie Okręgowym Warszawa Praga w Warszawie i Sądzie Okręgowym w Warszawie poinformowała, że B. K. nie jest jej członkiem ani nie zwracała się do niej o reprezentowanie jej interesów pracowniczych.

W piśmie z dnia 13 sierpnia 2013 r. Związek Zawodowy Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości Rzeczypospolitej Polskiej - Rada Zakładowa przy Sądzie Okręgowym w Warszawie i Sądzie Okręgowym Warszawa Praga w Warszawie poinformowała dyrektora Sądu Okręgowego w Warszawie, że B. K. nie jest jej członkiem ani nie zwracała się o reprezentowanie jej interesów wobec pracodawcy.

W dniu 13 sierpnia 2013 r. B. K. świadczyła pracę w czytelni akt przy obsłudze telefonów i odbieraniu wiadomości e-mail od interesantów. Około godziny 13:00 zastępca kierownika Oddziału Administracyjnego R. R. (1) poprosiła ją o udanie się do Oddziału Kadr.

W obecności R. R. (1), K. J., zastępca kierownika kadr Sądu Okręgowego w Warszawie odczytała oświadczenie Sądu Okręgowego w Warszawie o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z B. K.

W piśmie wręczonym B. K. w dniu 13 sierpnia 2013 r. Sąd Okręgowy w Warszawie zawarł oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu zawinionego, rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako podstawa rozwiązania umowy o pracę wskazane zostało rażące naruszenie przez B. K. podstawowych obowiązków pracowniczych, którego dopuściła się ona dnia 6 sierpnia 2013 r. przy wydawaniu i odbieraniu akt sprawy sygn. akt XXIV C 757/10. Zgodnie z pismem, niedopełniając obowiązków oraz naruszając Regulamin Czytelni Akt Sądu Okręgowego w Warszawie spowodowała ona zaginięcie dowodu osobistego interesanta Czytelni Akt. We wskazanym dniu B. K. nie spisała danych osoby wypożyczającej w/w akta do Rejestru Akt Udostępnionych w Czytelni Akt, dokonując następnie fałszywego wpisu poświadczającego nieprawdę na podstawie dowodu osobistego interesanta, który wypożyczył inne akta (sygn. akt IV C 204/12). Tym samym naraziła pracodawcę na ewentualną odpowiedzialność karną i odszkodowawczą przekazując dowód osobisty zupełnie innej osobie przebywającej w tym dniu w Czytelni Akt.

Sąd Okręgowy w Warszawie wskazał, że powyższe niedopełnienie przez B. K. podstawowych obowiązków pracowniczych nadwyręzało wizerunek Sądu Okręgowego w Warszawie i spowodowało czasową dezorganizację pracy Oddziału Administracyjnego, w tym Czytelni Akt i Biura Obsługi Interesantów wymuszając konieczność zaangażowania dodatkowych osób w celu odzyskania zaginionego dowodu osobistego i przekazania go prawowitemu właścicielowi. Pracodawca podkreślił ponadto, że dotychczasowe podejście B. K. do pracy i wypełnianie obowiązków pracowniczych niejednokrotnie skutkowało zasadnymi skargami interesantów wynikającymi z naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych (w zakresie nieprawidłowości w odpowiedziach na e-maile i obsłudze telefonicznej), o czym była ona informowana i pouczona. Tym samym sytuacja, która zaistniała w dniu 6 sierpnia 2013 r. była kolejnym, niedopuszczalnie rażącym, zawinionym naruszeniem obowiązków B. K. jako urzędnika sądowego.

Zachowanie B. K. w dniu 6 sierpnia 2013 r. w ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie stanowiło bezspornie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci rażącego niedbalstwa. Niedłożenie przez nią elementarnej staranności ogólnie wymaganej w powierzonych jej pracach (zdefiniowanej w § 2 oraz § 8 Regulaminu Czytelni Akt Sądu Okręgowego w Warszawie) jest rażącym, ewidentnym naruszeniem zasad prawidłowego zachowania się przy wypełnianiu Rejestru Akt Udostępnionych w Czytelni zgodnie z prawdą oraz sprawdzaniu, czy dowód osobisty wydany jest jego właścicielowi. Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego w Warszawie, zachowanie B. K. wypełniało przesłanki zawarte w art. 52 § 1 KP do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pismo zawierało pouczenie o prawie i terminie do wniesienia odwołania do Sądu.

B. K. urodziła się w dniu (...) W dacie 13 sierpnia 2013 r. miała ukończone 58 lat.

Po rozwiązaniu umowy o pracę zawartej z Sądem Okręgowym w Warszawie, w okresie od dnia 15 września 2013 r. do dnia 31 lipca 2015 r. B. K. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w kancelarii adwokackiej adw. M. H. w P., w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku obsługi sekretariatu.

W okresie po rozwiązaniu umowy o pracę zawartej z Sądem Okręgowym w Warszawie, B. K. nie pobierała świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu niezdolności do pracy. Obecnie B. K. pozostaje bez zatrudnienia. Od dnia 5 lutego 2016 r. B. K. przyznano prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Wynagrodzenie B. K. liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 3 357, 24 zł brutto miesięcznie.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy dokonał na podstawie powołanych dokumentów zebranych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powódki. Treść oraz prawdziwość powołanych dokumentów nie były kwestionowane przez strony, a i Sąd I instancji nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu, mając na uwadze treść art. 245 KPC. Strony nie kwestionowały również treści złożonych do akt sprawy kserokopii dokumentów, przez co okoliczności nimi stwierdzone Sąd Rejonowy uznał za bezsporne. Sąd Rejonowy dopuścił również dowód z nagrania z monitoringu w czytelni akt Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 6 sierpnia 2013 r. (k. 19) uznając go za wiarygodny dowód odnośnie do przebiegu pracy powódki w dniu 6 sierpnia 2013 roku przy obsłudze interesantów czytelni akt. Dowód ten nie był kwestionowany przez strony.

Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach świadków: A. B. (1) (k. 105-109), R. R. (1) (k. 154-157, nagranie k. 152), M. W. (k. 158-161, nagranie k. 152), K. O. (k. 161-163, nagranie k. 152), I. K. (k. 201- 203, nagranie k. 198), A. W. (k. 203-204, nagranie k. 198), M. D. (1) (k. 235, nagranie k. 233, transkrypcja k. 239-240), H. B. (k. 235, nagranie k. 233, transkrypcja k. 240-242), E. P. (k. 235-236, , nagranie k. 233, transkrypcja k. 242-253), K. J. (k. 261-264, nagranie k. 258, transkrypcja k. 271-278) oraz przesłuchaniu stron, w trybie art. 302 § 1 KPC ograniczonemu do przesłuchania powódki B. K. (k. 316-319, nagranie k. 313). Zeznania świadków A. B. (1) i R. R. (1) Sąd Rejonowy co od zasady uznał za wiarygodne w zakresie okoliczności znanych świadkom bezpośrednio — przebiegu zatrudnienia powódki przed przeniesieniem jej do Oddziału Administracyjnego oraz zakresu obowiązków pracowników czytelni akt Sądu Okręgowego w Warszawie. Świadkowie ci na zajmowanych przez siebie stanowiskach — zastępcy dyrektora Sądu Okręgowego w Warszawie (świadek A. B. (1)) oraz zastępca kierownika Oddziału Administracyjnego (świadek R. R. (1)) nie mieli jednakże bezpośredniej wiedzy na temat zdarzeń z dnia 6 sierpnia 2013 r. oraz składanych wcześniej skarg na pracę powódki, albowiem w tym czasie nie mieli bezpośredniej styczności z powódką, zaś wiedzę o uchybieniach przypisywanych jej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę czerpali od innych osób. W tym też zakresie zeznania powołanych wyżej świadków zasługiwały na wiarę jedynie w części, w jakiej nie pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. Oceniając zeznania świadków M. W., K. O., I. K. oraz E. P. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że wymienione osoby wraz z powódką świadczyły pracę w czytelni akt strony pozwanej, stąd też miały bezpośrednią wiedzę na temat okoliczności takich jak brak instruktażu dla nowych pracowników czytelni akt, jak i praktyki zatrzymywania dowodów osobistych interesantów na czas przeglądania przez nich akt oraz prób dostarczenia interesantom pozostawionych przez nich dowodów osobistych, nadto co do przebiegu zdarzeń z dnia 6 sierpnia 2013 r., w szczególności odnośnie do kwestii zaginięcia dowodu osobistego H. B. (przy czym świadkowie K. O.

i E. P. mieli wiedzę pośrednią, nie naoczną). Świadkowie ci potwierdzili również, iż w czytelni akt przyjęto praktykę, że jeden z obsługiwanych w niej numerów telefonicznych (...) służył do wewnętrznej komunikacji z wydziałami Sądu Okręgowego, zaś za pomocą drugiego numeru obsługiwano interesantów.

Treść zeznań powyższych świadków w opisanym wyżej zakresie była spójna i logiczna oraz pozostawała w korelacji z materiałem dowodowym przyjętym za podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Również świadek A. W. w swoich zeznaniach wskazywała na opisany wyżej sposób obsługi interesantów czytelni akt Sądu Okręgowego w Warszawie, nadto na brak szkolenia dla pracowników przydzielanych do czytelni akt, natomiast na temat zdarzenia z dnia 6 sierpnia 2013 r. miała jedynie zdawkowe informacje. Zeznania świadka w zakresie powyższych okoliczności potwierdzały treść zeznań świadków M. W., K. O., I. K. i E. P.. Chcąc odnieść się do zeznań świadka M. D. (1), która w dniu 6 sierpnia 2013 r. przeglądała akta sprawy o sygn. XXIV C 757/10, Sąd zwrócił uwagę, że świadek jedynie ogólnie i niestanowczo wskazywała, że „Być może była taka sytuacja, że mój dowód został... czy ja zabrałam komuś dowód. Została jakaś zmiana zrobiona (...) (transkrypcja k. 239v.). Świadek potwierdziła natomiast, że w czytelni akt Sądu Okręgowego w Warszawie: „co najmniej dwie, trzy panie lam były. jedna przynosiła akta, druga wydawała (tamże). W ocenie Sądu I instancji, brak było podstaw, by kwestionować szczerść i prawdziwość zeznań świadka M. D. (1), jednakże z uwagi na ich nazbyt ogólną treść (co było logiczne, zważywszy na znaczny upływ czasu od dnia 6 sierpnia 2013 r. oraz podawaną przez świadka okoliczność utraty pamięci na skutek wypadku) uznać należało, że miały one drugorzędne znaczenie dla ustaleń faktycznych w sprawie. Świadek H. B. w swoich zeznaniach potwierdziła zaś, że w dniu 6 sierpnia 2013 r. po przejrzeniu akt w czytelni, nie zwrócono jej zatrzymanego dowodu osobistego, jak i zwróciła uwagę na fakt odnalezienia oraz zwrotu tego dokumentu w dniu następnym. Przechodząc do oceny zeznań świadka K. J. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w sierpniu 2013 r. również miała ona styczność z powódką jako jej przełożona (kierownik Biura Obsługi Interesantów i czytelni akt). Jak wynikało z przesłuchania powódki, potwierdzonego m. in. zeznaniami świadka E. P., świadek brała udział w procesie podejmowania decyzji w przedmiocie rozwiązania zawartej z powódką umowy o pracę. Świadek, na podstawie wpisów w Rejestrze Akt Udostępnionych oraz w karcie przeglądowej akt sprawy przypisała powódce, jako osobie dokonującej tych wpisów, odpowiedzialność za zagubienie dowodu osobistego H. B.. Tymczasem analiza pozostałego materiału dowodowego przyjętego za podstawę ustaleń faktycznych w sprawie nie potwierdziła, jakoby to powódka, która jedynie dokonała omyłkowego wpisu we wskazanych wyżej rejestrach, dopuściła się również działania, na skutek którego doszło do zaginięcia dowodu osobistego H. B.. W tym też zakresie zeznania świadka ocenić należało jako niewiarygodne.

W ocenie Sądu Rejonowego, materiał dowodowy przyjęty za podstawę ustaleń faktycznych w sprawie potwierdzał treść przesłuchania powódki w zakresie ustalenia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd nie znalazł podstaw, by kwestionować szczerść, spójność i prawdziwość treści przesłuchania powódki, które znalazło odzwierciedlenie w materiale dowodowym sprawy. Oceniając treść przesłuchania powódki zwrócić należało uwagę, zdaniem Sądu I instancji, że potwierdziła ona fakt omyłkowego wpisania w Rejestrze Akt Udostępnionych pod pozycją nr (...) H. B. jako przeglądającej akta sprawy o sygn. XXIV C 757/10 w sytuacji, gdy osoba ta faktycznie przeglądała inne akta. Przesłuchanie powódki jednakże (podobnie jak pozostały materiał dowodowy sprawy) nie potwierdziło, jakoby zasadnym było przypisanie powódce, przy popełnieniu tego uchybienia, winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa, uzasadniających przypisanie jej w oświadczeniu strony pozwanej zarzut „zawinionego, rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, jak również osobistej odpowiedzialności za zagubienie dowodu osobistego H. B..

Dokonując rozważań prawnych Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że ostatecznie sprecyzowane powództwo objęło żądanie przywrócenia powódki do pracy u strony pozwanej na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądzenia na rzecz powódki od strony pozwanej wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w kwotach po 3 357, 24 zł brutto miesięcznie, począwszy od dnia 13 sierpnia 2013 r.

Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od

uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, o czym stanowi art. 52 § 2 KP.

Sąd Rejonowy zważył kolejno, że art. 52 § 3 KP przewiduje konieczność przeprowadzenia konsultacji związkowej w sprawie rozwiązania umów o pracę z pracownikami. Tryb ten nie ma jednak zastosowania do pracowników, którzy nie należą do związków zawodowych i nie są przez nie reprezentowani oraz wobec osób, które w systemie prawa pracy podlegają szczególnej ochronie (np. działacze związkowi - art. 32 u.z.z.) (tak też Baran Krzysztof W., komentarz do art. 52 k.p. [w:] Baran Krzysztof W. (red.), Cwiertniak Bolesław M., Driczjnski Sławomir, Góral Zbigniew, Kosut Anna, Perdeus Wiesław, Piątkowski Jan, Skąpski Michał, Tomaszewska Monika, Włodarczyk Mirosław, Wyka Teresa, Kodeks pracy. Komentarz, WKP 2012).

W rozpatrywanej sprawie strona pozwana zawiadomiła działające u niej organizacje związkowe komunikując zamiar rozwiązania zawartej z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, przy czym organizacje te, w odpowiedzi przekazały informację, że powódka nie była ich członkiem ani nie zwracała się do nich o obronę jej praw i reprezentowanie jej interesów przed pracodawcą. Zamiar rozwiązania umowy o pracę z powódką nie podlegał zatem konsultacji z organizacjami związkowymi w trybie art. 52 § 3 KP.

Jak stanowi art. 52 § 1 pkt 1 KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Norma zawarta w powyższym przepisie wskazuje zatem, że w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy. Ustawodawca zrezygnował z podania przykładowego katalogu przyczyn uzasadniających ten sposób ustania stosunku pracy. Wskazana rezygnacja nie oznacza jednak, iż obecnie każde naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 KP. Stosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo — wyrok Sądu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169 /99, OSNAPiUS 2000/20/746), intencje pracownika, pobudki jego działania — to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 KP nie decyduje wysokość szkody majątkowej, lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione — stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.05.1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; wyrok Sądu Najwyższego z 15.04.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (wyrok Sądu Najwyższego z 01.12.1998 r., I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49), towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 01.10.1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998/14/424). Należy podkreślić, że stopień zagrożenia interesów pracodawcy działaniem pracownika nie wpływa na ocenę rodzaju i stopnia winy jako przesłanki rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1) KP (wyrok Sądu Najwyższego z 04.08.1999 r., I PKN 187/99, OSNAPiUS 2000/22/813). Tylko naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia stosowanie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Za podstawowe obowiązki należy uznać obowiązki wymienione w art. 100 § 2 KP (katalog przykładowy), wynikające z układów zbiorowych pracy, jak również i te, które zgodnie z art. 104 KP, art. 104¹ § 1 KP, określone są w regulaminie pracy.

Stosownie do art. 100 § 1 KP pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę.

Po myśli art. 6 KC w zw. z art. 300 KP na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia zaistnienia wskazanych w oświadczeniu okoliczności rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Odnosząc powyższe do okoliczności mających znaczenie w rozpatrywanej sprawie należało, zdaniem Sądu Rejonowego, stwierdzić, że w piśmie z dnia 13 sierpnia 2013 r. strona pozwana rozwiązała zawartą z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP z powodu zawinonego, rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 6 sierpnia 2013 r. Jako okoliczności uzasadniające sformułowany zarzut strona pozwana w swoim oświadczeniu wskazywała brak spisanie danych osoby wypożyczającej akta sprawy o sygn. XXIV C 757/10 do Rejestru Akt Udostępnionych w czytelni akt, następnie dokonanie fałszywego wpisu poświadczającego nieprawdę na podstawie dowodu osobistego interesanta, który wypożyczył inne akta i tym samym narażenie pracodawcy na ewentualną odpowiedzialność karną i odszkodowawczą, przekazując dowód osobisty zupełnie innej osobie przebywającej w tym dniu w czytelni akt. W ocenie strony pozwanej, opisane wyżej niedopełnienie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych nadwyrężyło wizerunek strony pozwanej i spowodowało czasową dezorganizację pracy Oddziału Administracyjnego, w tym czytelni akt i Biura Obsługi Interesantów wymuszając konieczność zaangażowania dodatkowych osób w celu odzyskania zaginionego dowodu osobistego i przekazania go prawowitemu właścicielowi. Strona pozwana zwracała również uwagę na dotychczasowe podejście do pracy powódki i wypełnianie obowiązków, niejednokrotnie skutkujące zasadnymi skargami interesantów wynikającymi z naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych (w zakresie nieprawidłowości w odpowiedziach na e-maile i obsłudze telefonicznej), o czym powódka była informowana i pouczona.

Na wstępie zatem, wskazywane wyżej okoliczności, przywołane przez stronę pozwaną na uzasadnienie podjętej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę należało, w ocenie Sądu Okręgowego, poddać analizie pod względem dochowania przez stronę pozwaną określonego w cytowanym wcześniej art. 52 § 2 KP miesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę, liczonego od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy.

O ile nie budziło wątpliwości Sądu I instancji, że strona pozwana dochowała tego terminu w zakresie okoliczności obejmującej niedopełnienie przez powódkę obowiązków podczas pracy w czytelni akt w dniu 6 sierpnia 2013 r., o tyle szczegółowej analizie w świetle przepisu art. 52 § 2 KP wymagała druga ze wskazywanych przez stronę pozwaną okoliczności, dosyć ogólnikowo oznaczona jako „dotychczasowe podejście do pracy i wypełnianie obowiązków pracowniczych, które niejednokrotnie skutkowało zasadnymi skargami interesantów (...)”.

Powyzsza przyczyna sformułowana została w sposób niekonkretny. Dokonane w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne potwierdzały jedynie, że w związku z obsługiwaniem przez powódkę interesantów czytelni akt, dwukrotnie wnoszono do prezesa pozwanego Sądu skargi. Jednocześnie, z ustalonego stanu faktycznego sprawy nie wynikało, jakoby do strony pozwanej wpływały jakiegokolwiek inne skargi, których przedmiotem byłby sposób świadczenia pracy przez powódkę.

Spośród opisanych wyżej skarg, skarga M. Ł. została zgłoszona do protokołu w dniu 18 kwietnia 2013 r., zaś jak wynikało z umieszczonej na niej odręcznej adnotacji, wiceprezes Sądu Okręgowego w Warszawie zapoznał się z jej treścią w dniu 19 kwietnia 2013 r. Skarga radcy prawnego M. M. wpłynęła natomiast do Sądu Okręgowego w Warszawie, jak wynikało z daty pieczęci prezentaty, w dniu 22 maja 2013 r., zaś odręczna adnotacja wiceprezesa tegoż Sądu świadczyła o tym, iż zapoznał się on z treścią tejże skargi w dniu 23 maja 2013 r. W związku z powyższym stwierdzić należało, zdaniem Sądu Rejonowego, że powyższe okoliczności w myśl art. 52 § 2 KP nie mogły stanowić podstawy do rozwiązania zawartej z powódką umowy o pracę, albowiem od daty powzięcia wiadomości o ich zaistnieniu (najpóźniej odpowiednio: 19 kwietnia 2013 r. oraz 23 maja 2013 r.) do dnia wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. 13 sierpnia 2013 r. upłynął okres czasu przeinaczający miesiąc.

Mając na uwadze powyższą konkluzję, spośród oznaczonych przez stronę pozwaną przyczyn uzasadniających zarzut ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych merytorycznej analizie, w ocenie Sądu I instancji, poddać należało okoliczność naruszenia tychże obowiązków w dniu 6 sierpnia 2013 r., którego powódka miała dopuścić się przy wydawaniu akt sprawy o sygn. XXIV C 757/10.

Na wstępie należało zwrócić uwagę, że w obowiązującym u strony pozwanej regulaminie czytelnik akt określono, że warunkiem udostępnienia interesantowi zamówionych akt sprawy jest pozostawienie przez niego dowodu osobistego lub innego dokumentu ze zdjęciem umożliwiającego potwierdzenie tożsamości interesanta na czas przeglądania przez niego akt, który to dokument był zwracany interesantowi dopiero po zakończeniu przeglądania akt i ich zwróceniu pracownikowi czytelnik (vide: § 8 ust. 1 -3 regulaminu, k. 295). Określone wyżej postępowanie w zakresie, w jakim obejmowało konieczność pozostawienia przez interesanta dowodu osobistego na czas przeglądania akt, uznać należało za niedopuszczalne, albowiem zatrzymywanie bez podstawy prawnej dowodu osobistego stanowiło czyn zabroniony, określony w art. 79 pkt 2) ustawy z dnia 6 sierpnia 2010 r. o dowodach osobistych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 391) („kto zatrzymuje bez podstawy prawnej cudzy dowód osobisty, podlega karze grzywny albo karze ograniczenia wolności”). Zgodnie natomiast z art. 33 poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 10 kwietnia 1974 r. o ewidencji ludności i dowodach osobistych (t.j. Dz. U. z 2006 r., Nr 139, poz. 993 ze zm.), dowodu osobistego nie wolno zatrzymywać z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie. Po myśli art. 55 ust. 1 pkt 2 ustawy „kto zatrzymuje bez podstawy prawnej cudzy dowód osobisty, podlega karze ograniczenia wolności albo karze grzywny”. Jak należało dalej zauważyć, strona pozwana opisując w swoim oświadczeniu przyczynę rozwiązania umowy o pracę użyła sformułowania, iż powódka „dokonała fałszywego wpisu poświadczającego nieprawdę”, wskazując nadto, iż zachowanie powódki w dniu 6 sierpnia 2013 r. stanowiło bezspornie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci rażącego niedbalstwa. Twierdzenia te świadczyły o przekonaniu istnienia po stronie podmiotowej zachowania powódki winy, przy czym strona pozwana nie była konsekwentna w zakresie określenia postaci tejże winy (wskazując ją zarówno jako zamiar bezpośredni – „dokonanie fałszywego wpisu poświadczającego nieprawdę” oraz rażące niedbalstwo).

Z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych wynikało, że w dniu 6 sierpnia 2013 r. powódka, obsługując interesantów, faktycznie dopuściła się błędu wpisując w Rejestrze Akt Udostępnionych na podstawie przedstawionego jej dowodu osobistego H. B., iż osoba ta przeglądała akta sprawy o sygn. XXIV C 757/10, podczas gdy w rzeczywistości udostępniono jej akta sprawy o sygn. VI C 204/12, zaś akta sprawy o sygn. XXIV C 757/10 przeglądała M. D. (1).

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy sprawy potwierdził, że powódka w istocie dokonała niewłaściwego wpisu w rejestrze akt udostępnionych, poświadczając wydanie akt sprawy o sygn. XXIV C 757/10 osobie, która faktycznie akt tych nie otrzymała. Sąd miał jednak na uwadze, że rozstrzygnięcie o zasadności rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP w kontekście określonej przez stronę pozwaną przyczyny nie powinno się jednak odbywać w oderwaniu od strony podmiotowej zachowania powódki (stopnia winy), albowiem, jak już wcześniej wskazywano, nie każdy przypadek ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych winien skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Aby przyczyna taka uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, niezbędne jest wykazanie przez pracodawcę, że zachowanie pracownika było podmiotowo wadliwe, tj. polegało na winie umyślnej bądź rażącym niedbalstwie.

Odnosnie do stopnia winy także w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postaci winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków.

Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) jest zaś postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 Nr 13, pop. 396 z dnia 19 marca 1998 r., IPKN 570/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poy. 163; OSP 1999 nr 7-8, poy. 131 y glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., IIPK 76/06, OSNP 2007 nr 21- 22, poy. 312; LEX 2008 glosą J. Jankowiaka; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r, II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Podzielając w pełni przedstawioną wyżej wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 KP i przenosząc ją na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy uznał, iż strona pozwana nie wykazała, że powódka ponosi winę w powyższym znaczeniu przy dokonaniu nieprawidłowego wpisu w rejestrze akt. W tym miejscu zaznaczenia powtórnie wymagało, że ciężar dowodu co do istnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy podanej w piśmie rozwiązującym (art. 30 § 4 KP), w tym również co do winy w naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, obciąża pracodawcę (por: np. wyrok z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997, nr 18, poz.. 339).

Nie ulegało wątpliwości Sądu, iż zachowaniu pracownika w okolicznościach rozpatrywanej sprawy nie można przypisać winy umyślnej. Brak było w sprawie dowodów, na podstawie których można byłoby stwierdzić, że powódka świadomie i celowo nie spisała prawidłowych danych osoby wypożyczającej akta XXIV C 757/10, po czym dokonała błędnego wpisu danych innej osoby. Nie sposób też było uznać, zdaniem Sądu, za udowodnioną okoliczność, iż dopuściła się ona rażącego niedbalstwa przy wykonywaniu swoich obowiązków. I tak, przy ustalaniu odpowiedzialności pracownika i jego winy Sąd wziął pod uwagę, że powódka przed przeniesieniem do pracy w czytelnicy akt przez okres 9 lat świadczyła pracę w Oddziale Gospodarczym nie obsługując interesantów. Po skierowaniu jej do pracy w czytelnicy akt, powódce - nie mającej wcześniejszego doświadczenia w zakresie obsługi interesantów – nie udzielono instruktażu stanowiskowego w tym zakresie. Zasady doświadczenia życiowego nakazywały przy tym przyjąć, że praca przy obsłudze interesantów, w szczególności dla pracownika nielegitymującego się doświadczeniem w tym zakresie, niewątpliwie wiązać się mogła ze stresem. Powódka świadczyła pracę w pośpiechu, obsługując licznych petentów, pomiędzy nią a współpracownikami obsługującymi tego dnia osoby korzystające z czytelnicy nie było przy tym szczegółowego podziału obowiązków, a podchodzące osoby były obsługiwane po części przez każdego z pracowników. Praktyka zaś zatrzymywania dowodów osobistych na czas przeglądania akt oraz przypadki ich pozostawiania przez interesantów potęgowały stres. Oceniając więc kwestię winy powódki w kontekście całokształtu okoliczności faktycznych niniejszej sprawy nie sposób było, zdaniem Sądu I instancji, stwierdzić, aby uchybienie, którego się dopuściła, miało charakter rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Pośpiech i stres przy wykonywaniu nowych obowiązków pracowniczych istotnie mógł spowodować uchybienia przy obsłudze interesantów. Niemniej jednak, jak zostało to już zakreślone powyżej, okoliczności przedmiotowej sprawy nie pozwalały zarzucić powódce niedbalstwa w jego kwalifikowanej postaci. Rażący charakter niedbalstwa przejawia się bowiem w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków, a tego powódce – długoletniemu pracownikowi strony pozwanej - z pewnością nie można zarzucić.

Lektura oświadczenia pracodawcy prowadziła do wniosku, że poza powyższym zarzutem dokonania fałszywego wpisu w rejestrze akt powódce postawiono jeszcze dodatkowe zarzuty odnośnie do nieprawidłowości, których miała dopuścić

się tego dnia. Zgodnie bowiem z oświadczeniem strony pozwanej powódka swoim zachowaniem miała doprowadzić również do zaginięcia dowodu osobistego interesanta Czytelni Akt oraz przekazać dowód osobisty zupełnie innej osobie przebywającej w tym dniu w Czytelni Akt.

Tymczasem materiał dowodowy sprawy nie potwierdził prawdziwości tych przyczyn. Brak było podstaw do stwierdzenia istnienia związku przyczynowego między samym tylko dokonaniem przez powódkę omyłkowego wpisu w rejestrze akt a zaginięciem dowodu interesanta. Strona pozwana nie wykazała natomiast, że powódka innym swoim działaniem czy zaniechaniem doprowadziła do jego zaginięcia. Zaoferowane Sądowi dowody nie potwierdziły, jakoby powódka po dokonaniu wpisu w Rejestrze Akt Udostępnionych, w dalszym ciągu dysponowała dowodem osobistym H. B. i przyczyniła się do jego zaginięcia, w szczególności, aby to powódka wydała go innej osobie, co miało skutkować zaangażowaniem pracowników czytelni akt w poszukiwania zaginionego dowodu osobistego. Nawet jednak uznanie, że nagranie monitoringu z dnia 6 sierpnia 2013 roku potwierdza wydanie przez powódkę dowodu osobistego H. B. innej osobie pozostawało niewystarczające – jak już zwrócono uwagę w treści tego uzasadnienia – dla stwierdzenia, że powódka działała w tym zakresie ze świadomością bądź co najmniej z rażącym niedbalstwem rozumianym jako działanie nacechowane całkowitym ignorowaniem następstw swoich czynów. Nie uszło przy tym uwadze Sądu Rejonowego, że strona pozwana przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym nie próbowała z nią w ogóle wyjaśnić przyczyn zaistniałej sytuacji.

W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca nie udowodnił zasadności złożonego rozwiązania umowy o pracę. W okolicznościach sprawy brak bowiem podstaw do przypisania powódce winy umyślnej w naruszeniu przez nią obowiązków pracowniczych czy też rażącego niedbalstwa. Brak było podstaw, aby przyjąć, że samo zachowanie powódki w aspekcie przedmiotowym, polegające na jednokrotnym dokonaniu omyłkowego wpisu w Rejestrze Akt Udostępnionych, poświadczającego fakt przeglądania akt danej sprawy przez osobę, która faktycznie dokonywała wglądu do akt innej sprawy, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

W konsekwencji za zasadne uznać należało roszczenie powódki o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Zgodnie z art. 56 § 1 KP pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Kierując się wskazanymi wyżej motywami Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie I sentencji. Zgodnie z art. 57 § 1 KP pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Stosownie do brzmienia § 2 powołanego artykułu, jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem- ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Powódka, z uwagi na przekroczenie określonego w art. 39 KP wieku, wносиła o zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w wysokości po 3 357, 24 zł brutto miesięcznie, począwszy od dnia 13 sierpnia 2013 r.

Poddając merytorycznej analizie powyższe roszczenie powódki, należało, zdaniem Sądu I instancji, zwrócić uwagę, że wykładnia powołanego przepisu art. 57 § 2 KP prowadzi do wniosku, że określonym w tym przepisie podmiotom przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, rozumiany jako czas pozostawania poza stosunkiem pracy zawartym z pozwanym pracodawcą. Natomiast nie ma znaczenia dla wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy okoliczność zatrudnienia u innego pracodawcy w czasie po rozwiązaniu umowy o pracę. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, (zaprezentowanym w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 lutego 2007 r. sygn. II PK 211/06, wydanym na kanwie analogicznej regulacji art. 47 KP, normującego wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w przypadku pracowników, których umowy o pracę uległy rozwiązaniu na skutek nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę), z przepisu nie wynika wprost możliwość umniejszania przedmiotowego wynagrodzenia o jakiegokolwiek należności, które były pracownik uzyskał w

okresie pozostawania bez pracy, przez które rozumie się pozostawanie poza stosunkiem pracy, który został rozwiązany. Sąd Najwyższy zwrócił także uwagę na nowelizację Kodeksu pracy dokonaną ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), która skreśliła § 2 tego przepisu (jak również art. 57 § 3 KP) stanowiący, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlega zmniejszeniu o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał podejmując w tym czasie pracę w innym zakładzie pracy (u innego pracodawcy). W ocenie Sądu Najwyższego, nie budziło wątpliwości, że § 2 był wyjątkiem od wyrażonej w § 1 art. 47 KP zasady przyznania prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w jakim pracownik miałby prawo do wynagrodzenia za pracę, gdyby pozostawał w stosunku pracy, a jego skreślenie spowodowało, że aktualnie żaden przepis nie wyłącza prawa pracownika do pełnego wynagrodzenia, jeżeli jest on jednocześnie zatrudniony u innego pracodawcy. (...) Okres, za który przyznano to wynagrodzenie powinien być ustalony z uwzględnieniem czasu, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, to znaczy był zdolny do jej wykonywania, a tym samym był faktycznie gotowy do podjęcia jej świadczenia. W konsekwencji okresy, w których pracownik był niezdolny do świadczenia pracy (okresy niebędące okresami gotowości do jej wykonywania), takie jak okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w postaci zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz renty z tytułu niezdolności do pracy wraz z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji podlegają wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Podzielając powyższe stanowisko podkreślić, zdaniem Sądu Rejonowego wypadało, że ta sama ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. uchyliła przepis art. 57 § 3 KP, będący odpowiednikiem art. 47 § 2 KP. W konsekwencji wejścia w życie tej nowelizacji Kodeksu pracy, wyłączona została możliwość miarkowania wysokości zasądanego na podstawie art. 57 § 1 i 2 KP wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z uwagi na zatrudnienie i pobieranie w tym czasie wynagrodzenia za pracę u innego pracodawcy.

Tym samym, dla wysokości należnego powódce wynagrodzenia za pracę nie miała znaczenia okoliczność, iż powódka po rozwiązaniu przez stronę pozwaną umowy o pracę, była zatrudniona u innego pracodawcy i pobierała wynagrodzenie za pracę. Jednocześnie, z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, że w czasie pozostawania bez pracy, powódka nie pobierała świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu niezdolności do pracy, których wypłacenie miałyby wpływ na wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Tym samym zasługiwało na uwzględnienie roszczenia powódki o zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwotach po 3 357, 24 zł, począwszy od dnia 14 sierpnia 2013 r., pod warunkiem wyrażenia przez powódkę gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku.

W pozostałym zakresie (tj. co do żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy obejmującego dzień 13 sierpnia 2013 r.) żądanie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie, albowiem dzień 13 sierpnia 2013 r. był ostatnim dniem zatrudnienia powódki u strony pozwanej, zatem za ten dzień nie przysługiwało powódce roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Mając na uwadze powyższe motywy, Sąd Rejonowy orzekł jak w punktach II i III sentencji wyroku.

O kosztach procesu, wobec oddalenia powództwa jedynie w nieznacnej części, Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie IV wyroku, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 KPC w zw. z art. 100 KPC), obciążając nimi stronę pozwaną jako przegrywającą proces. Na koszty te złożyły się poniesione przez powódkę koszty zastępstwa procesowego — wynagrodzenie jej profesjonalnego pełnomocnika procesowego w osobie adwokata, w wysokości określonej w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 461, dalej: „rozporządzenie”), tj. w kwocie 60, 00 zł.

Kierując się wskazanymi wyżej motywami, na podstawie powołanych przepisów Sąd I instancji wyrokował jak w sentencji.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik strony pozwanej (k. 394 i nast. a/s apelacja z dnia 11 sierpnia 2016 r. – data stempla pocztowego). Zaskarżając powyższy wyrok w części tj.: w

pkt. I przywracającym powódkę do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy w Sądzie Okręgowym w Warszawie; w pkt. II zasądającym od strony pozwanej Sądu Okręgowego w Warszawie na rzecz powódki B. K. kwoty po 3 357, 24 zł (trzy tysiące trzysta pięćdziesiąt siedem złotych 24/100) brutto miesięcznie poczynając od dnia 14 sierpnia 2013 roku tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem wyrażenia przez powódkę gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku, w pkt. IV zasądającym od strony pozwanej Sądu Okręgowego w Warszawie na rzecz powódki B. K. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego,

Zaskarżonemu wyrokowi skarżący zarzucił naruszenie: 1). przepisów prawa materialnego tj.: nieprawidłowe zastosowanie oraz błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. poprzez przyjęcie, że podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia nie stanowiła ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, 2). przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, polegająca na błędnym ustaleniu, że powódka nie dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków służbowych z winy umyślnej lub co najmniej z winy w stopniu rażącego niedbalstwa, a w szczególności poprzez pominięcie zeznań świadka M. W. i K. O. oraz niewłaściwej oceny dowodu z nagrania z monitoringu a w tym błędne przyjęcie, że powódka nie była poinstruowana o sposobie wykonywania pracy mimo, że przeprowadzone dowody temu przeczą, powódka była zapoznana ze sposobem wykonywania pracy, nie było to zajęcie skomplikowane, miała duże doświadczenie zawodowe, oraz, że nie naruszyła procedury przy odbiorze i wydawaniu akt, co doprowadziło do nieprawidłowych ustaleń stanu faktycznego i oddalenie powództwa.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty wnoszący środek zaskarżenia wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, ewentualnie, uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwalał przyjąć, że powódka dokonała nieprawdziwego wpisu w kontrolce akt. Nie jest słuszne przekonanie sądu I instancji, że zachowanie, które polegało na wpisaniu błędnych danych do kontroli akt nie stanowiło, co najmniej rażącego niedbalstwa powódki. Zresztą jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę podał również naruszenie przez powódkę obowiązków przy wydawaniu i odbieraniu akt. Jak wynika z przeprowadzonego dowodu w postaci nagrania z czytelnicy akt powódka przy wydawaniu akt sygn. XXIV C 757/10 w ogóle nie odebrała od interesanta dowodu osobistego. Potem dokonała nieprawdziwego wpisu już pobierając akta, co wyraźnie z kontrolki wynika. Jako osoba zdająca akta wpisana jest p. H. B. a podpis złożony to (...). Powódka potwierdziła, że dokonała takiego wpisu. Jak można określić stopień winy takiego zachowania? Nie może być to nic innego, niż rażące niedbalstwo a nawet umyślność. Od pracownika Sądu wymagać należy więcej niż od każdego innego pracownika. Tym bardziej jeśli jest to urzędnik z wieloletnim stażem pracy, wykonujący najprostsze czynności w sądzie. To jednak że były to czynności proste nie zwalniało powódki od sumiennego i rzetelnego wykonywania pracy. Nie jest dopuszczalne i nie może być tolerowane wydawanie akt osobom postronnym oraz niewłaściwe ustalenie tożsamości interesanta, który pobiera akt. Uchybienie tej procedurze narusza istotnie interes pracodawcy Sądu. Konsekwencje zaginięcia akt mogą być bowiem nieodwracalne. Ponadto ujawnienie faktów, czy informacji z postępowania, osobom postronnym, może mieć bardzo poważne konsekwencje zarówno dla samego Sądu jak i stron postępowania.

Co prawda naruszenie przez powódkę obowiązków nie doprowadziło do wymiernej szkody, ale stanowiło rażące narażenie jego interesów na szkodę.

Jest oczywiste w świetle doświadczenia życiowego, że pracownik będzie tłumaczył swoje zachowanie jako niezawinione w stopniu ciężkim, uznając je za drobną, ludzką pomyłkę. Stopień winy powinien być jednak oceniany obiektywnie.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 2016 r. sygn. II PK 324/14, „określenie „ciężkie naruszenie” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania). Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje 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. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej 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. Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. Naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy nie musi przy tym polegać na wyrządzeniu szkody majątkowej. Pojęcie to obejmuje bowiem także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy.” Niewątpliwie powódka nie dochowała nawet minimalnej staranności w związku ze swoimi obowiązkami jako pracownika czytelnicy przy wydawaniu i odbieraniu akt. Z kolei w wyroku z dnia 5 sierpnia 2015 r. sygn. I PK 271/14 Sąd Najwyższy przyjął, że „uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od „okoliczności indywidualnego przypadku.”

Natomiast w wyroku z dnia 14 stycznia 2014 r. sygn. III PK 50/13, Sąd Najwyższy podkreślił w uzasadnieniu, że „w rozpoznawanej sprawie podstawowym obowiązkiem powódki było promowanie artykułów medycznych przez odbywanie indywidualnych spotkań z lekarzami i składanie pracodawcy raportów z tych spotkań. Parokrotne przekazanie pracodawcy fałszywej informacji o odbyciu spotkania uzasadnia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Świadczy to o braku uczciwości pracownika, umyślności jego zachowania i uzasadnia utratę zaufania pracodawcy, przez co uniemożliwia dalsze zatrudnienie go. Powódka sama planowała bowiem codzienne spotkania z lekarzami, a bieżąca kontrola ich wykonania opierała się na raportach przez nią sporządzanych. Znaczny staż nienagannej pracy powódki jest wprawdzie okolicznością, która może być brana pod uwagę na jej korzyść przy ocenie winy pracownika, ale nie może mieć decydującego znaczenia. Znaczny staż oznacza także większe doświadczenie pracownika i świadomość, co do należytego wykonywania obowiązków.” Tak też było w przypadku powódki. Nie była ona stażystą, a nawet nowo zatrudnionym urzędnikiem, lecz pracownikiem z bogatym doświadczeniem, a zatem ta okoliczność należało wziąć pod uwagę przy ocenie stopnia jej winy. Warto również zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 r. sygn. I PK 39/12, w którego uzasadnieniu wskazano, iż „nie byłoby to możliwe nie tylko ze względu na właściwości osobiste powoda, ale także na charakter czynionych przez niego naruszeń. Miał on, w związku z wykonywanymi obowiązkami kontrolnymi dokonywać zjazdów do kopalni. Podawał w tym zakresie fałszywe informacje, albowiem nie zjeżdżał „na dół”, przy czym, jak wykazały ustalenia, czynił to na bardzo dużą skalę. Bezprawność jego zachowań - podawanie nieprawdziwych danych - pozostaje tak ewidentna, że tego rodzaju

zachowania nie da się usprawiedliwić niewiedzą czy niezrozumieniem. Nawiązując do poglądu wyrażonego wcześniej na kanwie wyroku w sprawie I PRN 36/87 należy przyjąć, że zachowanie powoda pozostawało tak ewidentnie wadliwe, że jego winy nie mogą wyłączyć zachowania przełożonych.

Biorąc zatem pod uwagę okoliczności niniejszej sprawy w świetle ww. bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, należy stwierdzić, że zachowanie powódki stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków służbowych.

Odnosnie zarzutu naruszenia prawa procesowego skarżący podniósł, iż Sąd I instancji dopuścił się także naruszenia przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 kpc poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, polegającą na błędnym ustaleniu, że powódka nie dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków służbowych z winy umyślnej lub co najmniej z winy w stopniu rażącego niedbalstwa.

Nie jest prawdą, że powódka nie była zapoznana ze sposobem wykonania pracy i że nie odbyła instruktarzu stanowiskowego. Osoba z tak długoletnim doświadczeniem zawodowym nie powinna była mieć problemu, aby wykonywać tak prostą pracę. Jak zeznała świadek M. W. „Ja po prostu patrzyłam jak koleżanki dawały akta, to nie było trudne, wziąć dowód i wpisać i wydać, komu można wydać a komu nie można wydać, ja czytałam wcześniej komu można a komu nie można. ” Z kolei świadek K. O. wyraźnie stwierdziła, odnosząc się do sposobu i zasad dotyczących pracy „Mieliśmy to wszystko w regulaminie czytelnicy, ale jak przychodziły osoby nowe z innych wydziałów do pracy to mówiliśmy co tu się robi, jakie czynności się wykonuje na czytelnicy. Regulamin był rzeczą, z którą każdy pracownik powinien się zapoznać”. Powódka wszakże podpisała dokument, z którego wynikało, iż zapoznawała się z regulaminem czytelnicy.

Wnoszący środek zaskarżenia podkreślił, że jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę pracodawca podał również naruszenie przez powódkę obowiązków przy wydawaniu i odbieraniu akt. Jak wynika z przeprowadzonego dowodu w postaci nagrania z czytelnicy akt powódka przy wydawaniu akt sygn. XXIV C 757/10 w ogóle nie odebrała od interesanta dowodu osobistego. Potem dokonała nieprawdziwego wpisu, już pobierając akta od interesanta, co wyraźnie z kontrolki wynika. Jako osoba zdająca akta wpisana jest p. H. B. a podpis złożony to (...). Powódka potwierdziła, że dokonała takiego wpisu.

W odpowiedzi na wywiedzioną apelację (k. 409 i nast. a/s odpowiedź na apelację z dnia 20 września 2016r. data prezentaty biura podawczego Sądu) powódka B. K. wniosła o oddalenie w całości apelacji pozwanego Sądu Okręgowego w Warszawie, jako niezasadnej zasądzenie od pozwanego Sądu Okręgowego w Warszawie na rzecz powódki wynagrodzenia również za czas dalszego pozostawiania przez nią bez pracy w okresie po wydaniu wyroku przez Sąd I instancji, tj. od dnia 14 czerwca 2016 r., w kwotach po 3.357,24 zł miesięcznie, pod warunkiem zgłoszenia przez powódkę, w terminie 7 dni od daty prawomocnego wyroku, gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, z ustawowymi odsetkami od daty podjęcia pracy. ***Tym samym, na podstawie art. 383 zdanie drugie k.p.c., powódka B. K. rozszerzyła w postępowaniu apelacyjnym dotychczasowe powództwo w wyżej opisany sposób; wnosząc również o*** wyłączenie, z mocy art. 49 k.p.c., wszystkich sędziów orzekających w Sądzie Okręgowym w Warszawie (według załączonej listy) od orzekania w niniejszej sprawie z apelacji pozwanego Sądu Okręgowego w Warszawie.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację powódka wskazała, że wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia prawa materialnego „przez nieprawidłowe zastosowanie oraz błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez przyjęcie, że wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia nie stanowiła ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych”. Wyżej przytoczony zarzut jest niezrozumiały i zupełnie nieprawdziwy, gdyż całkowicie sprzeczny z treścią uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Uważna lektura tego uzasadnienia wskazuje bowiem, że Sąd I instancji, wbrew twierdzeniom apelacji nie uznawał bowiem, że „wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia nie stanowiła ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych”, gdyż nie rozstrzygał sporu w aspekcie teoretycznej zasadności wskazywanych przez stronę pozwaną przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, tylko na podstawie dopuszczonych w postępowaniu dowodów

ustalił w sprawie określony stan faktyczny i w jego kontekście uznał, że zachowanie powódki nie polegało na dopuszczeniu się przez nią wskazywanych przez pracodawcę w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę uchybień, stąd rozwiązanie z powódką umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było przede wszystkim nieuzasadnione, wobec braku podstaw do zastosowania wobec niej dyspozycji ww. przepisu, co czyniło je niezgodnym z prawem. Ubocznie należy zauważyć, że sformułowany w apelacji zarzut naruszenia prawa materialnego - z istoty swej - dotyczy wadliwości rozumowania w sferze prawnej. Owa wadliwość może polegać na: błędnym przyjęciu, iż istnieje norma prawna faktycznie nie istniejąca lub na zaprzeczeniu istnienia normy prawnej faktycznie istniejącej, co wiąże się z tym, iż wyboru normy prawnej dokonuje sąd; błędnym zrozumieniu treści lub znaczenia normy prawnej (błędna wykładnia); błędnym przyjęciu lub zaprzeczeniu związku, jaki zachodzi między faktem (stanem faktycznym) ustalonym w procesie a normą prawną (niewłaściwe zastosowanie).

Każda z tych postaci naruszenia prawa materialnego **zakłada, iż nie jest kwestionowany stan faktyczny ustalony w sprawie** (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1999 r., II CKN 236/98, LEX nr 1213485).

Tymczasem strona pozwana zarzucając w apelacji naruszenie prawa materialnego stan faktyczny sprawy zdaje się kwestionować w drugim zarzucie apelacji, w którym podniesiono, że zaskarżone orzeczenie narusza „przepisy postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, polegającą na błędnym ustaleniu, że powódka nie dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków służbowych z winy umyślnej lub co najmniej z winy w stopniu rażącego niedbalstwa, a w szczególności poprzez pominięcie zeznań świadka M. W. i K. O. oraz niewłaściwej oceny dowodu z nagrania z monitoringu a w tym błędne przyjęcie, że powódka nie była poinstruowana o sposobie wykonywania pracy mimo, że przeprowadzone dowody temu przeczą, powódka była zapoznana ze sposobem wykonywania pracy, nie było to zajęcie skomplikowane, miała duże doświadczenie zawodowe, oraz, że nie naruszyła procedury przy odbiorze i wydawaniu akt, co doprowadziło do nieprawidłowych ustaleń stanu faktycznego i oddalenie powództwa” (cytat dosłowny z apelacji). Pomijając nawet niegramatyczne sformułowanie wyżej przytoczonego zarzutu naruszenia prawa procesowego stwierdzić należy, że jest on niezasadny i w żaden sposób nie podważa prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. W szczególności Sąd I instancji zasadnie uznał, że wykonywaniu przez powódkę obowiązków pracowniczych w okolicznościach faktycznych sprawy, w tym przy panującej w Czytelni Akt określonej przez pracodawcę organizacji pracy, nie można przypisać cech ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, uzasadniającego rozwiązanie z nią, w okresie ochronnym wynikającym z art. 39 k.p. i po prawie 20 latach zatrudnienia u strony pozwanej, umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Znamienne jest przy tym, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił i zważył, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, ocenionego bez przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów, wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c., że to „na podstawie przekazanego powódce dowodu osobistego H. B. powódka dokonała w Rejestrze Akt Udostępnionych omyłkowego wpisu stwierdzającego, że akta sprawy o sygnaturze XXIV C 757/10 udostępniono H. B., która w rzeczywistości przeglądała akta sprawy o sygn. VI C 204/12” (do czego była uprawniona) - str. 9 uzasadnienia, a akta o sygnaturze XXIV C 757/10 udostępniono uprawnionej interesantce M. D. (1) - str. 24 uzasadnienia, przy czym omyłka ta w okolicznościach faktycznych sprawy nie stanowiła następstwa winy umyślnej powódki, w tym jej rażącego niedbalstwa i nie pozostawała w żadnym związku przyczynowo - skutkowym z bezpodstawnie zarzucanym powódce doprowadzeniem „do zaginięcia dowodu osobistego interesanta Czytelni Akt oraz przekazania dowodu osobistego zupełnie innej osobie przebywającej w tym dniu w Czytelni Akt” - str. 24 - str. 28 uzasadnienia. Sąd I instancji zasadnie uznał, że „brak było podstaw, aby przyjąć, że samo zachowanie powódki w aspekcie przedmiotowym, polegające na jednokrotnym dokonaniu omyłkowego wpisu w Rejestrze Akt Udostępnionych, poświadczającego fakt przeglądania akt danej sprawy przez osobę, która faktycznie dokonywała wglądu do akt innej sprawy, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.” (nawet pozwany Sąd Okręgowy nie twierdził, że w rzeczywistości ww. interesantki weszły przy tym w posiadanie akt spraw, do których procesowo nie były uprawnione - przypis powódki) - str. 28 uzasadnienia. Wszechstronnie oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd I instancji trafnie zważył, że świadcząc swoje obowiązki powódka, tak jak i inni pracownicy, była związana ustaloną przez pozwanego pracodawcę bezprawną procedurą Regulaminu Czytelni, która nakazywała w sposób niedopuszczalny pracownikom Czytelni Akt zatrzymywanie, bez podstawy prawnej, dowodów osobistych

interesantów, niejako w zastaw, na czas udostępnienia im akt - str. 23 i 24 uzasadnienia. Apelujący Sąd Okręgowy w zarzutach apelacji i ich uzasadnieniu, kontestujących prawidłowość zaskarżonego orzeczenia zupełnie pomija, co znamienne, podniesioną przez Sąd I instancji okoliczność, że wyżej wspomniane regulacje stanowiły przy tym czyn zabroniony, określony w art. 79 pkt 2 ustawy z dnia 6 sierpnia 2010 r. o dowodach osobistych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 391) - „kto zatrzymuje bez podstawy prawnej cudzy dowód osobisty podlega karze grzywny albo karze ograniczenia wolności”. Zgodnie natomiast z art. 33 uprzednio obowiązującej ustawy z dnia 10 kwietnia 1974 r. o ewidencji ludności i dowodach osobistych (t.j. Dz. U. z 2006 r. Nr 139, poz. 993 ze zm.) - „dowodu osobistego nie wolno zatrzymywać z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie”, a z mocy art. 55 ust. 1 pkt 2 ustawy - „kto zatrzymuje bez podstawy prawnej cudzy dowód osobisty, podlega karze ograniczenia wolności albo karze grzywny”. Strona apelująca pomija także milczeniem okoliczność, że organizacja pracy, w tym zdeterminowana przez wydanie przez pozwanego Sąd Okręgowy ww. bezprawnych regulacji była źródłem licznych omyłek i dezorganizacji wynikających z bezpodstawnego zatrzymywania dowodów osobistych interesantów i ich nieodbierania (niewydawania) przy zwrocie akt i wadliwym ukształtowaniem zasad obsługi danego interesanta (przez wiele osób), co stanowiło również przedmiot ustaleń Sądu Rejonowego. Strona pozwana w zarzutach apelacji przemilcza również okoliczność, że przypisała powódce odpowiedzialność za „zaginięcie dowodu osobistego jednego z interesantów”, nadto twierdziła, że powódka „naraziła pracodawcę na odpowiedzialność, przekazując dowód osobisty zupełnie innej osobie przebywającej w tym dniu w Czytelni Akt”, a „zachowanie powódki nadwyrężyło wizerunek pozwanego Sądu Okręgowego oraz spowodowało czasową dezorganizację pracy Oddziału Administracyjnego (Czytelni Akt i Biura Obsługi Interesantów) z uwagi na konieczność zaangażowania dodatkowych osób w celu odzyskania zaginionego dowodu osobistego i przekazania go prawowitemu właścicielowi”, a zasadności powyższych zarzutów nie potwierdziło w żadnym stopniu postępowanie dowodowe przed Sądem I instancji. Powódka od samego początku procesu twierdziła, że wg jej wiedzy, wpisu pod pozycją nr (...) w rejestrze akt udostępnionych w Czytelni Akt w dniu 6 sierpnia 2013 r., dokonała na podstawie dowodu osobistego, którym posługiwała się interesantka przybyła do Czytelni w celu przejrzenia akt o sygnaturze XXIV C 757/10, tj. Pani M. D. (1). Pozwany potwierdził przy tym, że akta te zostały udostępnione uprawnionej osobie, tj. Pani M. D. (1), choć w rejestrze odnotowano dane (wraz z numerem dowodu osobistego) Pani H. B., interesantki w innej sprawie. Powódka twierdziła, że Pani M. D. (1), przed udostępnieniem jej akt, przedstawiła dowód osobisty Pani H. B., omyłkowo zamieniony uprzednio w Czytelni Akt (omyłkowo jej wydany), na co miała istotny wpływ bezprawna procedura ustalona w Czytelni Akt przez pozwanego pracodawcę a dotycząca zatrzymywania dowodów osobistych interesantów. Dowód interesantki pobrany w swoisty bezprawny „zastaw” w dniu 6 sierpnia 2013 r. nie zaginął, a został uprzednio prawdopodobnie zamieniony, tj. wydany innej osobie przy okazji oddawania przez tę osobę akt po ich przejrzeniu, a następnie bezwiednie wykorzystany przez tę osobę podczas następnej czynności wypożyczania akt. Okoliczność ta oraz przedstawiony przez Sąd I instancji przebieg zdarzeń wskazuje, że to nie powódka „naraziła pracodawcę na odpowiedzialność, przekazując dowód osobisty zupełnie innej osobie przebywającej w tym dniu w Czytelni Akt”, stąd nieuprawnione jest twierdzenie, że to „zachowanie powódki nadwyrężyło wizerunek pozwanego Sądu Okręgowego oraz spowodowało czasową dezorganizację pracy Oddziału Administracyjnego (Czytelni Akt i Biura Obsługi Interesantów) z uwagi na konieczność zaangażowania dodatkowych osób w celu odzyskania zaginionego dowodu osobistego i przekazania go prawowitemu właścicielowi”. Znamienne jest, że kierownik J. poinformowała przy tym interesantkę, że zaginiony dowód odnaleziono „pod krzesłem”, a nie u innej interesantki. Brak jest jakichkolwiek podstaw do przypisania powódce „zamiany” dowodów interesantek. Ze znajdującego się w aktach sprawy dowodu w postaci fragmentu nagrania z monitoringu zabezpieczonego przez pracodawcę, którego wadliwą ocenę zarzuciła strona pozwana w apelacji, nie wynika także popełnienie przez powódkę inkryminowanego czynu. Wynika z niego natomiast, że powódka, świadoma bezprawności Regulaminu Czytelni w zakresie obowiązku zabierania interesantom dowodów osobistych, oddawała te dowody interesantom, po spisaniu danych, nie biorąc ich w depozyt. Rzeczywiście, niedopatrzaniem powódki było, że w przedmiotowym przypadku, prawdopodobnie nie skonfrontowała nazwiska osoby uprawnionej do przejrzenia akt o sygnaturze XXIV C 757/10 (M. D. (1)) z danymi zawartymi w przedstawionym przez tę interesantkę dowodzie osobistym. Powódka nie bagatelizując tego ewentualnego niedopatrzania podnosiła jednak, że działała w specyficznym i nieprawidłowym systemie organizacji pracy w Czytelni, generującym omyłki, który strona apelująca zupełnie przemilcza i który obecnie, w celu wyeliminowania nieprawidłowości, został w części zmieniony (danym interesantem zajmuje się teraz od początku do końca jedna osoba, wyeliminowano system, w którym inny pracownik podawał pracownikowi dokonującemu

wpisu do Rejestru akta, przesuwając w jego kierunku przedkładany przez interesanta dowód osobisty, choć przez jakiś czas utrzymano jeszcze bezprawną zasadę odbierania dowodów w zastaw). Powódka w okolicznościach związanych z jej wcześniejszymi przeżyciami natury osobistej i stresem wynikającym z uprzedniego, niezgodnego z prawem i bezdusznego traktowania jej przez pozwanego pracodawcę, zdeterminowana również organizacją pracy Czytelni, w której świadczyła pracę dopiero trzeci dzień, tj. działając w swoistym zespole, składającym się z 3 osób, rzeczywiście prawdopodobnie „mechanicznie” spisała do Rejestru dane wynikające z przedstawionego przez interesantkę dowodu, która z pewnością nie była nawet świadoma, że w Czytelni wydano jej wcześniej dowód innej osoby, co odbyło się również bez wiedzy i świadomości powódki. Sąd Rejonowy zasadnie i po rozważeniu wszystkich aspektów sprawy ocenił tę okoliczność jako zachowanie nie noszące cech ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, tylko działanie mające charakter jednorazowej omyłki ludzkiej w procesie wadliwie zorganizowanej pracy, w dodatku pracy świadczonej bez przeprowadzenia przeszkolenia stanowiskowego powódki, należącego do obowiązków pracodawcy (powódce nie tylko nie udzielono instruktażu stanowiskowego, ale nie sporządzono i nie wręczono jej zakresu jej obowiązków, pracowała przy obsłudze interesantów - wydawaniu akt dopiero trzy dni). Zeznania powołanych w apelacji świadków M. W. i K. O. nie potwierdzają przy tym w żaden sposób, że powódce pracodawca udzielił wymaganego instruktażu stanowiskowego. Nie jest także kwestią bez znaczenia, że powódka wskutek nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia zmieniającego, skierowana została, po wielu latach świadczenia pracy określonego rodzaju i charakteru, do zupełnie innej pracy, niż ta, którą wykonywała od lat w Oddziale Gospodarczym. Nadto trzeba zaznaczyć, że po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, każdego dnia powódka była kierowana do wykonywania innych czynności, bez żadnego uprzedzenia; jednego dnia odpowiadała na telefony i kserowała dokumenty, innego już przy komputerze odpowiadała na e-maile i zamawiała akta. Wszystkie wyżej opisane aspekty pracy powódki dostrzegł i rozważył prawidłowo Sąd I instancji.

Powódka ze smutkiem ponownie stwierdza, że pozwany, nie mogąc wypowiedzieć jej umowy o pracę w trybie ustawowym z uwagi na ochronę jej stosunku pracy, wynikającą z art. 39 k.p., skorzystał ze swoistej „okazji” do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym, przypisując jej bezpodstawnie i w sposób głęboko krzywdzący, ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, które nie miało miejsca. Nie wziął przy tym w ogóle pod uwagę własnych uchybień w zakresie organizacji pracy pracowników, bezproblemowego, niemal 20 - letniego przebiegu dotychczasowego zatrudnienia powódki, braku bezpośredniego związku przyczynowego pomiędzy omyłkowym wpisem do Rejestru dokonany przez powódkę, a wcześniejszym wejściem w posiadanie dowodu osobistego Pani H. B. przez Panią M. D. (1), stanu powódki, zdeterminowanego niedawną śmiercią Matki.

Pozwany pracodawca, co znamienne, po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego wobec powódki, **odmówił powódce, z powołaniem się na swoje potrzeby, udzielenia planowanego (!) urlopu** wypoczynkowego, który pragnęła wykorzystać w celu odzyskania równowagi po śmierci Matki, wymagającej 24-godzinnej opieki, przykutej przez 12 lat do łóżka, z którą powódka mieszkała i którą przez wszystkie te lata się opiekowała (o czym wiedzieli przełożeni). Wreszcie, po okresie niezdolności powódki do pracy, stwierdzonej przez lekarza psychiatrę z powodu załamania psychicznego, po ww. traumatycznych doświadczeniach - z dniem 13 sierpnia 2013 r., bez żadnego wysłuchania, uprzedzenia i wyjaśnienia - na podstawie art. 52 k.p. - pracodawca rozwiązał z powódką (kobietą 58-letnią, bez żadnych szans na nowe zatrudnienie, która przepracowała w Sądzie prawie 20 lat) umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu **rzekomego**, ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd I instancji zasadnie uznał, że okoliczności sprawy wskazują, że nie można uznać, że powódka ciężko naruszyła swoje podstawowe obowiązki w sposób określony w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, co czyni to rozwiązanie niezgodnym z prawem. Podkreślić należy, że w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że nawet bezprawne zachowanie pracownika, co w przypadku powódki przecież nie miało miejsca, nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (porówn. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2013 r., II PK 174/12, M.P.Pr. 2013/8/424-426). Takich zachowań powódce z całą pewnością przypisać nie sposób.

Podkreślić należy, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być przy tym stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie np. na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269). Zwykle ewentualne zaniedbanie pracownika, w dodatku przy wadliwej, naruszającej powszechnie obowiązujące prawo organizacji pracy przez samego pracodawcę, nie może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97, OSNP 1998/9/268). Zarzuty naruszenia prawa procesowego podniesione w apelacji oparte zostały na tezach orzeczeń Sądu Najwyższego zapadłych w sprawach o różnych stanach faktycznych, stąd nie mogą one odnosić się wprost do realiów niniejszego sporu. Ocenie dowodów dokonanej przez Sąd I instancji w niniejszej sprawie nie można postawić zasadnego zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c., skoro dokonana ona została z uwzględnieniem wszystkich aspektów sprawy, po wszechstronnym ich rozważeniu. Odnosząc się ponownie do stawianych w apelacji zarzutów: naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów i jednocześnie błędu w ustaleniach faktycznych, podkreślić należy, że naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można utożsamiać z błędnymi ustaleniami faktycznymi. Błędne ustalenia faktyczne mogą być jedynie konsekwencją wadliwej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Takiej wadliwej oceny dowodów zebranych w sprawie strona pozwana w apelacji jednak nie wykazała. To, że określone dowody zostały ocenione niezgodnie z intencją strony apelującej, nie oznacza naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Te okoliczności mogą być bowiem jedynie przeciwstawiane uprawnieniu Sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające subiektywne przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze i doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu (por. wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 27 kwietnia 2006 r., I ACa 1303/05, Lex nr 214251 i z dnia 19 lutego 2008 r., I ACa 21/08, Lex nr 446155).

Zgodnie z ugruntowanymi poglądami doktryny, „granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy oraz ideologiczny. Czynniki logiczny oznacza, że Sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Rozumowanie sędziego z reguły ma charakter rozumowania dedukcyjnego (rzadziej redukcyjnego), powinien on zatem kierować się określonymi schematami, przewidzianymi w logice formalnej dla tego typu rozumowania. W konsekwencji między wnioskami Sądu, które wyprowadza on przy ocenie poszczególnych dowodów, nie mogą istnieć sprzeczności. Wszystkie wnioski muszą stanowić logiczną całość. Wnioski Sądu I instancji z pewnością są konsekwentne i stanowią logiczną całość oraz mają swoje źródło w prawidłowych ustaleniach faktycznych.

Co do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. podkreślić ponownie z całą mocą należy, że postawienie tego zarzutu nie może polegać, tak, jak to uczyniła strona pozwana w dalszej części uzasadnienia zarzutów swojej apelacji, na zaprezentowaniu przez apelującego stanu faktycznego, ustalonego przez niego samego, na podstawie własnej oceny dowodów. Sąd I instancji, jak to zostało już wyżej podkreślone i rozważone, ocenił materiał dowodowy zebrany w sprawie, zgodnie z wyżej omówionymi zasadami i nie dopuścił się przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów i w jego konsekwencji błędu w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę orzekania.

W sprawie jest bezsporne, że powódka pozostaje osobą szczególnie chronioną przed rozwiązaniem stosunku pracy, wskutek czego, w razie przywrócenia do pracy, przysługiwało jej na podstawie art. 57 § 2 k.p. wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Jest to przepis prawa materialnego, stanowiący podstawę do zasądzenia stosownego wynagrodzenia. Przywrócenie do pracy ma przy tym charakter warunkowy, przy czym spełnienie pierwszego z warunków wpływa na możliwość realizacji drugiego. Reaktywowanie rozwiązane stosunku pracy zależy bowiem od uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego do pracy oraz od zgłoszenia przez pracownika w terminie następujących 7 dni gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (art. 57 § 4 w związku z art. 48 § 1 k.p.). Złożenie apelacji, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, nawet w sytuacji, gdy pracownik zgłosił gotowość niezwłocznego podjęcia pracy, nie aktualizuje zatem po stronie pracodawcy obowiązku zatrudnienia pracownika. Wpływa to również na

ustalenie wysokości wynagrodzenia, należnego pracownikowi z tytułu pozostawania bez pracy. Stąd też orzeczenia sądów pierwszej instancji przywracające do pracy pracownika szczególnie chronionego uwzględniają, zdaniem Sądu Najwyższego, jedynie wysokość wynagrodzenia warunkowo należnego na datę orzekania, a więc w kwocie, która byłaby należna pracownikowi, gdyby wyroki te wskutek niewniesienia apelacji stawały się prawomocne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 363/04, OSNP 2006/7-8/111). W przeciwnym razie spór toczy się w granicach zakreślonych treścią zaskarżonego wyroku, chyba że pracownik, na podstawie art. 383 zdanie drugie (in fine) k.p.c., a więc z uwagi na sprawę o świadczenia powtarzające się, rozszerzy żądanie pozwu o świadczenia za dalsze okresy, co powódka czyni w punkcie 2 odpowiedzi na apelację.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Z uwagi na treść zarzutów apelacyjnych, a także przedmiot rozpoznania i rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, w ocenie Sądu II instancji, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowo całe postępowanie dowodowe a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień, w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. Ocena dokonana przez Sąd I instancji stanowiła podstawę poczynienia prawidłowych ustaleń w zakresie okoliczności faktycznych sprawy, istotnych dla rozstrzygnięcia, które z kolei były oparciem dla trafnych wniosków natury prawnej. W konsekwencji, Sąd odwoławczy oceniając, jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w sprawie i dokonał właściwej jego subsumcji. Sąd Okręgowy zaaprobował zatem ustalenia poczynione w postępowaniu pierwszo-instancyjnym, przyjmując je za własne, oraz ocenę prawną tych ustaleń.

Odnosząc się jednak do konkretnych zarzutów apelacji, należy w pierwszej kolejności wskazać, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego 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 dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 r., sygn. akt IV CK 274/03). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu Sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 r., sygn. akt I ACa 1407/05). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99 oraz z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, że Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu

w tym zakresie. W szczególności wnoszący apelację powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając.

Przechodząc do konkretnej analizy zarzutów podniesionych przez wnoszącego apelację wskazać należy, iż nie zasługują one w ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie.

1. Odnośnie zarzutu pierwszego - naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego tj.: nieprawidłowego zastosowania oraz błędnej wykładni art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. poprzez przyjęcie, że podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia nie stanowiła ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, wskazać należy, iż zdaniem Sądu Okręgowego jest on bezzasadny. Sąd I instancji na podstawie ustalonego stanu faktycznego uznał, że zachowanie powódki nie polegało na dopuszczeniu się przez nią wskazywanych przez pracodawcę w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę uchybień, stąd rozwiązanie z powódką umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było przede wszystkim nieuzasadnione, wobec braku podstaw do zastosowania wobec niej dyspozycji ww. przepisu, co czyniło je niezgodnym z prawem. W szczególności Sąd I instancji zasadnie, zdaniem Sądu Okręgowego, uznał, że wykonywaniu przez powódkę obowiązków pracowniczych w okolicznościach faktycznych sprawy, w tym przy panującej w Czytelni Akt określonej przez pracodawcę organizacji pracy, nie można przypisać cech ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, uzasadniającego rozwiązanie z nią, w okresie ochronnym wynikającym z art. 39 k.p. i po prawie 20 latach zatrudnienia u strony pozwanej, umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd I instancji prawidłowo ustalił i zważył, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, że to „na podstawie przekazanego powódcie dowodu osobistego H. B. powódka dokonała w Rejestrze Akt Udostępnionych omyłkowego wpisu stwierdzającego, że akta sprawy o sygnaturze XXIV C 757/10 udostępniono H. B., która w rzeczywistości przeglądała akta sprawy o sygn. VI C 204/12” (do czego była uprawniona) - str. 9 uzasadnienia, a akta o sygnaturze XXIV C 757/10 udostępniono uprawnionej interesantce M. D. (1) - str. 24 uzasadnienia, przy czym omyłka ta w okolicznościach faktycznych sprawy nie stanowiła następstwa winy umyślnej powódki, w tym jej rażącego niedbalstwa i nie pozostawała w żadnym związku przyczynowo - skutkowym z bezpodstawnie zarzucanym powódcie doprowadzeniem „do zaginięcia dowodu osobistego interesanta Czytelni Akt oraz przekazania dowodu osobistego zupełnie innej osobie przebywającej w tym dniu w Czytelni Akt” - str. 24 - str. 28 uzasadnienia.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji zasadnie zatem uznał, że „brak było podstaw, aby przyjąć, że samo zachowanie powódki w aspekcie przedmiotowym, polegające na jednokrotnym dokonaniu omyłkowego wpisu w Rejestrze Akt Udostępnionych, poświadczającego fakt przeglądania akt danej sprawy przez osobę, która faktycznie dokonywała wglądu do akt innej sprawy, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.” Dokonując wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji trafnie zatem, zdaniem Sądu Odwoławczego zważył, że świadcząc swoje obowiązki powódka B. K., tak jak i inni pracownicy, była związana ustaloną przez pozwanego pracodawcę procedurą Regulaminu Czytelni, która nakazywała w sposób niedopuszczalny pracownikom Czytelni Akt zatrzymywanie, bez podstawy prawnej, dowodów osobistych interesantów, niejako w zastaw, na czas udostępnienia im akt - str. 23 i 24 uzasadnienia. Pozwany pracodawca niezasadnie przypisał powódcie odpowiedzialność za „zaginięcie dowodu osobistego jednego z interesantów”, nadto twierdził, że powódka „naraziła pracodawcę na odpowiedzialność, przekazując dowód osobisty zupełnie innej osobie przebywającej w tym dniu w Czytelni Akt”, a „zachowanie powódki nadwyrężyło wizerunek pozwanego Sądu Okręgowego oraz spowodowało czasową dezorganizację pracy Oddziału Administracyjnego (Czytelni Akt i Biura Obsługi Interesantów) z uwagi na konieczność zaangażowania dodatkowych osób w celu odzyskania zaginionego dowodu osobistego i przekazania go prawowitemu właścicielowi”. Podkreślić należy, iż powódka od samego początku procesu twierdziła, że wg jej wiedzy, wpisu pod pozycją nr (...) w rejestrze akt udostępnionych w Czytelni Akt w dniu 6 sierpnia 2013 r., dokonała na podstawie dowodu osobistego, którym posługiwała się interesantka przybyła do Czytelni w celu przejrzania akt o sygnaturze XXIV C 757/10, tj. Pani M. D. (1). Pozwany potwierdził przy tym, że akta te zostały udostępnione uprawnionej osobie, tj. Pani M. D. (1), choć w rejestrze odnotowano dane (wraz z numerem dowodu osobistego) Pani H. B., interesantki w innej sprawie. Powódka twierdziła, że Pani M. D. (1), przed udostępnieniem jej akt, przedstawiła dowód osobisty Pani H. B., omyłkowo zamieniony

uprzednio w Czytelni Akt (omyłkowo jej wydany), na co miała istotny wpływ procedura ustalona w Czytelni Akt przez pozwanego pracodawcę a dotycząca zatrzymywania dowodów osobistych interesantów. Dowód interesantki pobrany w swoisty bezprawny „zastaw” w dniu 6 sierpnia 2013 r. nie zaginął, a został uprzednio prawdopodobnie zamieniony, tj. wydany innej osobie przy okazji oddawania przez tę osobę akt po ich przejrzaniu, a następnie bezwiednie wykorzystany przez tę osobę podczas następnej czynności wypożyczenia akt.

Zdaniem Sądu Odwoławczego prawidłowo ustalony stan faktyczny wskazuje, że to nie powódka B. K. „naraziła pracodawcę na odpowiedzialność, przekazując dowód osobisty zupełnie innej osobie przebywającej w tym dniu w Czytelni Akt”, stąd nieuprawnione jest twierdzenie, że to „zachowanie powódki nadwyreżyło wizerunek pozwanego Sądu Okręgowego oraz spowodowało czasową dezorganizację pracy Oddziału Administracyjnego (Czytelni Akt i Biura Obsługi Interesantów) z uwagi na konieczność zaangażowania dodatkowych osób w celu odzyskania zaginionego dowodu osobistego i przekazania go prawowitemu właścicielowi”. Znamienne jest, że kierownik J. poinformowała przy tym interesantkę, że zaginiony dowód odnaleziono „pod krzesłem- podestem”, a nie u innej interesantki. Brak jest jakichkolwiek podstaw do przypisania powódce „zamiany” dowodów interesantek.

Podkreślić należy również, że ze znajdującego się w aktach sprawy dowodu w postaci fragmentu nagrania z monitoringu zabezpieczonego przez pracodawcę, którego wadliwą ocenę zarzuciła strona pozwana w apelacji, nie wynika także popełnienie przez powódkę zarzucanego jej czynu. Zdaniem Sądu Odwoławczego wynika z niego natomiast, że powódka oddawała dowody interesantom, po spisaniu danych, nie biorąc ich w depozyt. Faktycznie swoistym niedopatrzaniem, życiową pomyłką, lecz bynajmniej nie działaniem celowym nacechowanym umyślnością czy rażącym niedbalstwem, niedopatrzaniem powódki było, że w przedmiotowym przypadku, prawdopodobnie nie skonfrontowała nazwiska osoby uprawnionej do przejrzania akt o sygnaturze XXIV C 757/10 (M. D. (1)) z danymi zawartymi w przedstawionym przez tę interesantkę dowodzie osobistym. B. K. w okolicznościach związanych z jej wcześniejszymi przeżyciami natury osobistej (chorobą i śmiercią matki) i stresem, zdeterminowana również organizacją pracy Czytelni, w której świadczyła pracę dopiero trzeci dzień, tj. działając w swoistym zespole, składającym się z 3 osób, rzeczywiście prawdopodobnie „mechanicznie” spisała do Rejestru dane wynikające z przedstawionego przez interesantkę dowodu. Sąd Rejonowy zasadnie i po rozważeniu wszystkich aspektów sprawy ocenił tę okoliczność jako zachowanie nie noszące cech ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, tylko działanie mające charakter jednorazowej omyłki ludzkiej w procesie wadliwie zorganizowanej pracy, w dodatku pracy świadczonej bez przeprowadzenia przeszkolenia stanowiskowego powódki, należącego do obowiązków pracodawcy (powódce nie tylko nie udzielono instruktażu stanowiskowego, ale nie sporządzono i nie wręczono jej zakresu jej obowiązków, pracowała przy obsłudze interesantów - wydawaniu akt dopiero trzy dni).

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut sformułowany przez skarżącego, iż nie jest prawdą, że powódka nie była zapoznana ze sposobem wykonania pracy i że nie odbyła instruktarzu stanowiskowego. Apelujący wskazywał, że osoba z tak długoletnim doświadczeniem zawodowym nie powinna była mieć problemu, aby wykonywać tak prostą pracę w szczególności przytaczane na tę okoliczności wypowiedzi: (świadek M. W. „Ja po prostu patrzyłam jak koleżanki dawały akta, to nie było trudne, wziąć dowód i wpisać i wydać, komu można wydać a komu nie można wydać, ja czytałam wcześniej komu można a komu nie można. ” Z kolei świadek K. O. wyraźnie stwierdziła, odnosząc się do sposobu i zasad dotyczących pracy „Mieliśmy to wszystko w regulaminie czytelni, **ale** jak przychodziły osoby nowe z innych wydziałów do pracy to mówiłyśmy co tu się robi, jakie czynności się wykonuje na czytelni. Regulamin był rzeczą, z którą każdy pracownik powinien się zapoznać”. Powódka wszakże podpisała dokument, z którego wynikało, iż zapoznawała się z regulaminem czytelni). Zdaniem Sądu Okręgowego zeznania powołanych w apelacji świadków M. W. i K. O. nie potwierdzają przy tym w żaden sposób, że powódce pracodawca udzielił wymaganego instruktażu stanowiskowego. Nie jest także kwestią bez znaczenia, że powódka wskutek dokonanego wypowiedzenia zmieniającego, skierowana została, po wielu latach świadczenia pracy określonego rodzaju i charakteru, do zupełnie innej pracy, niż ta, którą wykonywała od lat w Oddziale Gospodarczym. Nadto trzeba zaznaczyć, że po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, każdego dnia powódka była kierowana do wykonywania innych czynności, bez żadnego uprzedzenia; jednego dnia odpowiadała na telefony i kserowała dokumenty, innego już przy

komputerze odpowiadała na e-maile i zamawiała akta. Wszystkie wyżej opisane aspekty pracy powódki dostrzegł i rozważył prawidłowo Sąd I instancji.

W konkluzji stwierdzić należy, zdaniem Sądu II instancji, iż Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, iż zachowaniu powódki B. K. w okolicznościach rozpatrywanej sprawy nie można przypisać winy umyślnej. Brak było w sprawie dowodów, na podstawie których można byłoby stwierdzić, że powódka świadomie i celowo nie spisała prawidłowych danych osoby wypożyczającej akta XXIV C 757/10, po czym dokonała błędnego wpisu danych innej osoby. Nie sposób też było uznać, zdaniem Sądu, za udowodnioną okoliczność, iż dopuściła się ona rażącego niedbalstwa przy wykonywaniu swoich obowiązków. I tak, przy ustalaniu odpowiedzialności pracownika i jego winy zasadnie Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, że powódka przed przeniesieniem do pracy w czytelnictwie przez okres 9 lat świadczyła pracę w Oddziale Gospodarczym nie obsługując interesantów. Po skierowaniu jej do pracy w czytelnictwie, powódce - nie mającej wcześniejszego doświadczenia w zakresie obsługi interesantów — nie udzielono instruktażu stanowiskowego w tym zakresie. Zasady doświadczenia życiowego nakazywały przy tym przyjąć, że praca przy obsłudze interesantów, w szczególności dla pracownika nielegitymującego się doświadczeniem w tym zakresie, niewątpliwie wiązać się mogła ze stresem. Powódka świadczyła pracę w pośpiechu, obsługując licznych petentów, pomiędzy nią a współpracownikami obsługującymi tego dnia osoby korzystające z czytelnictwa nie było przy tym szczegółowego podziału obowiązków, a podchodzące osoby były obsługiwane po części przez każdego z pracowników. Praktyka zaś zatrzymywania dowodów osobistych na czas przeglądania akt oraz przypadki ich pozostawiania przez interesantów potęgowały stres. ***Oceniając więc kwestię winy powódki w kontekście całokształtu okoliczności faktycznych niniejszej sprawy nie sposób było, stwierdzić, aby uchybienie, którego się dopuściła, miało charakter rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych.***

2. Odnośnie zarzutu drugiego sformułowanego w apelacji - naruszenia przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, polegającą na błędnym ustaleniu, że powódka nie dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków służbowych z winy umyślnej lub co najmniej z winy w stopniu rażącego niedbalstwa, a w szczególności poprzez pominięcie zeznań świadka M. W. i K. O. oraz niewłaściwej oceny dowodu z nagrania z monitoringu a w tym błędne przyjęcie, że powódka nie była poinstruowana o sposobie wykonywania pracy mimo, że przeprowadzone dowody temu przeczą, powódka była zapoznana ze sposobem wykonywania pracy, nie było to zajęcie skomplikowane, miała duże doświadczenie zawodowe, oraz, że nie naruszyła procedury przy odbiorze i wydawaniu akt, co doprowadziło do nieprawidłowych ustaleń stanu faktycznego i oddalenie powództwa, nie zasługuje on zdaniem Sądu Okręgowego na uwzględnienie.

Po pierwsze wskazać należy, iż ocenie dowodów dokonanej przez Sąd I instancji w niniejszej sprawie nie można postawić zasadnego zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c., skoro dokonana ona została z uwzględnieniem wszystkich aspektów sprawy, po wszechstronnym ich rozważeniu. Odnosząc się ponownie do stawianych w apelacji zarzutów: naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów i jednocześnie błędu w ustaleniach faktycznych, podkreślić należy, że naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można utożsamiać z błędnymi ustaleniami faktycznymi. Błędne ustalenia faktyczne mogą być jedynie konsekwencją wadliwej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Takiej wadliwej oceny dowodów zebranych w sprawie strona pozwana w apelacji jednak nie wykazała. To, że określone dowody zostały ocenione niezgodnie z intencją strony apelującej, nie oznacza naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Te okoliczności mogą być bowiem jedynie przeciwstawiane uprawnieniu Sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające subiektywne przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze i doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu (por. wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 27 kwietnia 2006 r., I ACa 1303/05, Lex nr 214251 i z dnia 19 lutego 2008 r., I ACa 21/08, Lex nr 446155).

Zgodnie z ugruntowanymi poglądami doktryny, „granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy oraz ideologiczny. W ocenie Sądu Odwoławczego wnioski Sądu I instancji z pewnością są konsekwentne i stanowią logiczną całość oraz mają swoje źródło w prawidłowych ustaleniach faktycznych. Co do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. podkreślić ponownie z całą mocą należy, że postawienie tego zarzutu nie może polegać, tak, jak to uczyniła strona pozwana w dalszej części uzasadnienia zarzutów swojej apelacji, na zaprezentowaniu przez apelującego stanu faktycznego, ustalonego przez niego samego, na podstawie własnej oceny dowodów. Sąd I instancji, jak to zostało już wyżej podkreślone i rozważone, ocenił materiał dowodowy zebrany w sprawie, zgodnie z wyżej omówionymi zasadami i nie dopuścił się przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów i w jego konsekwencji błędu w ustaleniach.

3. Odnośnie żądania zgłoszonego przez powódkę w odpowiedzi na apelację tj. zasądzenia od pozwanego Sądu Okręgowego w Warszawie na rzecz powódki wynagrodzenia również za czas dalszego pozostawania przez nią bez pracy w okresie po wydaniu wyroku przez Sąd I instancji, tj. od dnia 14 czerwca 2016 r., w kwotach po 3.357,24 zł miesięcznie, pod warunkiem zgłoszenia przez powódkę, w terminie 7 dni od daty prawomocnego wyroku, gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, z ustawowymi odsetkami od daty podjęcia pracy (powódka B. K. wskazała, że na podstawie art. 383 zdanie drugie k.p.c., rozszerzyła w postępowaniu apelacyjnym dotychczasowe powództwo w wyżej opisany sposób) wskazać należy na charakter orzeczenia przywracającego pracownika do pracy i zasądzającego wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w przypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie na mocy art. 39 k.p. (powódka B. K. urodziła się w dniu (...)) W dacie 13 sierpnia 2013 r. – w chwili wręczenia jej rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia miała ukończone 58 lat- okoliczności bezsporne. Po rozwiązaniu umowy o pracę zawartej z Sądem Okręgowym w Warszawie, w okresie od dnia 15 września 2013 r. do dnia 31 lipca 2015 r. B. K. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w kancelarii adwokackiej adw. M. H. w P., w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku obsługi sekretariatu- okoliczności bezsporne. W sprawie bezsporne było, że powódka pozostaje osobą szczególnie chronioną przed rozwiązaniem stosunku pracy, wskutek czego, w razie przywrócenia do pracy, przysługiwało jej na podstawie art. 57 § 2 k.p. wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy).

Zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r. II PK 363/04) w orzeczeniu przywracającym do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, sąd pierwszej instancji zasądza za czas pozostawania bez pracy wynagrodzenie należne do daty orzekania, pod warunkiem zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. W sprawie będącej przedmiotem rozstrzygnięcia przed Sądem Najwyższym sedno sporu sprowadzało się do kwestii, czy w przypadku, gdy wskutek zaskarżenia wyroku sądu pierwszej instancji, w którym na rzecz pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy zasądzono wyraźnie określoną kwotę tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości jej podjęcia w siedmiodniowym terminie (art. 48 § 1 k.p.), opóźnia się przywrócenie pracownika do pracy, czyli reaktywowanie stosunku bezprawnie rozwiązanego, to zatrudnionemu przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wyższej kwocie, czy też w kwocie wynikającej z orzeczenia sądu pierwszej albo drugiej instancji.

Osobie szczególnie chronionej przed rozwiązaniem stosunku pracy, wskutek przywrócenia jej do pracy, przysługuje na podstawie art. 57 § 2 k.p. wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Jest to przepis prawa materialnego, stanowiący podstawę do zasądzenia stosownego wynagrodzenia. Warto jednak zauważyć, że przywrócenie do pracy ma charakter warunkowy, przy czym spełnienie pierwszego z warunków wpływa na możliwość realizacji drugiego. Reaktywowanie rozwiązanego stosunku pracy zależy bowiem od uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego do pracy oraz od zgłoszenia przez pracownika w terminie następujących 7 dni gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (art. 57 § 4 w związku z art. 48 § 1 k.p.). Złożenie apelacji, nawet w sytuacji, gdy pracownik zgłosił gotowość niezwłocznego podjęcia pracy, nie aktualizuje zatem po stronie pracodawcy obowiązku zatrudnienia pracownika. Wpływa to również na ustalenie wysokości wynagrodzenia, należnego pracownikowi z tytułu pozostawania bez pracy. Stąd też orzeczenia sądów pierwszej instancji przywracające do pracy pracownika szczególnie chronionego

uwzględniają jedynie wysokość wynagrodzenia warunkowo należnego na datę orzekania, a więc w kwocie, która byłaby należna pracownikowi, gdyby wyroki te wskutek niewniesienia apelacji stawały się prawomocne. W przeciwnym razie spór toczy się w granicach zakreślonych treścią skarżonego wyroku, chyba że pracownik na podstawie art. 383 zdanie drugie (in fine) k.p.c., a więc z uwagi na sprawę o świadczenia powtarzające się rozszerzy żądanie pozwu o świadczenia za dalsze okresy. Przepis art. 57 k.p., regulujący skutki przywrócenia do pracy, nakazuje pracodawcy wypłatę wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, należy zdaniem Sądu Okręgowego podkreślić i wyjaśnić stronie powodowej formułującej żądanie w odpowiedzi na apelację pozwanego, iż wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy. Powódka B. K. jest przywrócona do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy w Sądzie Okręgowym w Warszawie oraz zostały zasądzone od strony pozwanej Sądu Okręgowego w Warszawie na rzecz powódki B. K. kwoty po 3 357, 24 zł (trzy tysiące trzysta pięćdziesiąt siedem złotych 24/100) brutto miesięcznie poczynając od dnia 14 sierpnia 2013 roku tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem wyrażenia przez powódkę gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku. Oznacza to, że nie została zasądzona konkretna kwota (jak w przypadku przywoływanego powyżej stanu faktycznego będącego przedmiotem rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy), lecz kwota wskazana miesięcznie po 3 357, 24 zł za cały czas pozostawania bez pracy (iloczynu miesięcy- trwania procesu- uprawomocnienia się wyroku) tj. od daty 14 sierpnia 2013 r. (dnia następnego po rozwiązaniu umowy o pracę) do daty wydania wyroku przez Sąd Okręgowy Warszawa- Praga w Warszawie (który jest wyrokiem prawomocnym) tj. daty 05 grudnia 2017r. pod warunkiem wyrażenia przez powódkę gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku. W przypadku zaś gdyby pozwany pracodawca odmówiłby dobrowolnego zaspokojenia roszczenia, pracownik może dochodzić go w odrębnym postępowaniu. Dopiero od daty podjęcia pracy należą się też ewentualne odsetki za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia należnego za czas pozostawania bez pracy.

Reasumując powyższe Sąd Okręgowy, na mocy art. 385 k.p.c., oddalił apelację pełnomocnika pozwanego jako bezzasadną.

(...)Zbigniew Szczuka SSO Renata Gąsior SSO Monika Roslan- Karasińska (spr.)

13/12/2017 r.

ZARZĄDZENIE

(...)