

Sygn. akt VI Pa 99/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.)
Sędziowie:	SSO Aleksandra Mitros SSR del. Elżbieta Góralska
Protokolant:	St. sekr.sądowy Renata Sekinda

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2015 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa A. K.-R.

przeciwko (...) w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę A. K.-R. od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 sierpnia 2014 roku sygn. akt IX P 1138/11

I. oddala apelację;

II. zasądza od powódki A.K.-R.na rzecz pozwanej (...) w S.kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

W toku procesu, jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie A. R.odwoływała się do dokonanego wobec niej wypowiedzenia umowy o pracę, domagając się przywrócenia do pracy w pozwanej (...) w S..

Pozwana wnosiła o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 28 sierpnia 2014 roku Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej w S. kwotę 60 złotych tytułem kosztów procesu.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Strony od 30 grudnia 2004 r. łączył stosunek pracy, w ramach którego powódka świadczyła na rzecz pozwanej pracę, ostatnio na stanowisku starszego referenta w (...). Od kwietnia 2010 r. stosunek ten był oparty o umowę o pracę na czas nieokreślony.

Do obowiązków powódki należało m.in.: dokładne, terminowe, fachowe, sumienne, bezstronne, zgodne z przepisami wykonywanie powierzonych obowiązków i poleceń przełożonego, szczegółowa znajomość przepisów, instrukcji, itp. dotyczących prowadzonych spraw według powierzonych uprawnień, uzyskanie aprobaty bezpośredniego przełożonego i dopilnowanie biegu spraw aż do ich ostatecznego załatwienia, należyte i dokładne opracowanie materiałów i sprawozdań z prowadzonych spraw (notatki, raporty itp.), terminowe składanie przełożonemu sprawozdań z przebiegu pracy. Do obowiązków powódki należało wysyłanie wezwań do właścicieli pojazdów w związku z wykroczeniami drogowymi, prowadzenie ewidencji przygotowywanej korespondencji, kserowanie dokumentów, wpisywanie kart mrd-5 do systemu komputerowego i przekazywanie ich do policji.

W dniu 2 lutego 2011 r. funkcjonariusze pozwanej ukarali mandatem karnym zaocznym H. K.. Ukarana opłaciła grzywnę w ustawowym terminie. Po dotarciu do pozwanej informacji o uiszczeniu grzywny powódka pomyliła się w odczytaniu daty zapłaty i wskazała, że miała ona miejsce po terminie. Na tej podstawie zastępca kierownika (...)przekazał sprawę do (...), gdzie sporządzono wniosek o ukaranie, który następnie przesłano do sądu. Z tej przyczyny H. K.wniosła skargę do pozwanej.

W przeprowadzonym przez pozwaną postępowaniu wyjaśniającym powódka przyznała się do omyłki w odczytaniu daty, wskazując iż wynikała ona z nałożenia się wielu obowiązków. Z uwagi na powyższe kierownik referatu G. K. z dniem 11 lipca 2011 r. powierzył powódce pracę przy wpinaniu korespondencji do teczek oraz nie przyznał premii.

Pismem z dnia 20 lipca 2011 r. powódka zwróciła się do komendanta pozwanej o przeniesienie jej do innego działu. Wskazała, że od dłuższego czasu czuje się wyalienowana, otrzymuje obniżone premie za zły stosunek do pracy, a ciągły stres związany z atmosferą wywołuje u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

Także G. K. skierował do komendanta pismo, w którym oddał powódkę do jego dyspozycji. Wskazał, iż ona sama poprosiła o przeniesienie, ale przede wszystkim popełnia rażące zaniedbania. Wymienił, iż w czerwcu 2011 r. powódka:

- zaniechała wpisu dziesięciu pozycji do książki ewidencji wysyłanych zestawów,
- wysyłała osiemnaście listów poleconych bez zwrotnych potwierdzeń odbioru,
- wpisała do książki ewidencji błędną lokalizację nieprawidłowego parkowania oraz błędną datę wykroczenia, co w znaczny sposób utrudniło wyciągnięcie konsekwencji wobec kierującego,
- wysyłała nieprawidłowe zwrotne potwierdzenia odbioru pism,
- nie wysyłała przez tydzień kart Mrd -5, choć należało to robić dwa razy w tygodniu,
- nie umieszczała pieczętki „opłata pobrana” na kopertach wezwań.

Dalej wskazał, że powódka swoją postawą ma negatywny wpływ na atmosferę w referacie, co bezpośrednio przedkłada się na warunki pracy.

Wyjaśnienie nieprawidłowości w pracy powódki stwierdzonych przez G. K. było przedmiotem postępowania wewnętrznego. Potwierdzono w nim owe nieprawidłowości. W tym przypadku powódka tłumaczyła się przeoczeniami wynikającymi z czynnika, jakim jest błąd ludzki.

Powódka pisemnie przeprosiła komendanta pozwanej za swoje uchybienia. Wskazała, że musi podjąć kroki w celu zapewnienia, że podobne Incydenty i nieporozumienia nie wystąpią w przyszłości. Zaznaczyła, iż zdaje sobie sprawę,

że uchybienia te mogły przyczynić się do złego postrzegania wizerunku pozwanej, a nadto wyjaśniła, że wynikały one z problemów osobistych, które miały miejsce w domu rodzinnym.

Przy wykonywaniu nowych, mniej wymagających obowiązków, powódka nadal pracowała w sposób budzący zastrzeżenia. E. W., wobec skarg współpracowników powódki, zwracała powódce uwagę na konieczność odbierania połączeń telefonicznych. Przeprowadziła też z powódką rozmowę na temat konieczności wpinania zwrotnych potwierdzeń odbioru do teczek, sposobu kserowania dokumentów, tak żeby nie było częściowo zasłonięte innymi dokumentami czy wpisywania do wezwań kwot proponowanego mandatu karnego.

Tak G. K., jak i komendant L. G. oraz jego zastępca K. K. (2) przeprowadzali z powódką rozmowy, podczas których poruszano kwestię popełnianych przez nią błędów w wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

W dniu 29 listopada 2011 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, wskazując jako przyczynę brak rzetelności i sumienności w wykonywaniu obowiązków służbowych. Wskazała nadto, iż po raz pierwszy zaniedbania ze strony powódki zaistniały w okresie „15-21 czerwca i polegały na:

- wysyłaniu listów poleconych bez zwrotnych potwierdzeń odbioru (18 sztuk),
- braku wpisu do książki ewidencji wysyłanych dokumentów (82 pozycje),
- wpisaniu do książki ewidencji błędnej lokalizacji nieprawidłowego parkowania oraz błędnej daty wykroczenia, co w znaczny sposób utrudniło wyciągnięcie konsekwencji wobec kierującego,
- wysyłaniu do kierowców nieczytelnych wezwań,
- wysyłaniu nieprawidłowo przyciętych zwrotnych potwierdzeń odbioru pismo,
- nieterminowym dostarczaniu do policji kart M.-5,
- braku informacji o umieszczonej opłacie w formie pieczętka na kopercie z wezwaniem.

Dalej podano, że mimo udzielonych instrukcji odnośnie sposobu gromadzenia dokumentacji w referacie, powódka nadal popełnia błędy wprowadzające chaos i nieprzejrzystość prowadzonych spraw, jak:

- kserowanie pism częściowo przysłoniętych fragmentem innych,
- umieszczanie luzem zwrotnego potwierdzenia odbioru zamiast przy komplecie dokumentów,
- wysyłanie do właścicieli/użytkowników pojazdów dokumentów pozbawionych informacji o wysokości kwoty proponowanego mandatu (sprawy (...) z 17.10.11 r oraz (...) z 02.11.11 r.), przez co staranność pozostałych pracowników stała się bezcelowa.

Według pozwanej, nie bez znaczenia była również skarga H. K. z 29 czerwca 2011 r. Nie zastosowano wobec powódki wówczas, jak i za uchybienia w okresie od 15 do 21 czerwca 2011 r. żadnej kary dając tym samym możliwość poprawy. Jednak nadal trudno doszukać się w pracy powódki skrupulatności, sumienności i poczucia odpowiedzialności.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że pozostałym pracownikom pozwanej zatrudnionym w (...) również zdarzało się popełniać błędy przy wysyłaniu korespondencji. Było to związane z dużym natężeniem pracy. Ze strony pozwanej spotykało się to z reakcją w postaci wszczynania postępowań wyjaśniających, przeprowadzania rozmów dyscyplinujących. Powódka wśród współpracowników miała opinię sumiennego pracownika. Podobnie jak inni pracownicy, po wykonaniu swoich obowiązków pomagała przy wykonywaniu prac przez współpracowników.

W rozmowach ze współpracownikami zdarzało się jej krytykować decyzje przełożonych. Gdy obniżano jej premię, zdarzało jej się obarczać winą za to innych pracowników. Potrafiła też przejawiać lekceważący stosunek do pracy,

mówić w ich obecności, że skoro warunki pogodowe są korzystne, to trzeba pójść do lekarza, aby ten wystawił zwolnienie.

W opinii przełożonych, w roku 2011 pogorszyła się jakość pracy wykonywanej przez powódkę. Popelniała ona więcej błędów od współpracowników, a przy tym nie przejawiała skruchy podczas rozmów na ten temat.

Sąd I instancji wskazał, że swoje ustalenia faktyczne poczynił w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków, komendanta pozwanej i powódki. Uznał je za wiarygodne, mając w szczególności na uwadze to, że sama powódka przyznała, że w sposobie wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych wystąpiły nieprawidłowości wskazane w treści oświadczenia pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę. W tym zakresie sąd I instancji uznał stan faktyczny za bezsporny. Sąd wyjaśnił też, że nie przeprowadził wnioskowanych przez powódkę dowodów z zeznań dwóch świadków, albowiem nie wskazano adresów, pod które należałoby skierować wezwania. Z kolei jeśli chodzi o nieuwzględnienie wniosku powódki o zobowiązanie pozwanej do złożenia rocznych ocen powódki na okoliczność wykazania ilości wykonywanej przez nią pracy i zobrazowania marginalności popełnianych błędów, wyjaśnił że dokumenty te były zbędne dla oceny zasadności wypowiedzenia, albowiem pozwana nie zarzucała powódce wieloletniego zaniedbywania jej obowiązków. Sąd dokonywał zaś wyłącznie oceny wagi przyczyn zawartych w wypowiedzeniu.

W ustalonym jak wyżej stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezzasadne.

Sąd I instancji przyjął, że podstawę żądania powódki stanowił przepis art. 45 § 1 k.p. Wskazał przy tym, że wynikający z tego przepisu wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia konkretnej przyczyny owego wypowiedzenia. Zaakcentował, że wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie u w postępowaniu sądowym, muszą bowiem być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. Dalej sąd I instancji podkreślił, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę uznawane jest za zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Wskazał więc, że tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami mogą być na przykład okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała nieprawidłowości w pracy powódki oraz jej konkretne przejawy, a sama powódka przyznała ich istnienie. Zdaniem Sądu Rejonowego argumentacja powódki, jakoby nieprawidłowości w jej pracy miały charakter marginalny, a nadto dopuszczali się ich także inni pracownicy pozwanej, nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd I instancji w tym zakresie zaakcentował, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć doniosłego charakteru, należy odwołać się do specyfiki obowiązków powierzonych danemu pracownikowi. Zwrócił uwagę, że powódka wykonywała proste prace biurowe wymagające skrupulatności i właśnie z nimi nie do końca potrafiła sobie poradzić. Zauważył, że gdyby jednocześnie wykonywała te prace oraz prace skomplikowane, z którymi radziłaby sobie bezbłędnie, a omyłki w pracach nieskomplikowanych miałyby charakter incydentalny i pozostawały bez wpływu na pracę referatu, to można byłoby ewentualnie zgodzić się z powódką. Taka sytuacja jednak nie miała miejsca. Sąd I instancji wskazał przy tym, że powódka miała świadomość, iż sposób wypełnienia stosowanego przez pozwaną formularza, czy zaadresowania koperty negatywnie wpływa na postrzeganie pozwanej przez osoby, do których kierowano korespondencję. Nadto nienależyte wykonywanie obowiązków przez powódkę, np. niezłączanie potwierdzeń odbioru, czy niezamieszczanie informacji o wysokości proponowanego mandatu sprawiało, iż należało ponawiać poszczególne czynności, co zwiększało i tak już spory nawał pracy pracowników referatu. Zwiększało też koszty jego funkcjonowania. Z kolei zaś w przypadku mylnego odczytania daty uregulowania mandatu, doprowadziło do wszczęcia postępowania sądowego wobec sprawcy wykroczenia, który już odpowiedział za jego popełnienie. Z punktu widzenia specyfiki prac wykonywanych przez powódkę, popełniane przez nią błędy miały zatem w ocenie Sądu Rejonowego charakter istotny.

Zdaniem Sadu Rejonowego nie miało przy tym wpływu na rozstrzygnięcia, to, że także innym pracownikom pozwanej zdarzało się mylić. Sąd I instancji zauważył w tej kwestii – powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego - że niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nie usprawiedliwia naruszanie obowiązków przez innych pracowników.

W zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu wskazano, iż oparto je na treści przepisu art. 98 k.p.c. Na koszty pozwanej składało się wynagrodzenie pełnomocnika zawodowego (60 zł) ustalone zgodnie z dyspozycją § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła **apelację** od powyższego wyroku, wnosząc o jego zmianę poprzez zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 7.308 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za I i II instancję.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p., art. 32 § 1 pkt 3 k.p., art. 45 § 1 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie przez sąd I instancji, skutkujące oddaleniem roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, w sytuacji gdy dokonane przez pozwaną wypowiedzenie było nieuzasadnione, gdyż wskazane przez nią przyczyny wypowiedzenia nie powinny skutkować utratą pracy przez powódkę;

2. sprzeczność istotnych ustaleń sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, wyrażające się w uznaniu przez sąd I instancji, iż:

a) błędy popełnione przez powódkę w ramach wykonywanej na rzecz pozwanej pracy, a mające postać drobnych omyłek przy wykonywaniu prac biurowych stanowią tego rodzaju naruszenie obowiązków pracowniczych, które uzasadnia wypowiedzenie wieloletniemu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, pomimo iż występowania tego rodzaju błędów nie da się uniknąć w żadnej pracy, w tym zwłaszcza pracy której specyfika polega na szeroko rozumianym obrocie licznej dokumentacji, związanym z koniecznością jej ewidencjonowania i permanentnego dokonywania powtarzalnych czynności,

b) prace, które wykonywała powódka były prostymi pracami biurowymi w sytuacji gdy ilość pracy, którą powódka była obciążona na skutek niewłaściwej organizacji pracy u pozwanej, przekładała się stopień trudności tej pracy, będąc jednocześnie przyczyną popełniania błędów, które legły u podstaw wypowiedzenia, a które popełniają wszyscy pracownicy pozwanej, bowiem ich wyeliminowanie nie jest możliwe nie tylko u pozwanej, ale także w żadnym zakładzie pracy, tym bardziej natomiast tam gdzie w ciągłym obiegu korespondencyjnym pozostaje liczna, codziennie generowana dokumentacja.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że co prawda w okresie od 15 do 21 czerwca 2011 r., pracując dla (...) S., popełniła niektóre błędy wskazane w wypowiedzeniu o pracę, jednak w okolicznościach niniejszej sprawy należało mieć na uwadze, że zaistniałe błędy miały marginalny charakter, biorąc pod uwagę ogrom pracy jaki spoczywał na powódce w ramach jej obowiązków służbowych. Praca powódki polegała na przygotowywaniu dokumentacji związanej z ujawnianiem przez fotoradary (...) S. wykroczeń drogowych popełnianych przez kierowców. Jakkolwiek przygotowywanie wezwań do kierowców z propozycją mandatu może wydawać się prostą czynnością, to zdaniem powódki należało mieć na uwadze, iż ilość tego rodzaju czynności, którą powódka musiała wykonywać każdego dnia, niewątpliwie przekładała się na stopień trudności jej pracy. Powódka podkreśliła, że nie ma znaczenia, czy konkretna praca wymaga od pracownika zaawansowanych procesów myślowych, intensywnej pracy mięśni, czy też tylko wykonywania z pozoru prostych powtarzalnych czynności o charakterze biurowym, każda bowiem z tych prac

może być trudną pracą, a na ocenę stopnia jej trudności czy także ilość pracy, jaką dany pracownik jest obciążony. Z pewnością taka ilość pracy obciążająca jedną osobę, której wykonanie przekracza możliwości przeciętnego pracownika, powinna mieć wpływ na ocenę stopnia trudności konkretnej pracy. Natomiast zła organizacja pracy wynikająca z braków kadrowych u danego pracodawcy przekładająca się na obciążanie zatrudnionych pracowników zbyt dużą ilością pracy, nie powinna w żadnym zakresie obciążać pracownika, a przede wszystkim nie powinna prowadzić do możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w sytuacji, gdy ten próbując sprostać oczekiwaniom pracodawcy - popełnia błędy, których uniknięcie przy danego rodzaju pracy ze względu na jej specyfikę jest nierealne.

Dalej apelująca zaakcentowała, że w przedmiotowej sprawie istotną jej okolicznością było właśnie to, iż powódka obciążona była zbyt dużą ilością pracy, jak na jednego pracownika i mówiła o tym wprost swoim przełożonym, co wygenerowało konflikt pomiędzy powódką, a kierownikiem referatu w którym powódka była zatrudniona. Końcowym efektem tego konfliktu było wypowiedzenie powódce stosunku pracy, pomimo jej wieloletniego stażu pracy, w trakcie którego uzyskiwała pozytywne oceny roczne. Apelująca podkreśliła, że była obciążona znaczną ilością obowiązków. Samych tylko kompletów dokumentów związanych z wykroczeniami polegającymi na przekroczeniu prędkości w okresie od lipca do grudnia 2011r. tj. w ciągu pół roku, wygenerowano 6775, co oznacza iż rocznie zestawów takich przygotowuje się blisko 14 tysięcy. Podkreśliła, że referat zajmuje się także podejmowaniem czynności związanych z ujawnieniem innych wykroczeń, takich jak niezastosowanie się do sygnalizacji świetlnej, czy nieprawidłowe parkowanie, których to spraw w 2011 r. ujawniono 2.618. Ilość wykroczeń popełnionych przez kierowców, w których pozwana prowadzi czynności wyjaśniające i występuje w charakterze oskarżyciela publicznego przed sądem, obrazuje ilość pracy jaką obciążona była powódka. Zarzucono, że skoro jednym z zadań jakie powódka musiała wykonywać w ramach jednego tygodnia było przygotowanie do wysłania około 400 zestawów dokumentacji dotyczącej ujawnionych wykroczeń, to nie ulega w ocenie powódki wątpliwości, że ilość pracy ją obciążająca była znaczna. Apelująca podkreśliła przy tym, że nie była jedynym pracownikiem pozwanej, który obciążony był ponadnormatywną ilością, nie mniej to właśnie powódka nie bała się mówić otwarcie wobec przełożonych o potrzebie wprowadzenia zmian w zakresie organizacji pracy, przez co stała się pracownikiem niewygodnym.

W ocenie pełnomocnika powódki, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zasadności wypowiedzenia powódce stosunku pracy nie powinna nastąpić z pominięciem ilości pracy, jaką powódka była obciążona, okoliczność ta bowiem istotnie wpływa na postrzeganie wagi popełnionych przez powódkę błędów, które legły u podstaw wypowiedzenia. Pełnomocnik powódki zauważył przy tym, że Sąd Rejonowy przystąpił do oceny wagi naruszeń, które legły u podstaw wypowiedzenia, co zdaniem powódki oznacza, iż waga przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę miała de facto kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia. Apelująca zwróciła jednak uwagę, że Sąd Rejonowy nie dokonał właściwej oceny w tym zakresie. Sąd Rejonowy odwołał się jedynie do specyfiki obowiązków powódki. Tymczasem ocena ta uwzględniać powinna także ilość pracy obciążającej powódkę. W świetle bowiem tej ostatniej okoliczności, przyczyny wypowiedzenia powódce stosunku pracy są błahe, bowiem naruszenia obowiązków stanowiące te przyczyny były nieistotne w kontekście zarówno zakresu obowiązków powódki, jak i ilości pracy jaką wykonywała ona każdego dnia.

Na zakończenie apelująca podkreśliła, że błędy które popełniła powódka, a które skutkowały utratą przez nią zatrudnienia, zdarza się popełniać prawie każdej osobie pracującej na stanowisku związanym z obiegiem dokumentów (tak w prywatnych firmach, jak w urzędach, a nawet w ramach wymiaru sprawiedliwości). Uznanie takich przyczyn za uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy osobom, których praca polega na codziennym wytwarzaniu i przygotowywaniu do wysłania znacznej ilości dokumentacji, prowadziłoby do możliwości rozwiązania stosunku pracy z każdym takim pracownikiem, co w rzeczywistości przecież nie ma miejsca.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się niezasadna.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności rozpoznał sprawę pod kątem nieważności postępowania. W tym miejscu wskazać bowiem należy, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Choć zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, to w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

Sąd odwoławczy zwrócił więc uwagę, że podmiotem legitymowanym biernie do występowania w niniejszym postępowaniu w charakterze pozwanego pracodawcy (...)S.. Z materiału dowodowego wynikało bowiem jednoznacznie, że (...)S.została przekazana (nadana) przez Gminę M.S.samodzielność organizacyjna, w tym samodzielność w zakresie zatrudniania pracowników. Okoliczność, iż (...)S.jest jednostką organizacyjną zatrudniająca pracowników potwierdza w szczególności treść regulaminu (...)S.nadanego uchwałą nr LX/1127/06 Rady Miasta S.z dnia 25 lipca 2006 r. W § 8 ust. 3 wskazano, że przełożonym służbowym wszystkich zatrudnionych w (...)strażników i pozostałych pracowników jest Komendant. W ust. 4 z kolei wskazano, że za (...)S., która jest pracodawcą w rozumieniu przepisów prawa pracy, czynności z zakresu prawa pracy dokonuje Komendant. Mając na uwadze powyższe Sąd Odwoławczy zwrócił uwagę, że powódka jako pozwanego wskazała właściwy podmiot, tj. (...)S., jednakże w odpowiedzi na pozew, jak również w odpowiedzi na apelację jako pozwanego wskazano Gminę M.S., działającą przez jednostkę budżetową pod nazwą: (...)S., co mogło budzić wątpliwości, czy w sprawie występował podmiot legitymowany biernie do występowania w niniejszym postępowaniu w charakterze pozwanego. Mimo jednak określenia się przez pozwanego (zarówno w odpowiedzi na pozew, jak i w odpowiedzi na apelację) jako Gmina M.S., w ocenie Sądu Okręgowego de facto w procesie jako pozwana występowała nie Gmina M.S., lecz właśnie (...)w S.. Pełnomocnictw dla występujących w sprawie pełnomocników (radcy prawnego S. S., a następnie m.in. radców prawnych A. G.i A. B.) udzielił bowiem komendant (...)S.L. G., a zatem osoba która zgodnie z regulaminem (...)S.dokonywała w imieniu tej (...), jako pracodawcy, czynności z zakresu prawa pracy. W powyższej sytuacji oznaczenie pozwanego w petitum odpowiedzi na odwołanie i odpowiedzi na apelację jako: Gmina M.S.-Straż Miejska w S.nie odzwierciedla ewentualnie błędnego przekonania strony, że pozwanym powinna być Gmina M.S., a nie (...)S., jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników. Należy też wskazać, iż we wszystkich pismach i zawiadomieniach kierowanych do stron przez Sąd Rejonowy, jak i protokołach rozpraw jako pozwanego wskazywano (...)S., a strona pozwana oraz jej pełnomocnicy nie kwestionowali prawidłowości takiego oznaczenia pracodawcy. L. G.– Komendant (...)S., występował również w postępowaniu w charakterze strony: w tym charakterze został przesłuchany przez sąd I instancji. W tej sytuacji uznać należało, że pomimo błędnego oznaczenia pozwanego w główce odpowiedzi na odwołanie i pism procesowych kierowanych do sądu przez stronę pozwaną, w sprawie występował podmiot legitymowany biernie do występowania w niniejszym postępowaniu w charakterze pozwanego, a zatem brak było podstaw do stwierdzenia nieważności postępowania.

Przechodząc do merytorycznej oceny zaskarżonego wyroku wskazać należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów, stąd też Sąd Okręgowy ustalenia te uznał i przyjął jako własne. Jednocześnie Sąd Odwoławczy uznał za prawidłowe zakwalifikowanie roszczeń powódki z art. 45 § 1 k.p. Podzielił przy tym wywody Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do warunków zastosowania powyższego przepisu oraz problematyki nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę. Nie uznał natomiast za zasadne argumentów powódki podniesionych w treści apelacji.

Po pierwsze chybiony okazał się zarzut naruszenia przez sąd I instancji przepisu art. 233 k.p.c., poprzez błędną ocenę materiału dowodowego, prowadzącą do uznania, że nie doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 45 i 30 § 4 k.p. Zgodnie z przywołanym przepisem proceduralnym, wiarygodność i moc dowodów sąd ocenia według swego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli więc 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 (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). 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 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). 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 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych uzależniona jest od wykazania, iż sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Na gruncie poczynionych wyżej rozważań, trzeba było więc stwierdzić, że apelująca nie wykazała, aby sąd I instancji naruszył powołany wyżej art. 233 k.p.c. Pełnomocnik powódki, wskazując w apelacji na błędną ocenę materiału dowodowego, prowadzącą do uznania przez Sąd Rejonowy, że nie doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 45 k.p., nie przedstawił żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez sąd ustalenia, ani nie wskazał na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego. Wskazać przy tym należy, że wnoszący apelację pełnomocnik powódki zasadniczo powielił zarzuty zgłaszane w toku postępowania przed sądem I instancji, z którymi rozprawił się już Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. W uzasadnieniu wyroku sąd I instancji wytłumaczył bowiem m.in. dlaczego uznał, że w analizowanym przypadku doszło do zgodnego z prawem wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Samo zaś wskazanie, że sąd inaczej niż powódka ocenił wskazywane przez nią okoliczności, nie stanowi dowodu, że ocena sądu I instancji zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub jest niepełna.

Zdaniem Sądu Okręgowego brak było również podstaw do uwzględniania zarzutów apelacji zmierzających do wykazania naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

Po pierwsze, chybiony okazał się bowiem zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 45 § 1 k.p. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że powódka nie zakwestionowała co o zasady prawdziwości wskazanej przyczyny wypowiedzenia jej stosunku pracy, argumentowała wyłącznie, że wskazane przez pracodawcę nieprawidłowości miały charakter marginalny, a nadto dopuszczali się ich także inni pracownicy pozwanej, a zatem w ocenie powódki nie mogły stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Mając na uwadze powyższe, Sąd drugiej instancji zwrócił więc uwagę, że wbrew intencjom powódki przedstawione przez nią argumenty nie podważyły prawidłowości ustaleń Sadu I instancji w zakresie przyjęcia, że wskazana przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była uzasadnioną i rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy, co w konsekwencji doprowadziło Sąd Rejonowy do przyjęcia, że pracodawca w żaden sposób nie naruszył art. 45 § 1 k.p. W tym miejscu – mając na uwadze argumentację powódki – wskazać należy, że pojęcie „uzasadnionego wypowiedzenia” nie zostało przy tym skonkretyzowane w Kodeksie pracy ani w innych przepisach prawa pracy. Ma ono charakter klauzuli generalnej. Jak słusznie przy tym zauważył Sąd Rejonowy, zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.) powinna być bowiem oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę; pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę, jeżeli pracownik nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami, przy czym obojętne jest, czy spowodowane to zostało niestarannym wykonywaniem obowiązków, czy przyczynami

obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika; pracodawca może też zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista; nie musi jednak mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy.

Reasumując skoro w analizowanym przypadku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem, które to rozwiązanie umowy o pracę było zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, to nie było do jego dokonania wymagane istnienie „nadzwyczajnej” przyczyny, ale każda uzasadniona przyczyna z punktu widzenia pracodawcy była wystarczająca, aby rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę w trybie art. 45 § 1 k.p. Wystarczające było wykazanie, że wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy w tym trybie była konkretna i rzeczywista. Powódka nie zaprzeczyła zaś, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była prawdziwa.

Chybione w ocenie Sadu Okręgowego okazały się również zarzuty apelacji zmierzające do wykazania, że pracodawca wypowiadając powódce umowę o pracę naruszył zasady równego traktowania pracowników. Sąd Okręgowy zwrócił też uwagę, że powódka próbowała podważyć zasadność wypowiedzenia jej umowy o pracę, wskazując że nie była najgorszym pracownikiem wśród wszystkich pracowników pozwanego pracodawcy. Sąd Okręgowy podzielił jednak rozważania Sądu Rejonowego w zakresie w jakim przyjął, że argumentacja ta była chybiona. O równych prawach pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków stanowi art. 11² k.p. Przepis ten w ścisłym znaczeniu obejmuje prawo do równej płacy za równą pracę i w ogólności prawo do takich samych świadczeń z tytułu wypełniania takich samych obowiązków. Uznanie równych praw pracownika z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków nie kreuje obowiązku pracodawcy stosowania takich samych sankcji prawa pracy w stosunku do wszystkich pracowników dopuszczających się naruszeń obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04 i z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 79/04, dotychczas niepublikowane). Stosunek pracy jest dwustronnym, zobowiązaniowym, wzajemnym stosunkiem prawnym, wobec czego ocena sposobu wykonania składających się na jego treść praw i obowiązków należy do kompetencji jego podmiotów. Okoliczność zatem, że inni pracownicy strony pozwanej również dopuszczali się pewnych uchybień w wykonywaniu swoich obowiązków, jest dla prawidłowego rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy obojętna. Apelująca wskazując, że zwolnienie jej z pracy, w sytuacji gdy dopuściła się wskazanych w wypowiedzeniu uchybień było nieuzasadnione, gdyż inni pracownicy również popełniali błędy przy wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych w rzeczywistości domaga się równości w bezprawiu. Budowane w ten sposób roszczenie o przywrócenie do pracy nie ma podstawy prawnej, a taka "równość" nie podlega ochronie prawa pracy. W zakresie praw równych z tytułu wykonywania takich samych obowiązków nie mieści się ochrona z tytułu takiego samego niewykonywania obowiązków i nie powstaje prawo pracownika do jednakowo pobłażliwego lub restryktywnego traktowania wszystkich pracowników naruszających swe obowiązki. Nie stanowi naruszenia zasady równości zastosowanie tylko do jednego z pracowników sankcji prawa pracy, w sytuacji, w której także inni pracownicy w taki sam sposób naruszają swe obowiązki. Pracownik, który nie przestrzega prawa nie może liczyć na ochronę, a ewentualne uwzględnienie jego roszczeń byłoby sprzeczne z prawem i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p. w opozycji do art. 45 § 1 k.p.; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1997 r., I PKN 94/97, OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 15).

W tym stanie rzeczy za bezprzedmiotowe i nie mające wpływu na wynik sprawy należy uznać zarzucane Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 45 § 1 k.p. w ten tylko sposób, że nie stanowiły podstawy jego rozstrzygnięcia nieistotne de facto dla tego rozstrzygnięcia ustalenia odnośnie ewentualnej wagi popełniania błędów przez innych pracowników pozwanej, którzy nie ponieśli z tego tytułu żadnych konsekwencji.

Prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego nie podważyła również okoliczność, że powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanego i we wcześniejszych latach prawidłowo wypełniała swoje obowiązki, a pracodawca nie miał do jej pracy wcześniej żadnych zastrzeżeń. Okoliczność ta pozostawała jednak bez znaczenia dla rozstrzygnięcia

w niniejszej sprawie. Z powódką rozwiązano bowiem stosunek pracy z uwagi na nieprawidłowe wykonywanie obowiązków w czerwcu 2011 r. i w okresie późniejszym. Podnoszone przez powódkę argumenty co do jej rzetelnej pracy potwierdzały jedynie niesporną w czasie procesu okoliczność, że w okresie wcześniejszym (nie objętym przedmiotem sporu) pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy powódki. Nie podważały natomiast ustalenia, że w czerwcu 2011 r. i w następnych miesiącach A. K.-R. dopuściła się wskazanych w wypowiedzeniu uchybień.

Mając powyższe na względzie, uznając bezzasadność apelacji powódki - na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. - orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd Okręgowy zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej. Stosownie do § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2002, nr 163, poz. 1349 ze zm.), zasądzając opłatę za czynności radcy prawnego z tytułu zastępstwa prawnego, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika, a także charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Podstawę zasądzenia tej opłaty stanowią natomiast stawki minimalne określone w rozporządzeniu. Zgodnie z § 4 ust. 1 i 2 ww. rozporządzenia, wysokość stawki minimalnej zależy od wartości przedmiotu sprawy lub jej rodzaju, a w postępowaniu egzekucyjnym - od wartości egzekwowanego roszczenia, natomiast w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji. Stawka minimalna dla pełnomocnika pozwanego została ustalona w oparciu o treść § 11 ust. 1 pkt 1 tego aktu, który stanowi, iż stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 60 zł; przy czym – zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia – w postępowaniu apelacyjnym stawka minimalna za prowadzenie sprawy przed sądem okręgowym wynosi 50 % stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam radca prawny - 75 % stawki minimalnej, w obu wypadkach nie mniej niż 60 zł.