

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy oddalił powództwo E. P. (1) przeciwko (...) w K. i zasądził od powódki E. P. (1) na rzecz pozwanego kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka od dnia 1 września 2013 roku była początkowo zatrudniona w Poradni P. – Pedagogicznej w K. w ¼ wymiaru czasu pracy, a od dnia 1 stycznia 2014 roku w ½ wymiaru czasu pracy. W dniu 1 czerwca 2015 r. powódka rozpoczęła świadczenie pracy u pozwanego, w (...) w K., co nastąpiło w wyniku porozumienia zmieniającego zawartego na podstawie art. 22 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych, zgodnie z którym powódka została zatrudniona w (...) w K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika gospodarczego.

W dniu 14 stycznia 2016 roku pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 29 lutego 2016 roku. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazano:

1. podejmowanie decyzji i wydawanie poleceń wykraczających poza zakres uprawnień (zmiana grafiku pracy pracowników obsługi skutkująca brakiem obsługi w czasie godzin zajęć popołudniowych bez akceptacji Dyrektora (...))
2. nie ewidencjonowanie wyjść i wejść pracowników,
3. nie powiadamianie przełożonego o pismach oczekujących na odpowiedź,
4. niemożność rozliczenia się z powierzonych środków finansowych w gotówce,
5. brak usprawiedliwienia nieobecności w pracy w dniu 14 października 2015 r., brak odnotowania faktu nieobecności w tym dniu w dzienniku wejść/wyjść,
6. niewłaściwe użytkowanie sprzętu będącego własnością (...), tj. radiomagnetofonu i laptopa,
7. niszczenie dokumentacji służbowej bez zgody przełożonego.

Decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę podejmował ówczesny Dyrektor

(...) w K. S. P. (1).

Zakres obowiązków powódki jako Kierownika (...) obejmował m.in.

- sprawowanie obsługi kancelaryjno-biurowej placówki,
- kierowanie zespołem pracowników administracyjnych i obsługi placówki zgodnie z zarządzeniami i poleceniami Dyrektora placówki,
- określanie zadań pracowników administracji i obsługi placówki zgodnie z wytycznymi Dyrektora placówki,
- organizację i nadzór nad pracami remontowymi w placówce,

- zaopatrywanie placówki w środki do utrzymania czystości pomieszczeń, materiały biurowe, eksploatacyjne, prasę i inne niezbędne do zapewnienia prawidłowego funkcjonowania placówki, odzież ochronną i środki bhp dla pracowników, artykuły stanowiące wyposażenie placówki i prowadzenie stosownej dokumentacji,
- prowadzenie magazynu środków czystości i sporządzanie stanu zużycie tych środków na koniec miesiąca.
- prowadzenie ewidencji wartościowej i ilościowej wyposażenia placówki: ksiąg inwentarzowych, ksiąg środków trwałych, księgi obiektu budowlanego, znakowanie sprzętu i wyposażenia.
- zapewnienie utrzymania czystości we wszystkich pomieszczeniach na terenie placówki,
- prowadzenie teczek akt osobowych pracowników administracji i obsługi zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz ewidencji czasu pracy i rejestr zwolnień lekarskich podległych pracowników,
- opracowanie miesięcznych harmonogramów pracy pracowników obsługi,
- prowadzenie dokumentacji formalnej pracowników, wyznaczanie zastępstwa na wypadek nieobecności, opracowanie harmonogramu urlopów pracowników obsługi.

W dniu 23 września 2015 r. ówczesny dyrektor pozwanego S. P. (1) wydał zarządzenie wewnętrzne nr 11/15 dotyczące założenia i prowadzenia Księgi wejść i wyjść w (...) w K. w celu prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników dla prawidłowego ustalenia ich wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z wykonywaną pracą. Księga wejść i wyjść miała służyć ewidencjonowaniu zarówno służbowych jak i prywatnych wyjść pracowników w godzinach pracy. W tym celu pozwany polecił zakup zeszytu w twardej okładce o odpowiednim formacie i ilości stron oraz przygotowanie rubryk wg określonego schematu. Wykonanie zarządzenia - czyli założenie księgi wejść i wyjść oraz prowadzenie ewidencji wejść i wyjść pracowników zostało powierzone powódce, a zarządzenie obowiązywało od dnia 23 września 2015 r.

Zeszyt został założony przez powódkę zgodnie z zarządzeniem pracodawcy natychmiast i znajdował się w kancelarii pozwanego obok listy obecności. Pomimo wydanego Zarządzenia Nr 11/15 z dnia 23 września 2015 roku powódka nie czyniła żadnych zapisów w księdze wyjść/wejść. Pierwsze wpisy w księdze wejść/wyjść zostały umieszczone w dniu 15 października 2015 roku dopiero po interwencji S. P..

Powódka nie zgłaszała pracodawcy, że nie wie, w jaki sposób dokonywać wpisów do książki wejść i wyjść.

E. P. świadczyła pracę w godzinach od 8.00. do 16.00.

W dniu 14 października 2015 roku po godzinie 14.30. powódki nie było w miejscu pracy.

W piśmie z dnia 15 października 2015 roku Dyrektor pozwanej placówki zwrócił się do powódki o wyjaśnienie przyczyn opuszczenia przez nią stanowiska pracy bez poinformowania o tym fakcie przełożonego oraz bez dokonania stosownego wpisu w księdze wejść/wyjść.

Powódka w piśmie z dnia 15 października 2015 r. wskazała, że nie dokonywała wpisu swojego wyjścia z pracy, gdyż od momentu założenia księgi wyjścia pracowników nie były ewidencjonowane.

W rozmowie z S. P. powódka wyjaśniła ponadto, że w dniu 14 października 2015 roku poszła do A. Ż. do działu księgowości.

Księgowość (...) w K. była prowadzona w budynku Poradni P. – Pedagogicznej przy ulicy (...) oddalonej od siedziby (...) w K. ok. 10-15 minut pieszo.

Dyrektor pozwanej placówki zadzwonił do działu księgowości z zapytaniem, czy

w podanych przez powódkę godzinach w dniu 14 października 2015 r. powódka rzeczywiście była obecna w dziale księgowości. Pracownica działu księgowości A. Ż. (2) nie potwierdziła obecności powódki w tym czasie.

W dniu 14 października 2015 r. w budynku Poradni P. – Pedagogicznej w K., w którym znajdował się dział księgowości (...) w K. odbywały się uroczystości związane z Dniem (...) Narodowej. A. Ż. w tym dniu świadczyła pracę do godziny 15.00. Wcześniej przebywała na kilkugodzinnym spotkaniu związanym ze świętem.

W dniu 30 listopada 2015 r. dyrektor pozwanego S. P. (1) sporządził notatkę służbową, z której wynikało, że powódka nie przedstawiła mu do wglądu złożonego do (...) w K. wniosku o zatrudnienie A. K. (1). Informację o złożeniu takiego wniosku dyrektor pozwanego otrzymał od A. K., która zadzwoniła do pozwanego z zapytaniem o możliwość zatrudnienia w placówce i opinię w przedmiocie złożonych przez nią dokumentów, m.in. CV.

Dokumenty złożone przez A. K. zostały umieszczone przez powódkę

E. P. w teczce zawierającej CV osób aplikujących do pracy u pozwanego. Powódka nie okazywała S. P. złożonego przez A. K. CV.

W pozwanym (...) w K. było zatrudnionych

3 pracowników na stanowiskach woźnych: E. K., B. K. i D. W. (1). Pracownicy E. K. i D. W. (1), które świadczyły pracę co drugi dzień w godzinach od 6.00. do 14.00., a B. K. w godzinach popołudniowych od 13.00. do 21.00.

Grafik pracowników ustalał każdorazowo dyrektor pozwanego przy współpracy

z powódką. Wszelkie zmiany w grafiku następowały zazwyczaj w wyjątkowych okolicznościach m.in. w okresach urlopowych czy związanych z inną nieobecnością pracownika, w celu zapewnienia pewnej obsady pracowników obsługi. Wszelkie zmiany grafiku przez powódkę były dokonywane za aprobatą ówczesnego dyrektora

C. G..

Na początku roku szkolnego 2015/2016 nauczyciele (...) w K. zgłaszali dyrektorowi S. P., że w placówce w godzinach popołudniowych nie pracują pracownicy z obsługi. S. P. ustalił, że powódka zmieniła grafik godzin pracy pracowników obsługi wyłącznie co do pracownika B. K..

Zmiana godzin pracy B. K. nastąpiła w lipcu 2015 r. w trakcie trwającego remontu pozwanej placówki. B. K. miała zmienione godziny pracy na poranne na okres ok. 3-4 tygodni, kiedy dyrektorem placówki był C. G..

Decyzją poprzedniego Dyrektora (...) w K. C. G. (2) powódka otrzymała zaliczkę gotówkową w kwocie 1.000 zł z odpowiedzialnością materialną za powierzone środki. Zaliczka została udzielona w celu dokonywania zakupów gotówkowych na potrzeby (...).

Z otrzymanej gotówki powódka rozliczała się w dziale księgowości.

W trakcie planowanej usprawiedliwionej nieobecności w pracy powódki spowodowanej planowanym zabiegiem E. P. przyszła do (...) w K. w celu uzupełnienia raportu. Dyrektor pozwanego w trakcie rozmowy zapytał powódkę o długość przewidywanej nieobecności w pracy i zwrócił się o pozostawienie otrzymanej zaliczki do dyspozycji pracodawcy. Powódka nie była w stanie rozliczyć się z tych środków, gdyż nie miała wszystkich pieniędzy fizycznie przy sobie. Powódka tłumaczyła S. P., że nie chciała zostawiać pieniędzy w placówce, bo za nie odpowiadała i nie miała możliwości ich bezpiecznie przechować, dlatego samodzielnie zdecydowała, że powierzone pieniądze będzie trzymać poza placówką.

Powódka miała możliwość zabezpieczenia gotówki w placówce (...) w K.

w kasetce w szafie ogniotrwałej, do których powódka posiadała klucze.

Tego dnia powódka zostawiła dyrektorowi część pieniędzy, z pozostałej kwoty powódka rozliczyła się w późniejszym terminie. Powódka nie informowała wcześniej pracodawcy o swoich obawach związanych z przechowywaniem gotówki w placówce. Od tej pory pieniądze były w wyłącznej dyspozycji dyrektora.

S. P. otrzymywał informacje od pracowników obsługi E. K., B. K. oraz D. W. (1), że z polecenia E. P. (1) jest niszczone dokumentacja pozwanego (...) w K. dotycząca ważnych spraw, m.in. osiągnięć placówki. S. P. wielokrotnie ustnie zwracał się bezpośrednio do powódki z prośbą o nie niszczenie jakiegokolwiek dokumentacji. Powódka cały czas zaprzeczała, aby niszczyła jakiegokolwiek dokumenty, mimo że dokumenty ubywały z pomieszczeń archiwum, a pracownicy obsługi nadal otrzymywali od powódki polecenia niszczenia określonych partii dokumentów.

Niszczenie dokumentów w placówce odbywało się wielokrotnie i notorycznie.

D. W. wielokrotnie na polecenie powódki niszczyła dokumenty w postaci dyplomów, zdjęć, starych legitymacji, pisemnych podziękowań skierowanych do (...) w K..

W pozwanej placówce zaginęły dokumenty dotyczące historii (...) w K., jego działalności w poprzednich latach, księgi pamiątkowe, dokumenty dotyczące osób zatrudnionych w poprzednich latach i ich dokonań oraz wydarzeń, imprez, działalności, jaką w tamtych okresach placówka prowadziła. Pozwany nie ma wiedzy, jakie dokumenty ostatecznie zostały zniszczone, gdyż powódka nie wykonała żadnego spisu zniszczonych dokumentów. Nie był również sporządzony spis archiwalny dokumentów, które były przechowywane.

Dyrektor pozwanego w listopadzie 2015 r. zorganizował spotkanie, na którym wyraźnie zakazał niszczenia jakichkolwiek dokumentów dotyczących (...) w K..

Po tym spotkaniu powódka nadal niszczyła dokumenty, z tym, że samodzielnie.

K. K. na polecenie powódki na czas trwania remontu przeniósł radiomagnetofon i postawił go na biurku powódki. Później radiomagnetofon stał na laptopie należącym do pozwanej placówki.

Wynagrodzenie powódki E. P. (1) liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło miesięcznie 2.369,59 zł brutto.

Dokonując oceny dowód Sąd Rejonowy wskazał, że stan faktyczny ustalił na podstawie złożonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały w toku procesu. A także na podstawie zeznań świadków S. P. (k: 84 odwrót - 87, k: 133 odwrót - 135), C. G. (k: 83 odwrót - 84 odwrót), A. Ż. (k: 126 odwrót- 127 odwrót), E. Z. (k: 105-105 c odwrót), B. Z. (k: (...)), D. W. (k: 107-108), K. Z. (k: 108 - 108 odwrót), które okazały się wiarygodne, gdyż były one logiczne, spójne, rzeczowe, konsekwentne i korelowały zarówno ze sobą, jak i z pozostałym zebranych w sprawie materiałem dowodowym.

Jedynie w niewielkiej części Sąd I instancji uznał za wiarygodne twierdzenia samej powódki E. P., tj. w zakresie w którym jej zeznania pokrywają się z pozostałym zebranych w sprawie materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami wskazanych świadków. Sąd ten zauważył daleko idącą niekonsekwencję powódki wobec jej twierdzeń zawartych w samym pozwie, gdzie zakwestionowała w ogóle wiedzę na temat konkretnych przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę, twierdząc, że poziom ich ogólności nie pozwala jej na odniesienie się do stawianych jej zarzutów - równocześnie wskazując szczegółowo na nieprawdziwość poszczególnych przyczyn odpierając poszczególne zarzuty już w samym pozwie (k: 3-6). W takiej sytuacji nie ma zdaniem Sądu Rejonowego podstaw do uznania za wiarygodne twierdzeń powódki, że nie posiadała wiedzy na temat przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w szczególności dotyczącej niszczenia przez nią dokumentacji, skoro w toku postępowania zostało wykazane, że dyrektor pozwanego S. P. wielokrotnie wprost zakazywał wszystkim pracownikom (...) w K. - w tym również wyraźnie powódce - niszczenia jakiegokolwiek dokumentacji bez jego zgody. To samo dotyczy kwestii niedokonywania przez powódkę wpisów w księdze ewidencji wejść i wyjść skoro powódka została wskazana w pisemnym zarządzeniu dyrektora jako osoba odpowiedzialna za prowadzenie tej ewidencji. W ocenie Sądu I instancji trudno też na podstawie zebranego materiału dowodowego stwierdzić, żeby powódka nie wiedziała, na czym miała polegać przyczyna wskazana przez

pracodawcę w postaci nieobecności powódki w pracy w dniu 14 października 2015 r. Oczywiście jest, że pracodawca w obecności powódki i przy jej udziale – co wynika ze złożonych w niniejszej sprawie dokumentów w postaci pism ówczesnego dyrektora S. P. i powódki E. P. (k: 51-53) prowadził postępowanie wyjaśniające, odnośnie przyczyn nieobecności powódki w dniu 14 października 2015 r. po godzinie 14.30. Twierdzenie powódki – choćby w pozwie – że przyczyna dla niej jest niezrozumiała, gdyż w dniu 14 października 2015 r. była w pracy, o czym świadczy ewidencja obecności - wydaje się być zdaniem Sądu Rejonowego całkowicie pozbawione logiki i konsekwencji oraz nastawione wyłącznie na obronę swojego stanowiska procesowego w sprawie. Podobnie w ocenie tego Sądu z zebranego w sprawie materiału wyraźnie wynika, że powódka zdawała sobie sprawę w przyczynie w postaci nie powiadomienia przełożonego o pismach oczekujących na odpowiedź, skoro również i w tym przypadku toczyło się postępowanie wyjaśniające przez dyrektora, w wyniku którego E. P. usprawiedliwiła powód nie przedłożenia do wglądu pracodawcy dokumentów złożonych przez A. K. w postaci CV wraz z wnioskiem o przyjęcie do pracy. Sąd I instancji podniósł, że okoliczności te wskazują, iż powódka nie jest wiarygodna, a w toku postępowania próbowała przedstawiać stan faktyczny sprawy w sposób, który w jak najmniejszym stopniu obciążałby ją wobec podejmowanych zachowań i przyniósłby jej satysfakcjonujące dla niej rozstrzygnięcie.

Z materiału dowodowego wynika zdaniem Sądu Rejonowego jednoznacznie, że w trakcie zatrudnienia powódka była często informowana o zastrzeżeniach pracodawcy co do wykonywania przez nią obowiązków i wydawano jej polecenia w tym zakresie, do czego się nie stosowała. S. P. wprost zakazywał powódce określonych zachowań, w tym – niszczenia dokumentacji – a pomimo tego, nie zmieniła ona swojego postępowania. Pomimo przeprowadzonych rozmów i wyraźnych poleceń przełożonego powódka nie zmieniła także swego niewłaściwego podejścia do swoich obowiązków, podważając polecenia, zdanie, kompetencje przełożonego, co znalazło potwierdzenie w zeznaniach słuchanych w sprawie świadków, w tym S. P. czy D. W..

W pozostałym zakresie materiał dowodowy nie budził wątpliwości i nie był kwestionowany.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie jest zasadne i podlega oddaleniu w całości.

Sąd I instancji uznał, że bezspornym jest, że powódka E. P. była zatrudniona w (...) w K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierownika gospodarczego, z kolei pozwany w dniu 14 stycznia 2016 roku złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 29 lutego 2016 roku, wskazując kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Jako podstawę prawną roszczenia powódki Sąd Rejonowy wskazał art. 45 § 1 k.p. Sąd ten wskazał też, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości. Sąd I instancji powołał się również na art. 30 § 4 k.p. oraz na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazując, że przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy powinna być podana przez pracodawcę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny zwolnienia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku

z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że niedopuszczalne są więc między innymi przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę podjętej decyzji. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone

z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana

z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę. To, co

w subiektywnej ocenie pracodawcy dawało podstawę do jej rozwiązania, w obiektywnej ocenie sądu, może okazać się niewystarczające do uznania, że rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione. Do sądu należy ocena, czy w związku ze wskazaną przez stronę pozwaną przyczyną było one zasadne, a przyczyna ta była rzeczywista i konkretna.

Sąd I instancji wskazał, że przyczyny podane w oświadczeniu o rozwiązaniu

z pracownikiem umowy o pracę zakreślają granice jego sądowej kontroli, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne okoliczności, nawet jeśli również mogłyby one uzasadniać tryb zwolnienia z pracy. Zasadą jest sformułowanie przyczyn wypowiedzenia na piśmie w sposób rzeczowy i konkretny, a odstępstwo od tej reguły może zostać dopuszczone przez Sąd w toku postępowania, tylko

i wyłącznie na zasadzie wyjątku, który jednak absolutnie nie może stać się powszechnie stosowaną praktyką, nadużywaną na potrzeby procesu.

Sąd Rejonowy zauważył, że powódka E. P. (1) podniosła zarzuty zarówno natury formalnej jak i merytorycznej. W szczególności E. P. podnosiła, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zostały ujęte ogólnikowo, są w większości niejasne i nie odnoszą się do konkretnych zdarzeń, co znacznie utrudniać miało powódce odniesienie się do nich i zbadanie ich słuszności.

Sąd I instancji wskazał, że w utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawca może określać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na różne sposoby. Liczy się jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dlatego wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być konkretne i precyzyjne w takim stopniu, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego. Pracownik ma być świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydowała o zakończeniu współpracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy uznał, że taka sytuacja niewątpliwie wystąpiła w ustalonym stanie faktycznym, gdzie powódka przede wszystkim z rozmowy z przełożonym w trakcie wręczania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (mimo że odmówiła przyjęcia pisemnego oświadczenia) została poinformowana o konkretnych okolicznościach faktycznych, składających się na ogólne stwierdzenia wskazane w oświadczeniu pisemnym o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wiedzę taką miała przy tym już nawet z uprzednich przeprowadzanych z nią rozmów dotyczących niewłaściwego wykonywania jej obowiązków. Już z treści pozwu wynika, że powódka zdawała sobie sprawę, z jakich powodów pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę, zatem niniejsze postępowanie zmierzało do ustalenia zasadności wskazanych przyczyn. Wbrew argumentacji powódki pracodawca nie naruszył bowiem tego aspektu rozwiązania umowy (konkretności podanych przyczyn).

Sąd I instancji uznając poprawność wypowiedzenia pod względem formalnym, przeszedł do oceny czy wypowiedzenie to było uzasadnione w rozumieniu art. 45§1 kp. Wskazał, że ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę

powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli więc w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 kp), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie wykonuje swych obowiązków w sposób prawidłowy.

Odnosząc się do przyczyn w postaci nieewidencjonowania przez powódkę wejść i wyjść pracowników oraz brak usprawiedliwienia nieobecności w pracy w dniu 14 października 2015 r. i brak odnotowania faktu nieobecności w tym dniu w dzienniku wejść i wyjść, Sąd Rejonowy uznał, że są to przyczyny prawdziwe i uzasadniają wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę powódce. Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że dyrektor (...) w K., S. P. w dniu 23 września 2015 r. wydał zarządzenie dotyczące założenia i prowadzenia Księgi wejść i wyjść w (...) w K. w celu prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników oraz służbowych i prywatnych wyjść pracowników w godzinach pracy. Wykonanie zarządzenia - czyli założenie księgi wejść i wyjść oraz prowadzenie ewidencji zostało powierzone E. P., a zarządzenie obowiązywało od dnia 23 września 2015 r. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powódka wprowadziła księgę wejść i wyjść, jednakże od momentu założenia tej księgi nie czyniła w niej żadnych wpisów. Pierwsze wpisy odnośnie wyjść pracowników zostały zamieszczone w księdze przez powódkę dopiero w dniu 15 października 2015 r. – czyli po ok. 3 tygodniach od zarządzenia pracodawcy i to dopiero po interwencji S. P.. Sąd Rejonowy zauważył, że powódka nie potrafiła uzasadnić, dlaczego nie dokonywała wpisów w księdze. Nie mogła również skutecznie bronić się niewiedzą odnośnie konieczności dokonywania takich wpisów, skoro zarządzenie w tym przedmiocie było sformułowane w sposób szczegółowy i czytelny, a powódka została w nim wprost wskazana jako osoba odpowiedzialna za prowadzenie takiej ewidencji. E. P. w ocenie Sądu Rejonowego całkowicie lekceważyła swój obowiązek, skoro poza założeniem zeszytu nie dokonywała w nim żadnych wpisów. Zniweczyło to cel, w jakim ten zeszyt został założony. Powódka nie zgłaszała przy tym pracodawcy, że nie wie, w jaki sposób dokonywać wpisów do książki wejść i wyjść, co świadczy o tym, że podjęcie do nałożonego na nią obowiązku potraktowała co najmniej lekceważąco.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że w istotnym interesie pracodawcy leży przestrzeganie przez pracowników obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy oraz z umowy o pracę. Do powinności tych należy między innymi stosowanie się do poleceń pracodawcy (art. 100 § 1 kp), które mogą mieć charakter sformalizowany w postaci np. określonych procedur ujętych w formie zarządzenia, ale także ustnych poleceń nakazujących pracownikowi sposób działania w zakresie pewnych spraw lub też zakaz podejmowania określonych zachowań. Sąd Rejonowy powołując się na poglądy wyrażone w orzecznictwie, wskazał, że wątpliwości nie budzi, że zakres zadań wynikających z zajmowania określonego w umowie o pracę stanowiska może być konkretyzowany nie tylko przez przedstawienie pracownikowi pisemnego zakresu czynności, ale również w drodze poleceń pracodawcy, mieszczących się w granicach zakreślonych rodzajem pracy ustalonym w umowie (zajmowanym stanowiskiem). Niestosowanie się do poleceń pracodawcy dotyczących pracy jest naruszeniem obowiązku pracowniczego i stanowi uzasadnioną podstawę wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy uznał zatem, że w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego uznać należy, że powódka nie prowadząc ewidencji czasu pracy pracowników (...) w K. nie zastosowała się do poleceń pracodawcy, czym naruszyła swoje obowiązki pracownicze.

Sąd I instancji zważył, że kolejna przyczyna dotycząca ewidencji czasu pracy samej powódki jest powiązana z prowadzeniem ewidencji czasu pracy wszystkich pracowników. Pozwany wskazał, że w dniu 14 października 2015 r. powódka nie usprawiedliwiła swojej nieobecności w pracy, a ponadto nie odnotowała tej nieobecności w dzienniku wejść i wyjść. Sąd Rejonowy ustalił, że pracodawca miał na uwadze nieobecność po godzinie 14:30, czego powódka miała pełną świadomość i ocenił, że twierdzenia powódki, że w tym dniu była w pracy co wynika z ewidencji obecności pracowników – stanowi nieudolną polemikę powódki z zarzutami przedstawianymi jej przez pracodawcę. Z dokumentów zgromadzonych w sprawie, w tym w szczególności z pisma S. P. z dnia 15 października 2015 r. (k: 51), wynika bowiem, że pracodawca zwracał się do powódki o udzielenie wyjaśnień

dlatego opuściła teren placówki bez poinformowania przełożonego oraz bez dokonania stosownych wpisów w księdze wejść i wyjść. Powódka wiedziała więc, że mimo tak ujętej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny miał on na uwadze wyjście powódki z pracy w godzinach pracy.

Sąd Rejonowy również na podstawie zeznań powódki ustalił, że w tym dniu powódka udała się do A. Ż. w celach służbowych. Bezspornym było między stronami, że powódka nie dokonała wpisu swojego wyjścia w założonej księdze. Ponadto z zeznań świadka A. Ż. wynikało, że w dniu 14 października 2015 r. nie spotkała się z powódką w dziale księgowości, powódka nie zdołała zatem w toku procesu usprawiedliwić swojej nieobecności w pracy. Sąd I instancji miał na uwadze okoliczność, że w tym dniu

A. Ż. skończyła pracę o godzinie 15.00. a wcześniej przebywała na spotkaniu związanym z obchodami Dnia (...) Narodowej, stąd można ewentualnie dać wiarę zeznaniom powódki, że mogła się udać do działu księgowości w celach służbowych i nie zastać w pracy A. Ż.. Nie można jednakże zapomnieć, że powódki nie było w pracy przynajmniej od godziny 14.30. a uwzględniając okoliczność, że dział księgowości jest oddalony od (...) w K. o ok. 10-15 minut pieszo – powódka nawet w przypadku nie możliwości załatwienia sprawy służbowej, wobec nie zastania A. Ż. – powinna wrócić do placówki (...) w K., ponieważ powinna pracować do godziny 16.00. Sąd Rejonowy ocenił, że powódka opuszczając stanowisko pracy po godz. 14.30. niewątpliwie postąpiła wbrew poleceniu przełożonego naruszając jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych. Co więcej złamała dodatkowo obowiązek każdorazowego rejestrowania wyjść, w szczególności wyjść poza budynek (...) w K. bez odpowiedniej rejestracji w dzienniku wyjść. W tej sytuacji pracodawca był zdaniem Sądu

I instancji w pełni uprawniony do wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Następnie Sąd Rejonowy odniósł się do kolejnej przyczyny, również związanej z niewykonaniem przez powódkę poleceń służbowych pracodawcy, jaką był zarzut niszczenie dokumentacji służbowej pozwanego. W tym zakresie Sąd I instancji uznał za całkowicie niewiarygodne zeznania powódki, która twierdziła, że wprawdzie wydawała polecenia niszczenia dokumentacji podległym pracownikom jak również samodzielnie dokonywała jej niszczenia, jednakże wskazywała, że wszelkie dokumenty, które niszczyła były już przedarte lub stanowiły wielokrotną kserokopię dokumentów, ewentualnie były to dokumenty niepotrzebne i nieistotne dla pozwanego. Zeznania powódki pozostają w całkowitej sprzeczności z zeznaniami świadków, przede wszystkim D. W., która zeznała, że na polecenie powódki niszczyła dokumenty różnej treści, również takie, które mogły stanowić istotne dla pozwanego pamiątki i dokumenty związane z całą działalnością (...) w K.. Zdaniem Sądu Rejonowego brak jest argumentów mogących usprawiedliwić takie zachowanie powódki, która całkowicie wbrew wyraźnym zakazom pracodawcy niszczyła bez żadnej kontroli zgromadzoną dokumentację (...) w K.. Powódka – podobnie jak inni pracownicy pozwanego – byli wyraźnie poinformowani na zorganizowanym spotkaniu o całkowitym zakazie niszczenia dokumentów. W takiej sytuacji – uporczywe niszczenie dokumentacji (...) w K. – mogło świadczyć o celowym działaniu powódki, która dokonywała tych czynności wbrew całkowitemu zakazowi pracodawcy. Zeznania powódki pozostają w sprzeczności z zeznaniami pracownika obsługi D. W., która twierdziła, że powódka wielokrotnie wydawała jej polecenie niszczenia dokumentacji, mimo że dyrektor (...) w K. wyraźnie tego zakazywał. Z zeznań D. W. wynika ponadto, że powódka nie przeglądała ani nie segregowała dokumentacji, którą poleciła zniszczyć, zatem niszczeniu podlegały wszystkie dokumenty znajdujące się w kartonach. Jak wynika z zeznań świadka S. P. w pozwanej placówce zaginęły ważne dokumenty dotyczące historii (...) w K., jego działalności w poprzednich latach, jak również księgi pamiątkowe, dokumenty dotyczące osób zatrudnionych w poprzednich latach i ich dokonań oraz wydarzeń, imprez, działalności, jaką w tamtych okresach placówka prowadziła. Jednocześnie powódka pozbawiła pracodawcę całkowitej kontroli nad niszczoną dokumentacją, wobec zaniechania prowadzenia jakiegokolwiek wykazu niszczonych dokumentów. Nie został również sporządzony spis archiwalny dokumentów, które były przechowywane. Zdaniem Sądu Rejonowego takie zachowanie mogło być zakwalifikowane nawet jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, kwalifikujące do dyscyplinarnego zwolnienia powódki. Tym bardziej takie uporczywe i niczym nieuzasadnione działanie powódki stanowi w pełni uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jako zwykłego trybu rozwiązania stosunku pracy.

Również kolejna przyczyna wskazana przez pracodawcę - w postaci niemożności rozliczenia się z powierzonych środków finansowych w gotówce - okazała się w ocenie Sądu I instancji prawdziwa. Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że decyzją poprzedniego Dyrektora (...) w K. C. G. (2) powódka otrzymała zaliczkę gotówkową w kwocie 1.000 zł z odpowiedzialnością materialną za powierzone środki w celu dokonywania zakupów gotówkowych na potrzeby (...). Z niekwestionowanych przez powódkę ustaleń wynika, że powódka nie przechowywała pieniędzy w pozwanej placówce, tylko zabierała je ze sobą, co uzasadniała obawą przed utratą gotówki w przypadku przechowywania pieniędzy w (...) w K.. Twierdzenia powódki wydają się o tyle nieuzasadnione, że powódka dysponowała kluczami do kasetki, w której mogła przechowywać pieniądze, jak również kluczami do szafy pancerniej. Wobec takich zabezpieczeń, jakie posiadał pozwany w (...) w K. nie sposób uzasadnić zachowania powódki, która wyносиła pieniądze z placówki i nie była w stanie na żądanie pracodawcy rozliczyć się z posiadanych środków.

Pozostałe przyczyny wskazane przez pracodawcę Sąd Rejonowy uznał za nieuzasadnione.

Zdaniem Sądu I instancji rzeczywistą była kolejną przyczynę wypowiedzenia wskazaną przez pracodawcę w postaci nie powiadomienia przełożonego o pismach oczekujących na odpowiedź. Wprawdzie powódka początkowo (w pozwie) powoływała się na lakoniczność i ogólność wskazanej przyczyny, jednakże w rezultacie odniosła się merytorycznie do tej przyczyny, wskazując, że dokumenty A. K. aplikującej do pracy w (...) w K. zamieściła w teczce z pozostałymi CV wobec samodzielnego stwierdzenia, że dokumenty te zawierają „dane wrażliwe” i stąd nie powinny znajdować się w segregatorze z korespondencją ogólną. Nie może w ocenie Sądu Rejonowego usprawiedliwiać zachowania powódki, okoliczność, że na żądanie S. P. wyjaśniła przyczyny zaistniałej sytuacji. Jednak powódka w ogóle nie przedłożyła dyrektorowi (...) w K. złożonych przez A. K. dokumentów i można przypuszczać, że gdyby nie interwencja samej zainteresowanej podjęciem pracy u pozwanego A. K., która zadzwoniła do S. P. – przedmiotowa dokumentacja w ogóle nie zostałaby przedłożona dyrektorowi i nie nadano by tej korespondencji biegu. Wobec powyższego – powódka która była odpowiedzialna za rejestr korespondencji przychodzącej i wychodzącej pozwanego była zobligowana do tego, aby przedstawiać do decyzji każde pismo skierowane do (...) w K., niezależnie od charakteru tego pisma. Powódka jako kierownik gospodarczy oczywiście nie miała uprawnień do podejmowania decyzji w kwestii składanych pism do pozwanego, które to uprawnienia były przypisane wyłącznie dyrektorowi (...) w K.. W ocenie Sądu Rejonowego pomimo rzeczywistości tej przyczyny wypowiedzenia nie ma jednak podstaw do uznania, że dawała ona podstawy do wypowiedzenia stosunku pracy. Nie bagatelizując nieprawidłowego zachowania powódki uznać bowiem należało, że przyczyna ta jest zbyt błaha do definitywnego rozwiązania umowy o pracę.

Pozwany zarzucił również powódce podejmowanie decyzji i wydawanie poleceń wykraczających poza zakres uprawnień (zmiana grafiku pracy pracowników obsługi skutkująca brakiem obsługi w czasie godzin zajęć popołudniowych bez akceptacji Dyrektora (...)). Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że zmiana godzin pracy dotyczyła wyłącznie pracownika B. K. i była wprowadzona na okres 3-4 tygodni w lipcu 2015 r. w trakcie trwającego remontu sal pozwanej placówki, przy czym powódka miała pozwolenie za dokonywanie zmian w grafiku udzielone przez ówczesnego dyrektora (...) w K. C. G.. Ponadto jak wynika z zakresu obowiązków powódki jako kierownika gospodarczego powódka miała uprawnienia do kierowania zespołem pracowników administracyjnych i obsługi placówki zgodnie z zarządzeniami i poleceniami Dyrektora placówki, określania zadań pracowników administracji i obsługi placówki zgodnie z wytycznymi Dyrektora placówki, a także samodzielnego opracowania miesięcznych harmonogramów pracy pracowników obsługi. Wobec takich ustaleń Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka w żaden sposób nie przekroczyła zakresu swoich uprawnień, zatem wskazana przyczyna nie może stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Podobnie nieuzasadniony okazał się zdaniem Sądu I instancji zarzut pracodawcy skierowany do powódki odnośnie niewłaściwego użytkowania sprzętu będącego własnością (...), tj. radiomagnetofonu i laptopa. Pozwany nie wskazał bowiem, na czym dokładnie miało polegać to naruszenie, jak również nie wykazał, że czynności postawienia radiomagnetofonu na laptopie dokonała powódka. W ocenie Sądu Rejonowego skonstruowanie przez pracodawcę tej przyczyny wypowiedzenia, całkowicie błahiej i opierającej się na jednorazowym zachowaniu było kuriozalne i miało

stanowiąc jedynie dodanie kolejnego zarzutu pod adresem powódki do pozostałych przyczyn wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyna wskazana przez pracodawcę jest całkowicie niezrozumiała i oczywiście nieuzasadniona.

Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że pozwany wykazał, że powódka swoim zachowaniem naruszyła obowiązki pracownicze. Wprawdzie pozwany nie udowodnił zasadności trzech z podanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyn wypowiedzenia, jednakże w ocenie Sądu I instancji pozostałe przyczyny w pełni uzasadniają stanowisko pracodawcy. Tym samym zarzuty powódki zgłoszone w odwołaniu od wypowiedzenia umowy o pracę są zdaniem Sądu I i instancji bezpodstawne i stanowią jedynie polemikę z argumentami pracodawcy. Na podkreślenie zasługuje, że pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika zajmującego kierownicze stanowisko zarówno rzetelnego wykonywania poleceń pracodawcy jak również przestrzegania obowiązku, w zakresie sprawowania prawidłowego i rzetelnego nadzoru nad ewidencjonowaniem czasu pracy. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednakże, że powódka niejednokrotnie lekceważąco podchodziła zarówno do swoich obowiązków, jak również do wyraźnych poleceń przełożonego. W tym kontekście należało uznać, że powołane przez pracodawcę okoliczności stanowiły uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Wobec powyższego powództwo podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) w brzmieniu obowiązującym na datę wniesienia pozwu (§2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz. U. poz. 1667), zasądzając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W związku z powyższymi ustaleniami na podstawie powołanych przepisów Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżyła powódka. Zaskarżonemu wyrokowi w apelacji zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania procesowego mające wpływ na wynik sprawy, tj.

- art. 9 § 1 k.p.c. poprzez naruszenie zasady jawności postępowania na skutek braku odpowiedzi na wniosek powódki o wyrażenie zgody na wykonanie fotokopii z akt sprawy, złożonego w biurze podawczym Sądu Rejonowego w Kutnie w dniu 10 czerwca 2016 roku;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów na skutek:

a) wybiórczej i sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego oceny materiału dowodowego, a w konsekwencji wadliwej oceny materiału dowodowego przejawiającej się w oparciu rozstrzygnięcia wyłącznie na materiale dowodowym zgłoszonym przez stronę pozwaną, który składał się głównie z zeznań świadków - obecnych pracowników pozwanej placówki.

Niezrozumiale wydaje się w tym aspekcie pominięcie twierdzeń i dowodów zgłoszonych przez powódkę, a danie wiary środkom dowodowym, niepopartym żadną dokumentacją. Doświadczenie życiowe nakazuje w takiej sytuacji wzmoczoną ostrożność w ocenie środków dowodowych potwierdzających przyczyny wypowiedzenia o pracę, zwłaszcza wtedy, gdy sąd opiera rozstrzygnięcie na zeznaniach świadków, którzy wciąż pozostają w stosunku pracy ze stroną pozwaną.

b) dokonania ustaleń faktycznych niezgodnych ze stanem rzeczywistym oraz materiałem dowodowym zebrany w sprawie, a tym samym błędne ustalenie m.in. iż:

- powódce zostało powierzone prowadzenie ewidencji wejść i wyjść pracowników mocą zarządzenia wewnętrznego z dnia 23 września 2015 roku,

- dyrektor placówki S. P. wielokrotnie ustnie zwracał się bezpośrednio do powódki z prośbą o nie niszczenie jakiegokolwiek dokumentacji,

- pracownicy obsługi nadal (po prośbie dyrektora) otrzymywali od powódki polecenia niszczenia określonych partii dokumentów,

- dyrektor pozwanego w dniu 6 listopada 2015r. zorganizował spotkanie, na którym wyraźnie zakazał niszczenia jakichkolwiek dokumentów dotyczących (...) w K.,

- uznanie, iż powódka wiedziała, na czym miała polegać przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pracodawcę polegająca na nieobecności powódki w dniu 14 października w pracy czy niepowiadomienia przełożonego o pismach oczekujących na odpowiedź.

- art. 328 § 2 k.p.c., przez jego błędne zastosowanie m.in. poprzez nie wskazanie przyczyn lub wskazanie przyczyn niewystarczających do uzasadnienia przyznania dowodom strony pozwanej, zaś odmowy dowodom strony powodowej wiarygodności i mocy dowodowej

2. naruszenie prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p. w związku z art.30 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie, co ostatecznie doprowadziło do uznania, że wszystkie przyczyny wypowiedzenia były znane pracownikowi w chwili otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę, zaś w dalszej kolejności przyznanie niektórym z nich przymiotu prawdziwości oraz faktu, że były one uzasadnione.

Na tej podstawie powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy o bezskuteczności wypowiedzenia oraz o przywróceniu pracownika do pracy albo o odszkodowaniu, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów postępowania odwoławczego według norm przepianych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu na rzecz powoda kosztów postępowania.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 29 czerwca 2017 roku pełnomocnik strony pozwanej wniosła o oddalenie apelacji. Powódka poparła apelację.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, co skutkuje jej oddaleniem.

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również dokonaną zgodnie z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. ocenę dowodów oraz wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Odnosząc się do zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd I instancji właściwie zastosował przepisy regulujące kwestię wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu

– o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Umowę o pracę rozwiązuje się m. in. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.).

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Jak słusznie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 1979 roku (sygn. akt I PRN 32/79, niepubl.) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób jej rozwiązania i nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, że główne przyczyny wypowiedzenia wskazane przez pozwanego były zasadne, rzeczywiste, zrozumiałe i odpowiednio skonkretyzowane. Sąd Rejonowy słusznie uznał, że trzy z podanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyn wypowiedzenia nie zostały wprawdzie udowodnione, jednak pozostałe przyczyny w pełni uzasadniają stanowisko pozwanego pracodawcy. Spełniona została zatem materialnoprawna przesłanka dopuszczalności wypowiedzenia, jaką jest istnienie uzasadnionych powodów wypowiedzenia umowy o pracę.

Jak słusznie za Sądem Najwyższym wskazał Sąd I instancji przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pracodawcę określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2016 roku, II PK 152/15, publ. LEX nr 2075711). Dlatego tak ważne jest, konkretne wskazanie przyczyny wypowiedzenia, aby Sąd mógł zweryfikować jej zasadność.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że zwłaszcza przyczyna w postaci niszczenia dokumentacji służbowej pozwanego stanowiła poważne sprzeniewierzenie się podstawowym obowiązkom pracowniczym (art. 100 k.p.) i mogłaby stanowić nawet samoistną podstawę do dyscyplinarnego zwolnienia powódki (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Również pozostałe przyczyny, których zasadność została potwierdzona w toku postępowania - w postaci: braku ewidencjonowania wejść i wyjść pracowników, nieprawidłowości przy rozliczeniach z powierzonych powódce środków finansowych, niezgłoszone i nieusprawiedliwione opuszczenie stanowiska pracy w dniu 14 października 2015 roku i nieodnotowanie tego faktu w dzienniku wejść i wyjść - z pewnością świadczą o niestosowaniu się do poleceń pracodawcy i niestaranności przy wykonywaniu swoich obowiązków. Świadczą też o nadużyciu zaufania pracodawcy, który powierzając powódce określone obowiązki miał prawo oczekiwać ich rzetelnego wykonania.

Od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem, kiedy to zostało już nadużyte (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 roku sygn. I PKN 257/99). Utrata zaufania do pracownika na stanowisku kierowniczym, a takie pełniła przecież powódka, uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę również wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy, jednakże obiektywne jego zachowanie ma cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (tak SN w wyroku z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNP Nr 5/2002, poz. 112).

Bez wątpienia powódka miała przy tym świadomość tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował o rozwiązaniu stosunku pracy. Słusznie zważył Sąd Rejonowy, że wynika to z samej treści pozwu jak i z okoliczności faktycznych sprawy. Powódka była bowiem wielokrotnie dyscyplinowana przez swojego pracodawcę, a jego polecenia i uwagi lekceważyła. Nie stosowała się do jasno sformułowanych poleceń dotyczących ewidencji czasu pracy pracowników i nie dbała o przejrzystość rozliczeń z pracodawcą z powierzonych jej pieniędzy. Nie dbała też o należąca do pracodawcy dokumentację, a nawet niszczyła ją mimo wyraźnego zakazu pracodawcy.

Sąd pierwszej instancji słusznie ocenił podnoszone przez powódkę zarzuty jako nieudolną i nieuzasadnioną polemikę z argumentami pracodawcy. Tak też Sąd Okręgowy ocenił zarzuty podnoszone w apelacji - jako jedynie wyraz polemiki z rozstrzygnięciem Sądu pierwszej instancji. Powódka nie podniosła żadnych okoliczności faktycznych lub środków

dowodowych, z których nie mogła skorzystać przed sądem pierwszej instancji. Na tej też podstawie Sąd Okręgowy oddalił wniosek dowodowy powódki o dopuszczenie dowodu z jej przesłuchania przed Sądem II instancji (art. 381 k.p.c.).

Zupełnie nieuzasadnione są przy tym podnoszone przez powódkę zarzuty pominięcia przez Sąd I instancji dowodów przedstawionych przez stronę powodową czy też odmówienia im wiarygodności i mocy dowodowej w sytuacji, gdy właściwie jedynym dowodem przedstawionym przez powódkę w toku postępowania były jej własne zeznania. Powódka nie przedstawiła dokumentów innych niż strona pozwana. Zasadniczo treść tych dokumentów nie była też kwestionowana. Nie wносиła również o dopuszczenie dowodów z przesłuchania świadków. Wbrew jej twierdzeniom dostęp do akt sprawy nie był jej w żaden sposób ograniczany przez Sąd Rejonowy. Wszystko to Sąd Rejonowy przekonująco wyjaśnił zgodnie z dyspozycją art. 328 § 2 k.p.c. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. tylko wtedy może okazać się skuteczny, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej muszą być tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku polega przy tym nie tylko na wskazaniu przepisów prawa, ale także wyjaśnieniu, w jaki sposób wpływają one na treść rozstrzygnięcia (tak też Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 25 kwietnia 2017 roku, sygn. akt I ACa 1072/16, publ. LEX nr 2289415).

Podkreślić należy, że powódka zasadniczo nie zaprzecza, że podejmowała określone w wypowiedzeniu umowy o pracę zachowania lub też nie wykonywała określonych obowiązków. Przeczy natomiast temu, że wiedziała o tym, iż zachowania te nie są akceptowane przez pracodawcę lub też, że wymaga się od niej realizowania określonych obowiązków. Te twierdzenia okazały się natomiast zupełnie niewiarygodne. Strona pozwana wykazała bowiem, że pracodawca jasno formułował swoje polecenia, a także, że próbował wpłynąć na zmianę postępowania powódki zanim zdecydował się na wypowiedzenie umowy o pracę. Z tego też względu zupełnie niewiarygodne są twierdzenia powódki, że przyczyny wypowiedzenia nie były jej znane.

Sąd II instancji nie podzielił zatem żadnego z podniesionych przez powódkę w apelacji zarzutów. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku doręczyć wraz z uzasadnieniem powódce.

21 sierpnia 2017 roku

M.U.