

Sygn. akt VIII *Pa* 35/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 maja 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)</b> <b>SSO Grażyna Łazowska</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 7 maja 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** J. P. (P.)

**przeciwko** Spółdzielni Mieszkaniowej (...)w G.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 21 października 2014 r. **sygn. akt** VI P 474/13

1) oddala apelację,

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 35/15

## UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu powódka domagała się od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w G. przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Nadto, powódka domagała się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podano, że wręczone powódce wypowiedzenie umowy o pracę zawiera przyczyny niezrozumiałe i nieprawdziwe. Powódka wskazała, że w okresie zatrudnienia nie były wobec niej formułowane jakiegokolwiek zarzuty, co rodzi u powódki podejrzenia o wystąpieniu innych niż podane w wypowiedzeniu przyczynach rozwiązania stosunku pracy. W piśmie z dnia 3 stycznia 2014 roku powódka zarzuciła również wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę z powodów formalnych, wskazując, że – zdaniem powódki – oświadczenie woli w imieniu pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone przez osobę nieuprawnioną.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podano, że wbrew twierdzeniom powódki wypowiedzenie umowy o pracę nie zawiera braków formalnych. Odnosząc się natomiast do merytorycznych przesłanek wypowiedzenia pozwana wskazała, że powódka w sposób nieuprawniony gromadziła poufne dane, a następnie je upubliczniła naruszając zasadę ochrony danych prywatnych. W ocenie pozwanej, zachowanie to było przejawem braku lojalności wobec swojego pracodawcy i podstawą utraty zaufania. Dalsze zaś przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę związane były z nieprawidłowym wykonywaniem przez powódkę obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 21 października 2014 roku przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i orzekł o kosztach procesu.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od dnia 1 września 2010 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty koordynatora do spraw kadr, organizacji i obsługi administracyjnej. Wraz z podjęciem zatrudnienia powódka złożyła pisemne oświadczenie, że zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji pozyskanych w wyniku udostępnienia dokumentów i nierozpowszechnienia tych informacji.

W związku z zajmowanym stanowiskiem pracy zakres obowiązków pracowniczych powódki obejmował: sprawy kadrowe, sprawy organizacyjne, sprawy samorządowe i obsługę prawną, sprawy członkowskie, sprawy kancelaryjne, obsługę administracyjną i członków, działalność socjalną oraz sprawy dotyczące umów. W powyższym zakresie powódka zajmowała się między innymi sporządzeniem świadectw pracy zwolnionych pracowników, przygotowywaniem wszelkich zaświadczeń dla członków pozwanej spółdzielni, czuwaniem nad zgodnością formy pieczęci i opieczętowaniem.

W okresie zatrudnienia powódka była cenionym pracownikiem, wykonującym prawidłowo swoje codzienne obowiązki. Powódka, ze względu na swój łagodny charakter i dobrą komunikację, miała dobry kontakt z trudnymi lokatorami.

W ramach ogłoszonego przetargu na termomodernizację budynku przy ul. (...) w G. ówczesny prezes zarządu pozwanej spółdzielni (...) dokonał wyboru członków komisji przetargowej, w skład której weszli: powódka, B. N. oraz T. N. jako przewodniczący. Termin składania ofert został wyznaczony na dzień 1 lipca 2013 roku.

Do przetargu na termomodernizację budynku przy ul. (...) w G. przystąpiło pięciu oferentów, w tym K. P. prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą P.U.H. (...) w K.M.. K. P. złożył ofertę z najniższą ceną. Podczas obrad komisji przetargowej w dniu 4 lipca 2013 roku podjęto decyzję o odsunięciu wyboru oferenta do czasu dokładnego sprawdzenia przedstawionych ofert. Komisja miała wątpliwości co do oferty K. P. i w związku z tym stawił się on w siedzibie pozwanej celem weryfikacji oferty. Podczas spotkań K. P. z członkami komisji powódka w sposób kulturalny i z szacunkiem odnosiła się do niego, zadawała pytania związane z kwalifikacjami oferenta i możliwością realizacji przedmiotu przetargu. K. P. pismem z dnia 1 sierpnia 2013 roku złożył pisemny protest w sprawie przetargu, na działanie zarządu i komisji przetargowej. W treści pisma wskazał między innymi, że jedna z pań z komisji przetargowej bezpodstawnie podważała jego odpowiedzi. W toku rozprawy K. P. nie zgłaszał zastrzeżeń do pracy powódki. Pozwana ostatecznie zdecydowała się w dniu 5 sierpnia 2013 roku unieważnić przetarg w związku ze zgłoszonymi uwagami przez Regionalną Dyрекcję Ochrony (...) w K..

Na mocy uchwały (nr 4/2013) zarządu pozwanej spółdzielni z dnia 3 lipca 2013 roku odwołano dotychczasowego pełnomocnika B. N.. Uchwała miała wejść w życie z dniem jej podjęcia, z tym zastrzeżeniem, że moc obowiązującą miała otrzymać „z dniem podjęcia z mocą obowiązującą od dnia zarejestrowania w Krajowym Rejestrze Sądowym”. Nowym pełnomocnikiem – na mocy uchwały nr 5/2013 – ustanowiono powódkę; uchwała została podjęta z tym samym zastrzeżeniem co do jej mocy obowiązywania co uchwała nr 4/2013. Postanowieniem z dnia 28 sierpnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach (sygn. akt GL X Ns-Rej KRS (...)) umorzył postępowanie w zakresie wniosku pozwanej o zmianę wpisu.

W dniu 19 sierpnia 2013 roku powódka sporządziła projekt zaświadczenia dla członka spółdzielni w celu jego przedłożenia u notariusza przy sprzedaży mieszkania. W treści zaświadczenia wskazuje się, że członek spółdzielni zamieszkały w G. przy ul. (...) posiada spółdzielcze własnościowe prawo do lokalu mieszkalnego zgodnie z przydziałem i że nie posiada zaległości czynszowych. W główce pisma omyłkowo wpisano przy oznaczeniu członka spółdzielni adres zamieszkania jako „ul. (...), (...)-(...) G.”. Pod zaświadczeniem podpisali się – pełnomocnik B. N. i członek zarządu J. M.. W wyniku powyższego błędu w trakcie czynności notarialnej do siedziby pozwanej zadzwonił notariusz wnosząc uwagi, umowa sprzedaży mieszkania jednak została zawarta w tym dniu, po stawiennictwie petenta u pozwanej i wystawieniu prawidłowego zaświadczenia.

W wrześniu 2013 roku pozwana zdecydowała się rozwiązać z B. W. stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 k.p.); wcześniej pozwana odwołała go z funkcji prezesa zarządu. W okresie po odwołaniu B. W. z funkcji prezesa zarządu i zwolnienia go z pracy powódka nie kontaktowała się z nim, a jedynie sporządziła treść świadectwa pracy B. W.. W tym celu powódka sporządziła między innymi projekt treści świadectwa, na którym nanosiła właściwe dane.

Powódka nigdy nie nadużywała pieczęci firmowej. Podczas jednego dnia pracy powódce zepsuła się pieczętka z datą wpływu i w związku z tym pismo złożone przez członków spółdzielni powódka opieczętowała pieczętą firmową, dopisując obok datę wpływu.

Oświadczeniem woli z dnia 27 września 2013 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2013 roku. Pozwana podała, że główną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania. Pozwana dodała, że mając na uwadze, iż dotychczas powódka świadczyła pracę na stanowisku, z którym łączyło się bezpośrednio podporządkowanie dotychczasowemu prezesowi zarządowi B. W., pracodawca powziął również wątpliwość co do zachowania przez powódkę obowiązku lojalności w stosunku do pracodawcy. Działania dotychczasowego prezesa zarządu godzące w interes pozwanej, a także narażające ją na szkody, nie mogły – zdaniem pozwanej – pozostać niezauważone przez powódkę, jako osobę najbliższą z nim współpracującą i mającą bezpośredni wgląd w podejmowane przez niego codzienne czynności. Co za tym idzie – jak wskazywała pozwana – zważywszy na brak jakiegokolwiek sygnalizacji ze strony powódki istniejących, licznych nieprawidłowości w działaniach podejmowanych przez tego prezesa zarządu powódka narażona była na zarzut braku zaufania, które w przypadku zajmowanego przez nią stanowiska stanowi jedną z kluczowych cech, ze względu na które powódka pozostaje w zatrudnieniu. Pozwana stwierdziła również, że stanowisko to wiąże się z bezpośrednim dostępem do wielu, niejednokrotnie utajnionych, istotnych dokumentów pozwanej, a także informacji jej dotyczących, zaś dostęp do nich osoby niebudzącej zaufania pracodawcy wyklucza dalsze zajmowanie tego stanowiska, może bowiem skutkować narażeniem go na niewymierne szkody, narażając interes materialny i niematerialny pracodawcy.

Nadto pozwana zrzuciła powódce, iż w przypadku zajmowanego przez nią stanowiska podejrzenie nawet potencjalnej możliwości ujawnienia ważnych informacji lub przekazania ich niewłaściwym podmiotom stanowi podstawę utraty zaufania. Pozwana podała, że w stosunku do powódki takie podejrzenie zachodzi zważywszy na dotychczasowy brak dbałości o dobro pozwanej jako zakładu pracy powódki. Dla przykładu pozwana podała, że powódka mylnie wystawiła zaświadczenie do notariusza, mylnie przygotowała świadectwo pracy dla byłego prezesa zarządu B. W., złożenie skargi pisemnej i ustnej przez oferenta i wykonawcy termomodernizacji na niedozwolone traktowanie oferenta przez powódkę poprzez kwestionowanie jego kwalifikacji, a także, że powódka nadużywała pieczęci firmowej. Pozwana

wskazała, że wskazane zachowania stanowią kolejną przyczynę rozwiązania umowy o pracę w postaci naruszenia jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych opisanych w art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

Oświadczenie woli w imieniu pozwanej złożyły jej pełnomocnik, B. N., i J. S., jako członek zarządu..

Pozwana pouczyła powódkę o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy.

Przy wręczaniu wypowiedzenia nikt powódce nie wyjaśnił przyczyn wypowiedzenia. Treść wypowiedzenia umowy o pracę z powódką sporządzili członkowi zarządu J. S. oraz J. M., którzy oparli je na swoich spostrzeżeniach. Spostrzeżenia te wynikały między innymi z powiązania wiedzy posiadanej przez członków spółdzielni z treścią dokumentów pozwanej, złożonych w teczce z kopiami ofert unieważnionego przetargu w dziale technicznym, do którego to pomieszczenia powódka nie miała dostępu.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał na przepisy art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. i przypomniał, że naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest sytuacja, kiedy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (tak Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618).

W niniejszej sprawie sąd I instancji doszedł do przekonania, że pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę spełniła formalne przesłanki określone przepisami Kodeksu pracy, a powódka w terminie wniosła odwołanie od dokonanego wypowiedzenia. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało jednak, że pierwsza ze wskazanych przyczyn (utrata zaufania i brak lojalności) jest nieprawdziwa, natomiast pozostałe – okazały się nieuzasadnione.

Sąd zauważył, że podniesiony przez stronę powodową zarzut wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę z powodów formalnych okazał się nieuzasadniony. Zdaniem sądu I instancji, oświadczenie woli w imieniu pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone przez osobę uprawnioną. Skoro bowiem nie ujawniono w Krajowym Rejestrze Sądowym wpisu o zmianie pełnomocnika pozwanej, to uchwały nr 4/2013 i nr (...) nie rodzą żadnych skutków prawnych.

Pozwana nie wykazała, żeby powódka dopuściła się zarzucanego jej zachowania w zakresie braku lojalności wobec pozwanej. Ciężar dowodzenia wymagał wykazania – poprzez wskazanie określonych dowodów – przez pozwaną, że w konkretnych (kiedy, gdzie) sytuacjach powódka popełniła zarzucane jej zachowanie polegające na braku lojalności wobec swojego pracodawcy. Same podejrzenia pracodawcy nie mogą stanowić podstawy do sformułowania zarzutu nielojalności pracownika i być źródłem utraty zaufania. Nie ulega wątpliwości, że powódka była – w związku z zajmowanym stanowiskiem pracy – w bliskiej relacji służbowej z poprzednim prezesem zarządu B. W., lecz fakt ten nie może automatycznie prowadzić do wniosku, że powódka przekazywała mu poufne dane.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 roku w sprawie II PK 251/08, opublikowane w LEX nr 707875). Oznacza to, że nie każdy przypadek subiektywnej utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika może być traktowany jako uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę. Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, iż pozwana wypowiadając powódce umowę o pracę nie oparła się na przyczynie prawdziwej, obiektywnej i racjonalnej.

W zakresie pozostałych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę tj. braku dbałości o dobro zakładu pracy poprzez mylne wystawienie zaświadczenie do notariusza, mylne przygotowanie świadectwa pracy dla B. W., złożenie

skargi pisemnej i ustnej przez oferenta i wykonawcy termomodernizacji na niedozwolone traktowanie oferenta przez powódkę poprzez kwestionowanie jego kwalifikacji, a także nadużywania pieczętki firmowej sąd uznał je za nieuzasadnione. Sąd Rejonowy po dokonaniu analizy zgromadzonego materiału dowodowego uznał, że pomyłka powódki przy oznaczeniu adresu zamieszkania członka pozwanej w zaświadczeniu do notariusza była na tyle nieistotna i nie spowodowała jakichkolwiek negatywnych skutków. Przedstawiona w toku postępowania kserokopia świadectwa pracy B. W., w świetle wyników postępowania dowodowego, winna zostać potraktowana jedynie jako projekt świadectwa pracy, na który zostały naniesione poprawki. Nie był to dokument świadectwa pracy, nadto – podpisanie takiego dokumentu, zatem i weryfikacja jego treści – obciążało osoby uprawnione do dokonywania czynności w imieniu pracodawcy. Natomiast przesłuchiwany przed Sądem w charakterze świadka K. P. wyraźnie wskazał, że jego pisemne zastrzeżenia nie dotyczyły powódki, a zatem i ten zarzut strony pozwanej okazał się być nieuzasadniony. Wreszcie zarzut nadużycia pieczętki pozwanej nie może być uznane za działanie na szkodę pozwanej, tym bardziej, że powódka wskazała w jakich okolicznościach użyła pieczęci, miała do niej uprawnienia i nie nadużywała pieczęci pozwanej.

W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że pozwana dokonała niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę z powódką i w związku z tym z uwagi na spełnienie przesłanek zawartych w art. 45 § 1 k.p. powództwo należało uwzględnić.

Sąd I instancji podkreślił, iż o wyborze roszczenia decyduje pracownik zwolniony z pracy, albowiem to on jest jego dysponentem. Swobodzie sądu pracy pozostawiono decyzję odnośnie zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia pracownika do pracy, gdy sąd pracy na podstawie materiałów zgromadzonych w trakcie postępowania dowodowego uzna, że zaspokojenie słusznego żądania pracownika jest niemożliwe lub niecelowe. Odmawiając zaspokojenia słusznego żądania pracownika sąd pracy orzeka w oparciu o zasady słuszności i własne rozeznanie. Po rozpatrzeniu wszystkich okoliczności niniejszej sprawy Sąd doszedł do przekonania, że przywrócenie powódki do pracy jest słuszne i celowe. Przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę okazały się bowiem w pełni bezpodstawne. Sąd nie widzi żadnych przeszkód do dalszego zatrudnienia powódki u pozwanej, bowiem powódka nie jest skonfliktowana z którymkolwiek z pracowników pozwanej i przed zwolnieniem z pracy należycie wywiązywała się ze swoich obowiązków pracowniczych.

Wyrok w całości zaskarżyła apelacją pozwana wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa prawnego od powódki na rzecz pozwanej wg norm przepisanych, ewentualnie poprzez zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed sądem drugiej instancji w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych. Ponad to pozwana wniosła o uzupełnienie postępowania dowodowego poprzez przeprowadzenie uzupełniająco dowodu z przesłuchania stron - z ograniczeniem do dowodu z przesłuchania prezes pozwanej - na okoliczność ustalenia celowości przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy u pozwanej, w tym skutków mogących wynikać dla pozwanej z przywrócenia powódki do pracy.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwana zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że incydentalne i lekkie zaniedbania nie mogą uzasadniać wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę podczas gdy wypowiedzenie umowy o pracę mogą uzasadniać także liczne i mniej poważne uchybienia jeżeli są następstwem niedbałości pracownika, a także, że powódka zajmowała stanowisko samodzielne do którego należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie oraz na przyjęciu braku konfliktu z pozostałymi pracownikami i że stanowi to o nie istnieniu obiektywnego interesu pracodawcy zasługującego na ochronę w świetle roszczenia powódki o przywrócenie do pracy;

2. naruszenie prawa materialnego, a to art. 45 § 2 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie wskutek przywrócenia powódki do pracy w miejsce zasądzenia odszkodowania pomimo ustalenia przyczyn o niecelowości przywrócenia powódki;

3. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 232 k.p.c. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i przyjęcie, że pozwana nie wykazała zasadności podanych przyczyn wypowiedzenia i to wyłącznie pozwaną obciążał ciężar dowodu w tym zakresie, przy czym powódka nie przedstawiła przeciwdowodów na prawidłowe sporządzenie przez nią świadectwa pracy B. W., prawidłowe wystawienie zaświadczenia dla członka spółdzielni w celu jego przedłożenia u notariusza, obdarzenie ją zaufaniem przez członków Rady Nadzorczej pozwanej spółdzielni;

4. naruszenie prawa procesowego, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i dowolną w miejsce swobodnej oceny zgromadzonego materiału procesowego polegającą na przyjęciu, że:

- nienależyte wykonywanie przez powódkę jej obowiązków w postaci nieprawidłowego sporządzenia świadectwa pracy, błędnego wpisania zaświadczenia dla członka spółdzielni w celu jego przedłożenia u notariusza stanowiły incydentalne i lekkie zaniedbania, pomimo że nieprawidłowe sporządzenie tych dokumentów mogło skutkować negatywnymi skutkami prawnymi i finansowymi dla pozwanej spółdzielni, także świadczyły o niedbałości powódki w wykonywaniu jej obowiązków służbowych;

- powódka podczas spotkań z K. P. odnosiła się w sposób kulturalny do niego podczas gdy jednocześnie świadek S. W. zeznała, że K. P. poinformował Radę Nadzorczą, że powódka podważała jego kwalifikacje oraz odnosiła się do niego w sposób szyderczy;

- podpisanie dokumentów przez osoby uprawnione do dokonywania tych czynności w imieniu pozwanej zwalnia powódkę z odpowiedzialności za ich nieprawidłowe sporządzenie;

- powódka nie jest skonfliktowana z którymkolwiek z pracowników pozwanej;

- zeznania świadka S. W. nie dają podstaw przyjęcia braku możliwości obdarzenia powódki pełnym zaufaniem przez pozwaną skoro świadek ten wskazał, że to powódka posiadała wiedzę i ilu członków spółdzielni brakuje do złożenia wniosku o odwołanie Rady Nadzorczej;

- zarzut braku lojalności i zaufania do powódki względem pozwanej jest nieprawdziwe podczas gdy powódka popierała działania prezesa zarządu pozwanej B. W. w szczególności poprzez wyłączenie od prac komisji przetargowej B. N. i nieinformowanie B. N. o przebiegu prac komisji, a także zachowanie lojalności wobec B. W. w zakresie nie informowania o jego działaniach dotyczących narzucania firmy wykonawczej;

- powódka w ramach prowadzonego postępowania przetargowego weryfikowała działania wyłącznie jednego z oferentów K. P. z pominięciem ofert pozostałych wykonawców;

- wśród członków spółdzielni krążyły dokumenty związane z unieważnionym postępowaniem przetargowym, do których dostęp miała tylko powódka i zarząd oraz członkowie Rady Nadzorczej, a które zostały wykorzystane przy podjęciu próby odwołania członków Rady Nadzorczej;

- członkowie Rady Nadzorczej I. B. z oraz J. S. utracili zaufanie do powódki co ujawniało się w uzgodnieniu z pełnomocnikiem zarządu B. N. nieprzekazania kluczy powódce do wymienionego zamka drzwi wyjściowych do budynku pozwanej spółdzielni;

5. naruszenie prawa procesowego, a to art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i niewskazanie w treści uzasadnienia wyroku dowodów na których sąd I instancji się oparł i przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej co wyłącza kontrolę instancyjną zaskarżonego orzeczenia.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje: apelacja jest niezasadna.**

Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe i poczynił prawidłowe ustalenia stanu faktycznego. Sąd Okręgowy w pełni podziela je i przyjmuje za własne.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów apelacji dotyczących naruszenia prawa procesowego ponieważ dotyczą one ustalenia stanu faktycznego, zaś dopiero do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego można zastosować przepisy prawa.

Nieuzasadniony jest zarzut dotyczący naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Uzasadnienie Sądu Rejonowego zawiera wszystkie elementy wymienione w cytowanym przepisie i umożliwia przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia.

Nieuzasadniony jest także zarzut naruszenia przepisu art. 232 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę. W sprawie dotyczącej odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę istotnie ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy w zakresie wykazania, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest rzeczywista i uzasadniona. Sąd Rejonowy nie poczynił ustaleń, z których wynikało, że powódka sporządziła prawidłowe świadectwo pracy dla B. W., że wystawiła prawidłowo zaświadczenie dla członka spółdzielni oraz, że została obdarzona przez członków Rady Nadzorczej pozwanej spółdzielni zaufaniem. Powódka nie zmierzała do udowodnienia powyższych okoliczności i nie przedstawiła dowodów w tym zakresie. Nie oznacza to jednak, że sąd dopuścił się naruszenia przepisu art. 232 k.p.c. U podstaw wydania zaskarżonego wyroku leży przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że powódka sporządziła projekt świadectwa pracy dla B. W. oraz, że popełniła pomyłkę przy wystawianiu zaświadczenia dla członka spółdzielni. Pomyłka ta polegała na błędnym wpisaniu w adresie zamiast „(...)-(...) G.” – „(...)-(...) G.”. Sąd uznał jednak, że nie jest to błąd o takim znaczeniu, które uzasadniałoby wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd także nie przyjął, że powódka została obdarzona zaufaniem przez Radę Nadzorczą, ale uznał, że utrata zaufania w okolicznościach sprawy była nieuzasadniona.

Chybiony jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zatem omawiany przepis wyznacza reguły oceny dowodów.

Pozwana w apelacji zarzuciła, że sąd błędnie przyjął, iż nienależyte wykonywanie przez powódkę jej obowiązków służbowych w postaci nieprawidłowego sporządzenia świadectwa pracy, błędnego wypisania zaświadczenia dla członka spółdzielni w celu jego przedłożenia u notariusza, stanowiły incydentalne i lekkie zaniedbania, pomimo że nieprawidłowe sporządzenie tych dokumentów mogło skutkować negatywnymi skutkami prawnymi i finansowymi

dla pozwanej spółdzielni, a także świadczyły o niedbałości powódki w wykonywaniu jej obowiązków służbowych. Przede wszystkim wskazać należy, że Sąd Rejonowy nie ustalił, iż powódka sporządziła błędne świadectwo pracy dla B. W.. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powódka sporządziła jedynie projekt. Zatem nie sposób przyjąć, że w tym zakresie naruszyła swoje obowiązki. Ustalenie zaś, że błędne wypisanie zaświadczenia dla członka spółdzielni było omyłką pisarską w ocenie Sądu Okręgowego ma podstawę w przeprowadzonym postępowaniu dowodowym. Z zakresu obowiązków powódki wynika, że był on znaczny. Doświadczenie życiowe wskazuje, że osoba sporządzająca wiele dokumentów czasami popełnia w nich omyłki. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił i ocenił, że wpisanie w adresie zamiast (...) - (...) nie mogło zostać uznane za brak dbałości przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Trafnie w odpowiedzi na apelację powódka podniosła, że nawet w apelacji strona pozwana omyłkowo wpisała, że domaga się zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kosztów i nie budziło wątpliwości że jest to omyłka. Podobnie wpisanie przez powódkę w zaświadczeniu dla członka spółdzielni błędnie miasta zamieszkania nie było błędem zawinionym czy wynikającym z lekceważenia obowiązków pracowniczych. Okoliczności, że wystawienie błędnego zaświadczenia mogło skutkować negatywnymi konsekwencjami dla pozwanej nie czyni błędu powódki zawinionym. Ustalenie, że powódka odnosiła się do K. P. w sposób kulturalny także na oparciu w przeprowadzonych dowodach. Z zeznań przesłuchanego w charakterze świadka K. P. wynika, że z powódką spotykał się jedynie w związku ze złożeniem oferty przetargowej. Świadek podał, że powódka była dla niego neutralna, przyznał, że drażyła jego referencje, ale nie czuł się z tym źle. To było kulturalne zachowanie, bez agresji, powódka nie wykraczała poza normy i w ocenie świadka była uprawniona do zadawania pytań, które zadawała jako członek komisji przetargowej. Świadek przyznał, że złożył pismo z zarzutami dotyczącymi komisji przetargowej, ale w istocie miał zastrzeżenia do T. N., a swoje pismo niezręcznie zredagował. Świadek podkreślił, że ze strony powódki nie czuł żadnej presji czy niestosowności - karta 158 v. Z kolei świadek S. W. podała, że przyszła skarga od pana P. na komisję przetargową. Skarżący wyjaśnił, że powódka była szydercza - karta 137 v. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w przepisie artykuł 233 § 1 k.p.c. ustalając, że w stosunku do K. P. powódka zachowywała się kulturalnie. Skoro sąd dysponował zeznaniami świadka K. P., który był uczestnikiem zdarzenia i wobec, którego powódka miała się niestosownie zachować oraz zeznaniami świadka z S. W., która sprawę знаła jedynie z relacji - zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów dał wiarę K. P.. Świadek P. przekonująco wyjaśnił, że swoją skargę sformułował niezręcznie i nie dotyczyła ona zachowania powódki oraz szczegółowo opisał działania powódki, a także swoje odczucia. W tej sytuacji błędem było by poczynienie ustaleń na podstawie zeznań S. W.. Brak podstaw do kwestionowania wiarygodności jej twierdzeń jednak przedstawiła ona jedynie to co przekazała jej inna osoba. Zaś K. P. był najlepiej zorientowany co do swoich odczuć.

Wbrew kolejnemu zarzutowi apelacji sąd nie uznał, że podpisanie dokumentu przez osobę uprawnioną do dokonania tej czynności zwalnia powódkę z odpowiedzialności za nieprawidłowe sporządzenie dokumentów. Sąd Rejonowy jedynie zwrócił uwagę, że dokument sporządzany przez powódkę był podpisywany przez inną osobę, która także mogła zauważyć błąd gdyż był on oczywisty. Takie stwierdzenie jest aprobowane przez sąd odwoławczy.

Powódka nie była w konflikcie z pracownikami spółdzielni. W apelacji skarżąca podnosi, iż konflikt ten został udowodniony zeznaniami J. S.. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania tego świadka zostały ocenie przez Sąd Rejonowy trafnie. Z zeznań świadka nie wynikają żadne konkretne dowody na konflikt powódki z pracownikami pozwanej spółdzielni. Świadek podała, że zachodziło podejrzenie, iż powódka udzielała informacji byłemu prezesowi zarządu B. W. na temat okoliczności i podstaw prowadzonych przeciwko niemu postępowań. Świadek podała dalej, że razem z J. M. spostrzegli, że dokumenty były kopiowane, przenoszone na pendriwa i po osiedlu rozpowszechniane informacje, do których poza Radą Nadzorczą i Zarządem miała dostęp powódka. Równocześnie świadek podała, że „nikt nie złapał powódki za rękę” jednak podejrzenia były uzasadnione bo znaleziono przed wypowiedzeniem teczkę z kopiami ofert przetargowych, do ofert mieli dostęp: powódka, pani N., pan N., z Rady Nadzorczej pani B., pan M., pan J. - karta 162- 163. Zatem świadek jedynie zeznała o podejrzeniach, o krążących dokumentach oraz kopiach ofert przetargowych. Nie wynika z jej zeznań aby istniał jakikolwiek konflikt, na które powołuje się pozwana. W sprawie zostali przesłuchani także inni świadkowie. B. W. - karta 108 v- 109, który podał, że powódka wykonywała polecenia służbowe, miała umiejętności w zakresie komunikacji i do jej pracy nie miał żadnych zastrzeżeń. Kolejny świadek T. N. - karta 109v-110 podał, że powódka miała łagodny charakter, dobrze redagowała pisma, nie był świadkiem jej



niewłaściwego zachowania, nie słyszał o nielojalności. S. W. - karta 136v-137 wskazała, że powódka była uprzejma, nie ma wiadomości dotyczących jej nielojalności. Świadek zeznała także, że były rozgrywki pomiędzy powódką i B. N. co do komisji przetargowej. Jednak okoliczności tej nie potwierdziła B. N. - karta 137 v-138. Podała ona, że powódka zawsze jest kultura, nie zna zdarzeń aby była nielojalna. Świadek wręcz podała, że nie chciała aby zwolniono powódkę. Wskazywała jedynie na różnicę zdań pomiędzy nią i pozostałymi członkami komisji przetargowej tj. powódką i T. N.. Zarzuty miała jednak do T. N., podawała, że to on nie informował o pracach komisji przetargowej. Reasumując z przeprowadzonych dowodów wynika w sposób niebudzący wątpliwości, że nie miał miejsca konflikt pomiędzy powódką, a pracownikami strony pozwanej jedynie członkowie Rady Nadzorczej wysuwali wobec powódki podejrzenia o nielojalne zachowanie.

Chybiony jest zarzut apelacji, że z zeznań świadka S. W. wynikają podstawy do przyjęcia braku możliwości obdarzenia powódki pełnym zaufaniem przez pozwaną spółdzielnię skoro świadek ten wskazał, że powódka posiadała wiedzę ilu członków spółdzielni brakuje dla złożenia wniosku o odwołanie Rady Nadzorczej. W ocenie Sądu Okręgowego okoliczność, że powódka posiadała wiedzę w jakimś zakresie nie uzasadnia twierdzenia, iż są podstawy do utraty zaufania wobec niej. Nie zostało natomiast wykazane w postępowaniu, że ze swojej wiedzy powódka uczyniła użytek sprzeczny z interesem pozwanej spółdzielni.

Pozwana w apelacji szczególnie wyeksponowała zarzut, że sąd błędnie przyjął, iż brak lojalności powódki i utrata do niej zaufania są nieprawdzie. Powyżej odnosząc się do zarzutu konfliktu powódki z innymi pracownikami Sąd Okręgowy przeanalizował zeznania świadków. Świadców ci wyraźnie wskazywali, że nie słyszeli o nielojalnym zachowaniem powódki. Odwołać się w tym miejscu należy do zeznań T. N., S. W., B. N.. Jedynie świadek J. S. wskazywała na nielojalność powódki - przy jednoczesnym braku opisu konkretnych zachowań powódki. Jak już wyżej opisano świadek ten odwoływał się do istnienia podejrzeń, wskazywał na krążące dokumenty, gromadzenie kopii dokumentów przetargowych. Jednakże powódka nie była jedyną osobą mającą dostęp do dokumentów pozwanej spółdzielni oraz nie zauważono jej działań na szkodę spółdzielni. Z przebiegu postępowania wynika, że tłem dla zwolnienia powódki było rozwiązanie umowy o pracę z poprzednim prezesem Zarządu B. W.. Brak jednak podstaw do ustaleń, że powódka jako bliski współpracownik B. W. w jakikolwiek sposób zachowywała się nielojalnie wobec swojego pracodawcy. Z akt sprawy nie wynika aby powódka popierała działania B. W., nieprawidłowo postępowała w czasie prac komisji przetargowej lub miała swój udział w rozpowszechnianiu dokumentów związanych z unieważnionego postępowania przetargowego. Z zeznań świadka B. N. wynika, że dostęp do powyższych dokumentów miał także przewodniczący komisji przetargowej - T. N.. Zatem błędne jest argumentowanie, że ponieważ Zarząd oraz członkowie Rady Nadzorczej nie mieli interesu w ujawnieniu tych dokumentów to prowadzi to do wniosku, że ujawniła je powódka skoro nie była ona jedyną osobą poza Zarządem i Radą Nadzorczą, która miała dostęp do nich. Z zeznań B. N. wynikało także, że z polecenia I. B. - członka Rady Nadzorczej nie przekazano powódce kluczy do wymienionego zamka do drzwi wejściowych do budynku spółdzielni. W apelacji pozwana wskazywała, iż jest to przejaw utraty zaufania do powódki. W pisemnym uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy istotnie użył sformułowania, że utrata zaufania jest nieprawdziwa. Jednak z dalszej części uzasadnienia wynika, iż Sąd Rejonowy główny nacisk położył na ustalenia, że utrata zaufania nastąpiła jednakże w okolicznościach sprawy nie była ona uzasadniona. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można stwierdzić aby utrata zaufania przez stronę pozwaną do powódki w niniejszej sprawie była uzasadniona. Z zeznań świadków wynika, że nie mają oni wiedzy o nielojalnych zachowaniach powódki. Same zaś podejrzenia nielojalnego zachowania nie mogą uzasadniać utraty zaufania. Tylko uzasadniona utrata zaufania może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, która podlega zaaprobowaniu i która prowadzi do oddalenia powództwa. W takim duchu wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 24 października 2013 roku, II PK 24/13 i w wyroku z 2 października 2012 roku, II PK 60/12.

Nie dopuścił się Sąd Rejonowy obrazy przepisów prawa materialnego. Sąd Okręgowy akceptuje stanowisko sądu I instancji, że błędne wystawienie zaświadczenia dla członka spółdzielni było zdarzeniem incydentalnym i nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd II instancji podziela pogląd prawny według, którego wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć nadzwyczajnej wagi ani doniosłości. Jednakże nie oznacza to możliwości arbitralnego i nieuzasadnionego wypowiedzenia – tak

Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2011 roku, I PK 152/10. Powódka prawidłowo wykonywała swoje obowiązki, była kulturalna i nie dała podstaw do wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Okręgowy zgadza się z możliwością wypowiedzenia umowy pracownikowi, który dopuszcza się licznych i mniej poważnych uchybień w wykonywaniu swoich obowiązków jednak takie okoliczności nie miały miejsca w przypadku powódki. Nie była ona nielejalna, sporządziła jedynie projekt świadectwa pracy, nie nadużywała pieczęci służbowej, utrata do niej zaufania nie była uzasadniona bowiem opierała się jedynie na przypuszczeniach i podejrzeniach niewłaściwego postępowania – czyni to zasadnym jej roszczenie o przywrócenie do pracy oparte na przepisie art. 45 § 1 k.p. Sąd Rejonowy przywracając powódkę do pracy miał na uwadze nie tylko brak jej konfliktu z innymi pracownikami, ale także wyżej wskazane okoliczności.

Z przepisu art. 45 § 1 k.p. wynika zasada rozstrzygnięcia sprawy o roszczenia wskazane w tym przepisie zgodnie z żądaniem poszkodowanego pracownika (sąd pracy orzeka "stosownie do żądania pracownika"). Z tego względu, jak wskazuje treść art. 45 § 2 k.p., zasądzenie odszkodowania w miejsce żadanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (por. wyroki SN z: 16 kwietnia 2003 roku, I PK 154/02, wyrok SN z 25 lipca 2006 roku, I PK 56/06). W przedmiotowej sprawie przywrócenie do pracy było rozstrzygnięciem prawidłowym i Sąd Rejonowy nie naruszył przepisu art. 45 § 2 k.p. Okoliczność, że inna osoba została zatrudniona na stanowisku powódki i wykonuje jej zadania nie świadczy o braku możliwości przywrócenia do pracy lub jego niecelowości. Regułą jest, że obowiązki zwalnianego pracownika zostają powierzone innej osobie. Nie może to jednak być oceniane na niekorzyść powódki. Pozwana wypowiadając umowę o pracę naruszyła przepisy prawa pracy – art. 45 § 1 k.p., powódka zaś skorzystała z przewidzianego przez ten przepis uprawnienia i wystąpiła z roszczeniem o przywrócenie do pracy. W tej sytuacji na pozwanej ciąży obowiązek zatrudnienia jej na dotychczasowych warunkach i organizacji pracy w sposób umożliwiający to. W wyroku z dnia 2 października 2012 roku, II PK 54/12 Sąd Najwyższy stwierdził, że brak woli współpracy nie może być uznany za dostatecznie istotną przyczynę uznania niecelowości przywrócenia pracownika do pracy. Skoro bowiem wypowiedzenie jest najczęściej wyrazem braku woli kontynuowania współpracy, to uznanie takiego braku za wystarczającą przesłankę niecelowości praktycznie wyłączałoby możliwość stosowania tej sankcji wadliwego wypowiedzenia. Wyżej przedstawiony pogląd Sąd Okręgowy w pełni podziela. Brak innych przeszkód do przywrócenia powódki do pracy.

Sąd Okręgowy oddalił wniosek o uzupełniające przesłuchanie stron z ograniczeniem do przesłuchania strony pozwanej. Zgodnie z przepisem art. 381 k.p.c. sąd II instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później. Sąd Rejonowy dowód z przesłuchania stron ograniczył do przesłuchania powódki z uwagi na zrzeczenie się takiego dowodu przez pozwaną na rozprawie 19 maja 2014 roku – karta 136 i 25 czerwca 2014 roku – karta 159. Zatem wniosek o przesłuchanie strony pozwanej jest spóźniony.

Mając powyższe na uwadze na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalono.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2002.163.1348 ze zm.) zasądzać od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia