

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2020 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Grzegorz Tyrka</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Grażyna Łazowska</b> <b>(del.) Magdalena Kimel</b>

**po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 28 września 2020r. w G.**

**sprawy z powództwa M. K.**

**przeciwko** Straży Miejskiej w Z.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanego

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 5 sierpnia 2019 r. **sygn. akt** IV P 51/19

1. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że oddala powództwo;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 400 zł (czteryście złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania przed Sądami I i II instancji.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia Magdalena Kimel

VIII Pa 214/19

## UZASADNIENIE

Powódka M. K. domagała się zasądzenia od pozwanej Straży Miejskiej w Z. na swoją rzecz kwoty 16 845 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej do dnia zapłaty tytułem odszkodowania oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy komendanta straży miejskiej. Pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z powodu utraty zaufania oraz uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Pozwana podała następujące uzasadnienie wypowiedzenia: 1) powódce polecono opracowanie i doprowadzenie do przyjęcia przez archiwum państwowe instrukcji kancelaryjnej Straży Miejskiej w Z.. Pomimo kontaktu z pracownikiem archiwum, powódka nie

była w stanie opracować instrukcji zgodnie z podanymi wytycznymi. Powódka popełniła podstawowe błędy, poczynwszy od określonej numeracji, a kończąc na zignorowaniu sugestii pracownika archiwum, który wyraźnie wskazywał wzory, z których należało skorzystać. Takie zachowanie było obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania. Brak pełnego zaangażowania doprowadziło do utraty wielu miesięcy, w których można było dostosowywać dokumenty obowiązujące w straży miejskiej do aktualnie obowiązujących norm; 2) powódka w dniach od 13 do 15 czerwca 2018 roku kierowała strażą miejską pod nieobecność komendanta i zastępcy komendanta, którzy byli w delegacji. W tym czasie powódka opuściła jednostkę straży miejskiej na kilka godzin, tym samym doprowadzając do braku nadzoru. Dodatkowo, powódka pobrała pojazd służbowy, wykorzystując go do celów prywatnych, powodując dodatkowo nieuzasadnione koszty związane z eksploatacją pojazdu. W związku z tymi zdarzeniami na powódkę została nałożona kara upomnienia; 3) powódka, pełniąc funkcję zastępcy komendanta straży miejskiej, wzięła czynny udział w kampanii wyborczej, występując w materiałach wyborczych na profilu F. A. R., popierając jej kandydaturę na urząd prezydenta miasta. Powódka, pełniąc stanowisko kierownicze, wykazała się brakiem lojalności nie tylko wobec pracodawcy, ale również wobec organu nadzorującego. Nadto, w materiale wyborczym powódka przyznała, iż aktualnie przebywa na zwolnieniu lekarskim, co wzbudziło poważne wątpliwości, co do zasadności wystawienia zwolnienia lekarskiego i tym samym niemożności powrotu powódki do pracy.

Powódka nie zgodziła się z uzasadnieniem wypowiedzenia umowy o pracę.

Powódka podała, że kwestia opracowania instrukcji kancelaryjnej pojawiła się kilka lat wcześniej. Powódka przygotowała projekt instrukcji i przekazała do zaopiniowania archiwum państwowemu. Dopiero w 2018 roku okazało się, że istnieje potrzeba modyfikacji projektu instrukcji, w szczególności w zakresie numeracji. Powódka podała, że pozostawała w kontakcie z pracownikiem archiwum, i celem wyjaśnienia wszelkich wątpliwości umówiła się na spotkanie z pracownikiem archiwum. Do spotkania nie doszło, bowiem od sierpnia 2018 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka dodała, że nie otrzymała od pracodawcy monitu, że wolno lub nierzetelnie opracowywała projekt instrukcji.

Powódka potwierdziła, że otrzymała upomnienie z powodu naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegających na samowolnym zadysponowaniu pojazdu służbowego do celów prywatnych oraz naruszeniu postanowień regulaminu pracy dotyczącego obowiązku dokonywania wpisów do książki wyjść, celu i godziny wyjścia oraz powrotu na podstawie regulaminu pracy straży miejskiej. Powódka w sprzeciwie od nałożonej kary porządkowej wyjaśniła, że dnia 13 czerwca 2018r. wraz z drugim pracownikiem udały się na kontrolę prewencyjną rejonów służbowych, co było działaniem rutynowym i nie oznaczało pozostawienia jednostki bez nadzoru, bowiem nadzór nie sprowadza się do fizycznej obecności w siedzibie jednostki, ale do podejmowania działań mających na celu sprawowanie kontroli nad podległymi pracownikami, w tym także podejmowanie działań w rejonie. Powódka podała, że była dostępna dla swoich pracowników, a w sytuacji koniecznej mogła wrócić do jednostki. Powódka podała, że będąc na kontroli rejonów służbowych, wykorzystywała ten czas także do celów prywatnych, w czasie przerwy śniadaniowej. Okoliczność ta nie może być w żaden sposób wykorzystana na jej niekorzyść. Powódka dodała, że brak wpisów w książce wyjść nie był przedmiotem jakichkolwiek uwag ze strony jej przełożonego.

Powódka podała, że nagranie z jej udziałem było dostępne wyłącznie na stronie F.'a A. R.. Powódka na nagraniu nie wypowiedziała się negatywnie na temat pracodawcy lub organu nadzorującego straż miejską. Powódka wyraziła swoje uczucia wobec kandydatki na prezydenta miasta. Powódka dodała, że wypowiedź nie była krytyką wobec kogokolwiek, a jedynie była pozytywną opinią na temat jednego z kandydatów na urząd prezydenta miasta. Powódka dodała, że nagranie odbyło się w jej domu i nie miało wpływu na proces leczenia. Powódka podała, że faktycznym powodem wypowiedzenia umowy o pracę była jej wypowiedź zamieszczona na F.'u kandydata na prezydenta miasta A. R..

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że dnia 28 czerwca 2018r. komendant straży miejskiej otrzymał mail'a podpisanego przez „zdegustowanych pracowników”. Z treści mail'a wynika, że pod nieobecność komendanta straży miejskiej, powódka

wraz z pracownikiem J. S. w czasie godzin pracy załatwiała swoje prywatne sprawy. Tę okoliczność potwierdziła J. S.. W związku z tym zdarzeniem oraz brakiem stosownych wpisów w książce wyjść pracodawca nałożył na powódkę karę upomnienia. Powódka złożyła sprzeciw od nałożonej kary porządkowej, lecz pracodawca nie uwzględnił go. Z uwagi na treść zeszytu kontroli, brak było podstaw do przyjęcia, że w dniu 13 czerwca 2018r. powódka dokonywała kontroli prewencyjnej. Pozwana wskazała, że do wpisów w książce wyjść zobowiązani są wszyscy pracownicy straży łącznie z jej komendantem. Zdaniem pozwanej trudno przyjąć tłumaczenie powódki, że na załatwienie prywatnej sprawy przeznaczyła przerwę śniadaniową, biorąc pod uwagę, że pobranie samochodu nastąpiło między godziną 10.00 a 11.00, a jego zwrot nastąpił między godziną 13.00 a 14.00.

Pozwana podała, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od dnia 10 sierpnia 2018r. do dnia 6 lutego 2019r. W tym czasie ujawnił się problem z dokończeniem opracowania instrukcji kancelaryjnej i jednolitego rzeczowego wykazu akt dla straży miejskiej, za co odpowiedzialna była powódka. Pozwana podała, że zarówno instrukcja kancelaryjna, jak i jednolity rzeczowy wykaz akt, zostały ostatecznie uzgodnione z archiwum państwowym pod nieobecność powódki. Pozwana wskazała, że analiza dokumentacji oraz kontakt z pracownikami archiwum utwierdziły go, że treść dokumentów mogła być uzgodniona wcześniej z archiwum, a brak ten był spowodowany zachowaniem powódki.

Pozwana podała, że nie ogranicza pracownikom korzystanie z praw obywatelskich, w tym prawa do posiadania poglądów politycznych. Powódka z uwagi na charakter zajmowanego stanowiska, winna jednak była dochować należytej staranności w zakresie publicznego prezentowania swoich poglądów politycznych. Na nagraniu umieszczonym na portalu społecznościowym, które było elementem kampanii wyborczej, widniał opis, że powódka jest zastępcą komendanta straży miejskiej. Pozwana podała, że opis zajmowanego stanowiska przez powódkę miał wpłynąć na wyborców. Powódka na nagraniu nie występowała jako osoba prywatna. Wystąpienie powódki nie było konsultowane ani z pracodawcą, ani z organem nadzorującym straż miejską. Pozwany to zachowanie powódki odebrał jako nielojalne i podważające zaufanie do pracownika, który jako strażnik miejski winien kierować się zasadami bezstronności i apolityczności.

***Wyrokiem z dnia 5 sierpnia 2019 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 uwzględnił powództwo, w pkt 2 i 4 orzekł o kosztach procesu, w pkt 3 orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności.***

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była pracownikiem pozwanej, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy komendanta straży miejskiej. Powódka złożyła do archiwum państwowego projekt instrukcji kancelaryjnej po zmianach w 2012r. W czasie zwolnienia lekarskiego powódki w 2018r. ujawnił się problem z dokończeniem opracowania instrukcji kancelaryjnej i jednolitego rzeczowego wykazu akt dla pozwanej straży miejskiej. Z powodu choroby powódka nie stawiała się na wcześniej umówione spotkanie z pracownikiem archiwum państwowego. W czasie nieobecności powódki pracami nad instrukcją zajęli się wyznaczeni pracownicy pozwanej. Ostatecznie instrukcja została zaakceptowana w marcu 2019r. i tego samego roku została wdrożona.

Sąd Rejonowy ustalił, że dnia 20 czerwca 2018r. do urzędu miasta dotarł mail - informacja strażników miejskich o tym, że podczas nieobecności komendanta straży miejskiej, jego zastępczyni – powódka w czasie godzin pracy dokonuje wizytacji lokali fryzjerskich, kosmetycznych oraz sklepów odzieżowych w celach prywatnych, a nie służbowych. W mail'u zarzucono, że powódka dokonywała wizyt w obecności jednej z kierowników straży miejskiej J. S. oraz, że do celów prywatnych wykorzystywała samochód służbowy.

Sąd ustalił, że dnia 29 czerwca 2018r. J. S. sporządziła notatkę służbową, w której wskazała, że w dniu 13 czerwca 2018r. wraz z powódką opuściła teren jednostki w celach prywatnych. Po powrocie dyżurny strażnik poprosił ją, aby w imieniu swoim i powódki rozpisala pobranie i zdanie pojazdu służbowego, gdyż ostatnio karta służbowa do pojazdu służbowego nie była wydawana i dyżurni nie posiadają informacji o faktycznym stanie licznika pojazdu. J. S. wskazała, że sytuacje wydania przełożonemu pojazdu bez karty i związanej z tym rozbieżności w stanie licznika na karcie drogowej z licznikiem w pojeździe zdarzały się wcześniej. Brakujące godziny kierowcy rozpisywali na siebie. W

dniu 13 czerwca 2018r. powódka wraz z J. S. pojechały do Centrum Handlowego M1. Powódka kupiła coś do jedzenia i załatwiła reklamację.

Sąd Rejonowy ustalił, że dnia 9 lipca 2018r. komendant pozwanej straży miejskiej zastosował wobec powódki karę upomnienia z powodu naruszenia ustalonej organizacji porządku w procesie pracy polegającego na samowolnym zadysponowaniu pojazdu służbowego do celów prywatnych oraz naruszenia postanowień regulaminu pracy dotyczącego obowiązku dokonywania wpisów do książki wyjść, celu i godziny wyjścia oraz powrotu, na podstawie § 13 pkt 1 lit. h oraz § 23 pkt 10 w związku z § 42 regulaminu straży miejskiej. Powódka odwołała się od nałożonej kary upomnienia wyjaśniając, że do załatwienia swoich prywatnych spraw wykorzystała przerwę śniadaniową oraz, że w związku z art. 149 § 2 k.p. nie jest podmiotem objętym rejestrowaniem godzin pracy. Pracodawca nie uwzględnił odwołania powódki.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka, przebywając na zwolnieniu lekarskim, w swoim mieszkaniu wzięła udział w nagraniu, w którym wyraziła poparcie dla A. R. kontrkandydatki ówczesnej prezydent miasta. Na nagraniu pojawił się pasek z informacją o stanowisku zajmowanym przez powódkę. Dnia 3 listopada 2018r. N. S. drogą mailową poinformowała prezydent miasta, że powódka z była zastępczynią komendanta straży miejskiej agitując publicznie za kandydaturą A. R. na stanowisko prezydenta miasta.

Dnia 6 lutego 2019r. powódka otrzymała oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podał, że pozwana spełniła wymóg art. 30 § 4 k.p., wskazując powódce na piśmie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę; natomiast dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę znaczenie ma, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie, dawały podstawę do uznania naganności zachowania pracownika (choćby nawet nie można mu było przypisać subiektywnego zawinienia) i w konsekwencji uzasadniały rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę. Sąd Rejonowy wskazał, że obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy, musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Pracodawca może bowiem utracić, niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę, zaufanie do pracownika nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków (choćby w postaci niedołożenia należytej staranności), ale także wtedy, gdy zachowanie pracownika jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwana nie udowodniła zasadności dokonanego powódce wypowiedzenia. Materiał dowodowy potwierdził prawdziwość stawianych powódce zarzutów nienależytego wykonywania obowiązków, jednak charakter naruszeń dokonanych przez powódkę nie uzasadniał rozwiązania stosunku pracy. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że kwestia dostosowania instrukcji kancelaryjnej pojawiła się u pracodawcy już w 2012r., kiedy powódka złożyła pierwszy projekt. Później wielokrotnie kontaktowała się z pracownikami archiwum państwowego. Powódka miała nawet umówione spotkanie, jednakże nie doszło ono do skutku, z powodu zwolnienia chorobowego powódki. W międzyczasie przełożony powódki sam nie angażował się w prace nad instrukcją, nie sygnalizował powódce, że prace winny być przyśpieszone, nie wskazywał jej, że działa opieszale. Dopiero w 2019r., w czasie nieobecności powódki spowodowanej chorobą, prace nad instrukcją powierzył innym pracownikom. Ostatecznie Instrukcja została zaakceptowana w marcu 2019r. tego samego roku została również wdrożona. Opisane powyżej okoliczności nie wskazują, zdaniem Sądu Rejonowego, na rażące czy nawet znaczące zaniedbanie obowiązków przez powódkę. Sąd Rejonowy podkreślił, że prace nad instrukcją przyśpieszyły dopiero po przydzieleniu jej trzyosobowemu zespołowi.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka załatwiała w dniu 13 czerwca 2018r. prywatne sprawy w godzinach pracy w Centrum Handlowym M1, przy użyciu samochodu służbowego oraz nie dokonała wpisu w księdze wyjść. Zachowania te Sąd Rejonowy uznał za naganne; jednakże podniósł, że za powyższe przewinienie pozwana wymierzyła już powódce

karę porządkową. Skoro więc przełożony powódki nie uważał, aby przewinienie to wymagało innej reakcji niż upomnienie, to trudno uznać je – zdaniem Sądu Rejonowego – za uzasadnioną przyczynę zwolnienia powódki z pracy, w sytuacji kiedy od przewinienia do wręczenia powódce wypowiedzenia upłynął okres ponad pół roku. Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 1 grudnia 2016r., w sprawie I PK 86/16, jeżeli pracownik po stwierdzeniu uchybień i zaniedbań pracuje potem przez dłuższy czas (półtora roku lub dwa lata) bez zastrzeżeń do jego pracy ze strony pracodawcy, to wypowiedzenie mu po upływie tego czasu umowy o pracę z powołaniem się na owe uchybienia lub zaniedbania jako przyczynę tej decyzji może zostać ocenione jako nadużycie prawa podmiotowego przez pracodawcę na podstawie art. 8 k.p.

Odnosząc się do zarzutu wzięcia udziału w kampanii wyborczej, Sąd Rejonowy uznał, że to zachowanie powódki nie daje podstaw do uznania, by mogło ono stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy. Powódka miała prawo wyrażać swoje poparcie dla wybranego przez siebie kandydata, jednak powinna zadbać o to, by jej wypowiedzi umieszczane na portalu społecznościowym nie były wiązane z zajmowanym przez nią stanowiskiem. Sąd Rejonowy wskazał, że do nagrania doszło w czasie, gdy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, jednakże zostało ono dokonane w domu powódki, a pozwana nie wykazała, żeby kolidowało z procesem leczenia powódki. Zdaniem Sądu Rejonowego nie można mówić o braku lojalności powódki wobec przełożonego - urzędującej prezydent, gdyż organem nadzorującym w przypadku powódki nie jest konkretna osoba, ale organ jednostki samorządu terytorialnego – prezydent miasta.

Reasumując, Sąd Rejonowy uznał, że zarzucane zachowania powódki nie uzasadniały utraty zaufania do niej i brak było podstaw do rozwiązania z nią stosunku pracy.

Sąd Rejonowy orzekł o odszkodowaniu na mocy art. 45 k.p. w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p., art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a o rygorze natychmiastowej wykonalności na mocy art. 477<sup>2</sup> k.p.c. O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 98 k.p.c., §1, § 3, § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015, poz. 1804, ze zm.), art. art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

***Pozwana zaskarżyła wyrok w całości, domagając się zmiany wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenia od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.***

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa, a to:

- art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny, naruszający zasady logiki i doświadczenia życiowego;

- art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p. poprzez ustalenie, że dokonane przez pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę nie było uzasadnione, powodując tym samym konieczność orzeczenia o odszkodowaniu.

Na uzasadnienie podano, że Sąd Rejonowy uznając, iż zarzucane powódce zachowania, objęte treścią wypowiedzenia, były prawdziwe, błędnie jednak przyjął, że wypowiedzenie umowy o pracę nie było uzasadnione. Pozwana podała, że utraciła zaufanie do powódki po tym, jak powódka w czasie godzin pracy, korzystając ze służbowego samochodu, załatwiała prywatne sprawy. Na powódkę nałożono karę porządkową. Stopień naruszenia obowiązków pracowniczych był na tyle duży, że pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Pozwana podniosła, że po nałożeniu kary porządkowej dnia 9 lipca 2018r., powódka nie świadczyła pracy dłużej, bowiem od dnia 10 sierpnia 2018 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Dopiero w czasie przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim pojawił się problem z instrukcją kancelaryjną i jednolitym rzeczowym wykazem akt dla straży miejskiej. To powódka była odpowiedzialna za przygotowanie dokumentacji i zatwierdzenia jej treści przez archiwum państwowe. Powódka nie informowała przełożonego o problemach związanych z zatwierdzeniem dokumentacji przez archiwum państwowe. Nie wykonanie zadania przez powódkę, a następnie zwolnienie lekarskie powódki spowodowało, że pracodawca

przekazał zadanie do wykonania innym pracownikom. Powódka nie wykazała, kiedy umówiła się na spotkanie z pracownikiem archiwum. Pozwana wskazała, że od dnia 10 sierpnia 2018r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie było z nią kontaktu. Przełożony dowiedział się o udziale powódki w kampanii wyborczej z maila nadesłanego przez mieszkańca miasta. Pozwana zarzuca powódce fakt, że wzięła udział w kampanii wyborczej jako zastępca komendanta straży miasta. Powódka z uwagi na charakter pracy oraz zajmowane stanowisko, winna była dochować należytej staranności w zakresie publicznego prezentowania swoich poglądów politycznych. Powódka, biorąc udział w kampanii wyborczej, zachowała się nielojalnie wobec pracodawcy, z którym tego zachowania nie konsultowała.

Pozwana dodała, że dokonując oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę, należy wziąć pod uwagę wszystkie przyczyny ustania stosunku pracy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były prawdziwe. Pozwana podniosła, że ocena Sądu Rejonowego była błędna i nie można było przyjąć, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie były na tyle doniosłe, aby uzasadniały rozwiązanie z powódką stosunku pracy.

***Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.***

Na uzasadnienie podano, że apelacja pozwanej sprowadza się do odmiennej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Powódka była wieloletnim pracownikiem, którego pracodawca darzył zaufaniem. Powódka proponowała takie zmiany w dokumentacji, które pociągały za sobą kolejne problemy. W związku z tym pracownik archiwum państwowego wymagał nanoszenia kolejnych poprawek w dokumentacji. Powódka chciała spotkać się z pracownikiem archiwum, celem ostatecznego sporządzenia dokumentacji, ale poszła na zwolnienie lekarskie. Powódka dodała, że pracodawca nie powziął żadnych kroków, celem zdyscyplinowania powódki do szybszego zakończenia prac nad instrukcją kancelaryjną. Powódka podała, że przed nałożeniem na nią kary porządkowej, pracodawca nie wysłuchał jej; nadto, pracodawca za naruszenie dyscypliny pracy ukarał tylko ją a nie drugiego pracownika, z którym była poza pracą. Powódka dodała, że na nagraniu nie krytykowała kogokolwiek, a wyraziła pozytywną opinię o kandydacie na urząd prezydenta miasta. Powódka podniosła, że nikt nie konsultował z nią podpisu pod jej wypowiedzią, z którego wynika, że była zastępcą komendanta straży miejskiej.

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

Sąd II instancji rozpoznaje sprawę i orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z jego prekluzji – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 roku, w sprawie III CSK 128/05, opublikowany w L..

Pozwana zarzuciła naruszenie art. 233 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami 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. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999r., w sprawie II UKN 685/98; z dnia 29 września 2000r., w sprawie V CKN 94/00; z dnia 14 grudnia 2001r., w sprawie V CKN 561/00).

Sąd Rejonowy wadliwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy przez pryzmat art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 k.p., naruszając regułę wyrażoną w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy przyjął, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były prawdziwe, ale nie uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy. Sąd Rejonowy nie uzasadnił należycie swojego stanowiska.

Należy zauważyć, że zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Podsumowując, skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Pozwana zarzuciła powódce uchybienie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i tym samym utratę zaufania. Powódka, zastępując komendanta straży miejskiej, dnia 13 czerwca 2018 roku opuściła stanowisko pracy, i korzystając z pojazdu służbowego, załatwiała prywatne sprawy. Powódka naruszyła obowiązujący u pozwanej regulamin pracy poprzez wykorzystanie pojazdu służbowego do czynności niezwiązanych z wykonywaną pracą lub niezgodnie z ich przeznaczeniem (§ 13 pkt 1 lit. h) oraz poprzez nie ewidencjonowanie w książce wyjść celu i godziny wyjścia, a po powrocie również godziny powrotu (§ 23 pkt 10). Za to naruszenie organizacji i porządku pracy pracodawca nałożył na powódkę karę porządkową dnia 9 lipca 2018 roku i nie uwzględnił sprzeciwu powódki.

Należy przypomnieć, że w myśl wytycznych Sądu Najwyższego zawartych w uchwale z 27 czerwca 1985r., w sprawie III PZP 10/85, teza VII, zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej za określone przewinienie nie stoi na przeszkodzie uznaniu, iż uzasadnia ono wypowiedzenie umowy o pracę, gdy waga tego przewinienia jest znaczna. Wypowiedzenie nie jest bowiem karą i nie ma przeszkód do jego stosowania z powodu tego samego przewinienia, które stanowiło podstawę wymierzonej kary porządkowej, jeżeli uzasadnia to waga przewinienia. Pozwana słusznie przyjęła, że powódka świadczyła pracę na kierowniczym stanowisku i w związku z tym należało wobec niej zastosować ostrzejsze kryteria oceny jej pracy. Należy podnieść, że naganne zachowanie powódki miało miejsce w czasie, kiedy zastępowała nieobecnych komendanta i jego zastępcy. Sąd Rejonowy błędnie oparł się na wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2016 roku, w sprawie I PK 86/16, bowiem powódka od dnia 10 sierpnia 2018r. do rozwiązania umowy o pracę nie świadczyła pracy.

W wyroku z dnia 24 października 2013 r., w sprawie II PK 24/13 Sąd Najwyższy stwierdził, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Kontynuacja tej linii orzeczniczej znalazła wyraz także w wyroku z 17 grudnia 2014r., w sprawie I PK 122/14. Sąd Najwyższy stwierdził, że gdy uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia byłaby utrata zaufania spowodowana naruszeniem „zwykłych” obowiązków pracowniczych, trzeba podać konkretną i rzeczywistą przyczynę oraz obiektywne i racjonalne przesłanki utraty zaufania, które wykluczają subiektywne i arbitralne oceny pracodawcy. Dlatego utrata zaufania wskazywana jako przyczyna wypowiedzenia nie może wynikać z samowoli czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997r., w sprawie I PKN 385/97 oraz z dnia 12 lipca 2001r., w sprawie I PKN 539/00). Zatem utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie mu stosunku pracy, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, aby nadal darzył go zaufaniem. Pracodawca, który chce powołać taką przyczynę wypowiedzenia, musi rozważyć, czy w okolicznościach skłaniających go do podjęcia takiej decyzji nadużycie zaufania wiązało się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie dało mu się przypisać subiektywnego zawinienia. Wskazać należy dodatkowo, że obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego przez pracodawcę musi być oceniana we wszelkich okolicznościach faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., w sprawie II PK 156/08).

Istotna w sprawie jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, ile przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli powody utraty zaufania do zatrudnionego są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009r., w sprawie II PK 251/08).

Należy zgodzić się z pozwaną, że opuszczenie stanowiska pracy przez powódkę – zastępującą przełożonego – w czasie pracy w celach prywatnych i wykorzystanie w tym celu służbowego pojazdu, stanowi obiektywny powód utraty zaufania pracodawcy. To zachowanie powódki stanowi wystarczającą przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy.

Pozwana podała, że utraciła zaufanie do powódki, bowiem pracownik w czasie zwolnienia lekarskiego uczestniczył w nagraniu spotu wyborczego, gdzie wypowiadał się jako zastępca komendanta straży miejskiej, o czym świadczy opis przy pracowniku na nagraniu. S. wyborczy, w którym uczestniczyła powódka, został upubliczniony. Pozwana uznała, że powódka nie powinna była udzielać wypowiedzi, które byłyby wiązane z jej stanowiskiem pracy. Powódka podała, że udział w nagraniu nie miał wpływu na proces leczenia. Powódka zwróciła uwagę, że nikt nie konsultował z nią, aby wskazać na spocie, iż wypowiada się zastępca komendanta straży miejskiej. Powódka dodała, że nie krytykowała żadnego kandydata a jedynie udzieliła poparcia jednemu kandydatowi.

Należy zwrócić uwagę, że jednorazowe, incydentalne zachowanie powódki, utrwalone na nagraniu nie usprawiedliwiało utraty zaufania do powódki po stronie pracodawcy. Powódka w trakcie swojego zatrudnienia u pozwanej nie manifestowała w żaden sposób swoich przekonań politycznych i wykonując czynność w toku kampanii wyborczej kandydata na urząd prezydenta miasta, do zadań powódki nie należały czynności agitatorskie, czy polityczne.

Należy podnieść, że pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności pozostające w sprzeczności z celem tego zwolnienia, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w ten sposób w dobro pracodawcy. Jednocześnie działa on w sposób sprzeczny ze swoimi obowiązkami takimi jak lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwiania nieobecności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2001r., w sprawie I PKN 638/00). Wykonywanie pracy (prowadzenie innej działalności) w czasie zwolnienia lekarskiego może być kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wówczas, gdy podwładny swoim zachowaniem przekreśla cele zwolnienia lekarskiego – jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do wykonywania pracy, przez co narusza interes pracodawcy polegający na gotowości pracownika do świadczenia pracy (na możliwości korzystania z pracy osoby w pełni sprawnej fizycznie i psychicznie) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 2003r., w sprawie I PK 208/02). Zatem pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności ewidentnie sprzeczne z celem tego zwolnienia, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza wykonuje czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami. Takie zachowanie może uzasadniać nie tylko wypowiedzenie umowy o pracę, ale nawet – w konkretnych okolicznościach – może zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2007r., w sprawie II PK 85/07).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, pozwana nie wykazała, że powódka, biorąc udział w nagraniu w swoim mieszkaniu, doprowadziła do przedłużenia procesu leczenia i odzyskania zdolności do pracy.

Pozwana zarzuciła, że powódka nie była w stanie opracować instrukcji zgodnie z podanymi wytycznymi archiwum państwowego. Bezsporne jest, że powódka była odpowiedzialna za opracowanie projektu instrukcji kancelaryjnej i jednolitego rzeczowego wykazu akt i doprowadzenie do przyjęcia tych dokumentów przez archiwum państwowe. Z akt sprawy wynika, że powódka prowadziła korespondencję z archiwum państwowym. Powódka przedstawiała pracownikowi archiwum projekt dokumentacji; następnie pracownik archiwum zwracał dokumentację wraz z uwagami. Powódka poprawiała projekt dokumentacji. Z uwagi na fakt, że kontakt między powódką a pracownikiem był telefoniczny lub na piśmie, powódka umówiła się z pracownikiem archiwum, aby wyeliminować błędy z projektu dokumentacji. Do spotkania nie doszło, bowiem powódka poszła na zwolnienie lekarskie. Pisma archiwum o



uwagach w zakresie opracowania projektu dokumentacji były kierowane do komendanta straży miejskiej. Zatem przełożony powódki posiadał wiedzę o problemie w opracowaniu dokumentacji zgodnie z wytycznymi archiwum i nie podjął żadnych czynności. Nie można uznać, że zaangażowanie powódki w przygotowaniu dokumentacji zgodnie z wytycznymi archiwum jest powodem utraty zaufania pracodawcy oraz stanowi uchybienie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

Reasumując, skoro jedna przyczyna uzasadniała wypowiedzenie powódce umowy o pracę, to należało zmienić zaskarżony wyrok w całości i oddalić powództwo na mocy art. 386 § 1 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego za I i II instancję orzeczono na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1, § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800).

(-) Magdalena Kimel (-) Grzegorz Tyrka (spr.) (-) Grażyna Łazowska

sędzia del. sędzia sędzia