

Sygn. akt IVPa 73/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Małgorzata Maleszka

SSR del. Andrzej Kurzych

Protokolant stażysta Emilia Hamerlińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 stycznia 2018 r. w T.

sprawy z powództwa **A. K. (1)**

przeciwko **Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w B.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego Okręgowego Inspektoratu Pracy w B.

od wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 31 października 2017 r. sygn. akt IV P 238/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. na rzecz powódki A. K. (1) 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

/-/SSR del. Andrzej Kurzych /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSO Małgorzata Maleszka

IV Pa 73/17

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Toruniu wyrokiem z dnia 31 października 2017 r. przywrócił powódkę A. K. (1) do pracy w pozwanym Okręgowym Inspektoracie Pracy

w B. na dotychczasowych warunkach; zasądził od pozwanego na rzecz powódki 1.080 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego w Toruniu 262,98 zł tytułem zwrotu wydatków.

Uzasadniając powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była pracownikiem pozwanego od 29 maja 1995 roku. Początkowo była zatrudniona na stanowisku referenta, na podstawie umowy na czas określony. Od 11 grudnia 1997 roku została zatrudniona na czas nieokreślony. Od 1 maja 2001 roku objęła stanowisko starszego referenta administracyjnego, a od 1 lipca 2008 roku stanowisko radcy. Ostatnio wykonywała pracę za wynagrodzeniem w średniej wysokości 3.561,60 złotych miesięcznie.

Powódka wykonywała pracę w sekretariacie Oddziału pozwanego w T.. Obsługiwała sekretariat, prowadziła rejestry, zajmowała się przychodzącą korespondencją, prowadzeniem list obecności, książki wyjść prywatnych i służbowych, zastępowaniem pracownicy B. R. pod jej nieobecność oraz innymi zadaniami związanymi z obsługą administracyjną. Była zobowiązana do dochowania tajemnicy służbowej.

Pracownicy Oddziału, w tym powódka, mieli obowiązek stosowania się do postanowień Zarządzenia Głównego Inspektora Pracy z dnia 6 lipca 2004 w sprawie instrukcji kancelaryjnej dla jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy. Otrzymali też od ówczesnego kierownika Oddziału T. B. (1) polecenie z dnia 14 stycznia 2015 roku w zakresie szczegółowych zasad obiegu i rejestracji pism wpływających i zasad wysyłki pism. Polecenie było rozsyłane do poszczególnych osób mailowo przez powódkę. Powódka miała obowiązek zastosować się do wskazanej procedury obiegu i rejestracji pism. Nie różniła się ona zasadniczo od zasad obowiązujących wcześniej.

Program komputerowy służący do rejestracji pisma dla skutecznego zakończenia procesu rejestracji wymagał wprowadzenia danych inspektora, na którego dekretowane jest dane pismo. Rubryka „Pracownik” nie mogła pozostać pusta. W związku z tym nie było możliwe dokonanie rejestracji przed zadekretowaniem pisma przez kierownika Oddziału lub upoważnioną do tego osobę.

W efekcie podczas przyjmowania pisma w Oddziale w T. najpierw powódka przykładła na piśmie pieczęć wpływu, a następnie kierownik Oddziału dekretowała pismo, określając, dla którego z inspektorów jest przeznaczone. Dopiero wówczas powódka otrzymywała pismo ponownie i rejestrowała wpływ pisma. Taka kolejność czynności została uwzględniona w poleceniu kierownika Oddziału z dnia 14 stycznia 2015 roku w zakresie szczegółowych zasad obiegu i rejestracji pism wpływających i zasad wysyłki pism.

W Oddziale w B. problem z rejestracją pism przed ich zadekretowaniem był rozwiązywany odmiennie. Mianowicie, początkowo pracownica sekretariatu po przyjęciu pisma rejestrowała je „na siebie”, wpisując swoje nazwisko w miejsce przeznaczone na dane inspektora rozpoznającego sprawę, a następnie po dekretacji zmieniała zapis w rubryce „Pracownik”. Po pewnym czasie uzyskała pomoc informatyka, który dokonał zmiany w programie, umożliwiającej umieszczenie w tej rubryce określenia „pismo w dekretacji”. Wówczas przy rejestracji posługiwała się tym oznaczeniem, a po otrzymaniu zadekretowanego pisma zmieniała zapis na dane inspektora, dla którego kierownik zadekretował pismo.

Przyjętą w Oddziale w T. praktyką, akceptowaną przez kierownika Oddziału, choć niezgodną z instrukcją kancelaryjną, było to, że niektórych pism wpływających nie rejestrowano. Dotyczyło to odpowiedzi udzielanych faksem przez Urzędy Pracy na pytania inspektorów pracy, które to odpowiedzi były niezwłocznie przekazywane konkretnemu, oczekującemu inspektorowi. W ślad za faksem przychodziło później pismo wysłane pocztą. Nie rejestrowano także dokumentów, które inspektorzy dołączali do protokołu kontroli jako załączniki. W większości przypadków takie dokumenty inspektorzy otrzymywali w miejscu kontroli lub pracodawcy przynosili je osobiście do Oddziału. Inspektorzy nie zanosili ich do sekretariatu w celu zarejestrowania wpływu. Sami sporządzali wykaz takich dokumentów.

Z reguły takie dokumenty nie przechodziły przez kancelarię, ale zdarzało się, że pracodawca, który przyniósł dokumenty, nie zastał inspektora i wówczas zostawiał materiały dla niego w sekretariacie. Wówczas też nie były one rejestrowane.

Praktykowano także, za aprobatą kierownika Oddziału, iż w przypadku pilnych spraw, w sytuacji, kiedy bezpośrednio po wpływie pisma nie było osoby mogącej je zadekretować, inspektor, którego dotyczyło pismo, otrzymywał od powódki kopię pisma jeszcze przed jego zadekretowaniem przez kierownika oddziału. Następnie, po zadekretowaniu i zarejestrowaniu, inspektor odbierał oryginał. Takie postępowanie usprawniało pracę urzędu.

W Oddziale w B. rejestrowano natomiast wszystko, co przechodziło przez kancelarię, także faksy i maile, z wyjątkiem życzeń świątecznych, publikacji, ofert, reklam, zwrotnych potwierdzeń odbioru. Na ustne polecenie Okręgowego Inspektora Pracy obowiązek rejestracji objął także dokumenty stanowiące załączniki do protokołu kontroli. Nie

wydawano inspektorom kopii pism niezadekretowanych, a w pilnych sprawach jedynie informowano inspektora, że pismo wpłynęło i może się z nim zapoznać.

Po rozwiązaniu umowy z powódką nowy kierownik Oddziału zarządził, aby załączniki do protokołów kontroli także przechodziły przez sekretariat i były rejestrowane.

Powódka nie dokonała rejestracji w programie Kancelaria pisma, które wpłynęło do sekretariatu Oddziału za pośrednictwem poczty w dniu 15 września 2014 roku. Były to dokumenty przesłane ze Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Przedsiębiorstwa (...), celem dołączenia do protokołu kontroli. Koperta była zaadresowana do inspektora M. N. (1), jako przeprowadzającej kontrolę. Pismo zostało przedłożone kierownikowi Oddziału i zadekretowane dla M. N. (1), przez umieszczenie przyporządkowanego jej numeru w odpowiedniej rubryce pieczętki dekretacji.

Powódka nie dokonała rejestracji w programie Kancelaria także pisma, dotyczącego tego samego podmiotu, które wpłynęło do sekretariatu Oddziału faksem w piątek 30 stycznia 2015 roku. Po jego wpłynięciu sporządziła i przekazała kopię dla adresatki - inspektora M. N. (1), a następnego dnia roboczego - w poniedziałek 2 lutego 2015 roku, przekazała pismo do dekretacji kierownikowi Oddziału. Po zadekretowaniu pisma także nie uzupełniła zapisu w programie Kancelaria, ponieważ oryginał pisma już do niej nie trafił - kierownik przekazała go bezpośrednio M. N. (1). Kierownik nie uważała, że postępowanie powódki - wydanie inspektorowi kopii pisma przed dekretacją, było nieprawidłowe.

W dniu 18 lutego 2015 roku miała miejsce rozmowa Okręgowego Inspektora Pracy w B. M. P. (1) z R. R., przedstawicielem Spółki z o.o. Przedsiębiorstwa (...), na temat jej kontaktów z inspektorem M. N. (1). W trakcie rozmowy R. R. poinformowała M. P. (1), że M. N. (1) ma „zaprzyjaźnioną sekretarkę” w Oddziale w T., która zbiera dla niej informacje i kseruje dokumenty, na przykład dotyczące podpisania listy obecności i przeprowadzenia tego dnia szkolenia w G. przez M. P. (1) lub T. B. (1). Stwierdziła, że jest w posiadaniu kopii dokumentów, które otrzymała od M. N. (1). Pokazała część otrzymanych dokumentów, wśród których znajdowały się odpowiedzi na skargi, tabela zawierająca zestawienie skarg i inne wewnętrzne dokumenty pozwanego. Oświadczyła, że od M. N. (1) wie, iż cokolwiek wpłynie, to sekretarka do niej dzwoni i ją informuje.

W efekcie otrzymanych przez M. P. (1) informacji, przeciwko M. N. (1) zostało wszczęte postępowanie karne, dotyczące ujawniania tajemnicy służbowej.

W dniu 25 lutego 2015 roku do sekretariatu Oddziału zgłosił się petent z pismem zawierającym skargę dotyczącą Przedsiębiorstwa (...). W załącznikach do skargi znajdowały się dane osobowe, w tym adres skarżącego. Nie został on przez powódkę wylegitymowany, ponieważ powódka nie miała takich uprawnień i nigdy nie legitymowała osób składających skargi w sekretariacie. Skargi były uważane za anonimowe jedynie wtedy, gdy nie zawierały imienia nazwiska i adresu skarżącego. Anonimowe skargi co do zasady także były rozpoznawane, za wyjątkiem sytuacji, gdy występowało nadmierne obciążenie pracą lub inna była decyzja kierownika Oddziału. Skargi nie będące anonimowymi musiały być rozpoznane w terminie 30 dni.

W dniu 4 marca 2015 roku M. P. (1) zwróciła się do T. B. (1), jako kierownika Oddziału w T., o polecenie powódce, aby sporządziła notatkę służbową z przyjęcia skargi, z zaznaczeniem, że nie wylegitymowała skarżącego. T. B. (1), której nie było tego dnia w Oddziale, telefonicznie przekazała polecenie powódce. Polecenie zamieszczenia w notatce informacji o niewylegitymowaniu skarżącego powódka uznała za nieuzasadniony zarzut niewłaściwego wykonania obowiązków, do którego się nie poczuwała, uznając, że nie miała ani uprawnień, ani obowiązku legitymowania. W związku z tym powódka sporządziła notatkę, szczegółowo opisując przyjęcie skargi i załączników, a także sposób podania danych osobowych przez skarżącego, jednak nie zamieściła w notatce informacji o jego niewylegitymowaniu. Notatkę przesłała faksem do Oddziału w B.. Następnego dnia T. B. (1) zapoznała się z notatką powódki i wyraziła niezadowolenie z faktu, że powódka nie umieściła w niej informacji o niewylegitymowaniu skarżącego. Stwierdziła, że notatka nie jest prawidłowa, jednak nie poleciła powódce zmiany treści notatki. Powódka zdenerwowała się uwagą przedłożonej, stwierdzając, że kierownik nie powinna jej sugerować, co ma pisać.

Powódka podzieliła się swoimi wątpliwościami co do obowiązku legitymowania ze współpracownikami, mówiąc im o otrzymanym poleceniu zamieszczenia w notatce informacji, iż nie wylegitymowała skarżącego i pytając, czy powinna legitymować. Inspektorzy, z którymi powódka o tym rozmawiała, uznali sytuację za dziwną, przypuszczali, że treść notatki miała uzasadnić potraktowanie skargi jak anonimowej. Osoby, z którymi powódka nie rozmawiała bezpośrednio, dowiedziały się o tej sytuacji od innych pracowników. Wywołało to wśród inspektorów dyskusję o tym kto i kiedy powinien legitymować petentów, a także dywagacje o celu, dla którego Okręgowa Inspektor Pracy zażądała sporządzenia notatki.

W kolejnej rozmowie przełożona wyjaśniła powódce, że nie miała zamiaru niczego na niej wymuszać. Powódka zaproponowała, że dopisze do notatki brakujące zdanie, jednak T. B. (1) stwierdziła, że nie ma takiej potrzeby.

M. P. (1) także nie polecała powódce zmiany treści notatki.

W piątek 6 marca 2015 roku powódka otrzymała informację, że w poniedziałek 9 marca ma stawić się w Inspektoracie w B. na spotkanie z M. P. (1). Nie informowano powódki, jaki jest cel spotkania. Powódka zamierzała wykonać polecenie i pojechać w poniedziałek do B., dlatego powiadomiła współpracowników, że tego dnia nie będzie jej w Oddziale w T.. Wychodząc z pracy źle się czuła i została zawieszona do lekarza. Od 9 marca 2015 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Zwolnienie lekarskie powódki dostarczyła do Oddziału M. N. (1), która 6 marca towarzyszyła powódce w przychodni.

W dniu 11 marca 2015 roku T. B. (1) sporządziła notatkę, w której opisała rozmowy z powódką dotyczące notatki z 4 marca 2015 roku, wskazując, że powódka powiedziała „nie będziesz mi mówiła co mam pisać”, a także, że powódka była zdenerwowana. Kierownik Oddziału przywołała również okoliczność, że w tej samej rozmowie zwróciła powódce uwagę na zbyt późne otwieranie przez powódkę bramy wjazdowej na parking dla inspektorów, na co powódka stwierdziła, że nie należy to do jej obowiązków. Następnie T. Ż. przekazała T. B. (1), że usłyszała, jak powódka mówiła, że nie jest jej sekretarką, tylko urzędu. W notatce T. B. (1) wskazała też, że powódka, a po niej także inna pracownica, pytała kierownika, w jakim celu powódka ma się stawić w B. w dniu 9 marca 2015 roku. Natomiast 9 marca powódka telefonicznie poinformowała, że ma zwolnienie lekarskie do 23 marca 2015 roku.

W dniu 24 kwietnia 2015 roku w prasie ukazał się artykuł pod tytułem „Inspekcja podstępnych rozgrywek”, w którym znalazła się między innymi informacja o tym, że na jednej z pracownic (...) Inspekcji Pracy usiłowano wymusić, by potraktowała skargę „złożoną przez przedsiębiorcę konkurującego z firmą pani R.” jako anonimową, ponieważ nie wylegitymowała skarżącego. W artykule podano, że pracownica odmówiła, bo jeśli ktoś podaje swój adres w załączonych do skargi dokumentach, nie może być traktowany jako osoba anonimowa. Odmowa miała według treści artykułu skutkować wezwaniem pracownicy „na dywanik” do szefowej. Zacytowano tekst, który miał stanowić fragment listu do redakcji, iż „K. była przerażona, że ją zwolnią i tak się rozchorowała, że poszła na zwolnienie lekarskie.” W artykule wskazano, że autorami listu są „pracownicy inspekcji”, którzy podają przykłady „koleżanek i kolegów”.

W kolejnym artykule prasowym wskazano, że niewymieniona z nazwiska, oznaczona jako „K.” „inspektorka” dowiedziała się o zamiarze jej zwolnienia, między innymi za przekazywanie prasie informacji objętych tajemnicą służbową. Autor artykułu zapewnił, że nie jest ona informatorką gazety.

Informację o treści skargi złożonej w sekretariacie Oddziału w T. oprócz powódki, kierownika Oddziału i inspektora, któremu przydzielono skargę do rozpoznania, mieli także inni pracownicy pozwanego, w tym B. R. i pracownicy Inspektoratu w B. - B. K., jako pracownik sekretariatu oraz druga osoba, prowadząca centralny rejestr skarg.

Inspektorzy pracowali nad dokumentacją w wieloosobowych pokojach. Często rozmawiali między sobą o prowadzonych sprawach, radząc się sobie nawzajem. Zdarzało się, że wymieniali przy tym nazwy kontrolowanych podmiotów. Rozmowy takie odbywały się również w sekretariacie.

Powódka nie była osobą, która przekazywała poufne informacje do prasy.

W tym okresie część pracowników, w tym M. N. (1), M. G. i powódka, zarzucała Okręgowemu Inspektorowi Pracy M. P. (1) stosowanie mobbingu, co także opisano w artykule prasowym. Relacje między powódką i kierownikiem Oddziału T. B. (1) uległy pogorszeniu na przełomie roku 2014 i 2015, choć nadal były oceniane przez przełożoną jako poprawne. Powódka czuła się przeciążona pracą, skarżyła się inspektorom pracy i kierownikowi, że nie jest w stanie wykonywać wszystkich obowiązków, że brakuje jej czasu. Zdarzało jej się płakać w pracy.

Mimo napiętych relacji powódka była oceniana przez współpracowników jako osoba o wysokiej kulturze osobistej. Nie zdarzało jej się zachowywać nieodpowiednio czy nieuprzejmie ani wobec kierownika, ani wobec inspektorów. Zdarzało się natomiast, że była nerwowa i rozdrażniona.

Z uwagi na oskarżenia o mobbing Główny Inspektor Pracy zarządził przeprowadzenie ankiet antymobbingowych w ramach doraźnej kontroli problemowej, wśród pracowników pozwanego. Badanie przeprowadzono w dniach 19-21 stycznia 2015 roku, w tym 20 stycznia w Oddziale w T..

Ankiety przeprowadzał kierownik sekcji kontroli wewnętrznej Głównego Inspektoratu Pracy J. O. (1). Sposób rozdawania ankiet, które były numerowane, wydawanych według listy obecności, na której zaznaczano odbiór ankiety przez daną osobę, zrodził wśród pracowników obawy o zachowanie anonimowości badania. Pracownicy reagowali emocjonalnie i dzielili się między sobą swoimi zastrzeżeniami oraz zgłosili pomysł wymienienia się ankietami.

Jeden z pracowników Oddziału zgłosił te uwagi J. O. (1). Po porównaniu numeru ankiety z numerem na liście obecności ten pracownik stwierdził, że numery się nie pokrywają i przeprosił.

Wątpliwości i uwagi innych osób dotarły także do powódki, odbierającej ankietę jako ostatnia. Powódka, odbierając swoją ankietę stwierdziła, że badanie nie spełnia wymogu anonimowości, bo ankiety i lista obecności są ponumerowane. J. O. (1) poinformował powódkę, że numery na ankietach nie pokrywają się z numerami pracowników na liście. Powódka oświadczyła, że nadal nie jest przekonana o anonimowości i powiedziała, że tylko ona ma odwagę zwrócić uwagę na ten „proceder”. J. O. (1) poczuł się dotknięty podejrzeniem o nieuczciwe przeprowadzanie badania i tym, że oskarżenie słyszeli inni pracownicy, obecni w pokoju obok. Powiedział, że pracownicy, jeśli chcą, mogą wymienić się ankietami.

Rozmowa miała miejsce przy biurku powódki. Powódka była wzburzona, jednak nie podniosła głosu ani nie krzyczała, nie używała obraźliwych słów.

Po przekazaniu powódce ankiety J. O. (1) udał się wraz z T. B. (1) do jej gabinetu i więcej już nie rozmawiał z powódką. T. B. (1) przeprosiła go za wypowiedź powódki.

Ostatecznie niektórzy pracownicy za akceptacją J. O. (1) pozamieniali się ankietami, losując je między sobą.

W dniu 27 marca 2015 roku J. O. (1) sporządził notatkę, w której poskarżył się na bezpodstawną ocenę jego postępowania przez powódkę, sugerującą świadome działanie, nacechowane złymi intencjami. Uznał to za podważanie jego autorytetu i zarzucanie nieuczciwości. Wskazał na emocjonalny sposób traktowania przedmiotu sprawy przez wszystkich uczestników postępowania wyjaśniającego, co jednak w jego ocenie nie usprawiedliwiało powódki.

Za okres od grudnia 2014 roku do kwietnia 2015 roku powódka nie otrzymała nagrody za efekty w pracy. W odpowiedzi na zastrzeżenia powódki, zgłoszone w tym przedmiocie pismem z dnia 28 maja 2015 roku, pozwany w piśmie z 22 czerwca 2015 roku wyjaśnił, że przyczyną decyzji pracodawcy było naruszanie przez powódkę podstawowych obowiązków,

w tym związanych z bezwzględnym przestrzeganiem tajemnicy służbowej oraz ścisłym wykonywaniem poleceń służbowych. Zarzucił też powódce naruszanie dobrego imienia Państwowej Inspekcji Pracy. Wskazał, że nagroda ma

charakter uznaniowy i sprawę uważa za wyjaśnioną. W odpowiedzi powódka wystąpiła z kolejnym pismem, gdzie stwierdziła, że pismo pracodawcy zawiera „kalumnie” i zażądała przesłania jej dokumentów potwierdzających zarzuty.

Od 9 marca 2015 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, zakończonym na początku września 2015 roku. Po powrocie została skierowana na zaległy urlop. Następnie od 23 września 2015 roku do 22 marca 2016 roku ponownie przebywała na zwolnieniu lekarskim, a od 23 marca 2016 roku do 20 czerwca 2016 roku pobierała świadczenie rehabilitacyjne.

W dniu 29 maja 2015 roku powódka złożyła deklarację przystąpienia do Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność 80. Pismem z 9 czerwca 2015 roku związek zawiadomił pozwanego, że od 29 maja 2015 roku powódka jest członkiem związku, a pismem z dnia 12 czerwca 2015 roku, że wskazuje powódkę, jako osobę podlegającą szczególnej ochronie oraz upoważnił powódkę do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy na czas od 11 czerwca 2015 roku do 2017 roku. Obok powódki wskazane zostały także dwie inne pracownice pozwanego - M. N. (1) i M. G., które wraz z powódką w tym samym czasie przystąpiły do związku.

Jedynym powodem, dla którego nowe członkinie związku zostały objęte ochroną, była zgłaszana przez nie obawa przed utratą pracy. Faktycznie nie zostały im powierzone żadne zadania z zakresu reprezentowania związku zawodowego względem pracodawcy, ponieważ wszystkie przebywały wówczas na długotrwałych zwolnieniach lekarskich i od razu upoważniły przewodniczącego zarządu regionu J. K. (1) do reprezentowania związku wobec pozwanego.

Pismem z 21 lipca 2015 roku pozwany powiadomił związek, że przystępuje do uzgodnień zasad podziału środków na wynagrodzenia z organizacjami związkowymi i zwrócił uwagę organizacji związkowej na fakt przebywania osób wskazanych do reprezentowania związku na długotrwałych zwolnieniach lekarskich już na dzień przystąpienia do związku i nie wykonywanie przez nie żadnych zadań statutowych organizacji związkowej, do której przystąpiły.

Pismem z 3 sierpnia 2015 roku przewodniczący regionu związku powiadomił pozwanego, że w związku z długotrwałymi zwolnieniami lekarskimi powódki i pozostałych dwóch pracownic, organizację będzie reprezentował przewodniczący regionu.

Pismem z dnia 14 września 2015 roku pozwany zawiadomił związek zawodowy reprezentujący powódkę o zamiarze rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Związek nie wyraził zgody, wskazując w piśmie z 21 września 2015 roku, że powódka podlega ochronie, a ponadto postawione jej zarzuty nie mają podstaw faktycznych.

W dniu 8 października 2015 roku do związku wpłynęło jedyne pismo powódki (z 30 września 2015 roku), w którym polemizowała z uzasadnieniem wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę, prosząc związek o zajęcie stanowiska oraz o wystąpienie do pracodawcy o sprecyzowanie zarzutów.

W dniu 21 czerwca 2017 roku powódka otrzymała wypowiedzenie, w którym wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy jest to, iż:

- powódka naruszała instrukcję kancelaryjną, nie rejestrując wszystkich składanych do urzędu dokumentów, zwłaszcza adresowanych do jednego inspektora pracy,
- powódka przekazała bezpośrednio temu inspektorowi pismo z dnia 30 stycznia 2015 roku jeszcze przed dekretacją przez kierownika Oddziału, która nastąpiła dopiero w dniu 2 lutego 2015 roku, co również jest niezgodne z instrukcją,
- osoby nieuprawnione uzyskały informacje objęte tajemnicą służbową, która w konsekwencji znalazła się w treści artykułu prasowego z dnia 24 kwietnia 2015 roku,

- powódka wykazuje lekceważący, arogancki oraz niegodny urzędnika państwowego stosunek do przełożonych,
- powódka w dniu 5 marca 2015 roku odmówiła wykonania polecenia służbowego w zakresie uzupełnienia notatki służbowej o prawdziwe informacje dotyczące braku identyfikacji osoby składającej skargę, odmawiając wykonania polecenia mówiła podniesionym głosem, zachowywała się arogancko i lekceważąco wobec przełożonej, nie był to pierwszy przypadek tak nagannego zachowania powódki wobec przełożonej,
- w dniu 19 stycznia 2015 roku powódka zachowała się w sposób szczególnie naganny wobec kierownika sekcji kontroli wewnętrznej Głównego Inspektoratu Pracy, zarzuciła mu nieuczciwość postępowania, podważała jego autorytet, zachowywała się w sposób napastliwy, w znacznym stopniu przekraczając prawo do polemiki ze sposobem przeprowadzania ankiety.

Przytoczone fakty skutkują całkowitą utratą zaufania pracodawcy do powódki.

Formułując zarzuty pod adresem powódki M. P. (1) kierowała się między innymi treścią notatki T. B. (1) z dnia 11 marca 2015 roku, uznając informacje zawarte w notatce za wiarygodne.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd dał wiarę zeznaniom świadka J. K. (1) co do okoliczności przyjęcia powódki do związku zawodowego NSZZ Solidarność 80 i objęcia jej ochroną. Niewiarygodne były zeznania świadka jedynie w zakresie aktywności związkowej powódki, gdyż świadek twierdził, że powódka udzielała mu drobnych porad prawnych, pisała do związku pisma i maile, natomiast z otrzymanej dokumentacji wynika, że powódka wystąpiła do związku z jednym tylko pismem, złożonym we własnej sprawie. Z wypowiedzi świadka wynika, że jego zeznania dotyczyły łącznie powódki wraz

z pozostałymi dwiema pracownicami pozwanego objętymi ochroną.

Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadków M. G., M. N. (1), D. D., K. G., A. K. (2), E. K. (1), J. Ł., M. L., A. L., M. S.. Są to osoby, które współpracowały z powódką przez wiele lat, nie miały żadnych zastrzeżeń do jej kultury osobistej, nie zauważyły nigdy nieodpowiedniego zachowania powódki wobec przełożonych. Świadkowie ci mieli różną wiedzę na temat treści instrukcji kancelaryjnej, jednak generalnie potwierdzili, że nie wszystkie pisma i dokumenty wpływające do Oddziału były rejestrowane, a także, iż praktykowano wydawanie inspektorom kopii pism terminowych przed ich zadekretowaniem, co usprawniało pracę. Z zeznań tych wynika również, że było to postępowanie znane kierownikowi T. B. (1) i przez nią akceptowane, zarówno co do pomijania rejestracji niektórych pism, jak i co do udostępniania kopii przed dekretacją.

Całkowicie wiarygodne były zeznania świadków J. K. (2), A. O. i B. K. zatrudnionych w B., które opisały stosowane w ich miejscu pracy mechanizmy rejestrowania pism, legitymowania osób oraz kulturę osobistą powódki.

Za wiarygodne jedynie w części Sąd uznał zeznania świadków T. W. i B. W., którzy w większości zeznali zgodnie z pozostałymi pracownikami Oddziału w T., jako jedyni zgłaszając jednak uwagi do zachowania powódki wobec współpracowników i przełożonej.

T. W. stwierdziła, że słyszała wypowiedź powódki wobec T. B. (1): „nie będziesz mi mówiła, co ja mam robić”, w kontekście treści notatki służbowej. Zeznała, że powódka była wówczas zdenerwowana, mówiła podniesionym tonem, miała wypieki na twarzy. Jednocześnie świadek uchyliła się od oceny, czy było to zachowanie niegrzeczne. Powódka potwierdziła, że wypowiedziała powyższe słowa, choć zaprzeczyła, aby miały nieuprzejmą formę i taki wydźwięk, jak przedstawia to pracodawca.

T. W. wskazała na przypadki nieuprzejmego zachowania powódki wobec przełożonej, w postaci „burczenia” i okazywania niezadowolenia z poleceń kierownika. Świadek miała też kilkakrotnie słyszeć, jak powódka mówiła, że nie jest sekretarką kierowniczką, tylko urzędniczką.

B. W. także zeznał, że „ze dwa razy” słyszał wypowiedź powódki, iż nie jest sekretarką kierowniczką, tylko urzędu, a także, iż widywał powódkę naburmuszoną i w złym humorze.

Zeznania obojga tych świadków są odosobnione. Jest niezwykle mało prawdopodobne, aby spośród tak wielu przesłuchanych pracowników Oddziału tylko dwie osoby widziały nieodpowiednie zachowanie powódki wobec kierownika, za to aż kilkakrotnie, podczas gdy pozostałym współpracownikom powódki nie zdarzyło się to ani razu.

Za częściowo wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka B. R., w zakresie, w jakim były zgodne z okolicznościami potwierdzonymi przez innych świadków.

W szczególności dotyczyło to zasad legitymowania petentów oraz poprawnego zachowania powódki w miejscu pracy. Co do wszystkich innych okoliczności świadek zasłaniała się niewiedzą lub niepamięcią, w sposób sugerujący, iż nie chce zabierać głosu w sporze między powódką i pracodawcą. Stwierdziła między innymi, że nigdy nie była świadkiem rozmowy między powódką a T. B. (1), co jest absolutnie niemożliwe z uwagi na wieloletnią, bezpośrednią współpracę z obiema tymi osobami.

Zeznania świadka T. B. (1) były częściowo wiarygodne, a częściowo niekonsekwentne i niezasługujące na wiarę.

Świadek, chociaż myliła pojęcia rejestracji i dekretacji, potwierdziła praktykę, że nie wszystkie pisma i dokumenty były w Oddziale rejestrowane, a także, iż inspektorom wydawano kopie pism przed dekretacją, jeśli z powodu nieobecności osoby dekretującej pismo musiałyby czekać do następnego dnia roboczego. Potwierdziła też, że niezarejestrowanie przez powódkę pisma z dnia 30 stycznia 2015 roku wynikało z faktu, że oryginał po dekretacji nie wrócił już do powódki, zamiast tego trafiając bezpośrednio do M. N. (1) (zeznania na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2017 roku). Dopiero zeznając na kolejnej rozprawie stwierdziła, że nie jest tego pewna na 100% (na rozprawie w dniu 1 czerwca 2017 roku).

Świadek potwierdziła też okoliczności polecenia powódce sporządzenia notatki na okoliczność niewylegitymowania skarżącego oraz brak możliwości takiego legitymowania przez powódkę. Jednocześnie świadek zaprzeczyła, aby poleciła powódce uzupełnienie notatki. Zeznała, że powódka powiedziała „nie będziesz mówiła mi co ja mam robić”. Świadek uznała wówczas zachowanie powódki za nieadekwatne do sytuacji. Ta okoliczność jest wiarygodna, biorąc pod uwagę treść zeznań powódki.

Od innych inspektorów świadek miała dowiedzieć się, że powódka mówiła, iż nie jest jej sekretarką, tylko sekretarką urzędu. Ta informacja tylko pozornie znajduje potwierdzenie w zeznaniach T. W. i B. W.. Ich twierdzenia w zakresie ilości słyszanych przez nich takich wypowiedzi powódki nie są bowiem wiarygodne. Natomiast sama powódka przyznała, że taka wypowiedź padła, jednak bezpośrednio do T. B. (1), kiedy wymagała od powódki wykonania zbyt wielu zadań jednocześnie. Okoliczność, że T. B. (1) zaprzeczyła, aby usłyszała to zdanie do powódki oznacza, że nie było ono na tyle istotne dla oceny ich relacji służbowych, aby było warte zapamiętania.

Odnośnie do panującej między świadkiem i powódką atmosfery świadek zeznawała bardzo niekonsekwentnie, najpierw, że widziała, jak powódka płakała w pracy (na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2017 roku), następnie, że sobie tego nie przypomina (na początku zeznań w dniu 1 czerwca 2017 roku), a ostatecznie, że zachowanie powódki było niestosowne, bo były „krzyki, zarzuty i płacz” (w dalszym toku zeznań w dniu 1 czerwca 2017 roku).

Całkowicie niewiarygodne są zeznania świadka T. B. (1) na temat zachowania powódki wobec J. O. (1). Ich treść jest odmienna od zeznań osoby najbardziej zainteresowanej, czyli J. O. (1), a także powódki. Według T. B. (1) powódka miała wkroczyć „jak huragan” do jej gabinetu i zwracać się do J. O. (1) podniesionym głosem (jak zeznała na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2017 roku) lub krzyczeć (jak twierdziła zeznając w dniu 1 czerwca 2017 roku). Pozostałe dwie osoby wskazały natomiast, że przedmiotowa rozmowa miała miejsce przy biurku powódki, do którego podszedł J. O. (1) z T. B. (1) w celu wydania powódce ankiety i odbyła się bez podnoszenia głosu.

Częściowo wiarygodne były zeznania świadka M. P. (1), która podejmowała decyzję o rozwiązaniu umowy z powódką.

M. P. (1) opisała obowiązujące procedury rejestracji i dekretacji dokumentów, jednak nie wiedziała, jaka praktyka obowiązywała w tym zakresie w T..

W zakresie okoliczności stanowiących przyczyny rozwiązania umowy z powódką świadek powołała się na informacje powzięte od właścicielki Przedsiębiorstwa (...) oraz z akt sprawy karnej prowadzonej przeciwko M. N. (1), iż inspektor dysponowała kopiami wielu dokumentów, które miała jej udostępnić „zaprzyjaźniona sekretarka”. Wyjaśniła, że naruszeniem tajemnicy służbowej przez powódkę było także to, iż z rozmów z powódką na temat notatki inni inspektorzy dowiedzieli się, że kontrola jest przeprowadzana na skutek skargi, a także, iż dokumenty przechodzące przez sekretariat znalazły się w posiadaniu nieuprawnionych osób. Zaufanie świadka do powódki miało zostać utracone także na skutek tego, że obydwa niezarejestrowane przez powódkę pisma dotyczyły M. N. (1). Wskazała też na niewykonanie przez powódkę polecenia w zakresie treści notatki służbowej, jednak zeznała, że ona nie zwracała się do powódki o jej uzupełnienie.

Zachowanie powódki wobec kierownika i J. O. (1) świadek znała wyłącznie z relacji innych osób.

Za częściowo wiarygodne Sąd uznał zeznania powódki w zakresie, w jakim są zgodne z pozostałym, uznanym za wiarygodny, materiałem dowodowym, tj. co przebiegu rozmowy z J. O. (1), wydawania inspektorom kopii niezadekretowanych pism, kolejności oraz zasad rejestrowania i dekretowania pism. Powódka przyznała, że pismo z 30 stycznia 2015 roku powinno zostać zarejestrowane, ale wyjaśniła, że nie otrzymała go do rejestracji po zadekretowaniu przez kierownika, natomiast dokument nadesłany 15 września 2014 roku zdaniem powódki nie podlegał rejestracji, ponieważ według informacji od inspektora był załącznikiem do protokołu kontroli.

Powódka potwierdziła, iż nie otrzymała polecenia uzupełnienia notatki służbowej, sama po namyśle zaproponowała, że to robi, ale przełożona nie widziała takiej potrzeby.

Niewiarygodne były natomiast zeznania powódki, iż wygłaszając uwagę, że T. B. (1) nie ma jej sugerować co ma napisać w notatce, nie podniosła głosu. Z całokształtu okoliczności wynika bowiem, że cała sytuacja była dla powódki stresująca, powódka była bardzo przejęta faktem, że po raz pierwszy musi pisać notatkę służbową, nie była pewna, jak należy to zrobić i obawiała się, że na podstawie notatki zostanie jej postawiony zarzut niewłaściwego wykonania obowiązków przy przyjęciu skargi. Powódka stwierdziła, że ze zdenerwowania mogła jedynie „mówić szybciej”. W ocenie Sądu właśnie to stanowiło o efekcie podniesienia głosu przez powódkę.

Za wiarygodne Sąd uznał okoliczności i sposób zwrócenia się przez powódkę do T. B. (1) słowami, iż nie jest jej sekretarką, tylko sekretarką urzędu. Wersja powódki, iż było to skierowane bezpośrednio do przełożonej, z którą jest po imieniu, jest bardziej logiczna, niż to, że kierowała te słowa nie do niej, ale wyłącznie do dwojga z wielu inspektorów i do tego wielokrotnie.

Na wniosek pozwanego Sąd pominął dowód z przesłuchania przedstawiciela Okręgowej Inspekcji Pracy.

Prawdziwość dołączonych do akt dokumentów nie była kwestionowana.

W myśl art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub 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.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca powinien zawrzeć określenie przyczyny rozwiązania umowy. Brak wskazania takiej przyczyny, niewystarczające jej sprecyzowanie albo wskazanie przyczyny nierzeczywistej lub niesłusznej powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Wskazane przez pracodawcę przyczyny określają ramy oceny zasadności i prawidłowości rozwiązania umowy, co oznacza, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazana w wypowiedzeniu (por. wyrok SN z 19.02.1999, I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266). Jeżeli przyczyną wypowiedzenia jest utrata zaufania do pracownika, wówczas okoliczności, które spowodowały utratę zaufania podlegają kontroli z punktu widzenia ich zasadności.

Przyczyny wypowiedzenia umowy powinny być sformułowane jasno i zrozumiale, tak, aby umożliwić pracownikowi odniesienie się do stawianych mu zarzutów.

W przedmiotowej sprawie w pierwszej kolejności należało rozstrzygnąć kwestię ochrony trwałości stosunku pracy powódki. Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2001 r., nr 79, poz. 854 ze zm.; dalej jako ustawa o związkach zawodowych) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Z przepisu tego wynika, że ochroną przewidzianą w tym przepisie objęty jest wyłącznie pracownik, który spełnia łącznie dwa warunki: 1) jest członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej lub członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentacji tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, 2) został imiennie wskazany uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej jako pracownik korzystający z ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy w trybie i na zasadach określonych w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r. II PK 164/2004, OSNP 2005/17/268).

W rozpoznawanej sprawie było niesporne, że w dniu wypowiedzenia stosunku pracy powódka nie była członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Sporne jest natomiast to, czy ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach objęty jest każdy pracownik będący członkiem zakładowej organizacji związkowej, który zostanie wskazany imiennie uchwałą zarządu tej organizacji, czy też zakres tej ochrony jest węższy i obejmuje tylko pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej, który w dniu podjęcia uchwały jest upoważniony do reprezentacji tej organizacji związkowej wobec pracodawcy. Za trafne należało uznać to ostatnie stanowisko. Przemawia za nim brzmienie tego przepisu, bowiem jest w nim mowa o innym niż członek zarządu pracowniku „będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.” Oznacza to, że zarząd może w uchwale wskazać tylko tych członków zakładowej organizacji związkowej, którzy nie będąc członkami zarządu, są upoważnieni do jej reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Powódka uzyskała ochronę wyłącznie z uwagi na istniejący wówczas konflikt z pracodawcą i obawę o utratę zatrudnienia, co wyraźnie i otwarcie przyznał przewodniczący zarządu regionu J. K. (1). Dlatego powódce nie wskazano żadnego zakresu jej umocowania i ani razu nie występowała ona wobec pracodawcy w imieniu związku. Powódka (wraz z pozostałymi dwiema pracownicami pozwanego objętymi ochroną), od razu upoważniła J. K. (1) do działania w jej miejsce, z uwagi na przebywanie na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Okoliczności te wskazują, że umocowanie powódki do reprezentowania związku zawodowego było fikcyjne.

Zastosowanie znajduje tu przepis art. 8 k.p., stanowiący, iż nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego, a takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przyznanie funkcji wyłącznie w celu uzyskania ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę należy uznać za nadużycie prawa

(por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2006r., II PK 260/05, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy rok 2006, Nr 4, str. 203).

Mając na uwadze powyższe należy stwierdzić, że ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie miała zastosowania do powódki. Powódka nie była uprawniona do reprezentowania związku wobec pracodawcy. Była jedynie jego szeregowym członkiem. Samo zaś imienne wskazanie powódki w uchwale organizacji związkowej jako osoby, której stosunek pracy podlega ochronie, bez spełnienia pozostałych przesłanek z art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie było wystarczające do skutecznego objęcia ochroną jej stosunku pracy.

W niniejszej sprawie zasadnicze znaczenie miało zatem, czy wypowiedzenie powódce stosunku pracy było uzasadnione.

W niniejszej sprawie powódce zarzucono konkretne naruszenia instrukcji kancelaryjnej (1), tajemnicy służbowej (2), odmowę wykonania polecenia uzupełnienia notatki służbowej (3) oraz naruszenia standardów zachowania wobec przełożonej T. B. (1) (4) i J. O. (1) (5).

(1) Z treści wypowiedzenia wynika, że zarzut naruszenia instrukcji kancelaryjnej dotyczy niezarejestrowania przez powódkę wpływu dwóch pism - z 15 września 2014 roku i 30 stycznia 2015 roku oraz przekazania kopii pisma z 30 stycznia 2015 roku M. N. (1) przed jego zadekretowaniem. Inne kwestie związane z naruszeniem instrukcji kancelaryjnej nie zostały przywołane ani nawet zasygnalizowane.

Powódka nie kwestionowała, iż nie dokonała rejestracji pism, wskazanych w treści wypowiedzenia. Z ustaleń Sądu wynika jednak, że miało to uzasadnienie w okolicznościach niezależnych od powódki.

Przesyłka z 15 września 2014 roku zawierała dokument - zestawienie tabelaryczne, co do którego inspektor M. N. (1) wcześniej informowała powódkę, że jest to oczekiwany przez nią załącznik do protokołu kontroli. Powódka nie zarejestrowała wpływu tego dokumentu, uznając, że podlega on wyłącznie odnotowaniu w protokole kontroli, tak, jak działo się to w wypadku innych załączników do protokołów kontroli, czyli dokumentów dostarczanych przez pracodawców. Było to zgodne z wieloletnią praktyką, do prawidłowości której nigdy nie było zastrzeżeń ze strony przełożonych powódki, w tym ze strony T. B. (1), która o tej praktyce wiedziała i ją akceptowała. Podkreślenia wymaga, że dokument ten został zadekretowany przez kierownika Oddziału, o czym świadczy potwierdzone przez T. B. (1) podczas jej zeznań odręczne pismo świadka na pieczętce dekretacji. Dokument więc nie zaginął, jego nadejście nie zostało też w żaden sposób zatajone przed kierownikiem. Brak jego zarejestrowania nie wywołał zatem żadnych negatywnych skutków wobec pracodawcy. Postępowanie powódki było usprawiedliwione uzasadnionym przekonaniem o prawidłowości nieregistrowania załączników do protokołów kontroli.

Powódka przyznała natomiast, że pismo z 30 stycznia 2015 roku podlegało rejestracji. W związku z wadliwością programu służącego do rejestracji, w Oddziale w T. najpierw następowała dekretacja, a dopiero po niej rejestracja pism. Było to zgodne z pisemnym poleceniem kierownika Oddziału z dnia 14 stycznia 2015 roku. Pismo z 30 stycznia 2015 roku nie zostało powódce zwrócone przez T. B. (1) po dokonaniu przez nią dekretacji. Oznacza to, że powódka nie miała możliwości zarejestrowania wpływu tego pisma. Podkreślić należy, że pismo wpłynęło w piątek 30 stycznia, a dekretacja miała miejsce w poniedziałek 2 lutego. Powódka miała zatem prawo nie zauważyć, że wśród pism zadekretowanych tego dnia przez kierownika brakuje jednego pisma sprzed trzech dni. W ten sposób doszło do nieumyślnego i niezawinionego przeoczenia jednego pisma podlegającego rejestracji.

W zakresie przekazania M. N. (1) kopii pisma z 30 stycznia 2015 roku przed jego dekretacją prawidłowość działania powódki, usankcjonowaną stosowaną w Oddziale praktyką, potwierdziła także przełożona powódki. T. B. (1) wiedziała o tym przekazaniu - było ono odnotowane na oryginale pisma - i uznawała działanie powódki za prawidłowe. Należy zgodzić się, że takie postępowanie miało praktyczne uzasadnienie, ponieważ przyspieszało pracę inspektorów.

Żaden z zarzutów odnoszących się do nieprzestrzegania instrukcji kancelaryjnej przez powódkę nie uzasadniał więc negatywnej oceny jej pracy, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

(2) Uzyskanie przez osoby nieuprawnione informacji objętych tajemnicą służbową, jakie znalazły się w treści artykułu prasowego, pozwany odnosił do treści skargi złożonej w sekretariacie Oddziału w dniu 25 lutego 2015 roku. Bezsporne było przy tym, że to nie powódka udzielała informacji dla prasy, a z zebranego materiału dowodowego wynika, że już z racji samego zakresu obowiązków służbowych treść skargi musiała być znana kilku osobom. Ponadto, w ramach zwykłej współpracy inspektorzy rozmawiali między sobą o prowadzonych sprawach, prosząc kolegów o radę i pomoc, w tym używając nazw kontrolowanych podmiotów. Dokumenty kontroli leżały na biurkach w pokojach wieloosobowych. Wiedza dziennikarza o treści skargi, o której mowa w przywoływanym artykule mogła zatem pochodzić z wielu źródeł, przy czym związek powódki z tą publikacją jest najmniej prawdopodobny. O złożonej skardze powódka rozmawiała z inspektorami jedynie w kontekście wątpliwości do treści notatki służbowej z dnia 4 marca 2015 roku. Treść skargi nie była przedmiotem jej rozważań. Nie można ponadto uznać, że powódka nie miała prawa prowadzić rozmów na temat polecenia dotyczącego notatki.

Zgodnie z art. 45 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 13 kwietnia 2007 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 786) pracownik Państwowej Inspekcji Pracy jest obowiązany zachować w tajemnicy informacje, które uzyskał w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych.

Obowiązek zachowania w tajemnicy informacji uzyskanych w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych dotyczy wszystkich pracowników Inspekcji. Niemniej jednak obowiązek ten ma szczególne znaczenie w odniesieniu do pracowników wykonujących czynności kontrolne oraz nadzorujących te czynności, którzy w bezpośredni sposób uzyskują informacje podczas kontroli lub nadzoru.

Obowiązek ten jest zgodny z wymogami Konwencji MOP Nr 81, która w art. 15 wskazuje, że z zastrzeżeniem wyjątków, które może przewidzieć ustawodawstwo krajowe, inspektorzy pracy: 1) "nie mogą być w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, zainteresowani materialnie w przedsiębiorstwach podlegających ich kontroli"; 2) "będą zobowiązani, pod groźbą odpowiednich sankcji karnych lub środków dyscyplinarnych, do nieujawniania, nawet po opuszczeniu służby, tajemnic produkcji lub handlu albo metod eksploatacji, które mogli poznać podczas wykonywania swych obowiązków"; 3) "będą traktować jako absolutnie poufne źródło jakiegokolwiek skargi informującej ich o naruszeniu lub złamaniu przepisów prawnych i nie dadzą żadnej wskazówki pracodawcy lub jego przedstawicielowi, że inspekcję przeprowadzono w następstwie otrzymania skargi" (por. A. Jasińska-Cichoń, Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy, s. 129 i n.).

Rozmowa mająca na celu wyjaśnienie wątpliwości co do zakresu i celu polecenia służbowego nie dotyczy „informacji uzyskanych w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych”, nie mieści się zatem w kategorii naruszenia tajemnicy służbowej.

Pozwany nie zarzucił powódce w treści wypowiedzenia ani nie udowodnił, aby powódka dopuściła się naruszenia tajemnicy służbowej w inny sposób. Jedynie z zeznań M. P. (1) wynika, że decydując o rozwiązaniu umowy z powódką miała na względzie okoliczności ujawnione w sprawie karnej prowadzonej przeciwko M. N. (1), bliskie relacje powódki z M. N. (1) i to, że w posiadaniu osób nieuprawnionych znalazły się dane „przechodzące przez sekretariat”. Nie wskazała jednak wprost na związek powódki z zarzutami wobec M. N. (1) ani w treści wypowiedzenia, ani w treści złożonych zeznań.

(3) Wobec zeznań T. B. (1) i M. P. (2), które zaprzeczyły, aby poleciły powódce uzupełnienie notatki służbowej, ten zarzut także nie został potwierdzony w toku postępowania dowodowego.

(4) W zakresie nagannego zachowania powódki - aroganckiego, lekceważącego i niegodnego urzędnika państwowego stosunku do przełożonych, pozwana udowodniła, że powódka wobec T. B. (1) raz wyraziła się, że ta nie powinna jej mówić, co ma pisać

w treści notatki. Zostało to wypowiedziane w nerwowy sposób, który usprawiedliwiał ocenę, iż powódka użyła podniesionego tonu głosu. Ponadto powódka raz powiedziała T. B. (1), że nie jest jej sekretarką, tylko sekretarką urzędu.

Wskazać należy, że sytuacja sporządzania notatki była dla powódki stresująca, a wątpliwości powódki co do zasadności wydanego polecenia sporządzenia notatki wywołały wzburzenie wśród znacznej części inspektorów. Powódka obawiała się, że zostanie jej postawiony zarzut niewłaściwego wykonania obowiązków. Atmosfera w miejscu pracy odbiegała od normalnej w związku z napięciem, jakie tworzył konflikt na tle zarzutów o mobbing.

W ocenie Sądu w tych okolicznościach powódka mogła być zdenerwowana i mogła to zdenerwowanie okazywać, o ile nie przekroczyłaby ogólnie przyjętych zasad uprzejmości i szacunku dla współpracowników, w tym kierownika T. B. (1). Opisana sytuacja nie daje podstaw do przyjęcia, aby te granice zostały przez powódkę naruszone. Powódka była opisywana przez świadków jako osoba wyciszona i kulturalna. Gdyby w przedmiotowej sytuacji doszło do wyraźnego ekscesu, odbiegającego od opisanej przez świadków normy zachowania powódki, z pewnością okoliczność tę przełożona poczytałaby za zachowanie nieodpowiednie i nieuprzejme. T. B. (1) określiła natomiast to zachowanie wyłącznie jako „nieadekwatne”. Sprawiała wrażenie, jakby była raczej zdziwiona reakcją powódki niż oburzona lub obrażona.

O zachowaniu niestosownym T. B. (1) zeznała natomiast w odniesieniu do rzekomo znanych jej wyłącznie z relacji innych osób stwierdzeniu powódki, że nie jest jej sekretarką, tylko sekretarką urzędu. Z faktu, że przełożona nie zapamiętała, iż było to wypowiedziane wprost do niej wynika, że okoliczności i forma tej wypowiedzi nie stanowiły realnego problemu w relacjach świadka z powódką.

Ogólnie zeznania T. B. (1) nie obciążały powódki w zakresie arogancji czy lekceważenia. Świadek, unikając wprost zaprzeczenia zarzutom postawionym powódcie w wypowiedzeniu, posługiwała się zwrotem, iż „trudno powiedzieć”, czy zachowanie powódki wobec niej było niewłaściwe. M. P. (1) miała natomiast wyłącznie sporadyczny kontakt z powódką i nie przedstawiła żadnych sytuacji, które dotyczyłyby nieprawidłowego zachowania powódki wobec niej. Bazowała na relacji T. B. (1), której wiarygodność została negatywnie oceniona przez Sąd.

W tym stanie rzeczy w zebranych materiałach brak jest wyraźnej relacji potwierdzającej aroganckie lub lekceważące zachowanie powódki wobec przełożonych.

(5) „Szczególnie naganne” zachowanie powódki wobec J. O. (1) także nie zostało udowodnione przez pozwaną. Powódka miała wątpliwości co do rzetelności ankietowania, podzieliła się nimi z ankietującym, który nie przekonał jej swoją argumentacją i poczuł się tym dotknięty, jako „członek kierownictwa”, który „przyjechał z W.” (k. 456). Nie oznacza to jednak, że powódka, jako pracownik z prowincji, niżej postawiony w hierarchii zakładu pracy, nie miała prawa podejmować z nim dyskusji i bez refleksji przyjmować stanowisko oponenta, skoro sposób badania istotnie budził obawy co do zachowania anonimowości ankiety.

Zachowanie powódki, pomimo jej wzburzenia, było kulturalne i nie można było zarzucić powódcie naganności.

Podsumowując, zarzuty wobec powódki albo nie potwierdziły się, gdyż faktyczny przebieg wydarzeń był inny niż wskazany w wypowiedzeniu, albo nie uzasadniały decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę.

Fakty, które nie znalazły potwierdzenia, to: odmowa uzupełnienia notatki służbowej, naruszenie tajemnicy służbowej, arogancki i lekceważący stosunek do przełożonych oraz szczególnie naganne zachowanie wobec J. O. (1).

Fakty, które miały miejsce, ale nie uzasadniają rozwiązania umowy ograniczają się do naruszenia instrukcji kancelaryjnej, z czego jedno z tych naruszeń nie było zawinione przez powódkę (brak rejestracji pisma z 30 stycznia 2015 roku, które nie zostało powódce zwrócone po dekretacji), a dwa wynikały z wieloletniej, akceptowanej przez kierownika praktyki (brak rejestracji załącznika do protokołu, przekazanie kopii pisma inspektorowi przed dekretacją).

Odrębną kwestią uzasadniającą wypowiedzenie była utrata zaufania wynikająca z wcześniej wymienionych okoliczności.

Okoliczności te podlegają kontroli z punktu widzenia zasadności utraty zaufania. Okoliczności usprawiedliwiające utratę zaufania muszą mieć racjonalne podstawy (por. wyrok SN z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPIUS z 1998 r. z. 18, poz. 538).

Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione. Nie każdy przypadek subiektywnej utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika może być potraktowany jako uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Utrata zaufania, jako podstawa rozwiązania umowy

o pracę, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli pracodawcy lub z jego subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty do pracownika zaufania, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednakże istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi, np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005/11/159, z uzasadnieniem).

Przyczyną utraty zaufania mogą być zatem nawet okoliczności niezawinione, o ile rzeczywiście miały miejsce i polegają na naruszeniu obowiązków, rzutującym w okolicznościach sprawy na stopień zaufania pracodawcy do pracownika.

W przypadku powódki jedynymi udowodnionymi, obiektywnie istniejącymi okolicznościami były kwestie związane z dwoma niezarejestrowanymi pismami, z których jedno zostało przekazane inspektorowi w formie kopii jeszcze przed dekretacją. Z zeznań M. P. (1) wynika, że zaufanie świadka do powódki miało zostać utracone między innymi na skutek tego, że obydwie niezarejestrowane przez powódkę pisma dotyczyły M. N. (1).

Prawdą jest, że powódka nie zarejestrowała wpływu dwóch pism, mimo iż było to wymagane przez instrukcję kancelaryjną. Obydwie niezarejestrowane pisma dotyczyły M. N. (1), co do której toczyło się postępowanie karne w związku

z oskarżeniem o ujawnianie poufnej dokumentacji, kopiowanej dla niej przez zaprzyjaźnioną sekretarkę. Pozornie zatem, bez względu na przyczyny braku rejestracji (nieotrzymanie pisma po zadekretowaniu lub przyjętą praktykę nierejestrowania załączników do protokołów kontroli), zachodziły podstawy do połączenia przez pracodawcę tych dwóch faktów,

z uszczerbkiem dla zaufania wobec powódki.

Argumentacja ta nie daje się jednak utrzymać przy poddaniu jej logicznej analizie.

Obydwie dokumenty trafiły do M. N. (1) zgodnie z dekretacją kierownika Oddziału. Dekretacja dokonana przez kierownika oznacza, że dostęp M. N. (1) do obu dokumentów był uprawniony. Zarzuty wobec M. N. (1) dotyczą

natomiast wejścia przez nią w posiadanie kopii dokumentacji, która nie była dla niej przeznaczona oraz ujawniania dokumentacji służbowej osobom postronnym. Nie zachodzi zatem żaden logiczny związek między zarzutami wobec M. N. (1) a brakiem rejestracji przedmiotowych pism, choćby zostały one następnie użyte przez M. N. (1) w sposób sprzeczny z prawem.

Pozostałe okoliczności, które miały skutkować utratą zaufania pracodawcy wobec powódki, jako nieudowodnione, nie podlegają ocenie pod kątem zasadności utraty zaufania.

W tych stanie rzeczy, pomimo stwierdzenia, iż skorzystanie przez powódkę z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie zasługuje na ochronę prawną, uznać należało, iż okoliczności wskazane w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie miały miejsca lub nie uzasadniały wypowiedzenia umowy o pracę, w tym nie istniały racjonalne przesłanki, które uzasadniałyby utratę zaufania do pracownika.

Zasada, że prawidłowość wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania z pracownikami umów o pracę, służący pracodawcy do realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (por. wyrok SN z 2.10.1996, I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163), nie uchybia konieczności uzasadnienia wypowiedzenia obiektywnie istniejącymi okolicznościami faktycznymi, wynikającymi z treści pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Zgodnie z art. 45 §1 k.p. Sąd uwzględnił powództwo, przywracając powódkę do pracy u pozwanego.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c. oraz art. 94 i 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.).

Na mocy art. 94 i 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zarówno powódka - jako pracownik, jak i pozwany - jako Skarb Państwa, byli zwolnieni od poniesienia opłaty od pozwu. Pozwany nie był natomiast zwolniony z wydatków (por. A. Górski, L. Walentynowicz Koszty sądowe w sprawach cywilnych. Ustawa i orzekanie. Komentarz praktyczny Oficyna, 2008).

Zgodnie z art. 113 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zasady te, wyrażone w art. 98 k.p.c. wskazują, że koszty ponosi strona przegrywająca.

Z tego względu Sąd obciążył pozwanego zwrotem wydatków na koszty stawiennictwa świadków, poniesione tymczasowo z kasy Sądu Rejonowego w Toruniu.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 15 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800), według stanu prawnego obowiązującego na dzień wniesienia pozwu. Ze względu na skomplikowany, wielowątkowy charakter sprawy, ilość i długość posiedzeń, a także stawiennictwo pełnomocnika powódki na posiedzeniu przed Sądem wezwanym w Grodzisku Mazowieckim, Sąd uwzględnił wniosek pełnomocnika powódki o przyznanie zwrotu kosztów w wysokości trzykrotności stawki minimalnej.

Pozwany reprezentowany przez pełnomocnika procesowego w apelacji od powyższego wyroku zarzucał:

1) naruszenie przepisów postępowania mającego wpływ na treść orzeczenia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego tj.

a) zeznań świadka T. B. (1) polegającej na przyjęciu, że wymieniony świadek jest jedynie częściowo wiarygodny, a częściowo niekonsekwentny i nie zasługuje na wiarę co doprowadziło do błędnego rozstrzygnięcia poprzez przyjęcie,

że stan faktyczny był inny niż wskazany w wypowiedzeniu umowy o pracę albo też nie uzasadniał decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, oraz na całkowitej dowolnej ocenie okoliczności dotyczących relacji powódki z kierownikiem w trakcie trwania zatrudnienia, w tym okoliczności związanych z pojawiającymi się konfliktami między powódką, a bezpośrednią przełożoną powódki, niestosowanego zachowania powódki wobec kierownika - T. B. (1),

b) zeznań świadka T. B. (1) polegającej na przyjęciu, że akceptowała nierejestrowanie przez powódkę dokumentów stanowiących załączniki do protokołu jak dokument z dnia 15 września 2014 r. oraz, że dokument z dnia 30 stycznia 2015 roku niezarejestrowany przez powódkę został w oryginale przekazany świadkowi M. N. (1), co z kolei usprawiedliwiało brak rejestracji ww dokumentów przez powódkę, podczas gdy z zeznań samej T. B. (1) jak też pozostałych świadków nie wynikało aby dokument z dnia 15 września 2014 roku, który wpłynął do pozwanego pocztą miał być niezarejestrowany, jak również z zeznań T. B. (1) nie wynikało wprost aby przekazała dokument z dnia 30 stycznia 2015 roku bezpośrednio M. N. (1);

c) zeznań świadka T. B. (1) polegającą na przyjęciu, że nie poleciła powódce uzupełnienia notatki służbowej z dnia 4 marca 2015 roku oraz pominięcia treści notatki służbowej sporządzonej przez T. B. (1) z dnia 11 marca 2015 roku podczas gdy świadek zeznała potwierdzając treść tej notatki, że powódka nie sporządziła jej zgodnie z poleceniem i stanem faktycznym z uwzględnieniem zapisu, że nie wylegitymowała osoby, która składała skargę, o odmowie dniu 6.03.2015 uzupełnienia notatki o zapis jw., i niestosowanym, niegrzecznym zachowaniu wobec kierownika T. B. (1) - co miało w ocenie pozwanego wpływ na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy;

d) zeznań świadka M. N. (1) polegającą na przyjęciu, że zeznania tego świadka są wiarygodne, w szczególności z uwzględnieniem okoliczności, że ten świadek był zainteresowany w rozstrzygnięciu sprawy na korzyść powódki, podczas gdy w sprawie karnej prowadzonej przez Sąd Rejonowy w Toruniu, VIII Wydział Karny przeciwko M. N. (1) o czyn z art. 231 § 1 kk i 266 par. 2 kk i art. 276 kk w zw. z art. 11 § 2 kk w zw. z art. 12 kk, jak i zeznań świadka M. P. (1) wynika, iż powódka mogła przekazywać niektóre pisma bez ich rejestracji bezpośrednio M. N. (1), o czym M. P. (1) dowiedziała się ze sprawy karnej toczącej się w sprawie przeciwko temu świadkowi, jak również z notatki służbowej z dnia 11.03.2015 roku sporządzonej przez T. B. (1) potwierdzającej bliskie relacje powódki z M. N. (1) - co stanowiło przesłankę utraty do powódki zaufania;

e) zeznań świadka M. N. (1) polegającą na przyjęciu, że zeznania tego świadka są wiarygodne, w zakresie przekazania świadkowi przez kierownika T. B. (1) oryginału dokumentu z dnia 30 stycznia 2015 r., podczas gdy zeznania tego świadka były niekonsekwentne, i nielogiczne co z pewnością miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy;

f) zeznań świadków M. G., M. N. (1), D. D., K. G., A. K. (2), E. K. (2), J. Ł., M. L., A. L. oraz M. S. poprzez przyjęcie, że świadkowie wskazywali, że protokołów do załączników się nie rejestruje i na tej podstawie Sąd dokonał błędnej oceny, że powódka bez swojej winy nie dokonała rejestracji dokumentu z dnia 15 września 2014 r., podczas gdy świadkowie nie wskazywali aby dokument z dnia 14 września 2014 roku przesłany do PIP pocztą miałby być niezarejestrowany nawet gdyby stanowił załącznik do protokołu - co miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy;

g) zeznań świadków M. G., M. N. (1), D. D., K. G., A. K. (2), E. K. (1), J. Ł., M. L., A. L. oraz M. S. polegającą na przyjęciu, że zeznania tych świadków (powołanych przez powódkę) są wiarygodne podczas gdy wszyscy świadkowie są zainteresowani w rozstrzygnięciu sprawy na korzyść powódki, relacje tych świadków z powódką były koleżeńskie, zmiana kierownictwa i stawianie nowych wymagań również skutkowało ich niezadowoleniem z tych względów nie mogą być obiektywni, a tym samym wiarygodni - w związku z powyższym Sąd błędnie ustalił, iż pozwany niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę z powódką oraz uznanie, iż należy przywrócić do pracy powódkę, kiedy to pozwany rozwiązał skutecznie umowę o pracę, wskazując konkretne przyczyny utraty zaufania wobec powódki, które to uniemożliwiły kontynuowanie zatrudnienia na w. wym. stanowisku, a które to zostały potwierdzone dokumentami oraz zeznaniami pozostałych świadków;

h) zeznań świadków T. W., B. W., polegającą na przyjęciu, że wymienieni świadkowie są jedynie częściowo wiarygodni z uwagi, iż zeznania obojga świadków w zakresie zachowania powódki wobec przełożonej były odosobnione co jest niezwykle mało prawdopodobne aby spośród tak wielu przesłuchanych pracowników Oddziału tylko te dwie

osoby widziały nieodpowiednie zachowanie powódki wobec kierownika, podczas gdy okoliczności powyższe nie mogą dyskredytować zeznań tych świadków albowiem były to jedyne osoby, które widziały zachowanie powódki, a ponadto ich zeznania były spójne z zeznaniami T. B. (1) i J. O. (1) co do niestosownego zachowania powódki,

i) zeznań T. B. (1), B. W., J. O. (1), M. P. (3), jak również dokumentów - instrukcji kancelaryjnej, notatki służbowej z dnia 4 marca 2015 r., notatki służbowej z dnia 11 marca 2015r., niezarejestrowanych dokumentów z 15 września 2014 r. i z 30 stycznia 2015 r., pisma J. O. (1) z dnia 27 marca 2015 r.

z których wynika, iż powódka nie zarejestrowała dokumentów z dnia 14 września 2014 r. i z dnia 30 stycznia 2015 r., chociaż była do tego zobowiązana, jak i zachowała się w sposób obcesowy do delegowanego pracownika, J. O. (1), miała bliskie relacje z M. N. (1);

j) zeznań powódki poprzez przyjęcie za wiarygodne jej wyjaśnień w zakresie przyczyn rozwiązania umowy o pracę (przyczyny nierejestrowania pism z dnia 15 września

2014 r. oraz 30 stycznia 2015 r., zachowania powódki, nieprzekazania informacji o złożonej skardze w dniu 25 lutego 2015 roku innym pracownikom, odmowy uzupełnienia notatki służbowej z 4 marca 2015 r., niestosowanego zachowania wobec kierownika T. B. (1) oraz J. O. (1), bliskich relacji z M. N. (1) - co miało istotny wpływ na wynik sprawy podczas gdy powołani przez pozwanego świadkowie oraz dołączone do niniejszej sprawy dokumenty (które Sąd pominął w swoich rozważaniach) potwierdzili przyczyny podane przez pozwanego w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę;

k) przejawiające się na daniu wiary wyłącznie zeznaniom powoda oraz świadkom powołanym przez powoda, a odmówieniu waloru wiarygodności części zeznaniom T. B. (1), T. W., B. W., M. P. (4), kiedy to zeznania w.wym. świadków były spójne, logiczne

i korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym,

l) polegające na błędnym i nie popartym żadnym materiałem dowodowym przyjęciu, że program do rejestracji pism obsługiwany przez powódkę był wadliwy, podczas gdy żaden ze świadków jak i sama powódka tego nie potwierdziła - co mogło mieć wpływ na wynik niniejszej sprawy;

m) w zakresie niesłyszalnego zapisu dźwięku utrwalającego przeprowadzenie dowodu z dnia 13 października 2016 r. w zakresie odpowiedzi powódki, 8 sierpnia 2017 r.

w zakresie pytań zadawanych przez Sąd oraz 1 czerwca 2017 r. w zakresie zeznań świadka T. B. (1) - co mogło mieć wpływ na treść orzeczenia i błędnej oceny materiału dowodowego;

2) naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na treść orzeczenia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki

i doświadczenia życiowego, polegającej na:

a) zupełnym pominięciu dla oceny skutków wypowiedzenia umowy o pracę faktu, iż powódka nie rejestrowała wszystkich pism zgodnie z instrukcją kancelaryjną, nie przestrzegала ustalonego porządku pracy, zachowała się w sposób nieliczący z powagą Urzędnika państwowego w stosunku do pracownika Głównego Inspektoratu Pracy - J. O. (1), co zostało potwierdzone zeznaniami T. B. (1), T. W., M. P. (1), J. K. (2) oraz B. K.;

b) pominięciu zeznań świadka J. O. (1) i wskazania czy zeznania tego świadka były wiarygodne w całości czy częściowo czy też w ogóle Sąd nie dał im wiary, pominięciu tej części zeznań świadka w których świadek wskazywał, że zachowanie powódki było niestosowane oraz, że oczekiwał od niej przeprosin, że zachowanie powódki świadka zirytowało, - co mogło mieć wpływ na wynika przedmiotowej sprawy, a co zostało potwierdzone pismem sporządzonym przez tego świadka w dniu 27 marca 2015 r. oraz zeznaniami świadków;

c) na przyjęciu, że zeznania M. P. (1) są jedynie częściowo wiarygodne nie uzasadniając takiej oceny materiału dowodowego, co doprowadziło do błędnego rozstrzygnięcia poprzez przyjęcie, że stan faktyczny był inny niż wskazany

w wypowiedzeniu umowy o pracę albo też nie uzasadniał decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę

3) naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych poprzez bezzasadne uznanie, iż nakład pracy pełnomocników i obszerność postępowania uzasadniało zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według stawki potrójnej, podczas gdy niniejsza sprawa nie różniła się zawilocią w stosunku do innych, „standardowych” spraw o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a przede wszystkim w sytuacji, gdy wszystkie czynności w sprawie były podejmowane wyłącznie przez jednego pełnomocnika, ponadto na rozprawach powódka reprezentowała aplikantka radcowska, podczas gdy pełnomocnik radca prawny L. S. reprezentował powódkę osobiście jedynie na dwóch rozprawach;

4) naruszenie art. 45 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy poprzez przyjęcie, że powódka nie naruszyła obowiązku zachowania tajemnicy służbowej; podczas gdy z zeznań świadków, jak i treści artykułu wynika, że jedynie powódka posiadała wiedzę o treści umieszczonej w artykule;

5) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 8 kp poprzez jego niezastosowanie na gruncie niniejszej sprawy i uznanie, iż należy przywrócić powódkę do pracy, kiedy to na kanwie niniejszej sprawy przywrócenie powódki do pracy jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego, albowiem powódka dokonała kilku poważnych naruszeń obowiązków pracowniczych (brak rejestracji pism kierowanych do Urzędu), nie dochowała tajemnicy służbowej, do której to była zobowiązana, w związku z powyższym pracodawca dysponował dowodami świadczącymi o utracie zaufania do pracownika i kierując się dobrem zakładu pracy rozwiązał umowę z powódką,

6) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, iż pozwany naruszył zasady rozwiązywania umowy o pracę z powódką, w sytuacji, gdy zarzuty wskazane w oświadczeniu pracodawcy były rzeczywiste, konkretne i pokrywały się z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

W oparciu o tak postawione zarzuty, pozwany wnosil o:

1. zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w całości,
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrot kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Ewentualnie w przypadku uznania, iż Sąd I instancji nie przeprowadził postępowania dowodowego w całości:

- a) o uchylenie orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji;
- b) zasądzenie na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Powódka reprezentowana przez pełnomocnika procesowego w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego jest bezzasadna i jako taka podlegała oddaleniu w całości.

Wbrew twierdzeniom podniesionym w apelacji Sąd pierwszej instancji nie naruszył jakichkolwiek przepisów prawa materialnego, nie uchybił również wskazanym w apelacji przepisom postępowania cywilnego.

W pierwszym rzędzie należy przypomnieć, że Sąd Okręgowy - jako Sąd odwoławczy nie był związany zawartymi w apelacji zarzutami dotyczącymi naruszenia przepisów prawa materialnego i był zobowiązany do wzięcia pod uwagę -

w granicach zaskarżenia - wszelkich stwierdzonych uchybień materialnych - i to niezależnie od tego, czy zostały one podniesione

w apelacji, czy też nie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2006 r., sygn.

akt: IV CSK 101/06, LEX nr 195416; z dnia 11 stycznia 2007 r., sygn.. akt: II CSK 392/06, OSP z 2009 r., nr 5, poz.55, LEX nr 276210 (z aprobowaną glosą Moniki Wałachowskiej);

z dnia 18 maja 2007 r., sygn. akt I CSK 91/07, LEX nr 286761 oraz z dnia 7 kwietnia

2011 r., sygn. akt: I UK 357/10, LEX nr 863946). Powyższa okoliczność wynika z faktu, że postępowanie apelacyjne choć jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego (tzw. system apelacji pełnej), w którym sąd drugiej instancji nie jest reglamentowany wskazaną przez pracodawcę listą możliwych (dopuszczalnych) zarzutów apelacyjnych (vide rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn.

akt: III CZP 49/07, OSNC z 2008 r., nr 6, poz. 55 (LEX nr 341125) - z glosą częściowo krytyczną Grzegorza Rzęsy i Andrzeja Urbańskiego, Palestra z 2009 r., nr 102, str. 270-277; LEX nr 97953). Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia (analogiczne stanowisko w powyższej kwestii zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2012 r., sygn. akt: IV CSK 290/11; LEX nr 1136006).

W następnej kolejności rozważania wymaga prawidłowość ustalenia stanu faktycznego oceny dowodów i sporządzonego uzasadnienia.

Odnosząc się do powyższych zagadnień należy powiedzieć, że Sąd pierwszej instancji w prawidłowy sposób ustalił stan faktyczny, jaki zaistniał w niniejszej sprawie, na podstawie którego wysnuł zasadne i trafne wnioski natury prawnej. Sąd Okręgowy podziela i czyni własnymi zarówno ustalenie faktyczne jak i wnioski prawne jakie w zaskarżonym wyroku poczynił Sąd Rejonowy.

Za chybiony należało uznać zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dotyczący oceny dowodów z zeznań świadków T. B. i M. N. (1), powódki, a także innych świadków. W myśl tego przepisu Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wskazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem sądu jest tu dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź też negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części obejmującej ustalenia faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego, powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna ona odpowiadać regułom logicznego rozumowania i powinna być zgodna z zasadami wiedzy i doświadczenia życiowego. Sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału zachodzi bowiem jedynie wtedy, gdy z treści dowodów wynika co innego, niż przyjął sąd, gdy pewnego dowodu nie uwzględniono przy ocenie, gdy sąd przyjął pewne fakty za ustalone, mimo, że nie zostały one w ogóle lub niedostatecznie potwierdzone, gdy sąd uznał pewne akty za nieudowodnione, mimo, że były ku temu podstawy oraz, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego rozumowania, co oznacza, że sąd wyprowadza błędny logicznie wniosek z ustalonych przez siebie okoliczności.

W judykaturze utrwalone jest stanowisko, zgodnie z którym w sytuacji, gdy

z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jego ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, chociażby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (Por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2002 r., II CKN 572/99 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r. II CKN 817/00).

W rozpoznawanej sprawie nie można przypisać Sądowi Rejonowemu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. albowiem nie zostały spełnione przesłanki, o których mowa w tym wyżej. To, że pozwany inaczej ocenia okoliczności faktyczne nie oznacza by ocena Sądu Rejonowego dotknięta była błędem prowadzącym do zmiany wyroku.

Nie doszło też do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Uzasadnienie Sądu Rejonowego wbrew twierdzeniom apelującego zawiera wszystkie elementy wymagane przez ten przepis. Zawiera ustalenia faktyczne odnosi się do całego zebranego materiału dowodowego, dokonuje oceny materiału dowodowego i wyjaśnia podstawę prawną rozstrzygnięcia. Wnioski wyciągnięte przez sąd pierwszej instancji z poczynionych ustaleń są powiązane w logiczną całość i odpowiadają zasadom doświadczenia życiowego.

O skutecznym postawieniu zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. można mówić tylko wtedy, 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 znaczące, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje niewyjaśniona bądź wyjaśniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Zarzut ten może więc odnieść skutek jedynie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia (Patrz: Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 16 czerwca 2016 r., III AUa 1039/15).

Sąd Okręgowy podziela również ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy, gdyż ocena ta jest bardzo szczegółowa, jasna i znajduje uzasadnienie w okolicznościach sprawy. Nie ma zatem potrzeby ponownego przytaczania tej oceny.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie naruszył też przepisów prawa materialnego w tym przepisów wskazanych w apelacji. Zgodnie z art. 45 § 1 kp. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub 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. Przepis art. 45 kp. reguluje kwestię uprawnień przysługujących pracownikowi w razie merytorycznie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem - rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Cytowany wyżej przepis wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie: wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem pracy i wypowiedzenie niezgodne z prawem materialnie („merytorycznie”) - z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. W pierwszej przesłance chodzi

o naruszenie przepisów dotyczących m.in. okresów, terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi, braku pouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy, wypowiedzenie umowy, której nie można wypowiedzieć (umowa na czas wykonania określonej pracy (por. M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński Kodeks pracy. Komentarz, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, wydanie 6., Warszawa 2004, s. 231). Więcej komplikacji stwarza natomiast ustalenie, kiedy wypowiedzenie jest uzasadnione pod względem merytorycznym. Problem ten był przedmiotem dociekań Sądu Najwyższego w licznych orzeczeniach, przy czym ukoronowaniem rozważań SN w tej materii jest uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (sygn. akt: III PZP 10/85, OSNCP z 1985 r., nr 11, poz. 164). W uchwale tej SN przyjął m.in., że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 kp. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 kp., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Waga tej przyczyny może przesądzać o bezskuteczności powoływania się pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu. W stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych

i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna. Jak

z powyższego wynika, sąd pracy - w przypadku skorzystania przez pracownika z uprawnienia, o którym mowa w art. 44 kp. (tj. odwołania się do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę), winien każdorazowo dokonać oceny merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, dokonanej przez pracodawcę - przez pryzmat prawdziwości, konkretności i zrozumiałości dla pracownika przyczyny wypowiedzenia wskazanej w oświadczeniu woli pracodawcy. Orzecznictwo SN szeroko analizowało ten problem w kontekście różnych stanów faktycznych, które legły u podstaw rozwiązywania z pracownikami umów o pracę (por. np. - co do przyczyny wypowiedzenia określonej jako utrata zaufania do pracownika - wyrok z dnia 26 marca 1998 r., sygn. akt: I PKN 565/97, OSNAPiS z 1998 r., nr 18, poz. 534; wyrok z dnia 7 września 1999 r., sygn. akt: I PKN 257/99, OSNAPiUS z 2001 r., nr 1, poz. 14 oraz - co do przyczyny w postaci naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie - wyrok z dnia 12 stycznia 1998 r., sygn. akt: I PKN 458/97, OSNAPiUS z 1998 r., nr 22, poz. 655).

W sytuacji, o której mowa w art. 45 § 1 kp. pracownikowi przysługują dwojakiemu rodzaju roszczenia (alternatywnie - do wyboru przez pracownika): o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (lub - jeżeli okres wypowiedzenia już minął - o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach) albo o odszkodowanie.

Pozwany w dniu 29 czerwca 2015 r. wypowiedział powódce umowę o pracę z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia.

Stosownie do art. 30 § 4 kp. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę.

Naruszeniem art. 30 § 4 kp. będzie także brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie przyczyny nierzeczywistej (wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, LexisNexis nr 342627, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 420; por. wyroki SN z: 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99, LexisNexis nr 345109, OSNAPiUS 2000, nr 12, poz. 464; 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, LexisNexis nr 344533, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 266; 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, LexisNexis nr 348696, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 618; 14 grudnia 1999 r., I PKN 444/99, LexisNexis nr 350994, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313).

Związanie sądu przyczynami rozwiązania umowy podanymi w piśmie pracodawcy nie oznacza konieczności ustalenia ich w formie odpowiadającej co do każdego szczegółu redakcji pisma pracodawcy (wyrok SN z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 223/99, LexisNexis nr 348000, OSNAPiUS 2000, nr 23, poz. 857).

Pracodawca powinien wskazać wszystkie przyczyny uzasadniające w jego ocenie rozwiązanie umowy, ale dla uznania zgodności z prawem tego rozwiązania wystarczy, aby jedna ze wskazanych przyczyn okazała się zasadna (por. postanowienie SN z 4 sierpnia 2003 r., I PK 218/03, niepubl.).

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zatem ma być skonkretyzowana (formalnie). Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4, ponieważ to, czy wskazana przyczyna obiektywnie istniała, będzie przedmiotem oceny dokonywanej przez pryzmat art. 45 lub art. 52. Czasami Sąd Najwyższy dopuszcza mniej konkretne powody wskazane w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Jednakże przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony wówczas, gdy okoliczności związane z ustaniem stosunku pracy są znane pracownikowi (art. 30 § 4 kp.; wyrok SN z 4 listopada 2008 r., II PK 82/2008, LexPolonica nr 1960545).

Wypada dodać, że wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie stanowi elementu treści oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu. Sprzeczne z art. 30 § 4 jest wskazanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy w piśmie doręczonym pracownikowi później niż złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Wypowiedzenie bowiem jest jednostronną czynnością prawną, a jedynym konstrukcyjnym elementem tej czynności jest oświadczenie woli zawierające treść owej czynności, a zatem samo wypowiedzenie. Skutek wypowiedzenia jako czynności prawnej łączy

się z samym oświadczeniem woli, które nie musi dla swej skuteczności wskazywać przyczyny wypowiedzenia. W takim bowiem przypadku wypowiedzenie jako oświadczenie woli jest skuteczne, lecz wadliwe, ponieważ nie zawiera uzasadnienia (wyrok SN z 21 listopada 2000 r., I PKN 99/2000, LexisNexis nr 355510, OSNAPiUS 2002, nr 12, poz. 287). Pracownik ma prawo odwołania się do sądu pracy, gdyż wypowiedzenie jest niezgodne z prawem.

Pozwany w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę jako przyczyny wskazał:

- powódka naruszała instrukcję kancelaryjną, nie rejestrując wszystkich składanych do urzędu dokumentów, zwłaszcza adresowanych do jednego inspektora pracy,
- powódka przekazała bezpośrednio temu inspektorowi pismo z dnia 30 stycznia 2015 roku jeszcze przed dekretacją przez kierownika Oddziału, która nastąpiła dopiero w dniu 2 lutego 2015 roku, co również jest niezgodne z instrukcją,
- osoby nieuprawnione uzyskały informacje objęte tajemnicą służbową, która w konsekwencji znalazła się w treści artykułu prasowego z dnia 24 kwietnia 2015 roku,
- powódka wykazuje lekceważący, arogancki oraz niegodny urzędnika państwowego stosunek do przełożonych,
- powódka w dniu 5 marca 2015 roku odmówiła wykonania polecenia służbowego w zakresie uzupełnienia notatki służbowej o prawdziwe informacje dotyczące braku identyfikacji osoby składającej skargę, odmawiając wykonania polecenia mówiła podniesionym głosem, zachowywała się arogancko i lekceważąco wobec przełożonej, nie był to pierwszy przypadek tak nagannego zachowania powódki wobec przełożonej,
- w dniu 19 stycznia 2015 roku powódka zachowała się w sposób szczególnie naganny wobec kierownika sekcji kontroli wewnętrznej Głównego Inspektoratu Pracy, zarzuciła mu nieuczciwość postępowania, podważała jego autorytet, zachowywała się w sposób napastliwy, w znacznym stopniu przekraczając prawo do polemiki ze sposobem przeprowadzania ankiety.

Przytoczone fakty skutkują całkowitą utratą zaufania pracodawcy do powódki.

Sąd Rejonowy szczegółowo analizował wszystkie przyczyny wskazane w oświadczeniu i trafnie uznał, że ani żadna z tych przyczyn oddzielnie, ani wszystkie łącznie nie uzasadniały wypowiedzenia powódce umowy o pracę i nie mogły stanowić utraty zaufania.

Odnosząc się do pisemnej przyczyny - naruszenia instrukcji kancelaryjnej przez niezarejestrowanie dwóch pism z 15 września 2014 r. i 30 stycznia 2015 r. to postępowanie dowodowe wykazało, że praktyką było, iż nie rejestrowano załączników dokumentów dot. załączników do kontroli. Pismo z dnia 15 września 2014 r. stanowiło taki dokument. Fakt, że praktykę tę uznano za błędną, ponieważ już po wypowiedzeniu powódce umowy zmieniono w tym zakresie zapisy w instrukcji nie daje podstawy do uznania, iż stanowi to uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Co do pisma z dnia 30 stycznia 2015 r. to faktycznie nie zostało zarejestrowane, ale pismo to posiada dekretację kierownika i po zwrocie od kierownika nie zostało faktycznie zarejestrowane. Niewątpliwie jest to niedopatrzenie i nie wiadomo czy to powódka po otrzymaniu go od kierownika nie zarejestrowała czy też kierownik bezpośrednio przekazała M. N. z pominięciem rejestracji.

Z materiału dowodowego nie wynika, aby oprócz dwóch pism były inne niezarejestrowane przez powódkę pisma. Pozwany nie wykazał, że powódka naruszyła tajemnicę służbową przekazując treść pisma (skargi) innym pracownikom pozwanego, a także mediom. Dostęp do skargi miało kilka osób, o niej szeroko rozprawiano u pozwanego.

Nie jest zrozumiany zarzut odmowy wykonania polecenia służbowego w zakresie uzupełnienia notatki służbowej o informacje dotyczące braku identyfikacji osoby składającej skargę. Powódka sporządziła notatkę służbową opisując przebieg przyjmowania skargi. Pozwany błędnie interpretuje fakt odmowy jej uzupełnienia, jako niewykonanie

polecenia służbowego. Powódka notatkę sporządziła. Treść notatki pozwany jako pracodawca winien przyjąć. W samą już treść notatki nie może ingerować i wydawać w tym zakresie poleceń albowiem pracownik opisuje sytuację według własnego postrzegania, a nie według życzeń pracodawcy.

Nie jest również prawdziwy zarzut naganego zachowania powódki wobec kierownika - jako przełożonego i kierownika sekcji kontroli J. O. (1).

Żaden ze świadków nie potrafił podać konkretnych sytuacji co do nieprawidłowych zachowań powódki wobec kierownika. Natomiast sam świadek J. O. (1) podczas przesłuchania zeznał, że powódka nie krzyczała na niego, nie używała obraźliwych słów, nie podnosiła głosu. Ocenił jednak sam fakt zakwestionowania przez powódkę prawidłowości sposobu przeprowadzenia ankiety za nieprawidłowy i uważał, że za to winna go przeprosić.

I w tym zakresie trzeba stwierdzić, że ocena Sądu Rejonowego zarówno zeznań tego świadka, powódki jak i całego zdarzenia była prawidłowa. Również i ta przyczyna nie potwierdziła się w toku postępowania przed sądem pierwszej instancji.

Podsumowując Sąd Okręgowy uznał, że powoływanie się przez powódkę na szczególną ochronę stosunku pracy nie mogło odnieść skutku w postaci przywrócenia do pracy - co jak słusznie wykazał Sąd Rejonowy sprzeczne byłoby z art. 8 kp.

Jednakże wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie byłoby uzasadnione, bowiem wskazane przyczyny wypowiedzenia nie potwierdziły się. Przy czym trzeba też wskazać, że przywracając powódkę do pracy Sąd Rejonowy nie naruszył przepisu art. 8 k.p. albowiem dochodzenie przez powódkę przywrócenia do pracy nie stanowiło nadużycia prawa

w kontekście wskazanej, a nie wykazanej przyczyny wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego takie rozumowanie byłoby zbyt daleko idące, albowiem oznaczałoby to, iż pracownik nie może dochodzić roszczeń przysługujących mu w świetle przepisów kodeksu pracy z uwagi na wystąpienie okoliczności faktycznych, które nie stanowiły przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, od którego odwołała się.

Odnosząc się do kosztów zastępstwa procesowego przyznanych w wysokości trzykrotnej stawki minimalnej to Sąd Rejonowy uzasadnił to skomplikowanym, wielowątkowym charakterem sprawy, ilością i długością posiedzeń, stawieniem się pełnomocnika powódki na posiedzenia przed sądem wezwanym. Ocena ta jest trafna. Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do jej zmiany.

W świetle powyższego apelacja pozwanego na mocy art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu. O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800).

/-/SSR del. Andrzej Kurzych /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSO Małgorzata Maleszka