

Sygnatura akt IV P 28/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Z., dnia 10-01-2013 r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy: E. H., E. W.

Protokolant: Agnieszka Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 10-01-2013 r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa **A. K.**

przeciwko **Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Z.**

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę, przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. przywraca powódkę A. K. do pracy u strony pozwanej Powiatowego Inspektoratu Nadzoru B. w Z. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy,

II. zasądza od strony pozwanej Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w Z. na rzecz powódki A. K. kwotę 10.524,81 zł (słownie: dziesięć tysięcy pięćset dwadzieścia cztery złote osiemdziesiąt jeden groszy) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia zatrudnienia,

III. zasądza od strony pozwanej Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w Z. na rzecz powódki A. K. kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

IV P 28/12

UZASADNIENIE

Powódka- A. K. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej- Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Z. domagała się uznania za bezskuteczne dokonanego w stosunku do niej wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 16.04.2008r. na stanowisku inspektora. W dniu 29.02.2012r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31.05.2012r. Zdaniem powódki zarzuty podniesione w piśmie wypowiadającym umowę o pracę są nieprawdziwe, a poza tym mają zbyt ogólnikowy charakter, by mogła się do nich ustosunkować. Nigdy nie spotkała się z zarzutami ze strony pracodawcy, że odmawia wykonywania poleceń. Nie jest też prawdą, że odnosi się do kierownika jednostki oraz współpracowników w sposób arogancki. Gołosłowne są też zarzuty strony pozwanej o naruszeniu obowiązku zachowania tajemnicy służbowej oraz o zwłocę w wykonywaniu czynności pracowniczych. Ponadto powódce przysługuje ochrona przewidziana w art.39 kp i niedopuszczalne było dokonanie w stosunku do niej wypowiedzenia umowy o pracę/k-2-3 akt/.

Strona pozwana- Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości na koszt powódki. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że wobec ujawnienia

okoliczności naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę, a w szczególności związanych z niezachowaniem przez powódkę tajemnicy zawodowej/służbowej/, a nadto szeregiem innych powtarzających się nieprawidłowości zachowań powódki, pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę. Przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była utrata zaufania w związku z naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Wyrwykowa kontrola spraw w referacie powódki przeprowadzona przez pracodawcę wykazała rażąco zaniedbania w tym zakresie. Okazało się, że jest wiele spraw administracyjnych zaległych, lub którym powódka w ogóle nie nadała biegu. Na pytanie o powód takich opóźnień powódka odpowiadała arogancko i wymijająco. Kierownik powołał komisję, która dokonała szczegółowego przeglądu spraw sporządzając protokół. Ponadto strona pozwana dodała, że powódka popełniała błędy w projektach decyzji, co prowadziło do konieczności ich poprawiania. Największym jednak zarzutem w stosunku do powódki było udostępnienie przez nią dokumentów zawierających tajemnicę bankową i służbową tj. wyciągów bankowych, sprawozdawczości finansowej osobie postronnej, która ujawniła je w procesie karnym prowadzonym przeciwko pracodawcy- T. K. w sprawie o Sygn.akt.IIK 4/11. Zdaniem strony pozwanej nie został naruszony art.39 kp ponieważ wypowiedzenie umowy o pracę zostało wręczone powódce 29.02.2012r., a okres ochronny powódka rozpoczynała z dniem 5.03.2012r. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7.04.1999r. wskazał, że zakaz wypowiedzania umowy o pracę z art.39 kp nie obowiązuje przed osiągnięciem wieku emerytalnego, chociażby wiek ten pracownik przekroczył w okresie wypowiedzenia/k-20-23 akt/.

Powódka – A. K. w pozwie z dnia 21.05.2012r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej Powiatowemu Inspektoratowi Nadzoru Budowlanego w Z. domagała się przywrócenia do pracy i zasądzenia na swoją rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że w dniu 8.05.2012r. pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, w związku z powzięciem informacji, że powódka w dwóch postępowaniach administracyjnych wykonała inwentaryzację budowlaną, pomimo, iż było to niedopuszczalne. Na dokumentach dotyczących inwentaryzacji powódka uzyskała pisemną akceptację innej osoby, co zostało potwierdzone w oświadczeniu tej osoby. Powódka dodała, że przyczyny podane przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę są nieprawdziwe, ponieważ nie wykonywała żadnej inwentaryzacji budowlanej ani nie zabiegała o akceptacje innych osób na dokumentach dotyczących inwentaryzacji. Poza tym strona pozwana nie wskazała o jakie postępowania chodzi, co uniemożliwia powódce zajęcie konkretnego stanowiska w sprawie/k-40-41 akt/.

Strona pozwana – Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana podała, że w czasie toczącego się postępowania sądowego o przywrócenie powódki do pracy, pracodawca powziął w kwietniu 2012r wiadomość, że w dwóch postępowaniach administracyjnych, które powódka prowadziła jako inspektor strony pozwanej, wykonała jednocześnie inwentaryzacje budowlane/niezbędne w sprawach/, których z racji pełnionej funkcji nie mogła wykonać osobiście. Przeglądając akta tych postępowań pracodawca znalazł inwentaryzacje podpisane przez Pana W. C.- uprawnionego projektanta, który wykonuje tego rodzaju czynności na różne zlecenia. W związku z powyższym poprosił pana C. o przybycie do Inspektoratu i podanie jakie były fakty w tych dwóch postępowaniach. Okazało się, że na prośbę powódki Pan C. potwierdził swoim podpisem wykonanie dokumentacji, pomimo, że faktycznie zrobiła to powódka. Na tę okoliczność Pan C. złożył oświadczenie na druku, będąc świadom odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań. Z tego względu strona pozwana uważa, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art.52kp było uzasadnione/k-53- akt/.

Na podstawie art.219 kpc Sąd połączył obie sprawy do wspólnego rozpoznania tym bardziej, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło w okresie biegnącego wypowiedzenia umowy o pracę/k-38 akt/.

Sąd ustalił, że:

Powódka- A. K. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 16.04.2008r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku inspektora, a od dnia 1.01.2009r. na stanowisku starszego inspektora/akta osobowe powódki/.

Pismem z dnia 29.04.2012r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z powodu nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych, co skutkowało utratą zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika. Pracodawca w piśmie wypowiadającym umowę o pracę wskazał, że utrata zaufania do powódki wynikała z naruszenia przez powódkę obowiązku zachowania tajemnicy służbowej poprzez udostępnianie informacji oraz dokumentacji objętych w/w tajemnicą/między innymi sprawozdań finansowych i wyciągów z rachunków bankowych / nieupoważnionym osobom trzecim, które zostały następnie wykorzystane w toku postępowań sądowych prowadzonych z ich udziałem. Pracodawca w piśmie wypowiadającym umowę o pracę dodał ponadto, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było niestosowanie się do poleceń pracodawcy, nie przekazywanie informacji na temat zdarzeń dotyczących funkcjonowania zakładu pracy, mających istotny wpływ na jego działalność, nie wykonywanie w sposób terminowy, rzetelny oraz właściwy powierzonych jej zadań, odmowa wykonywania poleceń przełożonego, aroganckie odnoszenie się do jego próśb, wniosków i poleceń, nieterminowe sporządzanie projektów decyzji, naruszanie prawa budowlanego przy opracowywaniu decyzji i powoływanie błędnych podstaw prawnych, co wymagało poprawek lub uzupełnienia przez innych pracowników/k-8-9 akt, a aktach osobowych powódki brak jest oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z dnia 29.02.2012r/.

W dniach od 14.03.2012r. do 16.04.2012r. nastąpiło komisyjne otwarcie szaf i przejęcie akt postępowań prowadzonych przez powódkę. Na okoliczność przejęcia komisyjnego 220 spraw prowadzonych przez powódkę -komisja w składzie :Przewodniczący- T. K. oraz członkowie: B. H. i K. G. sporządziła protokoły przejęcia spraw/k-174-187 akt/, zeznania świadków: K. G. k-192 akt, B. H. k- 72-73 akt/. Sprawy będące w toku zostały rozdzielone pomiędzy pracowników do ich dalszego prowadzenia. B. H. zatrudniony również na stanowisku inspektora otrzymał kilka spraw do zakończenia/ zeznania świadka B. H. k-72-73 akt/. Sąd nie uwzględnił wniosku strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z akt sprawy karnej prowadzonej przeciwko T. K. o Sygn.akt:IIK 4/11 na okoliczność ujawnienia przez oskarżyciela posiłkowego W. D. dokumentów ujawnionych na rozprawie w dniu 7.12.2011r. z uwagi na to, że sprawa ta toczyła się z wyłączeniem jawności. Niemniej jednak, Sąd ustalił na podstawie w/w akt sprawy karnej, że oskarżyciel posiłkowy W. D. na rozprawie w dniu 7.12.2011r. przedłożył kopie następujących dokumentów:

-pismo Głównej Księgowej strony pozwanej kierowane do Starostwa Powiatowego w Z. z dnia 29.09.2009r dotyczące przeniesienia środków budżetowych/k-819 akt sprawy IIK 4/11/,

-sprawozdanie z wykonania planu wydatków budżetowych strony pozwanej za miesiąc sierpień, wrzesień, październik i listopad 2009r./k-820-823 akt IIK 4/11/,

-kopie przelewu nagród uznaniowych dla J. L. z dnia 29.09.2009r. i z dnia 10.11.2009r./k-824-828 IIK 4/11/. Jak wynika z protokołu rozprawy z dnia 7.12.2011r W. D. oświadczył, że w/w dokumenty znalazł w swojej skrzynce pocztowej/k- 191 akt/. Okoliczności te potwierdził słuchany w charakterze strony pozwanej –T. K./k-228 odwrót-230 akt/. Natomiast przesłuchana na tę okoliczność powódka A. K. kategorycznie zaprzeczyła, by kserowała i przekazywała osobom trzecim w/w kopie dokumentów. Przyznała natomiast, że raz w 2009r. pokazywała leżący na biurku J. L. wyciąg bankowy dotyczący wysokości przyznanej jej przez pracodawcę nagrody. Wyciąg ten leżał na biurku księgowej J. L., z którą w tym czasie pracowała w jednym pokoju. W tym czasie pracownicy otrzymali nagrody po ok.600zł, zaś J. L. otrzymała nagrodę w wysokości 2700zł i tylko z tego względu pokazała kolegom ten wyciąg w momencie, kiedy koleżanki nie było w pokoju. Zaprzeczyła natomiast kategorycznie, by kserowała ten dokument ,jak również inne dokumenty i przekazywała je osobom trzecim/ zeznania powódki A. K. na k-227-228, zeznania świadka B. H. na k-72-73 akt/. Do jesieni 2009r. dokumenty finansowe nie były zabezpieczone i praktycznie każdy pracownik miał do nich dostęp .Po skardze księgowej, że powódka zagląda jej w dokumenty , pracodawca przeniósł dokumentację finansową do szafy w pomieszczeniu, gdzie pracował B. H./ zeznania świadka J. L. k-73-74 akt/. Pracodawca nieraz miał zastrzeżenia, co do wskazywanych w projektach decyzji podstaw prawnych, ale dotyczyło to wszystkich pracowników ,nie tylko powódki/ zeznania świadka B. H. k-72-73 akt/.

Pismem z dnia 8.05.2012r. pracodawca w okresie biegnącego wypowiedzenia umowy o pracę rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę pracodawca oświadczył ,że zmienia sposób rozwiązania umowy o pracę z rozwiązania umowy za wypowiedzeniem na rozwiązanie umowy o prace bez

wypowiedzenia. Z uwagi na to, że pracodawca nie może jednostronnie zmieniać sposobu rozwiązania stosunku pracy, należało przyjąć, że w okresie biegnącego wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.52§1 kp. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie pracodawca podał, że w dniu 16.04.2012r. ujawnione zostały okoliczności z których wynika, że w dwóch postępowaniach administracyjnych, które prowadziła powódka, wykonała ona inwentaryzację budowlaną pomimo, że jest to prawnie niedopuszczalne. Następnie na tych inwentaryzacjach uzyskała podpis innej osoby ,co zostało potwierdzone w pisemnym oświadczeniu tej osoby/k-36 akt/. Strona pozwana przedłożyła do akt kserokopię oświadczenia W. C. z dnia 16.04.2012r. z którego wynikało, że powódka prosiła go o podpisanie inwentaryzacji ,którą sama wykonała na obiekcie leżącym na podległym jej terenie i dlatego nie może tego sama podpisać. Z uwagi na to, że dokumentacja ta była prawidłowa W. C. jako uprawniony projektant ją podpisał. Inwentaryzacje te dotyczyły obiektów budowlanych położonych w Z. przy ul. (...) stanowiących własność D. i Z. S. oraz obiektów budowlanych położonych w J. stanowiących własność B. S./ kserokopia oświadczenia W. C. k- 54 akt/. W toku postępowania, po przedłożeniu przez stronę pozwaną stosownych dokumentów, ustalono, że inwentaryzacja budowlana dotycząca rozbudowy budynku mieszkalnego państwa S. o garaż, pomieszczenie gospodarcze, wiatrołap oraz schody została opracowana w sierpniu 2008r i podpisana przez uprawnionego projektanta W. C./k- 150 akt/. Inwentaryzacja budowlana dotycząca budowy tarasu w budynku mieszkalnym Pani B. S. oraz budowy garażu z pomieszczeniem gospodarczym została również podpisana przez W. C. w lutym 2010r./k-115,k-86 akt/.

Sąd nie miał możliwości zweryfikowania oświadczenia W. C. z dnia 16.04.2012r. na okoliczność autentyczności treści tego oświadczenia ,podpisu oraz powodów i okoliczności dla których składał tego rodzaju oświadczenie i czemu miało to służyć, a przede wszystkim skąd wiedział, że to powódka wykonywała te inwentaryzacje- z uwagi na to, że świadek zmarł / oświadczenie strony pozwanej na k- 72 odwrót akt/.

Powódka kategorycznie zaprzeczyła ,by sporządzała inwentaryzacje budowlane dla państwa S. i Pani S.. Wskazała, że inwentaryzacje te wykonywał jej syn M. K.. Przesłuchany na tę okoliczność M. K. potwierdził, że wykonywał inwentaryzacje budowlane na zlecenie Pani B. S. oraz dla państwa S. na zlecenie otrzymane od pracownicy Starostwa Powiatowego w Z. znajomej- Pani J. S., która już też nie żyje/ zeznania świadka M. K. k-204-205 akt, zeznania powódki A. K. k-230 akt/. Przesłuchana na okoliczność inwentaryzacji z roku 2010r świadek B. S. potwierdziła fakt, że zlecała M. K. sporządzenie takiej inwentaryzacji/ zeznania świadka B. S. k- 193 akt/. Natomiast przesłuchany na tę okoliczność Z. S. nie potrafił dokładnie wskazać, kto wykonywał inwentaryzację budowlaną w 2008r, ale przypominał sobie ,że był to młody mężczyzna, którego być może poleciła mu powódka./zeznania świadka Z. S. na k- 193-194 akt/.

Zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej 1 miesięczne wynagrodzenie powódki wynosi kwotę 3.508,27 zł brutto /k-29 akt /, zaś za okres od dnia 8.05.2012r. tj. od dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę do dnia upływu okresu wypowiedzenia tj.31.05.2012r. wynosi kwotę 2.840,03 zł brutto/k-71 akt/.

Sąd zważył co następuje:

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że pracodawca w okresie wypowiedzenia umowy o pracę dokonał rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52§1 kp. W związku z powyższym należało ustalić, który ze sposobów rozwiązania umowy o pracę jest prawidłowy. Sąd uwzględnił wniesione przez powódkę roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, ponieważ zdaniem Sądu zarówno wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe jak i rozwiązanie niezwłoczne tej umowy nastąpiło niezgodnie z prawem.

Zgodnie z art.52§1 pkt.1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Warunkiem rozwiązania umowy w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, które spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy, bądź naraziło go na szkodę/ por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dn.19.03 98r (...) 570/97 (...) z 99r nr.5 poz.163, z dn.19.08.99r. I PKN 188/99 (...) US z 2000r nr.22 poz.818/. Ocena, czy dane naruszenie obowiązku

jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywane z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. W konsekwencji przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.52§1 pkt.1 kp. stanowić może jedynie takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy / natężenia złej woli/, a także wówczas, gdy pracownik miał świadomość bezprawności swojego postępowania i naganny stosunek psychiczny do swoich obowiązków. O zastosowaniu trybu rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika decydują zatem elementy przedmiotowe jego czynu i elementy podmiotowe. Do elementów podmiotowych należą wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na ocenę charakteru zawinienia pracownika, w tym zwłaszcza jego intencje, pobudki działania, stopień tj. intensywność, nasilenie winy /por. np. wyrok SN z dn.2.06.97r I PKN 193/97 (...) z 98rr.nr.9 poz.269, z dn.21.07.99r I PKN 169/99 OSNAPiUS z 2000r.nr.20 poz.746./ Nie budzi wątpliwości, że pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika określone w art.100 kp. obowiązki, do których między innymi należy dbałość o dobro zakładu pracy oraz sumienne i staranne wykonywanie pracy. Ale nawet przy przyjęciu, że naruszony przez pracownika obowiązek miał charakter podstawowy, to konieczne jest jeszcze wykazanie, iż naruszenie to było ciężkie i zawinione. W niniejszej sprawie Sąd uznał, że nie zostały spełnione wszystkie przesłanki z art.52§1 k.p. umożliwiające rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Zławszcza nie można powódce- A. K. postawić zarzutu, że dopuściła się zarzucanego jej w piśmie rozwiązującym umowę o pracę czynu w postaci sporządzenia inwentaryzacji budowlanych w roku 2008 i w roku 2010. Pracodawca nie wskazał na czym polegało ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, na czym polegało działanie na szkodę pracodawcy. Natomiast w toku postępowania, nie potwierdziły się zarzuty strony pozwanej co do sporządzenia przez powódkę inwentaryzacji budowlanych. Przesłuchany na tę okoliczność M. K. przyznał, że to on takie inwentaryzacje sporządzał na zlecenie B. S. i J. S., natomiast autoryzował je uprawniony projektant W. C. przyjmując je, jako sporządzone przez siebie. Zeznania M. K. jednoznacznie potwierdziła świadek B. S., natomiast Z. S. nie pamiętał dokładnie okoliczności sporządzania inwentaryzacji z 2008r, jednakże wskazywał na młodego mężczyznę, którym mógł być właśnie M. K.. Natomiast świadek B. H. przyznał, że z powódką dokonujący pomiarów obiektów budowlanych zamierza sporządzić inwentaryzację /zeznania świadka B. H. na k-73 odwrót/. Strona pozwana przedłożyła do odpowiedzi na pozew kserokopię oświadczenia W. C. z dnia 16.04.2012r. Z uwagi na to, że świadek ten zmarł, Sąd nie miał możliwości zweryfikować tego oświadczenia pod kątem jego treści, autentyczności podpisu, a także w jakich okolicznościach i z jakiego powodu złożył takie oświadczenie w kwietniu 2012r., skoro inwentaryzacje te miały miejsce w 2008r. i w 2010r. i były przez niego osobiście autoryzowane. Ponadto, istotne byłoby wyjaśnienie, na jakiej podstawie W. C. twierdził, że inwentaryzacje te wykonywała powódka. W związku z powyższym oświadczenie to, nie może stanowić wiarygodnego dowodu w sprawie. Nieuzasadnione i niczym nieoparte jest więc twierdzenie strony pozwanej, że to powódka sporządziła te inwentaryzacje budowlane wbrew swoim obowiązkom pracowniczym.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego, zdaniem Sadu absolutnie nie wynika, że powódka dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych w postaci sporządzenia wbrew prawu inwentaryzacji budowlanych dla państwa S. w roku 2008 i Pani S. w roku 2010. Sąd zważył, że przyczyna stanowiąca podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być nie tylko konkretna, ale też prawdziwa. Nie wystarczą, zdaniem Sadu, tylko przypuszczenia i podejrzenia popełnienia przez pracownika konkretnego naruszenia obowiązku pracowniczego, by rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie art.52§1 kp. W rozpatrywanej sprawie strona pozwana nie przytoczyła żadnych faktów i zdarzeń dotyczących postępowania powódki jako pracownika, któremu można by przypisać ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę, pracodawca wskazał na "wykonanie inwentaryzacji w dwóch postępowaniach administracyjnych pomimo, że było to prawnie niedopuszczalne" - nie przedstawiając jednak żadnych wiarygodnych dowodów, że rzeczywiście te inwentaryzacje były wykonane przez powódkę. Skoro powódce nie można w tej sytuacji przypisać konkretnego nagannego działania niekorzystnego dla pracodawcy, to w konsekwencji nie można również uznać, że dopuściła się ciężkiego i zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art.52§1 pkt.1 kp.

Sąd uznał również, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione.

Utrata zaufania pracodawcy do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Nie każdy jednak przypadek utraty zaufania do pracownika może być jednak uznany za uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Jego utrata musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie może wynikać z samowoli lub wyłącznie subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Sąd zważył, że każdy pracodawca ma prawo doboru pracowników, a wypowiedzenie umów o pracę ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z jego potrzebami. Nie oznacza to jednak, że procedura wypowiedzenia umów o pracę pozostawiona jest wyłącznie uznaniu pracodawcy. Ustawodawca wprowadził wymóg istnienia przyczyny wypowiedzenia i to nie jakiegokolwiek, lecz zasadnej, która usprawiedliwiałaby sięgnięcie po rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę- czyniąc ustanie stosunku pracy uzasadnionym. Zgodnie z art.30§4 kp w oświadczeniu pracodawcy wypowiadającym umowę o pracę winna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Obowiązek ujawnienia przyczyny ma bowiem umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a Sądowi sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem, tym bardziej, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Realizacja powyższego celu wymaga więc podania przyczyny w sposób konkretny. W orzecznictwie Sadu Najwyższego utrwalili się poglądy, według którego, jeśli dla dokonania określonej czynności wymagana jest przyczyna uzasadniająca tę czynność- to powinna być ona wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. W związku z tym, nie czyni zadość obowiązkowi podania przyczyny określonego w art.30§4 kp- użycie ogólnikowych zwrotów wymagających dookreślenia i precyzowania. W przedmiotowej sprawie strona pozwana podała jako przyczynę utraty zaufania naruszenie obowiązku zachowania tajemnicy służbowej poprzez udostępnianie informacji i dokumentacji osobom trzecim, niestosowanie się do poleceń służbowych, nieterminowe i nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych, odmowa wykonywania poleceń służbowych, wskazywanie błędnych podstaw prawnych w projektach decyzji. Tak sformułowane przyczyny są zdaniem Sadu bardzo ogólnikowe i w istocie uniemożliwiają przeprowadzenie merytorycznej oceny dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca nie wskazał konkretnie jakich poleceń powódka nie wykonała i kiedy to miało miejsce, które postępowania administracyjne prowadzone przez powódkę i z jakiego powodu zaważyły na podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, na czym polegała nierzetelność pracy powódki. Strona pozwana nie przytoczyła żadnych konkretnych faktów i zdarzeń dotyczących postępowania powódki skutkujących utratą do niej zaufania. Żaden z przesłuchanych świadków nie potwierdził, że powódka kserowała i wyносиła z zakładu pracy dokumenty księgowe, a przesłuchany w charakterze strony pozwanej T. K. na rozprawie w dniu 10.01.2013r. przyznał, że tylko podejrzewał powódkę o dokonanie tych czynności i dlatego utracił do niej zaufanie. Przyznał również, że przyczyną wypowiedzenia był w zasadzie „całokształt pracy powódki”/zeznania T. K. k-230 odwrót akt/. Strona pozwana przedłożyła w toku postępowania wykaz przejętych spraw prowadzonych przez powódkę, ale nie wskazała konkretnie, które z tych spraw i z jakiego powodu zadecydowały o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Należy też zauważyć, że wypowiedzenie umowy o pracę miało miejsce w dniu 29.02.2012r., zaś przejęcie spraw miało miejsce w marcu i kwietniu 2012r., a zatem dopiero po wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca analizował sprawy prowadzone przez powódkę i doszukiwał się ewentualnych nieprawidłowości w ich prowadzeniu. Pozwany w toku postępowania nie wskazał, które sprawy były prowadzone przez powódkę wadliwie i na czym polegały te nieprawidłowości, jak również nie wskazał, które z tych spraw i dlaczego zaważyły na podjęciu przez niego decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Sąd natomiast nie jest zobowiązany do analizowania każdej z 220 spraw ujętych w wykazie w celu wykrycia ewentualnych nieprawidłowości popełnionych przez powódkę. Zgodnie z art.232kpc strony są zobowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów z których wywodzą skutki prawne. Oznacza to, że rzeczą Sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie. Zdaniem Sądu, tak wskazane w piśmie wypowiadającym powódkę umowę o pracę przyczyny budzą wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem czy działaniem należy je łączyć. Reasumując należy stwierdzić, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art.30§4 kp, natomiast zarzut kserowania i wynoszenia dokumentów z zakładu pracy nie został potwierdzony w toku postępowania. O wynagrodzeniu za okres pozostawiania bez pracy orzeczono na podstawie

art.57§1 kodeksu pracy. O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie §11.1.pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu /Dz.U.z dn.3.10.2002r.Nr.163,poz.1349/.

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.