

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Sylwia Kulma
Sędziowie:	SO Dorota Czyżewska (spr.) SO Monika Sawa
Protokolant:	Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 maja 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa Z. S.

przeciwko Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w Warszawie

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 14 grudnia 2015 roku sygn. akt VIII P 311/14

1. oddala apelację;
2. nie obciąża Z. S. kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej w instancji odwoławczej.

Monika Sawa Sylwia Kulma Dorota Czyżewska

XXIPa 173/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 marca 2014 r. (data wpływu) wniesionym przeciwko Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w Warszawie powódka Z. S. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku gdy upłynie okres wypowiedzenia o przywrócenie jej do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, ewentualnie o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 15.516,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto, wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana Kancelaria Prezesa Rady Ministrów wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Śródmieścia Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo Z. S. oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w W. koszty procesu w kwocie 60 zł.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powódka Z. S. była zatrudniona u pozwanego w okresie od dnia 27 października 2006 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 18 września 2012 r. powódka pracowała na stanowisku głównego specjalisty do spraw obsługi recepcyjno-protokolarnej w zakresie zapewnienia dla Prezesa Rady Ministrów i kierownictwa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów upominków, dostaw towarów i zapewnienia usług oraz rozliczeń i refundacji bieżących. Do głównych zadań powódki należało m.in. dokonywanie zakupów upominków w celu zapewnienia obsługi Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i prowadzenie ewidencji ilościowo-wartościowej w magazynie upominków.

Zmiana zakresu obowiązków, która nastąpiła we wrześniu 2012 r., była poprzedzona instruktażem dokonywanym przez innych pracowników: E. J. (1) i M. D. (1). Ponadto, powódka przeszła przeszkolenie w zakresie zasad gospodarowania majątkiem, w tym z prowadzenia ewidencji ilościowo-wartościowej. Ewidencja zapasów upominków prowadzona była przy pomocy programu M. E..

Przed przystąpieniem do pracy przy obsłudze magazynu upominków powódka otrzymała arkusze spisu z natury z przeprowadzonej inwentaryzacji zdawczo-odbiorczej. Umową o indywidualnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie powódka przyjęła odpowiedzialność materialną za przedmioty ujęte w wyżej wymienionych arkuszach, a fizycznie znajdujące się w pomieszczeniu 311 w siedzibie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Zgodnie z oświadczeniem samej powódki, powierzenie jej mienia nastąpiło w sposób prawidłowy. Ponadto, powódka potwierdziła ilościową, jakościową i wartościową zgodność mienia w arkuszach ze stanem faktycznym. Wiadomością mailową z dnia 3 października 2012 r. powódka poinformowała swoją przełożoną o uzupełnieniu i doprowadzeniu ewidencji do zgodności ze spisnymi podczas inwentaryzacji pozycjami.

W czasie nieobecności powódki w pracy mienie, za jej uprzednią zgodą, było wydawane przez trzyosobową komisję składającą się z pracowników pozwanego. Komisja ta nie brała udziału w prowadzeniu ewidencji ilościowo-wartościowej. Powódka nigdy nie zgłaszała zastrzeżeń co do pracy komisji.

W dniach od 2 grudnia 2013 r. do 6 grudnia 2013 r. przeprowadzono inwentaryzację drogą spisu z natury zapasów upominków w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. W dniach od 5 marca 2014 r. do 14 marca 2014 r. komisja w składzie (...) dokonała rozliczenia wyżej wymienionej inwentaryzacji. W protokole z rozliczenia z dnia 18 marca 2014 r. komisja stwierdziła nadwyżki o wartości 16.653,09 zł oraz niedobory o wartości 10.593,08 zł. Powódka błędnie prowadziła ewidencję w zakresie przychodów, rozchodów i stanów magazynowych, dopuszczając się błędów matematycznych. Wykazano nadwyżkę 2 sztuk opakowań drewnianych oraz nadwyżkę torebek papierowych w liczbie 61 sztuk oraz niedobór torebek papierowych w liczbie 37 sztuk. Ponadto, w magazynie wykazano niedobór 4 kubków o wartości 29,52 zł. Ujawnione niedobory i nadwyżki wynikały z nierzetelności, niedokładności, niedbalstwa oraz podstawowych błędów rachunkowych powódki.

W notatce służbowej z dnia 19 marca 2014 r. Zastępca Dyrektora Biura Generalnego M. D. (1) zwróciła się do Dyrektora Generalnego z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z powódką – w związku ze stwierdzeniem uchybień w prowadzeniu ewidencji ilościowo-wartościowej magazynu.

Pismem z dnia 19 marca 2014 r., doręczonym powódce w tym samym dniu, pozwany dokonał wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest brak rzetelności i należytej staranności przy wykonywaniu przez powódkę obowiązków służbowych, co znalazło potwierdzenie w protokole z rozliczenia wyników inwentaryzacji drogą spisu z natury zapasów upominków w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 marca 2014 r. Pracodawca ocenił, że ujawnione nieprawidłowości stanów

magazynowych wynikają przede wszystkim z popełnianych przez powódkę błędów księgowych prowadzonej ewidencji w zakresie przychodów, rozchodów i stanów magazynowych.

Miesięczne wynagrodzenie brutto powódki obliczone jak za ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.172,00 zł.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustaleń dokonał na podstawie złożonych dokumentów, które stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna, oczywista i nie budzi wątpliwości a ponadto, strony nie kwestionowały treści ani prawdziwości złożonych dokumentów. Nadto Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: M. D. (1), M. S., P. R., K. J., M. H. (1), E. J. (1), G. S., J. J. i M. W., a także na zeznaniach powódki w zakresie w jakim są zbieżne z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie. Odnosząc się do zeznań świadków M. D. (1), M. S., G. S. i M. W. wskazał, że są one wiarygodne, gdyż świadkowie w sposób jasny, konsekwentny i szczegółowy przedstawili przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę a ich zeznania znajdują potwierdzenie w zgromadzonych dowodach z dokumentów, w tym w korespondencji mailowej. Sąd wskazał, że świadek G. S. szczegółowo i rzetelnie opisała również zakres uchybień w prowadzonej przez powódkę ewidencji. Z zeznań ww. świadków wynika, zdaniem Sądu, że powódka popełniała liczne błędy przy prowadzeniu ewidencji ilościowo-wartościowej. Sąd Rejonowy uznał także zeznania świadka P. R. za wiarygodne, gdyż w sposób konsekwentny i jasny opisał postępowanie trzyosobowej komisji działającej podczas nieobecności powódki w pracy a nadto podkreślił, że świadek nie jest już pracownikiem pozwanego i nie miał interesu, aby składać korzystne dla niego zeznania. Odnosząc się do zeznań świadka K. J. Sąd I instancji wskazał, że stanowiły one uzupełnienie niektórych elementów stanu faktycznego, zawierały ogólne wiadomości o zakresie obowiązków powódki, ale miały dla Sądu jedynie pomocnicze znaczenie z tego względu, że świadek ten nie wykonywał obowiązków związanych z obsługą magazynu, w którym pracowała powódka. Oceniając zeznania E. J. (1), Sąd uznał je za wiarygodne w zakresie dotyczącym przeprowadzenia z powódką szkolenia, albowiem znajdują one potwierdzenie w zeznaniach innych świadków. Przechodząc do oceny zeznań świadków M. H. (1) i J. J., Sąd wskazał, że świadkowie nie pamiętali wielu szczegółów związanych z pracą powódki lub nie posiadali konkretnych informacji na temat okoliczności wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki podlegało oddaleniu.

Sąd Rejonowy podniósł, że materialną podstawą roszczenia powódki o uznanie wypowiedzenia jej umowy o pracę za bezskuteczne i w efekcie przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jest regulacja zawarta w art. 45 § 1 k.p. Z powyższej regulacji wynika, że dla zasadności roszczenia podniesionego przez powódkę musi być spełniona jedna z dwóch przesłanek: albo wypowiedzenie umowy o pracę narusza odpowiednie przepisy, które go dotyczą, albo też jest ono nieuzasadnione.

Odnosnie pierwszej z wymienionych przesłanek, Sąd I instancji wskazał, że w niniejszej sprawie powódka nie kwestionowała zgodności z prawem wręzonego jej wypowiedzenia, ale jednocześnie formułowała szereg zarzutów w odniesieniu do wskazanych przez pracodawcę przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podniósł, że zarzuty powódki wskazują, że powołuje się ona na nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, co stanowi przesłankę z art. 45 § 1 k.p., wobec powyższego, Sąd zajął się w dalszej części rozważań analizą przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu pod kątem ich prawdziwości oraz rozpatrując, czy mogły one uzasadniać podjęcie przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

Pracodawca wskazał jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę brak rzetelności i należytej staranności przy wykonywaniu przez powódkę obowiązków służbowych. Powódka podnosiła w pierwszej kolejności, że wbrew treści wypowiedzenia pracodawca nie zapewnił jej stosownych szkoleń i instruktaży. Zdaniem Sądu, argument ten nie potwierdził się jednak w toku niniejszego postępowania, gdyż z treści zeznań świadka E. J. (1) oraz zgromadzonej korespondencji mailowej wynika, że pracodawca przed przystąpieniem przez powódkę do wykonywania obowiązków zorganizował jej odpowiednie przeszkolenie. Sąd Rejonowy zauważył, że przeszkolenie to nie przybrało postaci zewnętrznego szkolenia, jednakże uznał, że udzielanie instrukcji oraz doraźnej pomocy w wykonywaniu obowiązków było wystarczające do pracy na stanowisku powódki. Należy podkreślić, że powódka prowadziła ewidencję w prostym

arkusza kalkulacyjnym M. E., którego obsługa należy do podstawowych umiejętności biurowych. Z uwagi na fakt, że praca powódki nie wymagała specjalistycznej wiedzy z zakresu rachunkowości czy księgowości, zdaniem Sądu I instancji nie było konieczności prowadzenia bardziej zaawansowanych szkoleń.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że powódka tłumaczyła również, że w momencie rozpoczynania pracy przy obsłudze magazynu upominków otrzymała arkusze spisu z natury zawierające niespójne dane dotyczące stanu zapasów w tym magazynie. Prowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, zdaniem Sądu, że fakt ten nie miał wpływu na prowadzenie przez powódkę ewidencji ilościowo-wartościowej. Sąd I instancji wskazał, że powódka przyjęła odpowiedzialność materialną za przedmioty ujęte w tych arkuszach a prowadząc ewidencję miała doprowadzić do zgodności tej ewidencji z pozycjami spisanyymi podczas inwentaryzacji. Potwierdza to, zdaniem Sądu, korespondencja mailowa, w której powódka informowała o doprowadzeniu do takiej zgodności, co w konsekwencji przesądza, że niespójność danych, na jaką powołuje się powódka, nie miała wpływu na fakt, że w późniejszym czasie ewidencja była prowadzona w sposób nierzetelny.

Odnosząc się do podnoszonej przez powódkę okoliczności, że podczas jej nieobecności w pracy dostęp do magazynu posiadały również inne wyznaczone przez pracodawcę osoby, Sąd Rejonowy uznał, że zarzut ten nie może przesądzić o uznaniu wypowiedzenia za nieusprawiedliwione. Sąd wskazał, że zeznania świadków M. D. (1), M. S. i P. R. potwierdzają, że w czasie nieobecności powódki mienie wydawane było przez trzyosobową komisję i zwrócił uwagę na fakt, że komisja jedynie wydawała upominki, nie biorąc udziału w prowadzeniu ewidencji ilościowo-wartościowej, co było wyłącznym obowiązkiem powódki. A zatem – jak podkreślił Sąd - uchybienia w prowadzeniu wyżej wymienionej ewidencji nie mogą pozostawać w związku z wydarzeniami mającymi miejsce podczas nieobecności powódki w pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 101 § 1 k.p, pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Jest to przy tym podstawowy obowiązek pracownika.

Sąd I instancji uznał, że przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę były uzasadnione. Zgromadzone w sprawie dokumenty, a także zeznania świadków potwierdzają, że powódka prowadziła ewidencję w sposób nierzetelny.

Sąd Rejonowy wskazał, że przy wydawaniu rozstrzygnięcia miał na uwadze wytyczne zawarte w uchwale Sądu Najwyższego Izby Pracy i (...) z dnia 27 czerwca 1985 roku, sygn. akt III PZP 10/85, zgodnie z którymi nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. Jednakże jednorazowe drobne uchybienie obowiązkowi z reguły nie uzasadnia wypowiedzenia. Ponadto podzielił pogląd zaprezentowany w orzecznictwie, zgodnie z którym przyczyna wypowiedzenia nie musi być szczególnie doniosła, czy też mieć szczególnej wagi, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, sygn. akt I PKN 419/97).

Konkludując, Sąd I instancji wskazał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było usprawiedliwione. Prowadzenie ewidencji ilościowo-wartościowej nie wymagało szczególnej wiedzy z zakresu rachunkowości czy księgowości. W dużej mierze praca ta - jak podkreślił Sąd polegała na wprowadzaniu danych do prostego arkusza kalkulacyjnego i dokonywania w nim nieskomplikowanych operacji matematycznych. W ocenie Sądu, powódka nie dochowała należytej staranności w prowadzeniu ewidencji ilościowo-wartościowej, co doprowadziło do istotnych nieścisłości w zawartych w tej ewidencji obliczeniach. W świetle ustalonych faktów Sąd Rejonowy ocenił, że powódka nie zdradzała predyspozycji do wykonywania pracy na zajmowanym przez nią stanowisku a nierzetelne prowadzenie ewidencji narażało pozwanego na ryzyko strat - poprzez niemożność ustalenia właściwych stanów magazynowych. Sąd I instancji podkreślił, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę znajdowała oparcie w przesłankach natury obiektywnej, gdyż jak wskazał dokonanie negatywnej oceny pracy powódki było poprzedzone przeprowadzoną inwentaryzacją magazynu upominków oraz rozliczeniem wyników tej inwentaryzacji. Zebrane wówczas dane stanowiły racjonalną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W związku z powyższym, Sąd I instancji uznał, że przyczyna wypowiedzenia nie była wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o art. 45 kodeksu pracy, Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji. O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie regulacji zawartej w art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, która zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła mu:

- błąd w ustaleniach faktycznych skutkujący nierozpoznanie sprawy poprzez uznanie, że powódka nie wykonywała swojej pracy starannie zgodnie z treścią art. 100§ 1 k.p. podczas gdy ustalenia te są nieprawdziwe, co potwierdzają dokumenty w postaci ocen okresowych, z których wynika, iż praca była wykonywana przez powódkę z dużym zaangażowaniem tj. zgodnie ze skalą – powyżej oczekiwań;

- naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy a to art. 244 § 1 k.p.c. i art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez jednostronne danie wiary dowodom zgłoszonym przez stronę pozwaną z pominięciem dowodów świadczących o tym, że praca na nowym stanowisku wykonywana była należycie a niewielkie nieścisłości zarzucane przez pracodawcę mogły wynikać zarówno ze stanu magazynu jaki został przekazany powódce jak i dostępu do magazynu przez inne osoby pod jej nieobecność, które to osoby nie były odpowiedzialne za stan magazynu, mogły jednak bez przeszkód pobierać i wydawać znajdujące się tam rzeczy a nadto zarzuty kierowane wobec powódki dotyczą drobnych przedmiotów, które były nabywane w różnym czasie i w różnych cenach, o czym niekoniecznie mogły wiedzieć osoby mające dostęp do magazynu.

- naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i nie uznanie, że do wypowiedzenia umowy o pracę doszło w sposób nieuzasadniony z uwagi na okoliczności, a jedynie z uwagi na konflikt osobowy z osobą, która wniosła o wypowiedzenie powódce umowy o pracę z powódką;

Formułując powyższe zarzuty powódka wniosła o: uchylenie wyroku i przekazanie niniejszej sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z uwagi na potrzebę przeprowadzenia ponownie w dużej części postępowania dowodowego lub zmianę wyroku poprzez przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy ewentualnie o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 15 516 zł. Nadto wniosła o zwolnienie od opłaty od apelacji oraz ewentualnych kosztów procesu, wskazując, że nie jest ich w stanie ponieść bez uszczerbku dla własnego utrzymania.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła w szczególności, że przejmując obowiązki w ramach nowo wyznaczonego stanowiska, przeprowadzona wówczas inwentaryzacja zawierała liczne błędy a stan magazynu nie pokrywał się z dokumentacją w formie papierowej. Wskazała, że jej zadaniem było uporządkowanie stanu magazynu oraz wprowadzenie nowego systemu elektronicznego ewidencjonowania stanu magazynu i osobiście, systematycznie informowała M. D. (1) o nieścisłościach w stosunku do tego co zostało ustalone przez osoby reprezentujące pracodawcę w momencie przekazywania powódce stanowiska, na co nie otrzymała odpowiedzi, instrukcji. Podniosła nadto, że pracodawca nie wykazał należytej staranności przy przekazywaniu jej mienia, będąc do tego zobowiązanym nie zapewnił jej szkoleń na nowym stanowisku pracy. Nadto wskazała, że zarzuty dotyczą rzeczy drobnych o niewielkiej wartości, które były nabywane w różnym czasie i w różnych cenach, co mogło mieć wpływ na ich stan w przypadku wydawania ich przez osoby uprawnione, ale nie odpowiedzialne za stan magazynu. Powódka podniosła, że wypowiedzenie umowy o pracę i protokół z inwentaryzacji są z tej samej daty, przez co nie mogła się odnieść do stawianych zarzutów. Konkludując, apelująca wskazała, że wypowiedzenie umowy oraz jej uzasadnienie miały na celu ukrycie rzeczywistych intencji osób reprezentujących pracodawcę, które doprowadziły do zwolnienia.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja powódki nie ma uzasadnionych podstaw.

Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu wnikliwej analizy motywów, jakimi kierował się Sąd pierwszej instancji wydając zaskarżony wyrok, ocenił również prawidłowość przeprowadzonego postępowania dowodowego, trafność subsumcji stanu faktycznego do zastosowanych przepisów prawa jak również prawidłowość przedstawionych rozważań, zarówno w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, oceny zebranych w sprawie dowodów, jak również w zakresie zastosowanych przepisów prawa i ich wykładni. Ustalenia stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego są prawidłowe, a Sąd Okręgowy przyjmuje je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

Zgłoszony przez stronę pozwaną zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej, oceny dowodów zebranych w sprawie nie może odnieść postulowanego skutku. Wskazać należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

Skarżąca chcąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez sąd powinna wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy też bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, zostali przesłuchani liczni świadkowie oraz powódka. Sąd wyczerpująco w uzasadnieniu wypowiedział się co do powodów, dla których obdarzył wiarygodnością dowody przedstawione przez strony, a Sąd Okręgowy nie znajduje podstaw do uznania, że przy tej ocenie została przekroczona granica swobodnej oceny dowodów. Przepis ten zawiera nakaz nie doznający wyjątku, aby wyrażona ocena w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie oraz uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu. Wyraz tej oceny Sądu Rejonowego znalazł się w motywach wyroku, a zatem uzasadnienie zaskarżonego wyroku odpowiada również wymogom art. 328 § 2 k.p.c.

Wywody apelacji sprowadzające się do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Za niewystarczające należy uznać oparcie przez powódkę zarzutów apelacji na własnym przekonaniu o innej niż przyjął to Sąd wadze doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu I instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 1998r., II CKN 4/98, niepubl.),

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z potrzebami pracodawcy, oraz że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, co oczywiście nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy.

Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r. w sprawie I PK 112/06 Pr. Pracy 2007/5/27) oraz że ocena tej podanej przyczyny wypowiedzenia winna być dokonywana z punktu widzenia pracownika, bo to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego konkretnie powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r. w sprawie I PK 175/09 LEX 585689).

Przenosząc powyższe rozważania na kanwę niniejszej sprawy podnieść należy, iż Sąd I instancji powinien zatem ocenić, czy wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były dla powódki zrozumiałe i czy w rzeczywistości zaistniały.

Przypomnieć należy, że w rozpoznawanej sprawie pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę powódce wskazał, iż przyczyną tej decyzji jest: „brak rzetelności i należytej staranności przy wykonywaniu obowiązków służbowych, co znalazło potwierdzenie w Protokole z rozliczenia wyników inwentaryzacji drogą spisu z natury zapasu upominków w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 marca 2014 r.” Pracodawca wskazał nadto w swym oświadczeniu, że „ujawnione nieprawidłowości stanów magazynowych wynikają przede wszystkim z popełnionych błędów księgowych w prowadzonej ewidencji w zakresie przychodów, rozchodów i stanów magazynowych” Pracodawca podał w oświadczeniu przykładowe błędy popełnione przez powódkę i wskazał, że „spowodowane nieprawidłowości dotyczące stanów magazynowych, powstały pomimo opracowania i wdrożenia w 2013 r. instrukcji magazynowej, zawierającej wytyczne do prowadzenia dokumentacji, a także pomimo przeprowadzonych rozmów, szkoleń i instruktaży dotyczących prawidłowego sporządzania dokumentacji magazynowej i prowadzenia ewidencji oraz udzielanego wsparcia ze strony Wydziału Gospodarowania Majątkiem w zakresie weryfikacji prawidłowości wystawiania dowodów magazynowych.

W ocenie Sądu Okręgowego powódka wiedziała, z jakiej przyczyny rozwiązano z nią umowę o pracę. Przyczyna ta była, konkretna. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka nie kwestionowała zgodności z prawem wręzonego jej wypowiedzenia, podnosząc że jej zarzuty wskazują, że powołuje się na nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Należy dodatkowo zauważyć, że powódka przed wręczeniem jej wypowiedzenia została zapoznana z notatką służbową (k. 62/1 a/o) dotyczącą oceny jej pracy na stanowisku obsługi recepcyjno protokolarnej w zakresie zakupu upominków dla Prezesa Rady Ministrów i Kierownictwa (...) oraz prowadzenia gospodarki magazynowej w dniu 12 marca 2014 r. Kwestia podnoszona w apelacji, że protokół z rozliczenia z inwentaryzacji jest z tej samej daty co wypowiedzenie, co zdaniem powódki wskazuje, że nie dano jej szans na odniesienie się do stawianych jej zarzutów, nie oznacza, że powódka nie wiedziała, z jakiej przyczyny rozwiązano z nią umowę o pracę.

Zdaniem Sądu odwoławczego, postępowanie dowodowe bezsprzecznie wykazało, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były również rzeczywiste i uzasadnione.

Formułując zarzut naruszenia art. 244 § 1 k.p.c w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. apelująca podniosła, że Sąd jednostronnie nie dał wiary dowodom zgłoszonym przez pozwaną z pominięciem dowodów świadczących o tym, że praca na nowym stanowisku wykonywana była należycie a niewielkie nieścisłości mogły wynikać zarówno ze stanu magazynu jaki został przekazany powódce jak i dostępu do magazynu przez inne osoby pod jej nieobecność. Nadto apelująca zarzuciła również, że Sąd nie uwzględnił, pozytywnych ocen okresowych powódki, braku szkolenia, braku doświadczenia powódki w pracy na podobnym stanowisku i związanej z tym konieczności wdrożenia się przy jednoczesnym naprawianiu błędów swoich poprzedników. Zarzut ten jest chybiony.

Z materiału dowodowego wynika, że w dniach od 2 grudnia do 6 grudnia 2013 r. przeprowadzono inwentaryzację drogą spisu z natury zapasów upominków w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, a w dniach od 5 marca 2014 r. do 14 marca 2014 r. komisja w składzie (...) dokonała rozliczenia ww. inwentaryzacji. W protokole z rozliczenia wyników inwentaryzacji drogą spisu z natury zapasów upominków w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 marca 2014 r. (k. 226 – 239) komisja stwierdziła nadwyżki o wartości 16653,09 zł oraz niedobory o wartości 10 593,08 zł i wskazała liczne błędy i nieprawidłowości w prowadzonej ewidencji w zakresie przychodów, rozchodów

i stanów magazynowych w tym błędy w obliczeniach matematycznych, podwójne księgowanie dowodów przychodu i rozchodu niektórych pozycji upominków. Bezsparnie do zakresu obowiązków powódki należało między innymi prowadzenie ewidencji ilościowo wartościowej w magazynie upominków. Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu I instancji, że ujawnione niedobory i nadwyżki, wynikały z nierzetelności, niedbalstwa oraz podstawowych błędów rachunkowych powódki. Zarzucony powódce w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę brak rzetelności i należytej staranności przy wykonywaniu obowiązków służbowych znalazł potwierdzenie w materiale dowodowym tj. w Protokole z rozliczenia wyników inwentaryzacji z dnia 18 marca 2014 r., oraz w zgodnych, spójnych zeznaniach świadków: M. D., M. S., G. S., M. W.. Ww. świadkowie, w swoich zeznaniach wskazywali, że ewidencja prowadzona przez powódkę wewnątrznie się nie zgadzała, były w niej liczne proste błędy rachunkowe, podwójne księgowania (przychodów i rozchodów), pominięcia, następstwem czego były stwierdzone niedobory i nadwyżki.

Należy zauważyć, że zarówno w toku postępowania przed Sądem I instancji jak i w apelacji powódka nie kwestionowała ustaleń komisji i stwierdzonych w Protokole rozliczenia wyników inwentaryzacji z dnia 19 marca 2014 r. uchybień w prowadzonej przez nią ewidencji magazynowej, starając się jedynie racjonalizować i usprawiedliwiać wskazując, że na sposób wykonywania przez nią obowiązków miał wpływ brak odpowiedniego przeszkolenia, nieprawidłowości przy powierzaniu jej mienia przez pracodawcę. Nadto wskazywała na okoliczność, że podczas jej nieobecności w pracy dostęp do magazynu posiadały również inne osoby, wreszcie odwoływała się do pozytywnych ocen jej pracy.

Bezsparne jest, że powódka przed objęciem nowego zakresu obowiązków była pozytywnie oceniana przez pracodawcę (ocena okresowa – k. 43 – 48, k. opinia k. 49) Podkreślenia jednakże wymaga, że podstawą do wypowiedzenia powódce umowy o pracę było nienależyte wykonywanie obowiązków w ramach stanowiska głównego specjalisty ds. obsługi recepcyjno – protokolarnej, zajmowanego od 18 września 2012 r. Wcześniej powódka była starszym specjalistą w biurze pełnomocnika Prezesa Rady Ministrów ds. przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu KPRM, z dniem 1 lipca 2012 r. przeniesiona została do pracy w Biurze Dyrektora Generalnego KPRM na stanowisko głównego specjalisty (pismo – k. 78). Bezsparne jest również, że powyższe przeniesienie nastąpiło za zgodą powódki (pismo k. 78, wiadomość e – mail – k. 170). Stwierdzić zatem należy, że powódka miała świadomość, z jakimi wymaganiami, obowiązkami wiąże się nowe stanowisko pracy. Jednocześnie zwrócić należy uwagę, że jak wynika z akt osobowych powódki, powódka posiadała kompetencje teoretyczne do wykonywania powierzonych jej obowiązków, gdyż w 1986 r. uzyskała tytuł technika ekonomisty o specjalności ekonomika i organizacja przedsiębiorstw, w 2000 r. licencjata na kierunku ekonomii w Wyższej Szkole (...) w W., w 2007 r. – magistra ekonomii w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w Wyższej Szkole Handlu i Finansów (...) na Wydziale (...) (...) i (...). Pracodawca również sprawdził przed zaproponowaniem powódce nowego stanowiska pracy, jakie ma wykształcenie. Świadek M. D. (1) w swoich zeznaniach wskazała, że „sprawdziła wykształcenie powódki i uznała, że powódka poradzi sobie z zadaniami na nowym stanowisku” (k. 473 v).

Sąd I instancji słusznie zwrócił uwagę, że przeszkolenia powódki nie przybrało postaci zewnętrznego szkolenia, jednakże pracodawca przed przystąpieniem przez powódkę do wykonywania obowiązków zorganizował jej odpowiednie przeszkolenie przez pracowników, które było wystarczające do pracy na jej stanowisku. Bezsparne jest, że powódka nie została przeszkolona w postaci zewnętrznego szkolenia. Materiał dowodowy w postaci korespondencji mailowej (k. 165 -,200) oraz zeznania świadków: E. J. (1), M. D. (1), P. R., J. J. wskazuje, że pracodawca przed przystąpieniem przez powódkę do wykonywania obowiązków zorganizował jej odpowiednie przeszkolenie ze strony innych pracowników, a nadto w trakcie wykonywania obowiązków, gdy powódka miała problemy z dokumentacją miała przydzieloną pomoc ze strony pracowników E. J., M. S.. Nadto należy zwrócić uwagę, że z materiału dowodowego nie wynika, że powódka domagała się przeprowadzenia specjalistycznych szkoleń. Przełożona powódki M. S. zeznała „nie przypominam sobie, aby powódka domagała się specjalistycznych szkoleń” (k.516).

Należy podzielić ocenę Sądu I instancji, że udzielanie instrukcji oraz doraźnej pomocy było wystarczające do pracy na stanowisku powódki. Z materiału dowodowego wynika, że powódka prowadziła ewidencję w prostym arkuszu kalkulacyjnym M. E.. W aktach osobowych znajduje się zaświadczenie o odbyciu przez powódkę szkolenia z zakresu obsługi programu M. E. na poziomie podstawowym i zaawansowanym (k. 11,12 akt osobowych). Należy zauważyć, że u pozwanej obowiązywała Instrukcja magazynowa magazynu upominków w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów

– k. 178, która weszła w życie z dniem podpisania zarządzenia tj. w dniu 28 czerwca 2013 r., która określała zasady prowadzenia gospodarki magazynowej i obiegu dokumentów w magazynie upominków Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i której powódka powinna przestrzegać.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd Rejonowy odniósł się również do kwestii związanych ze stanem magazynu w momencie przejmowania obowiązków przez powódkę, słusznie stwierdzając, że niespójność danych dotyczących stanu zapasów w tym magazynie nie miało wpływu na prowadzenie przez powódkę ewidencji ilościowo – wartościowej. Wskazać dodatkowo należy, że powódka przed przystąpieniem do pracy na nowym stanowisku związanym z obsługą magazynu upominków przyjęła odpowiedzialność materialną za przedmioty ujęte w arkuszach spisu z natury z przeprowadzonej inwentaryzacji zdawczo – odbiorczej, a fizycznie znajdujące się w pomieszczeniu 311 w siedzibie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Jak wynika z umowy o indywidualnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie (k. 18 – 20) powódka oświadczyła, że inwentaryzacja została przeprowadzona z jej udziałem i miała możliwość zgłaszania uwag w związku z jej przebiegiem oraz oświadczyła, że powierzenie jej mienia nastąpiło w sposób prawidłowy oraz potwierdziła ilościową, jakościową i wartościową zgodność mienia w arkuszach ze stanem faktycznym. Ponadto należy zauważyć, że powódka nie kwestionuje w apelacji ustalenia, że jej zadaniem na nowym stanowisku pracy było doprowadzenie do zgodności ewidencji ilościowo – wartościowej ze spisanyimi pozycjami podczas inwentaryzacji. O uzupełnieniu i doprowadzeniu ewidencji do zgodności powódka poinformowała swoją przełożoną M. D. (1) (korespondencja e – mail k. 165, 168 zeznania świadka M. D.). Należy podzielić ocenę Sądu I instancji, że niespójność danych, nie miała wpływu na prawidłowość prowadzenia przez powódkę ewidencji w późniejszym okresie.

Sąd Rejonowy słusznie również uznał, że okoliczność podnoszona przez powódkę, że podczas jej nieobecności w pracy dostęp do magazynu posiadały również inne wyznaczone przez pracodawcę osoby, nie przesądza o uznaniu przyczyn wypowiedzenia za nieusprawiedliwione. Bezsparnie powódka wyraziła zgodę na przyjmowanie i wydawanie mienia magazynowego podczas swojej choroby lub innej nieobecności w pracy przez 3 - osobową Komisję składającą się ze wskazanych w piśmie pracowników Wydziału Recepcyjno – Protokolarnego (pismo – k. 21). Istotne jest, że jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy komisja ta nigdy nie brała udziału w prowadzeniu ewidencji ilościowo - wartościowej. Reasumując, podniesiony zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest chybiony, strona apelująca przedstawiła w istocie własną wersję ustaleń, sprzeczną z materiałem dowodowym w niniejszej sprawie, prawidłowo ocenionym przez Sąd Rejonowy. .

Zarzut naruszenia art. 45 §1 k.p. jest również nieuzasadniony.

Zgodnie z art. 101 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego wobec potwierdzenia się zarzutów stawianych powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę, należało dojść do wniosku, że było ono zasadne. Sąd I instancji prawidłowo ocenił, że powódka nie dochowała należytej staranności w prowadzeniu ewidencji ilościowo – wartościowej, co doprowadziło w niej do powstania istotnych nieścisłości, a nierzetelne prowadzenie ewidencji narażało pozwanego na ryzyko strat – poprzez niemożność ustalenia właściwych stanów magazynowych.

Powódka podnosiła w apelacji, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę był konflikt z osobą, która wniosowała o rozwiązanie z nią umowy o pracę. W postępowaniu przed Sądem I Instancji podnosiła, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był negatywny stosunek osobisty M. D. do powódki oraz innych pracowników KPRM, którym również wypowiedziano umowy (pismo k. 414). Zgodnie z przepisem art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. To na pracodawcy ciąży wykazanie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, a na pracowniku wykazanie braku zasadności dokonanego wypowiedzenia (zob. wyrok SN z dnia 1970.11.13, sygn. akt III PRN 91/70, LEX nr 14095). W ocenie Sądu Okręgowego pozwany pracodawca sprostował ciężarowi dowodu w przedmiotowej sprawie, powódka zaś nie przedstawiła dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków, iż podane przez nią okoliczności stanowiły prawdziwą

przyczynę wypowiedzenia, zaś przyczyny wskazane przez pozwanego były nierzeczywiste, pozorne. Zwrócić należy uwagę, że dokonanie negatywnej oceny pracy powódki było poprzedzone przeprowadzoną inwentaryzacją oraz rozliczeniem tej inwentaryzacji. Zebrane wówczas dane stanowiły racjonalną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na fakt, że świadek K. J. w swoich zeznaniach wskazał, że „dyrektor M. D. nie lubiła powódki, że był pomiędzy nimi konflikt”. Jednakże zeznania świadka w powyższym zakresie nie zasługiwały na obdarzenie ich walorem wiarygodności. Wskazać bowiem należy, że jednocześnie świadek nie wiedział, na jakim podłożu był ów konflikt, a poza tym jego zeznania nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, uznanym przez Sąd za wiarygodny. Relacje pomiędzy powódką a dyrektorem M. D. zdaniem Sądu wynikały z oczekiwań M. D. co do jakości pracy i jakości pracy świadczonej przez powódkę. Świadek M. S., M. H. wskazywały w swoich zeznaniach, że M. D. jest osobą wymagającą. Świadek M. S. zeznała „(...) D. jest bardzo wymagająca, początek współpracy pań był dobry, potem jednak te relacje zaczęły się psuć (...)”.

Mając powyższe na uwadze w ocenie Sądu Okręgowego uznać należy, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, zarzuty apelacji okazały się niezasadne, a zatem apelacja strony powodowej nie zasługiwała na uwzględnienie i należało ją oddalić, na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach procesu, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. i nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej. Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten, stanowiąc wyjątek od ogólnej zasady wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. i odwołując się do występowania "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu. Sąd miał na względzie z jednej strony trudną sytuację materialną powódki, która obecnie nie pracuje, utraciła prawo do zasiłku, z drugiej zaś okoliczność, że strona pozwana była reprezentowana przez radcę prawnego zatrudnionego w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Za wypadek szczególnie uzasadniony w orzecznictwie uznaje się sytuację, w której powód - pracownik dochodzi roszczeń ze stosunku pracy, przy czym jest subiektywnie (choć niesłusznie) przekonany o zasadności swoich żądań (por. wyr. SN z dn. 4.11.1970 r., sygn. akt: III PRN 83/70; LEX nr 14091). W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się stosowanie art. 102 k.p.c. gdy strona przegrywająca znajduje się w wyjątkowo trudnej sytuacji majątkowej, a wytaczając powództwo była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia, natomiast strona wygrywająca korzystała ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu (wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1972 r., I PR 423/72, OSNCP 1973, nr 7 - 8, poz. 138).