

Sygn. akt IVPa 37/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lipca 2015 roku

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Danuta Domańska

SSO Joanna Janiszewska-Ziołek

Protokolant st.sekr.sądowy Irena Kaczmarek

po rozpoznaniu w dniu 24 lipca 2015 roku w Toruniu

sprawy z powództwa **K. C.**

przeciwko **Prokuraturze Okręgowej w T.i Prokuraturze Rejonowej T.-Wschód w T.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki K. C. i pozwanej Prokuratury Okręgowej w T.

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

z dnia 26 marca 2015 roku sygn. akt IV P 512/14

I. odrzuca apelację Prokuratury Okręgowej w T.;

II. oddala apelację powódki;

III. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanych za instancję odwoławczą.

/-/SSO Joanna Janiszewska-Ziołek /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.) /-/SSO Danuta Domańska

Sygn. akt **IV Pa 37/15**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Toruniu wyrokiem z dnia 26 marca 2015 r. oddalił powództwo K. C. przeciwko Prokuraturze Okręgowej w T.i Prokuraturze Rejonowej T. – Wschód i opłatę od pozwu obciążył Skarb Państwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że K. C. urodziła się (...)

Powódka od 29 maja 1995 roku zawarła umowę o pracę z Prokuraturą Okręgową w T. na stanowisku woźny przydzielony, na pełen etat z umówionym wynagrodzeniem określonym w Rozp. Rady Ministrów z dnia 18.04.1995 r. (Dz. U. nr 43, poz. 223), od 01 października 1995 roku na stanowisku starszy woźny przydzielony, na pełen etat z umówionym wynagrodzeniem zasadniczym w grupie VI, od 01 września 1996 roku na stanowisku starszy woźny sądowy, na pełen etat z umówionym wynagrodzeniem zasadniczym jw.

Od 14 kwietnia 2006 roku została zatrudniona na stanowisku sekretarz Prokuratury Rejonowej T. - Wschód, na pełen etat z umówionym wynagrodzeniem zasadniczym w X kategorii zaszerzegowania, od 1 października 2007 roku na stanowisku woźny sądowy Prokuratury Rejonowej T. - Wschód, na pełen etat z umówionym wynagrodzeniem zasadniczym w VII kategorii zaszerzegowania. od 18 lipca 2008 roku na stanowisku woźnego Prokuratury Rejonowej T. - Wschód, na pełen etat z umówionym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.390,00 zł.

Umowy o pracę, aneksy do umów o pracę powódki podpisywał Prokurator Okręgowy.

W Prokuratorze Okręgowej został stworzony regulamin pracy. W § 1 wskazano ,że regulamin pracy w Prokuratorze Okręgowej określa organizację i porządek pracy w Prokuratorze Okręgowej w T.i prokuratorach rejonowych okręgu (...) oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. W § 2 jako pracodawcę określono Prokuratorę Okręgową w T..(k.112), zakładem pracy określono prokuratury rejonowe okręgu (...).

W okresie od sierpnia 2006r. do lipca 2007 r. powódka odbyła roczny staż urzędniczy. Nie zdała egzaminu kończącego ten staż, a także egzaminu poprawkowego i z tego powodu ponownie przeniesiono ją na stanowisko woźnego w biurze podawczym.

Do obowiązków powódki należało m.in przyjmowanie korespondencji , obsługa systemu informatycznego (...), przygotowanie i ekspediowanie poczty, prowadzenie wykazów, pomocnicze czynności biurowe.

Powódka i J. D. z uwagi na sposób wykonywania pracy przez powódkę, były w konflikcie. Przełożona często kontrolowała powódkę. Zdarzały się krzyki i niecenzuralne słowa. Inne pracownice skierowane do biura podawczego pod nieobecność powódki radziły sobie szybciej i lepiej. Nie było potrzeby pozostawiania w pracy po godzinach aby wywiązać się z nałożonych obowiązków.

K. C. była poddana trzykrotnie ocenom kwalifikacyjnym. Pierwszy raz w dniu 2 czerwca 2008 r. uzyskała ocenę niezadowalającą m.in. z powodu braku samodzielności i umiejętności planowania oraz niewłaściwej organizacji pracy, a także konieczności sprawowania stałego nadzoru i szczegółowej kontroli ze strony bezpośredniego przełożonego.

W dniu 6 lipca 2012 r. K. C. otrzymała ocenę zadowalającą ze względu na dostrzeżoną przez bezpośrednich przełożonych poprawę pracy na pewnych odcinkach. Zamieszczono uwagę, że brak dalszej poprawy postawy zawodowej spowoduje konieczność weryfikacji tej oceny.

W dniu 4 lipca 2014 r. po raz trzeci oceniono powódkę. K. C. otrzymała niezadowalającą ocenę kwalifikacyjną w której stwierdzono, że jest pracownikiem o długoletnim stażu pracy, ale fakt ten w żadnej mierze nie przekłada się na uzyskiwane w pracy wyniki. Nie uległa też poprawie jej postawa zawodowa.

Zdarzyło się kilkakrotnie ,że powódka opatrzyła dokumenty wpływające do prokuratury datami odbiegającymi od dat na zwrotnych potwierdzeniach odbioru pism.

W sprawie Prokuratury Rejonowej T. - Wschód w T. o sygn. 2 Ds 1119/10 wyrok z dnia 16 sierpnia 2013 r. - sygn. II K 86/12 wraz z uzasadnieniem wpłynął do Prokuratury Rejonowej w dniu 16 września 2013 r. i z taką datą został przez powódkę potwierdzony wpływ na zwrotnym potwierdzeniu odbioru, natomiast na dokumentach przedłożonych prokuratorowi powódka przystawiła prezentatę z datą wpływu 17 września 2013 r. Błędne oznaczenie daty wpływu dokumentów spowodowało złożenie przez prokuratora środka odwoławczego faktycznie po terminie. Uprawomocnił się, bez kontroli instancyjnej, niewinniający wyrok sądu rejonowego.

Ponadto w dniu 28 października 2013 r. powódka potwierdziła na jednym 1 egzemplarzu - z datą prawidłową - odbiór faktury VAT Nr (...) wystawionej przez biegłego. Dopiero jednak w dniu następnym na fakturze, która wpłynęła faktycznie w dniu 28 października 2013 r. do prokuratury, odcisnęła prezentatę z datą 29 października 2013 r., podpisując się nieczytelnie i nie przystawiając imiennej pieczętki. Gdy powódka zorientowała się ,że dokumentacja

dotyczy sprawy Prokuratury Okręgowej w T.V Ds 47/12, tego samego dnia z wadliwą datą wpływu, przekazała je do biura podawczego Prokuratury Okręgowej.

W dniu 10 grudnia 2013 roku ponownie doszło do wpisania przez powódkę do (...)u akt, które wpłynęły do tut. prokuratury w dniu 9 grudnia 2013 roku z Komisariatu Policji T.-R.. K. C. z datą 10 grudnia 2013 roku potwierdziła odbiór funkcjonariuszowi Policji, a następnie akta te opatrzyła „prezentatą” z datą wpływu do prokuratury „2013-12-10”.

W dniu 17 grudnia 2013 roku K. C. - na wniosek Prokuratora Rejonowego T. - Wschód w T. - została pozbawiona premii za grudzień 2013 roku przez Prokuratora Okręgowego w T.za rażące naruszenie przez pracownika obowiązków służbowych, polegające na umieszczeniu na dokumencie daty jego wpływu do prokuratury niezgodnej z rzeczywistą datą przyjęcia tego dokumentu od tłumacza.

Powódka w okresie od 7 stycznia do 30 czerwca 2014 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

(okoliczność bezsporna)

Powódka była członkiem Związków Zawodowych (...) w T..

Prokurator Okręgowym pismem z dnia 18 lipca 2014r. zawiadomił Związek Zawodowy do którego należała powódka o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Uchwałą z dnia 22 lipca 2014r. (...) Związków Zawodowych (...) uznała zamiar wypowiedzenia umowy o pracę za niezasadny o czym powiadomiła Prokuratora Okręgowego . Podniesiono ,że powódka wskazywała na konflikt z kierownikiem sekretariatu, który spowodował stres u powódki. Od 1.07.2014r. po powrocie ze zwolnienia powódka wykonywała czynności pomocnicze na hali maszyn i do jej pracy nie było uwag. Mimo wcześniejszych zastrzeżeń do jej pracy nie została przeniesiona na inne stanowisko. Ponadto podkreślono staż pracy powódki i prawdopodobne trudności w znalezieniu pracy.

W dniu 23 lipca 2014 r. pozwany zakład pracy wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano dwukrotne, w ostatnim czasie, ujawnienie faktu opatrzenia dokumentów wpływających do prokuratury datami odbiegającymi od dat na zwrotnych potwierdzeniach odbioru pism, przy czym w drugiej sprawie, w której Prokurator Rejonowy T. - Wschód w T. przeprowadził postępowanie wyjaśniające - doszło do zawinionego przez Panią doprowadzenia do niemożności skutecznego zaskarżenia uznanego za niesłuszny wyroku uniewinniającego wobec wniesienia środka odwoławczego po terminie . Ponadto dodano ,że po przeprowadzeniu w okresie od 5 maja do 6 lipca 2014 r. procedury oceniającej urzędników i innych pracowników prokuratur okręgu (...) - otrzymała powódka niezadowolającą ocenę kwalifikacyjną. Zawierała ona uwagi co do sposobu wykonywania przez powódkę pracy, a mianowicie m.in. to, iż mimo wieloletniego stażu zawodowego, powierzone obowiązki wykonywała nieterminowo, nieprecyzyjnie, w sposób powodujący dezorganizację pracy jednostki, a poprawność ich realizacji wymaga ścisłego nadzoru ze strony bezpośrednich przełożonych, pomimo zmniejszenia zakresu czynności. Ponadto także już wcześniej - w 2008 r. otrzymała powódka ocenę niezadowolającą oraz w 2012 r. uzyskała notę zadowolającą z zastrzeżeniem, że brak poprawy postawy zawodowej spowoduje konieczność weryfikacji tej oceny. Stwierdzono, że materiał zgromadzony w toku przeprowadzonego w Prokuraturze postępowania wyjaśniającego i utrata zaufania do powódki jako pracownika w pełni uzasadniają podjęcie decyzji o rozwiązaniu z umowy o pracę z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Wypowiedzenie umowy o pracę zostało podpisane przez Prokuratora Okręgowego w T..

W dniu 29 września 2014r. obradowała Komisja Antymobbingowa powołana przez Prokuratora Okręgowego w T. (...)zarządzeniem z dnia 25 lipca 2014r. Przedmiotem posiedzenia było rozpatrzenie zarzutu stosowania mobbingu zawartego w sprzeciwie powódki z dnia 22 lipca 2014r. od oceny kwalifikacyjnej. Przesłuchano skarżącą i kierowniczkę

J. D. oraz dziewięćciu świadków. Zdaniem Komisji cechy mobbingu nie występowały w relacji powódki z jej przełożoną.

Postanowieniem z dnia 20 października 2014r. Prokuratura Rejonowa w C. (...) wydała postanowienie od odmowie wszczęcia dochodzenia o przestępstwo z art. 218 par. 1 kk. W przedmiocie złośliwego i uporczywego naruszania praw pracowniczych K. C. z uwagi na brak znamion czynu zabronionego.

Wynagrodzenie powódki liczone jak do ekwiwalentu za urlop brutto wynosiło 2184zł

Wypłatą wynagrodzeń zajmuje się komórka organizacyjna w Prokuraturze Okręgowej.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne, przedłożone przez strony dokumenty, zeznania świadków oraz przesłuchanie Powódki i Prokuratora Rejonowego. Sąd dał im wiarę w zakresie w jakim są zbieżne i logiczne. Sąd oceni materiał dowodowy szerzej w dalszej części uzasadnienia.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp 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. Należy wskazać, że wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Było sporządzone na piśmie, z podaniem przyczyny, po konsultacji z reprezentującą powódkę organizacją związkową, wypowiedzenie nie zostało złożone powódce w czasie jego choroby (art. 30§3 i 4 kp, art. 38 kp, art. 41 kp,) Nie została także naruszona ochrona przedemerytalna. Powódka w październiku 2018 roku osiągnie wymagany Ustawą z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r., poz. 637), wiek emerytalny równy 61 lat i 6 miesięcy. W dacie wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 23 lipca 2014r. powódce brakowało więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z art. 39 KP jak wynika z treści przepisu nie obowiązuje przed osiągnięciem wieku "przedemerytalnego", chociażby wiek ten pracownik przekroczył w okresie wypowiedzenia. (por. wyrok SN z 7.04.1999r. I PKN 643/98)

Trzeba wyjaśnić, że ani art. 45, ani pozostałe przepisy k.p. nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. (Komentarz do art.45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Lubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.Stan prawny: 2009.01.01).

Warto podkreślić, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jest oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. Podana przyczyna powinna zaś być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu.

Odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia w ocenie sądu przyczyna była czytelna i konkretna .

Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie, z przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli faktów wywodzi skutki prawne. Natomiast pracownika obciąża dowód, iż przyczyna

ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji o zwolnieniu z pracy bądź też wypowiedzenie umowy narusza zasady współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r. I PRN 17/77, PiZS 1978 nr 5, s. 70).

Należy wskazać także, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. (por. wyrok SN z 11.01.2011r. I PK 152/10, LEX nr 738395.) Ponadto dla uznania zasadności wypowiedzenia wystarczy aby jedna z przyczyn uzasadniała rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Przechodząc do bardziej szczegółowych rozważań dotyczących materiału dowodowego trzeba odnieść się do argumentów przedstawionych przez strony postępowania w zakresie zasadności (stanowisko pozwanych) i braku zasadności (stanowisko powódki) wypowiedzenia umowy o pracę.

Powódka wskazywała na genezę konfliktu z kierowniczką J. D. , która ok.10 lat temu miała zagrozić powódce zwolnieniem z pracy. Początek konfliktu podany przez powódkę i świadka różni się. Zdaniem powódki świadek miała pretensje o nie przekazanie jej wniosków komorniczych. Świadek tego nie potwierdziła, wskazała, że kredyt był nie jej a zięcia i nie mogła wiedzieć o tym, że przyjdą pisma od komornika. Zdaniem świadka przyczyna powstania nieporozumień była w tym okresie odmowa odbioru akt przez powódkę z biura śledczego (k.99v)

W ocenie sądu materiał dowodowy przedstawiony sądowi w zakresie genezy konfliktu jest ubogi, są tu słowa świadka przeciwko słowom powódki . Sąd jednak dokonał analizy na podstawie innych zgromadzonych dowodów ,czy faktycznie można mówić o bezpodstawnych , wieloletnich i celowo błędnych zarzutach J. D. wobec powódki nakierowanych na zwolnienie jej z pracy.

Powódka wskazywała na jej złe traktowanie przez świadka podczas stażu urzędniczego polegające na przeniesieniu miejsca pracy powódki do hali maszyn. Powódka nie wyjaśniła jednak dlaczego powyższe miało być jej nieprawidłowym traktowaniem, skoro na tej hali pracowali także inni pracownicy. Dalej powódka wskazywała, że przez J. D. nie zdała stażu urzędniczego, gdyż była ona w komisji egzaminującej . Trzeba wyjaśnić, że w pierwszej komisji nie było J. D.. Powódka wskazała, że przewodnicząca pierwszej Komisji nie usłyszała trzykrotnie prawidłowej odpowiedzi powódki. Budzi to uzasadnioną wątpliwość sądu . Gdyby tyle razy taka odpowiedź padła to musieliby ją usłyszeć także pozostali członkowie komisji. Byli to prokuratorzy. Należy uznać za logiczne, że nie byli w komisji dekoracją lecz pełnoprawnymi członkami, którzy reagowaliby słysząc prawidłową odpowiedź powódki. Powódka nie odwołała od decyzji komisji, co zdaniem sądu musiałyby nastąpić , gdyby sprawa była taka jednoznaczna.

W drugiej komisji brała udział J. D.. Komisja była czteroosobowa, a więc świadek nie mogła ani przegłosować ani logicznie rozumując bezpodstawnie wpłynąć na pozostałych członków komisji. Były to osoby wyższe stanowiskiem od świadka . Trudno uznać, żeby miały jakiegokolwiek powody aby ulec wpływom lub naciskom J. D.. Powódka także w tym przypadku nie zakwestionowała decyzji komisji.

Dalej powódka podnosiła, że jest pracownikiem z dużym stażem i trudno przyjąć, że nie zna się na swojej pracy. Jak wynika z trzech ocen okresowych powódka była słabo lub bardzo słabo ocenianym pracownikiem. Odwołanie powódki od oceny z 2012r. było analizowane i nie znaleziono podstaw do zmiany oceny. Sąd także nie znalazł w oparciu o przedstawione dowody argumentów przemawiających za niesłuszną oceną pracy powódki.

K. C. argumentowała, że oceny faktyczne pisze kierownik a przełożony tylko się pod tym podpisuje. Temu stanowisku zaprzeczył przełożony powódki Prokurator Rejonowy M. R. . Wyjaśnił, że jego ocena pracy powódki była nawet surowsza niż ocena kierowniczki.

Sąd rozważał także czy Prokurator Rejonowy i jego zastępca , którzy wypowiadali się na temat pracy powódki faktycznie ją znali , analizowali czy tylko opierali się na ocenach przekazywanych przez J. D.. W świetle spójnych

zeznań Prokuratora Rejonowego M. R. i świadka T. S. takie analizy pracy powódki były przeprowadzane, skargi powódki były rozważane. Były także decyzje korzystne dla powódki dotyczące odciążenia jej w pracy dotyczące przeniesienia łączenia rozmów telefonicznych do innego działu, wskazaniu aby w noszeniu akt pomagały także panie z sekretariatu, aby pomagały także w klejeniu kopert. Sprawdzenie pracy powódki wypadło mimo to na jej niekorzyść, gdyż inne pracownice skierowane do biura podawczego pod nieobecność powódki radziły sobie szybciej i lepiej. Nie było potrzeby pozostawiania w pracy po godzinach aby wywiązać się z nałożonych obowiązków.

Taka ocena w tym postępowaniu wynika nie tylko z zeznań przełożonych powódki ale także współpracowników. Świadek A. K. zeznała, że inne dziewczyny gdy były w biurze podawczym to się wyrabiały. (k.86) Co istotne na niekorzyść powódki świadczą zeznania byłego pracownika ochrony, który nie miał żadnego interesu aby bezpodstawnie, nieprawdziwie ją obciążać. Jasno wskazał, że prokuratura przez biuro podawcze działała wolno, zeznał, że pisał kiedy poczta wpłynęła, gdyż inne informacje powódka przekazywała J. D. co do godziny wpływu poczty. Świadek porównał pracę powódki do innych pracownic w biurze podawczym i ta ocena nie była korzystna dla powódki.

To co zeznał świadek znalazło także potwierdzenie w protokole komisji antymobbingowej. Są tam zamieszczone wypowiedzi także innych pracowników prokuratury czy pracowników ochrony, także byłych, którzy zbieżnie wskazali, że przyczyna konfliktu między kierowniczką a powódką było nienadążanie powódki z pracą.

Osoby te, na co sąd zwrócił uwagę, mówiły także o głośnych kłótniach, krzykach, ostrych słowach. Powyższe pozwala przyjąć, że konflikt między paniami był nasilony i mobilizacja powódki przez przełożoną nie zawsze następowała w sposób spokojny i kulturalny.

Trudno jednak uznać, że wolna praca była spowodowana zachowaniem przełożonego co podkreślała powódka. Było raczej na odwrót, to zachowanie przełożonego wynikało z jakości pracy powódki. Wynika to nie tylko z zeznań świadków ale także w pewien sposób z przesłuchania powódki. K. C. pytana przez sąd o przyczynę wpisania np. błędnych prezentat nie potrafiła udzielić logicznych odpowiedzi, a upłynął już długi okres czasu od kiedy nie ma kontaktu z przełożoną. Trudno zatem uznać, że aktualnie stres uniemożliwia powódce złożenie wyjaśnień, zwłaszcza, że powódka szeroko broniła swojego stanowiska w postępowaniu przytaczając wiele różnych okoliczności. Przykładowo powódka wskazała, że następnego dnia zauważyła korespondencję z odpisem wyroku. Sąd zwrócił uwagę, że chociaż powódka, jak zeznała to zauważyła, prezentatę przystawiła nie z datą przyjęcia, lecz z datą z kolejnego dnia.

W ocenie K. C. przełożona J. D. celowo wydawała jej sprzeczne z sobą polecenia, aby wykazać jej niezorganizowanie i niekompetencję oraz powolny tryb pracy, skutkujący koniecznością pomocy w wykonywaniu powierzonych zadań przez innych pracowników prokuratury. Odnosząc się do tego trzeba wyjaśnić, że powyższa okoliczność poza słowami powódki nie została udowodniona. Polecenie, że tego dnia ważne w pierwszej kolejności są akta a kolejnego dnia inna poczta, nie wydaje się czymś niespotykanym. Sąd pracuje na podobnych zasadach i naturalne jest, że różne rzeczy w różnych dniach mogą mieć większy lub mniejszy priorytet.

Oceniając sprawę powódki trzeba podkreślić, że nie zostało przyjęte ani przez prokuraturę ani przez sąd za naturalne i celowe zwalnianie osób starszych celem zatrudnienia młodszych bo są sprawniejsze i lepiej wywiązują się z obowiązków. Może być tak, że wiek rodzi pewne ograniczenia fizyczne, lecz jednocześnie przybywa nam doświadczenia. W sprawie powódki nie o sprawność fizyczną toczył się spór, lecz o jej sprawność organizacyjną. Od pracownika z takim stażem pracodawca ma prawo wymagać dobrego wywiązywania się z obowiązków. Porównanie pracy powódki do innych pracowników wypadło na niekorzyść K. C.. Nie była to znikoma różnica. Zatem przyczyny wskazane w wypowiedzeniu – łącznie były zasadną podstawą do zwolnienia. Zdaniem sądu jednokrotna czy nawet dwukrotna pomyłka we wpisaniu prezentaty byłaby raczej niewystarczającą przyczyną zwolnienia gdyby pracownik pracował rzetelnie przez wiele lat. Jednakże przyczyna wypowiedzenia powódki jak już wskazano była znacznie szersza.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez pracodawcę zasad współżycia społecznego to trzeba odnieść się do art. 8 kp zgodnie z którym, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym

przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Ocena zgodności zachowania pracodawcy lub pracownika z zasadami współzycia społecznego zależy od konkretnych okoliczności każdego indywidualnego przypadku (por. uchwała SN z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSN 1975, nr 1, poz. 23). Na szczególną uwagę w tym względzie zasługuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757: Art. 8. k.p. nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej.

Zdaniem sądu rejonowego nie można mówić o naruszeniu zasad współzycia społecznego powołując się tylko na wiek pracownika i staż pracy. Powódka przez szereg lat otrzymywała niskie oceny pracy wiedziała zatem jakie były jej słabe strony w ocenie przełożonych. Miała szansę na poprawę jakości swojej pracy. Skoro tego nie uczyniła to wypowiedzenia umowy o pracę nie można uznać za sprzeczne z art. 8 kp.

Trzeba wskazać także odnosząc się do zastrzeżeń organizacji związkowej reprezentującej powódkę, że kodeks pracy nie zawiera przepisu, który uzależniałby możliwość dokonania wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych, doświadczenia, stanu zdrowia.

Na zakończenie odnosząc się do legitymacji biernej pozwanych trzeba wyjaśnić, że organizacja prokuratur w kontekście art. 3 kodeksu pracy jest złożona i nie przystaje do prostego rozumienia pojęcia pracodawca.

Sąd Rejonowy winien zająć stanowisko w tym zakresie i należy wskazać, że bardziej przekonuje sąd legitymacja Prokuratury Rejonowej T. -Wschód. Jak już sąd wskazał w pismach do stron, Prokuratura Okręgowa została określona jako pracodawca w regulaminie pracy, lecz został on nazwany regulaminem pracy Prokuratury Okręgowej. Nie budzi wątpliwości słuszność takiego określenia w przypadku pracowników zatrudnionych w Prokuraturze Okręgowej, a budzi taką wątpliwość określenie dla pracowników Prokuratur Rejonowych.

W art. 17.1 ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze wskazano, że powszechnymi jednostkami organizacyjnymi prokuratury są: Prokuratura Generalna oraz prokuratury apelacyjne, okręgowe i rejonowe. Zgodnie z art. 17 ust.9. cyt. ustawy - prokuraturą rejonową kieruje prokurator rejonowy.

W art. 1 pkt.2 ustawy z dnia 18 grudnia 1998r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U 20013.829) wskazano, że ustawa określa obowiązki i prawa urzędników oraz innych pracowników zatrudnionych w powszechnych i wojskowych jednostkach organizacyjnych prokuratury.

Niewątpliwie taką jednostką organizacyjną prokuratury wyodrębnioną ustawowo jest prokuratura rejonowa.

Jak wynika z akt sprawy powódka w momencie wypowiedzenia umowy, była woźnym Prokuratury Rejonowej T.-Wschód. Powódka nie była od 2006r. pracownikiem delegowanym do prokuratury rejonowej, lecz jej stanowisko było przypisane tej prokuraturze.

Jak już wskazano ugruntowane zostało stanowisko w orzecznictwie, że pracodawcą asesora Prokuratury Rejonowej, czy prokuratora Prokuratury Rejonowej jest Prokuratura Rejonowa. W postanowieniu SN z dnia 27 kwietnia 2004r. II PZP 5/04 wskazano, że zgodnie z art. 3 k.p. "pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników." Zarówno z brzmienia tego przepisu, jak i z istoty pojęcia pracodawcy wynika, że nie może nim być organ osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 września 1996 r. I PRN 101/95, OSNAP 1997, nr 7, poz. 112, z 21 grudnia 1992 r., I PRN 52/92, PiZS 1993, nr 5, s. 96 i z 10 listopada 1999 r., I PKN 351/99). Zdaniem Sądu Rejonowego zatem wskazany zapis art. 5. ustawy z dnia 18 grudnia 1998r. o pracownikach sądów i Prokuratury wskazujący, że stosunek pracy z osobami, o których mowa w art. 4, nawiązuje i rozwiązuje odpowiednio w prokuraturze okręgowej

i rejonowej - prokurator okręgowy nie przesądza jeszcze o tym, że pracodawcą jest Prokuratura Okręgowa. W przytoczonym w piśmie Prokuratury Okręgowej z dnia 15.12.2014r. komentarzu T. D. wskazano, że zarówno sądy, jak i jednostki prokuratury mają status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p

W uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2012r. III CZP 75/12 Sąd Najwyższy wskazał, że zatrudnienie w prokuraturze rejonowej trzeba rozumieć przede wszystkim jako wykonywanie (realizowanie) w niej, jako w zakładzie pracy w znaczeniu przedmiotowym stosunku pracy. Prokurator rejonowy, zgodnie z uchwałą, wykonuje wobec prokuratora przynajmniej niektóre kompetencje pracodawcy, np. co do organizacyjno - porządkowych aspektów procesu pracy. Natomiast podzielenie pozostałych kompetencji pomiędzy podmioty usytuowane na wyższych szczeblach władzy służbowej, a także brak możliwości bezpośredniego dysponowania przez prokuratorów rejonowych środkami budżetowymi, nie pozbawia, zdaniem Sądu Najwyższego, prokuratury rejonowej statusu pracodawcy.

Analizując powyższe logicznym jest, że pracownikami Prokuratury Rejonowej są nie tylko pracujący w niej prokuratorzy, asesory lecz również pozostali pracownicy Prokuratury Rejonowej.

Z przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 24 marca 2010 r. - Regulamin wewnętrznego urzędowania powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury (Dz. U. z 2014 r. poz. 144).-par. 68, 70, 72, 104,105,117 wynikało, że Prokurator Rejonowy miał kompetencje i uprawnienia do kierowania Prokuraturą Rejonową i jej pracownikami. Ponadto z w/w par. 105, 117 wynika, że etaty pracownicze były wyodrębniane dla Prokuratorów Rejonowych, dla takiej prokuratury były także przeznaczane środki budżetowe, którymi dysponował Prokurator Okręgowy a nie Prokuratura Okręgowa. Uprawnienia kadrowe Prokuratura Okręgowa przy ustawowym wyodrębnieniu prokuratorów rejonowych i wyposażeniu Prokuratora Rejonowego także w szereg uprawnień raczej nie pozwala na uznanie, że Prokuratura Rejonowa nie jest wyodrębnioną jednostką w rozumieniu art. 3 kp tylko zakładem pracy Prokuratury Okręgowej. Prokuratury Rejonowe faktycznie zatrudniają pracowników mimo, że kompetencje do zawierania i rozwiązywania umów o pracę przekazano Prokuratorowi Okręgowemu.

Aktualnie nowe Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 września 2014 r. Regulamin wewnętrznego urzędowania powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury (Dz. U. z dnia 15 września 2014 r.) co do zasady powielił przepisy poprzedniego Regulaminu wewnętrznego urzędowania powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury.

Odnosząc się do argumentu braku kwestionowania legitymacji biernej Prokuratury Okręgowej w sprawie IVP 474/07(k.157 akt sprawy) trzeba wskazać, że trudno się sądowi odnieść czy w tej sprawie problem legitymacji biernej był rozważany, gdyż brak jest odnoszących się do tego problemu rozważań w uzasadnieniu wyroku. Sąd nie zna także stanu faktycznego i uzasadnienia orzeczenia Sądu Rejonowego w Żyrardowie, Wydziału IV Pracy z dnia 2 lutego 2011 roku sygn. akt IV P 200/10.

Opłatą od pozwu obciążono Skarb Państwa na podstawie art. 97 w związku z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167,poz.1398 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka K. C. oraz pozwana Prokuratura Okręgowa w T..

Powódka zaskarżyła orzeczenie w części obejmującej punkt I i II i wniosła o uchylenie orzeczenia i przywrócenie do pracy w Prokuraturze Rejonowej T.-Wschód w T..

W pierwszej kolejności powódka zakwestionowała ocenę materiału dowodowego i ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy jak oparte na dowodach w postaci ocen kwalifikacyjnych pracownika, przygotowywanych przez skonfliktowaną z nią kierowniczkę J. D. (1) i zawierające nieprawdziwy obraz jej pracy i zaangażowania. Powódka wskazała, iż przyjmując biuro podawcze po poprzednim pracowniku przemeblowała pomieszczenie w sposób wpływający na efektywność pracy jak i pracowała po godzinach porządkując pozostawiony przez niego nieporządek w dokumentacji. W toku pracy, w przypadku braku kierowców, sama zgłaszała się do odbioru korespondencji

z poczty. Powyższe zachowania stoją zaś w niewątpliwej opozycji do zarzucanej jej przez kierowniczkę braku inicjatywy, nieporadności zawodowej czy nieumiejętności własnej organizacji pracy. Za powyższym przemawia również okoliczność, iż przez wiele lat powierzano jej odpowiedzialne prace na zajmowanym stanowisku, a do wypowiedzenia doszło na krótko przed okresem ochronnym. W ocenie powódki Sąd Rejonowy błędnie również ustalił genezę konfliktu albowiem to J. D. zaciągnęła pożyczkę i to na nią przychodziły wnioski komornicze, które starała się ukryć, a brak pomocy ze strony powódki w tym procedurze stanowił podstawę wieloletniej i znanej współpracownikom i przełożonym niechęci z jej strony, objawiającej się szeregiem negatywnych zachowań, które ostatecznie stanowiły przedmiot postępowania przed Komisją Antymobbingową. Po drugie za uchyceniem skarżonego wyroku przemawia w ocenie powódki negatywne rozpoznanie wniosku o przydzielenie pełnomocnika z urzędu.

Pozwana Prokuratura Okręgowa w T. zaskarżyła orzeczenie co do punktu II. Pozwana podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego – art. 3 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż to Prokuratura Rejonowa T.-Wschód w T. jest pracodawcą legitymowanym biernie w niniejszej sprawie, podczas gdy prawidłowa wykładnia wskazanego przepisu połączona z właściwą interpretacją przepisów ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (Dz. U. z 2011 r., Nr 270, poz. 1599 ze zm.), rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 września 2014 r. Regulamin wewnętrznego urzędowania powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury (Dz. U. z 2014 r., poz. 1218 ze zm.), rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 8 grudnia 2014 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz. U. z 2015 r., poz. 54), a także ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratur (Dz. U. z 2011 r., Nr 109, poz. 639 ze zm.) prowadzi do wniosku, że w sprawie z zakresu prawa pracy o przywrócenie powódki do pracy pracodawcą jest Prokuratura Okręgowa w T.. Mając na uwadze powyższy zarzut apelująca wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez stwierdzenie, iż oddalenie powództwa dotyczy tylko Prokuratury Okręgowej w T..

Z kolei w odpowiedzi na apelację powódki pozwana Prokuratura Okręgowa w T. i pozwana Prokuratura Rejonowa T.-Wschód w T. wniosły o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powódki na rzecz każdej z pozwanych zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie jest zasadna i nie zasługuje na uwzględnienie. Natomiast apelację pozwanej Prokuratury Okręgowej w T. należało uznać za niedopuszczalną, co skutkowało koniecznością jej odrzucenia.

Strona wnosząca apelację powinna posiadać zarówno legitymację, jak i interes prawny w zaskarżeniu orzeczenia. Istnienie interesu prawnego w zaskarżeniu, określanego mianem gravamen, oznacza pokrzywdzenie strony orzeczeniem Sądu niższej instancji, przez które rozumie się całkowite bądź częściowe nieuwzględnienie żądań strony i uwidacznia się poprzez porównanie twierdzeń strony o przysługujących jej prawach z rozstrzygnięciem o tych prawach zawartym w orzeczeniu (zob. uzasadnienie postanowienia SN z dnia 8 kwietnia 1997 r., I CKN 57/97, OSNC 1997/11/166, Pr.Gosp. 1998/3/12, LEX nr 30899; postanowienie SN z dnia 5 września 1997 r., III CKN 152/97, LEX nr 50615; postanowienie SN z dnia 23 marca 2006 r., II CZ 22/06, LEX nr 196615; wyrok SN z dnia 8 grudnia 2009 r., I UK 195/09, LEX nr 577812).

Nie ulega przy tym wątpliwości, iż interesem prawnym objęte są roszczenia własne strony. W orzecznictwie nie budzi kontrowersji, iż współuczestnik sporu nie jest uprawniony do zaskarżenia orzeczenia w części w jakiej orzeczenie to dotyczy innego współuczestnika i strony przeciwnej (zob. uchwała siedmiu sędziów z dnia 12 czerwca 1967 r., III CZP 25/67, OSNCP 1968 nr 4, poz. 57; wyrok z dnia 5 listopada 1966 r., II CR 387/66, OSNCP 1967 nr 7-8, poz. 133; wyrok z dnia 4 września 1967 r., I PR 245/67, OSNCP 1968 nr 4, poz. 70; uchwała z dnia 22 kwietnia 1991 r., III CZP 34/91, OSNCP 1992 nr 2 poz. 24; uchwała z dnia 14 listopada 1991 r., III CZP 112/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 169; wyrok z dnia 24 czerwca 1998 r., I PKN 169/98, OSNAPiUS 1999 nr 13, poz. 423).

Brak interesu prawnego w zaskarżeniu wyroku sądu I instancji zachodzi także, gdy wyrok formalnie dotyczy skarżącego, który jednak nie ma obiektywnej potrzeby zmiany lub uchylenia zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy w uchwale składu 7 sędziów z dnia 15 maja 2014 r. (III CZP 88/13, Biul. SN 2014, Nr 5, s. 9) wskazał, że: „pokrzywdzenie orzeczeniem (gravamen) jest przesłanką dopuszczalności środka zaskarżenia, chyba że interes publiczny wymaga merytorycznego rozpoznania tego środka i nadał jej moc zasady prawnej”. W kolizji z interesem publicznym pozostają orzeczenia wydane w postępowaniach dotkniętych nieważnością, a więc z takim naruszeniem przepisów, które podważa stabilność orzeczeń sądowych. Z tego względu sąd II instancji, a także Sąd Najwyższy w granicach zaskarżenia biorą z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania (art. 378 § 1 i art. 39813 § 1 KPC), która jest także jedną z publicznoprawnych przesłanek wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 3989 § 1 pkt 3 KPC). Pokrzywdzenie orzeczeniem (gravamen) zachodzi wtedy, gdy zaskarżone orzeczenie jest obiektywnie w sensie prawnym niekorzystne dla skarżącego, gdyż z punktu widzenia jego skutków związanych z prawomocnością materialną skarżący nie uzyskał takiej ochrony prawnej, którą zamierzał osiągnąć przez procesowo odpowiednie zachowanie w postępowaniu poprzedzającym wydanie orzeczenia (żądanie oddalenia powództwa), a w razie jego braku zaskarżone orzeczenie (np. wyrok zaoczny, nakaz zapłaty) per se wywołuje takie skutki. Gravamen, będąc warunkiem istnienia interesu prawnego w zaskarżeniu orzeczenia, jest przesłanką dopuszczalności środka zaskarżenia, chyba że interes publiczny wymaga merytorycznego rozpoznania tego środka.

Pozwana Prokuratura Okręgowa w T.wniosła apelację od wyroku Sądu Rejonowego w punkcie oddalającym powództwo w stosunku do Prokuratury Rejonowej T.-Wschód w T.. Pozwana zaskarżyła zatem wyrok w zakresie odnoszącym się do innego współuczestnika, przy czym łączące pozwanych współuczestnictwo materialne nie było ani konieczne ani jednolite i brak było jakiegokolwiek oparcia w przepisach prawa do działania w imieniu współpозwanej. Prawa takiego nie dawała apelującej również argumentacja podniesiona w apelacji zmierzająca do uzyskania orzeczenia pozbawiająca współpозwaną legitymacji biernej do występowania w niniejszej sprawie i przyznania jej apelującej. Pozwana żądanie takiego ustalenia winna skierować jednakże przede wszystkim do „własnego” punktu wyroku (punktu I),co i tak w świetle jego kształtu pozbawiało ją interesu prawnego w uzyskaniu takiego orzeczenia. Apelacja zarówno w stosunku do apelującej jak i współpозwanej została bowiem oddalona, zaś apelująca w ostateczności domagała się wydania tożsamej treści rozstrzygnięcia jednakże opartego na innej podstawie materialnej. Przypomnieć jednakże należy apelującej, iż możliwość zaskarżenia uzasadnienia orzeczenia w polskim prawie dopuszczalna jest jedynie w postępowaniu karnym (art. 425 § 2 zd. 2 k.p.k.), możliwość taka nie występuje w postępowaniu cywilnym, a do tego w istocie zmierza apelacja pozwanej, pomijając w tym miejscu brak jej skierowania do właściwego zakresu orzeczenia. Zupełnie zaś niedopuszczalnym był sposób sformułowania żądania apelacji – „stwierdzenia, iż oddalenie powództwa dotyczy tylko Prokuratury Okręgowej w T.– co w istocie prowadziłoby do niewydania orzeczenia w stosunku do jednej ze stron postępowania (pominięcia współpозwanej), a takowe w prawidłowym orzeczeniu kończącym, obejmujących wszystkie roszczenia, zapaść oczywiście nie może.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, wobec braku interesu prawnego pozwanej w zakresie zaskarżonej części orzeczenia Sądu I instancji, apelacja podlegała odrzuceniu jako niedopuszczalna, o czym orzeczono na podstawie art. 373 k.p.c. w zw. z art. 370 k.p.c. orzeczono w I punkcie wyroku.

Natomiast prawidłowo sformułowana i poddająca się merytorycznej ocenie apelacja powódki podlegała oddaleniu jako nieuzasadniona.

Wbrew twierdzeniom apelującej Sąd Rejonowy w prawidłowy sposób ustalił stan faktyczny, jaki wystąpił w niniejszej sprawie. Postępowanie w przedmiotowej sprawie zostało przeprowadzone starannie, ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd I instancji jest dokładna, wnikliwa i w pełni pozwala na przyjęcie poczynionych na jej podstawie prawidłowych ustaleń faktycznych, stanowiące podstawę do w pełni uprawnionych wniosków prawnych przy prawidłowym zastosowaniu przepisów prawa materialnego. Sąd Okręgowy podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji, czyniąc je własnymi; nie widzi z związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. np. wyrok SN z 5 listopada 1998 r. PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Apelująca podważając skarżone orzeczenie oparła się przede wszystkim na zarzutach błędnej jej zdaniem oceny materiału dowodowego w zakresie okresowych ocen jej pracy oraz konfliktu z bezpośrednią przełożoną, które w ocenie apelującej legły u podstaw wydania przedmiotowych ocen, niekorzystnie i nieprawdziwie oceniających poziom pracy i przydatności zawodowej powódki, czemu przeciwstawiła wybrane, inne aspekty z okresu zatrudnienia, głównie dotyczące momentu przejścia do Prokuratury Rejonowej T.-Wschód w T. (rok 2006).

Przed oceną zasadności powyższych argumentów wyjaśnić należało jednakże apelującej, na co wskazywał już Sąd Rejonowy, iż prawidłowym formalnie i faktycznie uzasadnionym jest takie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony, które przybrało formę pisemną (art. 30 § 3 k.p.) oraz wskazuje przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Przyczyna ta musi być przy tym prawdziwa, czyli taka która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna, jak i gdy jest ona pozorna (nieprawdziwa, nierzeczywista, nieistniejąca) (por. wyroki SN z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739; z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951; z dnia 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX nr 560866).

Podana przyczyna (przyczyny) wyznacza również granice sporu toczącego się przed sądem pracy postępowania. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (por. wyroki SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999/ 21/688; z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Z drugiej strony wskazanie kilku przyczyn wypowiedzenia nie oznacza konieczności potwierdzenia zasadności każdej z nich, a ewentualne uchybienia w tym zakresie nie wpływają automatycznie na wadliwość oświadczenia pracodawcy. Jak zgodnie przyjmuje się bowiem w orzecznictwie pracodawca może w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wskazać kilka (więcej niż jedną) przyczyn wypowiedzenia. Jeżeli spośród kilku podanych przyczyn wypowiedzenia uzasadniona okaże się tylko jedna, może ona stanowić wystarczającą podstawę do uznania przez sąd pracy w sprawie wszczętej w wyniku odwołania pracownika od wypowiedzenia (art. 44 k.p.), że wypowiedzenie było zgodne z prawem (w szczególności z art. 30 § 4 k.p.) i uzasadnione (art. 45 § 1 k.p.) (tak SN w wyroku z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 312/00, LEX nr 5510160).

Pracodawca wypowiadając powódce umowę o pracę w oświadczeniu z dnia 23 lipca 2014 r. wskazał dwie przyczyny wypowiedzenia mające obrazować zarzut naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie dwukrotne w ostatnim czasie ujawnienie faktu opatrzenia dokumentów wpływających do prokuratury datami odbiegającymi od datna zwrotnych potwierdzeniach odbioru pism (...) oraz negatywny wynik ostatniej procedury oceniającej urzędników, w efekcie której powódka otrzymała niezadowolającą ocenę kwalifikującą, co miało miejsce również podczas uprzednich ocen okresowych.

Powódka w apelacji, jak i w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, podważała zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w odniesieniu do drugiej z w/wym. przyczyn i ogólnie błędnej oceny jej pracy z uwagi na konflikt z przełożoną. Za w zasadzie nie kwestionowaną i bezspornie wykazaną w toku postępowania była rzeczywistość pierwszej przyczyny. Powódka w pismach procesowych ani w toku przesłuchania nie kwestionowała, iż to takich zdarzeń doszło tłumacząc się jedynie działaniem „odruchowym”, co zważywszy na istotę tych czynności, mających charakter podstawowych obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku (przyjmowanie i rejestrowanie korespondencji) oraz ich konsekwencje, zwłaszcza w drugim przypadku gdy doszło do zawinionego przez powódkę doprowadzenia do niemożliwości skutecznego zaskarżenia wyroku, w ocenie Sądu Okręgowego bezspornie wypełnia przesłanki naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniając dokonane wypowiedzenie umowy o pracę. Powyższych sytuacji w żadnej mierze nie można natomiast wytłumaczyć konfliktem z przełożoną czy podkreślanym

przez powódkę nadmiarem zajęć, co notabene nie znalazło potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Powódka, zwłaszcza jako długoletni pracownik winna mieć świadomość wagi prawidłowego przyjęcia korespondencji urzędowej, a działanie „odruchowe” czy usprawiedliwienie się nieznajomością działania systemu, którego obsługa należy również do podstawowych obowiązków powódki, nie jest okolicznością usprawiedliwiającą, a przeciwnie obciążającą powódkę. Pracodawca, którego charakter instytucjonalny w niniejszej sprawie dodatkowo podnosi wagę obowiązku zatrudnionych pracowników w prawidłowym wykonywaniu powierzonych zadań, nie może być narażony na pozostawienie w zatrudnieniu pracownika, zajmującego co prawda niskie hierarchicznie ale ważne organizacyjnie stanowisko, jeżeli ten swoim postępowaniem doprowadził do negatywnych konsekwencji dla wykonywanej przez niego działalności, i to w sposób nieodwracalny, a właśnie w takich kategoriach należy ocenić pierwszą z podanych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Powódka również w apelacji zasadności przyczyn tej nie zwalcza, domagając się jedynie „przedstawienia dowodu” na okoliczność innego ustalonego przez

Sąd Rejonowy uchybienia (wpisania do (...)u w dniu 10 grudnia 2013 r. akt, które wpłynęły 9 grudnia 2013 r.), co jednakże pozostawało poza zakresem w/wym. przyczyny wypowiedzenia, wpisując się bardziej w ogólnie ustaloną przez Sąd Rejonowy charakterystykę pracy powódki w kontekście drugiej z przyczyn wypowiedzenia, której ocenę również należało podzielić.

Wyjaśnić w tym miejscu należało, iż skuteczność zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., do czego w istocie sprowadzała się argumentacja apelującej, zależy nie od przedstawienia własnej „wersji” oceny materiału dowodowego, lecz wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania, lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w konkretnej sprawie wyraża istotę sądenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygnięcia spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna ona odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 kpc, choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć również logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiał dowodowy, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 159/2004, OSNP 2005/17 poz. 267; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r. IV CKN 1316/2000; orzeczenia SN z 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98 nie publ.; z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/2000, „Wokanda” 2000, nr 7, poz. 10; z 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 732.).

Apelująca takich okoliczności nie przedstawia skupiając się na własnych ocenach i polemice z ocenami i ustaleniami Sądu Rejonowego, którym przeciwstawiła okoliczności w istocie nieadekwatne do zakresu przyczyny wypowiedzenia (związanych z jej zachowaniem po przejściu do Prokuratury Rejonowej T.-Wschód w T. w 2006 r.), bądź przyznanych przez pracodawcę (odbiór korespondencji z poczty w przypadku braku kierowców). Za w istocie godzące w prawidłowość wykonywania obowiązków przez powódkę należało uznać natomiast konsekwentne podkreślanie przyczyny konfliktu z przełożoną J. D. w zdarzeniu z okresu pracy w Prokuraturze Okręgowej w T., kiedy to powódka miała odmówić prośbie świadka w ominięciu drogi formalnego obiegu dokumentów (pism komorniczych). Powódka przyznała jednocześnie, iż przedmiotowa korespondencja pokazała swojej siostrze, która nie była jej adresatem, czym złamała obowiązujące procedury i co notabene mogłoby samo w sobie stanowić podstawę do wypowiedzenia jej umowy o pracę z powodu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się natomiast do samych ocen okresowych wskazać należało, iż powódka nie legitymowała się statusem urzędnika, a innego pracownika w rozumieniu

ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratur (Dz. U. z 2011 r., Nr 109, poz. 639 ze zm.) albowiem ostatecznie nie ukończyła stażu urzędniczego, co jak słusznie ocenił Sąd Rejonowy, również nie mogło być przyczyną negatywnego nastawienia w stosunku do niej przełożonej J. D.. W konsekwencji zatem o ile do powódki znajdował zastosowanie art. 8 ust. 1 cyt. ustawy, tj. podleganie okresowej ocenie kwalifikacyjnej, to takiego zastosowania nie znajdował już – zgodnie z odesłaniem zawartym w art. 18 – art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953, z późn. zm.) uzależniająca możliwość rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym w drodze wypowiedzenia dopiero od otrzymania dwóch kolejnych ujemnych ocen kwalifikacyjnych. Zasadność dokonania takiej oceny powódki w efekcie ostatnio przeprowadzonej procedury (maj-lipiec 2014 r.) została przez Sąd Rejonowy szczegółowo omówiona, z odwołaniem się do wszystkich poruszanych przez strony i wynikłych w toku postępowania kwestii faktycznych i wzajemnych relacji z przełożoną, a jej trafność i zgodność z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, również w szerszym aspekcie dostrzeżonym przez Sąd Rejonowy, nie budzi żadnych wątpliwości Sądu Okręgowego, zwłaszcza w kontekście braku merytorycznej argumentacji przeciwnej ze strony apelującej.

Apelująca nieuprawnienie również konsekwentnie odwołuje się do niezasadności odwołania w kontekście ochrony przedemerytalnej (art. 39 k.p.). Powódka w momencie otrzymania wypowiedzenia z takiej ochrony nie korzystała, do czego doszło dopiero w okresie trwania wypowiedzenia, a co jednakże nie spełnia przesłanek art. 39 k.p. Jak jednoznacznie wyjaśnia Sąd Najwyższy na gruncie poprzednio obowiązującego stanu prawnego, jednakże aktualnego co do zasady, „o zaliczeniu pracownika, któremu brakuje nie więcej niż dwa lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, do pracowników szczególnie chronionych decyduje data kalendarzowa, w której zostały spełnione wszystkie wymagania wymienione w art. 39 pkt. 4 k.p., uzasadniające od tej daty zakaz wypowiedzenia takiemu pracownikowi przez zakład pracy wynikających z umowy warunków pracy lub płacy (art. 39 pkt 4 w związku z art. 42 § 1 k.p.). Dokonane zatem wypowiedzenie powyższych warunków pracy lub płacy w okresie, gdy nie zostały jeszcze spełnione wymienione przesłanki, od których uzależnione jest zaliczenie pracownika do kategorii pracowników chronionych ze względu na wiek przedemerytalny, jest skuteczne, choćby spełnienie tych przesłanek nastąpiło później w okresie wypowiedzenia (uzasadnienie do uchwały z 11 lipca 1975 r., I PZP 19/75; OSNC 1976/4/76).

W sprawie nie zachodzi również nieważność postępowania, w kontekście której należało ocenić zarzut apelującej niedzielenia jej pomocy prawnej z urzędu. Jak zgodnie wskazuje się w orzecznictwie nie sposób przyjąć, aby sama odmowa ustanowienia przez sąd pełnomocnika z urzędu stanowiła czynnik pozbawiający stronę możliwości obrony jej praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Strona ma co do zasady uprawnienie i możliwość podejmowania osobiście różnych działań w postępowaniu przed sądem, zmierzających do ochrony własnych praw, które zostały przez powódkę w pełni wykorzystane w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Wniosek o ustanowienie pełnomocnika z urzędu podlega zaś zawsze indywidualnej ocenie ze strony sądu, który uwzględnia go tylko wówczas, gdy udział pełnomocnika uzna za potrzebny (por. wyrok SA w Warszawie z dnia 10 października 2014 r., I ACa 439/14). Sąd Rejonowy prawomocnie przesądził o braku zasadności przedmiotowego wniosku w niniejszej sprawie, co nie zostało przez powódkę zaskarżone w przewidzianym proceduralnie trybie, zaś prawidłowość tej oceny potwierdza analiza całokształtu zachowania powódki w toku postępowania.

Reasumując, z uwagi na poczynione wyżej rozważania Sąd Okręgowy uznał wyrok Sądu I instancji w zakresie poddanym kontroli apelacyjnej za słuszny i zgodny ze stanem prawnym. Prawidłowo ustalony stan faktyczny i trafna ocena materiału dowodowego skutkowałą właściwym zastosowaniem w sprawie przepisów prawa materialnego. Analiza sprawy pozwala przyjąć, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę formalnie poprawne i faktycznie uzasadnione w odniesieniu do podanych przez pracodawcę przyczyn, a w konsekwencji nie zostały spełnione żadne przesłanki pozwalające uwzględnić roszczenia powódki oparte na art. 45 § 1 k.p. Przeciwnie twierdzenia apelującej i podniesione zarzuty nie zasługiwały na uwzględnienie, skutkując koniecznością oddalenia apelacji, o czym orzeczono na podstawie art. 385 k.p.c. w II punkcie wyroku.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł w punkcie III wyroku w oparciu o przepis art. 102 kpc.

Zgodnie z tym przepisem – w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przywołany przepis, realizujący zasadę słuszności, stanowi wyjątek od ogólnej reguły obciążania strony przegrywającej kosztami procesu, zgodnie z którą strona, która przegrywa sprawę jest zobowiązana zwrócić przeciwnikowi, na jego żądanie, wszystkie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (art. 98 § 1 kpc). – tzw. zasada odpowiedzialności za wynik procesu. Hipoteza przepisu art. 102 kpc, odwołująca 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007r., sygn. ICZ 110.07; LEX nr 621775).

Do kręgu „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą okoliczności zarówno związane z samym przebiegiem procesu jak i leżące „na zewnątrz”. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego sądowemu rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie. Drugie natomiast wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony – z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się wyłącznie na trudną sytuację majątkową, nawet jeśli była podstawą do zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika z urzędu. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadnić zastosowanie tego wyjątku, powinien zostać oceniony z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2011 r. sygn.. ICZ 26/11 (LEX nr 1101325) oraz 25 sierpnia 2011 r. sygn. IICZ 51/11, LEX 949023).

Przenosząc powyższe rozważania prawne na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że obciążeniu powódki kosztami procesu sprzeciwiała się przede wszystkim zła sytuacja majątkowa K. C., która aktualnie nie pracuje oraz fakt, że powódka dochodziła roszczeń ze stosunku pracy, a biorąc pod uwagę niełatwą materię merytoryczną sprawy mogła być subiektywnie – choć błędnie – przekonana o zasadności swoich roszczeń (por. np. uzasadnienie postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2012 r., sygn.. akt IICZ 130/12, LEX nr 1288641; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 1967 r. sygn. III PRN 78/67, ASNC z 1968 r.,nr 11, poz.185, LEX nr 12152 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1970 r. sygn. III PRN 83/70, LEX 14091).

Mając na względzie całokształt podniesionych wyżej okoliczności Sąd odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną.

/-/ SSO D. Domańska /-/ SSO D. Jarosz – Czarcińska /-/ SSO J. Janiszewska-Ziołek