

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 lutego 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa M. M. przeciwko Agencji (...) - (...) Oddziałowi Regionalnemu o przywrócenie do pracy, odszkodowanie

1. przywrócił M. M. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy;
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
3. nie obciążył stron kosztami procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód M. M. zatrudniony był od dnia 11 maja 2007 r. w Agencji (...) w (...) Oddziale Regionalnym w Wydziale ds. Działań (...) i Środowiskowych oraz Płatności Bezpośrednich w Biurze Powiatowym w Ł., początkowo na okres próbny na podstawie umowy o pracę z dnia 11 maja 2007 roku, następnie na podstawie umów na czas określony, a ostatnio na podstawie umowy na czas nie określony, od 1 stycznia 2009 na stanowisku specjalisty.

Do zadań powoda należała obsługa wniosków z zakresu płatności bezpośrednich – kontrola danych a także płatności rolnośrodowiskowych. Miejscem wykonywania pracy powoda było Biuro Powiatowe (...) w Ł..

W okresie od czerwca do sierpnia 2011 do powód został zatrudniony na stanowisku ds. obsług wniosków o przyznanie pomocy w Biurze (...) Inwestycyjnego Wydział Wdrożeń w (...) Oddziale Regionalnym gdzie do jego zadań należało obsługa i weryfikacja wniosków o przyznanie pomocy w zakresie działań inwestycyjnych w ramach wdrażanych programów (Program Rozwoju Obszarów Wiejskich 2007-2013)

W 2011 roku w okresie oddelegowania do pracy w (...) Oddziale Regionalnym bezpośrednio przełożona wyrażała zastrzeżenia co do efektywności pracy powoda, przeprowadzono z nim rozmowę wyjaśniającą dotyczącą jego wydajności pracy.

Na skutek porozumienia z dnia 29 lipca 2011 roku powód ponownie został przeniesiony do Ł. Biura Powiatowego pozwanej Agencji na stanowisku specjalisty ds. obsługi wniosków Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich i IB-2 w Wydziale ds. Działań (...) i Środowiskowych oraz Płatności Bezpośrednich.

Do zakresu obowiązków powoda należało prowadzenie postępowań administracyjnych w sprawach w których Kierownik Biura Powiatowego Agencji występował jak jako organ pierwszej instancji.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 2.300 zł brutto.

Do dnia 7 stycznia 2015 roku przełożonym powoda był kierownik Biura Powiatowego w Ł. T. P. (1), następnie Z. D. (1), funkcję Naczelnika Wydziału ds. Działań (...) i Środowiskowych oraz Płatności Bezpośrednich pełnił w okresie zatrudnienia powoda T. G. (1).

W ciągu ostatnich pięciu lat powód nie otrzymał żadnej kary porządkowej, otrzymywał kwartalne nagrody pieniężne. Premia kwartalna jest premią uznaniową, warunkiem uzyskania była solidna, dobra praca.

Począwszy od 2011 roku praca powoda corocznie była oceniana z uwzględnieniem takich kryteriów jak: terminowość, elastyczność w sytuacji zmiany, koncentracja na zadaniach, radzenie ze stresem, przygotowanie warsztatu pracy, staranności w wykonaniu zadań znajomości oprogramowania i narzędzi pracy, przyswajanie wiedzy i umiejętności.

Powód w 2011 roku otrzymał 34 punkty, w 2012 roku – 32 punkty w 2013 roku 34 punkty w 2014 roku 36 punktów w maksymalnej skali 56 punktów. Oceny tej dokonywał kierownik T. P. (1). W okresie współpracy od sierpnia 2007 roku do grudnia 2014 roku nie miał on zastrzeżeń do pracy powoda. Surowo oceniał swoich pracowników, wedle jego wyznaczników osiągnięcie przez pracownika punktacji rzędu 34-36 było oceną dobrą zeznania świadka T. P.. Ocena między 30-40 była oceną dobrą, powyżej 40 była oceną wyjątkową. Nie było w Biurze Powiatowym w Ł. pracowników, którzy otrzymywaliby maksymalną ilość punktów. Kierownik wzywał do siebie pracownika, jeżeli miał zastrzeżenia do jego pracy. T. P. nigdy nie wezwał powoda. Oceny pracy nie były z pracownikami omawiane, wypełniony arkusz oceny kierownik przedstawiał pracownikowi do zapoznania się. Powód nie zgłaszał żadnych sprzeciwów do tej oceny.

Powód zajmował się głównie płatnościami bezpośrednimi. Po odejściu z agencji (...) powód przejął jego obowiązki związane z programem rolno-środowiskowym w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich i wspomagał kolegów i koleżanki w płatnościach obszarowych. Był to jeden z najbardziej skomplikowanych programów prowadzonych w biurach powiatowych, z uwagi na dużą liczbę problematycznych spraw z tym związanych.

Roczne oceny powoda nie odbiegały od ocen innych pracowników. W placówce w Ł. pracownicy zawsze byli niżej oceniani.

Już po otrzymaniu wypowiedzenia powód uzyskał ocenę za 2014 rok, w której otrzymał 22 pkt. Na pytanie powoda dlaczego tak nisko został oceniony, Dyrektor Z. D. powiedział, iż wystawił taką ilość punktów po rozmowach z naczelnikiem Wydziału Spraw (...) i Środowiskowych T. G. oraz naczelnikiem Wydziału Identyfikacji i Rejestracji (...) Ł. J.. Powód w momencie uzyskania powyższej oceny nie pracował w Wydziale Identyfikacji i Rejestracji (...), co zdziwiło Z. D..

Na początku lutego 2015 roku, po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego, został on przeniesiony do Wydziału Identyfikacji i Rejestracji (...). Praca powoda polegała na przyjmowaniu wniosków w szczególności dotyczących płatności obszarowych, obsłudze sprawy i przygotowaniu projektu decyzji. Do obowiązków powoda nie należało nadawanie numeru o wpis do ewidencji producentów. W biurze powoda zajmowała się tym inna osoba.

W okresach wzmożonej pracy Biura powodowi zlecano obsługę wniosków w innych sprawach np. rejestrowania podmiotów w ewidencji producentów, celem wspomoczenia innych pracowników. W postępowaniach administracyjnych prowadzonych przez Biuro obowiązywała tzw. zasada „podwójnej pary oczu”, co oznaczało, że celem weryfikacji prawidłowej obsługi wniosku w pierwszej kolejności pracownik wprowadzał do systemu komputerowego dane wnioskodawcy a następnie drugi pracownik sprawdzał ich poprawność dokonywał ewentualnej korekty, potwierdzał ich prawidłowość i zatwierdzał.

W okresie od 22 listopada do 8 grudnia 2013 roku w Biurze Powiatowym w Ł. została przeprowadzona kontrola doraźna w zakresie prawidłowości obsługi wniosków o wydanie zaświadczeń o nadaniu numeru identyfikacyjnego w ewidencji producentów na skutek notatki skierowanej przez pracownika Biura do dyrektora (...) Oddziału (...) dotyczącej nieprawidłowości przy nadawaniu numerów (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D., Grupie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D.. Wnioski zostały złożone 26 kwietnia, proces obsługi tych wniosków został zakończony 25 maja. Wnioski nie zawierały danych o numerze rachunku bankowego oraz o numerze regon, który w został nadany 17 maja.

Wnioski zawierające braki mogły być przyjęte do biura, należało wezwać do ich uzupełnienia. Takie wezwania nie były wysłane. Wnioski o wpis do ewidencji producentów w celu nadania numeru identyfikacyjnego wpłynęły do Kierownika Biura Powiatowego w dniu 25 kwietnia 2013. Ich obsługą zajmował się powód .

Czynności te nie należały do standardowych obowiązków powoda. Wykonywał je po raz pierwszy na polecenie przełożonego w okresie wzmożonego wpływu tych wniosków w związku ze zbliżającym się końcem terminu do ich składania , celem udzielenia dodatkowej pomocy pracownicy standardowo zajmującej się ich rejestracją. Wydanie decyzji w tym przedmiocie powód konsultował z D. T. oraz E. K. a także z pracownikami Centrali Agencji (...)w W..

Decyzjami Prezesa Agencji (...)nr (...) z dnia 21 września 2015 roku, nr (...) z dnia 1 października 2015 roku, nr (...) z dnia 1 października 2015 roku, uchylono decyzje Dyrektora (...) Oddziału (...) z dnia 23 czerwca 2015 roku o stwierdzeniu nieważności zaświadczeń o nadanym numerze identyfikacyjnym wydanym wobec Grupy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D., (d. (...)) Grupy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D.. W uzasadnieniu w/w decyzji wskazano m.in. iż czynność materialno – techniczna wpisania tych podmiotów wraz z nadaniem numeru identyfikacyjnego a co za tym idzie i zaświadczenie Kierownika Biura Powiatowego nie narusza przepisów prawa, a tym bardziej w stopniu rażącym.

W dniu 26 listopada powód pracował w pokoju razem z P. G. (1) i K. P.. W pokoju powoda stoi szereg szaf, w których przechowywane są dokumenty z bieżącej kampanii, akta poszczególnych beneficjentów.

W dniu 26 listopada 2015 roku główny specjalista pozwanej K. G. (1) sporządziła notatkę, w której poinformowała pozwaną, iż w w/w dniu zgłosił się do niej powód żądając akt sprawy obszarowej A. G. (1). Następnie w obecności pracowników biura powiatowego pani K. P. oraz pana P. G. (1) powód wykonał kserokopię powyższych akt i zabrał je ze sobą, zwracając K. G. oryginał teczek aktowej. Pod notatką służbową K. G. podpisała się B. D..

Teczka A. G. zawierała wniosek o przyznanie płatności na 2014 r. oraz notatkę służbową na okoliczność stawienia się A. G. w biurze powiatowym w Ł., która stanowiła podstawę do złożenia zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa. Złożeniem zawiadomienia przyjmowała K. G. oraz A. Ł..

O kserowaniu przez powoda dokumentów K. G. poinformowała w pierwszej kolejności T. P..

W dniu zdarzenia, tj. 26.11 K. G. telefonicznie poinformowała funkcjonariusza policji prowadzącego dochodzenie, a ten poinformował nadzorującego Prokuratora. Następnego dnia K. G. złożyła notatkę z zachowaniem drogi służbowej. Dodatkowo przekazała notatkę elektronicznie do kierownika Kontroli Wewnętrznej Oddziału (...), kierownika T. P. i naczelnika T. G.. Naczelnik poprosił K. G. i B. D. o rozmowę. Wówczas K. G. i B. D. przedstawiły przebieg zdarzenia. Na pytanie T. G., czy powód kopiował dokumenty, K. G. odpowiedziała twierdząco, a powód przecząco. Osoby będące w pokoju powoda nie potwierdziły kserowania i wynoszenia dokumentów przez niego. T. P. wobec braku potwierdzenia informacji zgłoszonej przez K. G., nie miał podstaw do przekazania jej dalej i nie przekazywał jej Dyrektorowi.

Po zdarzeniu została wszczęta i przeprowadzona kontrola wewnętrzna.

Kontrola była poprzedzona czynnościami wyjaśniającym pracowników odpowiedzialnych za ochronę danych osobowych. W czynnościach tych uczestniczył główny specjalista w Biurze Kontroli Wewnętrznej w (...) Oddziale Regionalnym P. C. (1), a następnie przeprowadził on kontrolę w Biurze Powiatowym. W toku kontroli P. C. przeprowadził rozmowy, a następnie odebrał na piśmie oświadczenia od wszystkich osób wymienionych w piśmie K. G., którzy potencjalnie mogli być świadkami w sprawie. Kontrolę P. C. przeprowadzał razem z kierownikiem Biura Kontroli Wewnętrznej J. J.. W toku kontroli pobrane zostały oświadczenia od K. G., B. D., powoda, K. P. oraz P. G..

Powód nie zwracał się do K. G. (1) o udostępnienie i kserowanie teczek A. G.. Powód nie zna A. G.. Powód pozostaje w konflikcie z K. G. od pięciu lat i kontaktuje się z nią jedynie służbowo.

Z pozostałymi pracownikami K. G. utrzymywała dystans. (zeznania świadka k. E. G. k. 170 protokół elektroniczny k. 161, 00:27:15 rozprawy z dnia 9 lutego 2016 roku

Z większością osób w pozwanej agencji, powodowi współpraca układała się dobrze. Powód nigdy nie odmawiał wykonania jakichkolwiek poleceń służbowych. W wykonywaniu obowiązków powód był sumienny, zawsze udzielał innym pomocy, gdy był o to proszony.

W dniu 7 stycznia 2015 roku powód został poproszony do kierownika Z. D. (1). Oprócz niego obecni byli również: dyrektor W. W. i kierownik kadr M. Ł.. Powodowi przedstawiono oświadczenie o wypowiedzeniu.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych wskazanych w art. 100 § 1, § 2 ust. 4, 5, k.p. oraz § 5 ust. 1 pkt. 3, 4, 6, 12, 14, 15, 16 Zarządzenia Nr (...) Prezesa (...) z dnia 14 kwietnia 2010 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu pracy pracowników (...). W rozwiązaniu umowy pozwana wskazała, iż powód jest pracownikiem mało wydajnym i bardzo słabo zaangażowanym w wykonywanie zadań. Dodatkowo pozwana podniosła, iż powód nie spełnia oczekiwań pracodawcy, nieprawidłowo proceduje wnioski beneficjentów, a ponadto złamał zasady dotyczące ochrony informacji, określone w Ustawie o Ochronie Danych Osobowych kserując i wynosząc z biura teczkę beneficjenta, w sprawie którego wysłano zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczącego usiłowania wyłudzenia nienależnych środków pomocowych. Tym samym wszystkie te działania, a w szczególności kserowanie dokumentów i wynoszenie poza siedzibę pracodawcy w ocenie pozwanej spowodowały utratę zaufania do powoda.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo w przeważającej części zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd rozpatrzył zasadność roszczenia powoda o przywrócenie do pracy.

Sąd podniósł, iż stosownie do treści art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo 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.

Wypowiedzenie umowy o pracę powinno być uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia stanowi materialnoprawną przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę, ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Przyczyna wypowiedzenia powinna więc być wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy, zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę stosownie do treści art. 30 § 4 Kodeksu pracy powinna być wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W ugruntowanym orzecznictwie przyjmuje się, że Sąd Pracy, w przypadku zgłoszenia roszczenia w oparciu o przywołany wyżej przepis, ocenia zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 434/98 OSNAPiUS 1999/21 poz. 688; wyrok z dnia 19 lutego 1999 r. I PKN 571/98 OSNAPiUS 2000/7 poz. 266; OSP 2001/4 poz. 56 z glosą A. Wypych-Żywickiej).

W przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia wskazano naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych wskazanych w art. 100 § 1, § 2 ust. 4, 5, k.p. oraz § 5 ust. 1 pkt. 3, 4, 6, 12, 14, 15, 16 Zarządzenia Nr (...) Prezesa (...) z dnia 14 kwietnia 2010 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu pracy pracowników (...). W rozwiązaniu umowy o pracę pozwana podniosła, iż powód jest pracownikiem mało wydajnym i bardzo słabo zaangażowanym w wykonywanie zadań. Dodatkowo pozwana twierdziła, iż powód nie spełnia oczekiwań pracodawcy, nieprawidłowo proceduje wnioski beneficjentów, a ponadto złamał zasady dotyczące ochrony informacji, określone w Ustawie o Ochronie Danych Osobowych kserując i wynosząc z biura teczkę beneficjenta, w sprawie którego wysłano zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczącego usiłowania wyłudzenia nienależnych środków pomocowych. Tym samym wszystkie te działania, a w szczególności kserowanie dokumentów i wynoszenie poza siedzibę pracodawcy w ocenie pozwanej skutkowało utratą zaufania do powoda.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz

racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (zob. wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 538). Wynika z tego, że istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały.

Pracodawca może utracić zaufanie - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę przez zatrudnionego - nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNP 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNP 2000 nr 9, poz. 353). Uzasadniony brak zaufania do pracownika może istnieć także wtedy, gdy wprowadzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi. Utrata zaufania do powoda mogłaby zatem uzasadnić wypowiedzenie umowy wówczas, gdyby dało się mu postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych, ale stanowiącego taki rodzaj aktywności, który wzbudziłby w pracodawcy uzasadnioną wątpliwość co do dyspozycyjności, rzetelności i lojalności powoda na przyszłość (zob. wyrok SN z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 159).

Sąd I instancji podkreślił, że w każdej z powołanych okoliczności obowiązek wykazania faktu zaistnienia po stronie pracownika obiektywnie nieprawidłowych zachowań, czy właściwości, uzasadniających utratę doń zaufania, spoczywa na pracodawcy.

Istota niniejszej sprawy sprowadzała się do oceny, czy powyższe zachowanie powoda mogło stanowić obiektywną przyczynę utraty zaufania pracodawcy.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy stwierdził, iż w toku procesu pozwana w żaden sposób nie udowodniła, aby powód naruszył podstawowe obowiązki pracownika, w nienależyty sposób wykonując swoje obowiązki na zajmowanym stanowisku oraz niezgodnie z przyjętymi procedurami.

Wprowadzie w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca dość obszernie wskazał jego przyczyny, jednakże szczegółowa analiza, w ocenie Sądu Rejonowego, wskazuje na ich duży stopień ogólności. Pracodawca podaje bowiem: „Prowadzony systematycznie monitoring oraz system raportowania dowodzi, iż jest Pan pracownikiem mało wydajnym i bardzo słabo zaangażowanym w wykonywanie zadań. Analizując efekty pracy od lipca 2011 r. należy podkreślić że nie spełnia Pan oczekiwań pracodawcy. Pracując jeszcze w Biurze (...) Inwestycyjnego obowiązki swoje wykonywał Pan na niskim niezadowalającym Pracodawcę poziomie. Na Pana wniosek Pracodawca przeniósł Pana do (...) BP z nadzieją że tam będzie Pan wykonywał należycie swoje obowiązki. Niestety w dalszym ciągu nie odnotowano lepszej jakości pracy i większego zaangażowania...”.

Zdaniem Sadu, w odróżnieniu do bezzwłocznego rozwiązania umowy, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest ograniczone ustawowym terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jednak w świetle orzecznictwa uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w odległej przeszłości w stosunku do chwili złożenia oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowią uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia (zob. wyr. SN z 25.1.2001 r., I PKN 216/00, OSNAPIUS 2002, Nr 20, poz. 483).

Pracodawca w wypowiedzeniu odniósł się do okresu od lipca 2011 roku kiedy powód przez kilka miesięcy był oddelegowany do pracy w (...) Oddziale Regionalnym. Żadną miarą nie wskazał jednak, zdaniem Sądu, na czym miałyby polegać uchybienia w pracy powoda w tak odległym okresie co czyni niemożliwym analizę zasadności tego zarzutu.

Konkretyzacja zarzutów sprowadza się w niniejszej sprawie do trzech aspektów.

W pierwszej kolejności pracodawca podał: „... przeprowadzone coroczne oceny pracownicze wskazują iż jest Pan mało przydatnym i użytecznym pracownikiem bowiem uzyskuje Pan małą ilość punktów w skali 1-56 w ramach corocznej oceny będąc i uzyskuje Pan najmniejszą liczbę punktów. w swojej komórce jaka to komórka co to jest organizacyjnej (pisownia oryginalna) Taki stan rzeczy utrzymuje się od 2011 r. za który uzyskał Pan 34 punkty na 56 możliwych, za 2012 uzyskał Pan 32 na 56 możliwych a za 2013 uzyskał Pan 36 na 56 możliwych...”.

W ocenie Sądu I instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy w szczególności w postaci zeznań świadka T. P. (1) – Kierownika Biura Powiatowego w Ł., który to osobiście dokonywał powyższych ocen w okresie zatrudnienia powoda nie wskazuje jednak aby okoliczności te stanowiły uzasadnioną podstawę do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W okresie współpracy od sierpnia 2007 roku do grudnia 2014 roku kierownik Biura Powiatowego w Ł. nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy powoda. Przeciwnie, użył nawet określenia „oby wszyscy pracowali tak jak powód” Przy czym Sąd miał na uwadze, iż był to przełożony surowy i wedle jego wyznaczników osiągnięcie przez pracownika punktacji rzędu 34-36 było oceną dobrą, powyżej 40 była oceną wyjątkową. Nikt w biurze nie otrzymywał oceny powyżej 50. Na tle zatem pozostałych pracowników wedle tej surowej oceny M. M. jawi się jako dobry pracownik nie odbiegający znacząco od pozostałych, który niezależnie od punktacji otrzymuje kwartalne premie uznaniowe.

Sąd podkreślił, iż z zeznań E. G. (2), K. O., K. P. i P. G. (1) wynika, że powód był pracownikiem sumiennym, gotowym wykonywać nie tylko własne obowiązki ale też zadania innych pracowników, chętnie służącym pomocą mniej doświadczonym kolegom. Nigdy też powód nie naruszał, zdaniem w/w świadków, przepisów prawa i procedur obowiązujących w pozwanej Agencji (...), ani też nie działał na szkodę pozwanej.

Odnosnie kolejnych zarzutów - nieprawidłowości w obsłudze wniosków beneficjentów – Sąd stwierdził, uwzględniając iż przedmiotem oceny sądu mogą być jedynie przykłady wskazane w wypowiedzeniu, że w sprawie wniosków o wydanie zaświadczeń o nadaniu numeru identyfikacyjnego w ewidencji producentów wobec Grupy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w D., (d. (...)) Grupy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w D. powód który w tych sprawach prowadził postępowanie administracyjne po raz pierwszy nie naruszył rażąco procedury, a popełnione błędy nie stanowią wystarczających przesłanego do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Powód konsultował się w tej sprawie z D. T. i E. K. oraz z pracownikami Centrali Agencji (...)w W., decyzjami Prezesa Agencji (...)uchylono decyzje Dyrektora (...) Oddziału (...) z dnia 23 czerwca 2015 roku o stwierdzeniu nieważności zaświadczeń o nadanym numerze identyfikacyjnym. W uzasadnieniu podkreślono, iż czynność materialno – techniczna wpisania tych podmiotów wraz z nadaniem numeru identyfikacyjnego a co za tym idzie i Zaświadczenie Kierownika Biura Powiatowego nie narusza przepisów prawa, a tym bardziej w stopniu rażącym. Trudno zatem wobec powyższych okoliczności uchybieniem powoda sprowadzającymi się w istocie do niewzwania do uzupełnienia braku formalnych wniosków przypisywać walor przyczyny uzasadniającej zwolnienie z pracy.

Zdaniem Sądu I instancji, okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawy nie dają również podstaw do uznania, iż powód złamał zasady dotyczące ochrony informacji, określone w Ustawie o Ochronie Danych Osobowych, kserując i wynosząc z biura teczkę beneficjenta A. G. (1), w sprawie którego wysłano zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczącego usiłowania wyłudzenia nienależnych środków pomocowych. Sąd nie dał wiary świadkom K. G. (1) i B. D., które twierdziły, iż w dniu 26 listopada 2015 roku powód zgłosił się do K. G. (1) żądając akt sprawy obszarowej A. G. (1), a następnie w obecności pracowników biura powiatowego K. P. oraz P. G. (1) wykonał kserokopię powyższych akt i zabrał je ze sobą, zwracając K. G. (1) oryginał teczek aktowej. W ocenie Sądu o nierzeczywistości powyższych twierdzeń świadczy fakt, iż żaden z pozostałych pracowników nie potwierdził tego zarzutu.

K. G. zeznała: „powód wyniósł z mojego pokoju teczkę z dokumentami, po chwili poszłam za nim, powód przebywał w swoim pokoju i kserował akta. Zwróciłam uwagę, że takie zachowanie nie jest właściwe, że akta znajdują się w Prokuraturze i nie wolno ich kserować, że nie może zdarzyć się sytuacja, aby jakkolwiek dokument zginął. Świadcami tej rozmowy były dwie inne osoby, K. P. i P. G. (1).

Powyższych okoliczności nie potwierdzili jednak świadkowie K. P. i P. G. (1) wskazując, iż był to szczególnie pracowity okres, byli oni zajęci procedowaniem we własnych sprawach i nie zauważyli aby powód kserował jakieś dokumenty 26 listopada 2014 r. Powyższe wprawdzie nie przesądza jeszcze o wykluczeniu możliwości nieuprawnionego kopiowania dokumentów przez powoda gdyż mogło to ująć uwadze świadkom, jednakże w obliczu twierdzeń K. G. iż poszła ona za powodem i w obecności tych świadków zwróciła mu uwagę o niestosowności takich działań, doświadczenie życiowe wskazuje iż taką rozmowę z dużą dozą prawdopodobieństwa świadkowie powinni byli zapamiętać. Takich zeznań jednak ani K.P. ani P. G. nie złożyli.

Uwagę Sądu zwróciła również argumentacja B. K. i Z. A. członków komisji kontrolnej, którzy zapytani dlaczego w toku kontroli dali wiarę zeznaniom K. G. i B.D. odpowiedzieli, iż były one bardziej wiarygodne przekonywujące ze względu na ich stopień zaangażowania oraz fakt, że K. G. (1) napisała notatkę zgodnie z procedurą, natomiast pozostali świadkowie zachowywali się neutralnie.

Powyższe okoliczności tj. odpowiednie zaangażowanie nie stanowi jednak, w ocenie Sądu Rejonowego, odpowiedniego miernika wiarygodności świadka. A wobec wskazywanych sprzeczności sąd nie podzielił stanowiska członków komisji wewnętrznej pozwanej Agencji o wiarygodności świadka K. G. i B.D..

Tym samym w ocenie Sądu, pozwana nie wykazała naruszenia przez powoda tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a wskazywanego jako szczególny powód utraty zaufania do pracownika.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd I instancji stwierdził, iż wypowiadając powodowi umowę o pracę pozwana podała nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy, tym samym dokonując wypowiedzenia z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest bowiem równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp (wyrok SN z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118). Brak przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 kp (por. wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 497691).

Z powyższych Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach. Wobec przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach roszczenie powoda o odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia Sąd uznał za niezasadne. W tym zakresie sąd oddalił powództwo. Jak wskazał, roszczenia z art. 45 § 1 kp uwzględnia się na zasadzie alternatywy rozłącznej i orzeczenie przywrócenia do pracy wyłącza możliwość zasądzenia odszkodowania.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniosła Agencja (...)w W..

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie art. 460 Kodeksu postępowania cywilnego w związku z przepisem art. 11 ustawy z k. 9 maja 2008 roku o Agencji (...) (Dz. U. Nr 98, u. 634 ze zm.) poprzez jego niewłaściwe zastosowanie.

W związku z powyższym skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i odrzucenie pozwu.

Na wypadek zaś, gdyby Sąd nie podzielił prezentowanego stanowiska skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa zarzucając zaskarżonemu orzeczeniu:

1/ naruszenie art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i błędne z punktu widzenia doświadczenia życiowego i zasad logicznego rozumowania wysunięcie wniosków sprzecznych z materiałem dowodowym oraz pominięcie części materiału dowodowego, m.in. z zeznań świadków T. G. (1), M. L., z dokumentów załączonych w sprawie,

2/naruszenie art. 328 § 2 kodeksu postępowania cywilnego poprzez niewłaściwe skonstruowanie uzasadnienia, w którym brak jest wskazania przyczyn dla których odmówił wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom świadków K. G. (1) i B. D.,

3/ naruszenie art. 30 § 4 kodeksu pracy poprzez jego błędne zastosowanie.

Ponadto skarżący wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji w całości, dopuszczenie dowodów z dokumentów tj. umów o pracę z dnia 11 maja 2007 r. i 18 marca 2008 r. zawartych przez powoda z pozwaną na okoliczność jednostki zawierającej z powodem umowy o pracę i konsekwentnie wskazywanie jako pracodawcy Agencji (...)– (...) Oddział (...); zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem II instancji w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 7 czerwca 2016 r. pełnomocnik J. N. oświadczyła, iż jest pełnomocnikiem zarówno Oddziału (...) w Ł., jak też Agencji (...)w W.. Pełnomocnik J. N. podała, że występuje w imieniu Agencji, która złożyła apelację i która była pracodawcą powoda. Natomiast (...) Oddział (...) nie jest pracodawcą powoda. Podała również, że wyrok jest wydany przeciwko Oddziałowi jako pracodawcy. Wskazała, iż na mocy pełnomocnictwa z 1.02.2016 reprezentowała Agencję (...)w W.. Na rozprawie w dniu 9.02.2016 występowała jako pełnomocnik Agencji. Jako pełnomocnik Oddziału też występowała w procesie. Podała, iż pozwany był niewłaściwy podmiot /k.220 i 220 v. nagranie rozprawy z dnia 7 czerwca 2016 r. 00:01 :05 – 00.11 :09/.

Mając powyższe na uwadze przewodnicząca zobowiązała pełnomocnika Agencji do złożenia w terminie 5 dni pełnomocnictwa dla Dyrektora P. J. (1) z dnia 19 stycznia 2016r. o którym była mowa w pełnomocnictwie dla ww. z dnia 2016 r. /k.220 w. nagranie rozprawy z dnia 7 czerwca 2016 r 00:23:37 -00:24:05/

W wykonaniu wskazanego zobowiązania w dniu 13 czerwca 2016 r. Agencja (...)z siedzibą w W. przedłożyła pełnomocnictwo udzielone dnia 19 stycznia 2016 r. P. J. (2) – zatrudnionemu na stanowisku Dyrektora (...) Oddziału (...) Agencji (...)– przez Prezesa Agencji (...)działającego w imieniu Agencja (...)z siedzibą w W. do występowania w imieniu Agencji w sprawach toczących się przed sądami pracy z powództwa byłych lub obecnych pracowników Agencji (...), zatrudnionych w (...) Oddziale Regionalnym, z prawem udzielenia dalszego pełnomocnictwa Radcy Prawnemu zatrudnionemu w (...) Oddziale Regionalnym Agencja (...). /k. 223/

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja Agencji (...)w W., jako niedopuszczalna, podlega odrzuceniu.

Przepis art. 370 kpc. nakazuje odrzucić apelację wniesioną po upływie przepisanej terminu, nieopłaconą lub z innych przyczyn niedopuszczalną, jak również apelację której braków strona nie uzupełniła w wyznaczonym terminie.

W myśl art. 373 kpc. Sąd drugiej instancji odrzuca na posiedzeniu niejawnym apelację, jeżeli ulegała ona odrzuceniu przez sąd pierwszej instancji. Jeżeli dostrzeże braki, do których usunięcia strona nie była wezwana, zażąda ich usunięcia. W razie nieusunięcia braków w wyznaczonym terminie apelacja ulega odrzuceniu.

Legitymacja do wniesienia apelacji od wyroku przysługuje stronie, której dotyczy ten wyrok, przez co należy rozumieć, że wyrok zawiera rozstrzygnięcie (pozytywne lub negatywne) o żądaniu, z którym ta strona wystąpiła (jako powód) lub które przeciwko niej zostało skierowane (jako pozwany). (Post SN z dnia 5 września 1997 r. III CKN 152/97 LEX nr 50615 Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r. II CKN 345/97 LEX nr 50523). Przez stronę procesu należy w omawianym przypadku rozumieć każdy podmiot występujący w procesie jako powód lub pozwany. Bez znaczenia jest, czy jest to podmiot posiadający legitymację procesową. Przypomnieć bowiem wypada, że legitymacja procesowa jest to przesłanka materialnoprawna skuteczności powództwa i oznacza wynikające z przepisów prawa materialnego uprawnienie do wystąpienia w danym procesie w charakterze powoda (legitymacja



procesowa czynna) względnie pozwanego (legitymacja procesowa bierna). Brak legitymacji procesowej nie wyklucza zatem legitymacji do wniesienia apelacji. W szczególności, jeżeli wyrok uwzględniający powództwo dotyczy pozwanego niemającego legitymacji procesowej, to może on wnieść apelację od tego wyroku opartą na zarzucie braku legitymacji procesowej po jego stronie. Należy zauważyć, że właśnie dla odróżnienia legitymacji do dokonania określonych czynności procesowych (np. legitymacji do wniesienia apelacji) od legitymacji procesowej, tę pierwszą niektórzy autorzy określają mianem legitymacji formalnej, a drugą mianem legitymacji materialnej. Ponadto legitymację do wniesienia apelacji mają zawsze osoby, w stosunku do których został wydany wyrok, niezależnie od tego, czy faktycznie występowały w charakterze stron w procesie czy też do oznaczenia ich w wyroku jako stron procesu doszło z naruszeniem przepisów postępowania. Wobec tego bezsprzecznie uznać należy iż prawo do wniesienia apelacji nie przysługuje podmiotowi, który na etapie orzekania przed Sądem I instancji nie występował w charakterze strony lub ewentualnie nie został w nim wymieniony bez względu na to czy powyższe uznać należy za zgodne z prawem – z uwagi na istnienie faktycznej biernej lub czynnej legitymacji procesowej materialnej - czy też nie.

Przenosząc te ogólne rozważania i wynikające z nich wnioski na grunt rozpoznawanej sprawy trzeba uznać, iż Agencji (...)w W., bez względu na to czy jest faktycznym pracodawcą powoda, nie przysługuje samodzielnie, legitymacja do wniesienia apelacji od tego wyroku. Podmiot apelujący nie był bowiem uczestnikiem postępowania i nie został również wskazany w wyroku jako strona. Nie ma zaś podstaw do przyjęcia, iż uprawnienie to istnieje samodzielnie, z uwagi na ewentualny fakt bycia pracodawcą powoda, a co za tym idzie posiadania potencjalnej legitymacji biernej do występowania w sprawie.

Zaznaczyć należy, iż pozwanym w procesie była wyłącznie Agencja (...) - (...) Oddział (...), która nie podnosiła zarzutu braku biernej legitymacji procesowej i nie wносиła o dopozwanie (art. 194 kpc) Agencji (...)w W., jako rzeczywistego pracodawcy powoda. Podmiot ten był reprezentowany przez profesjonalistę, który dodatkowo w postępowaniu apelacyjnym wyjaśnił, iż reprezentuje obydwie podmioty, a zatem również Agencję (...)w W.. Jednocześnie pełnomocnik nie była w stanie wskazać, w jaki sposób Agencja miałaby stać się uczestnikiem postępowania przed Sądem I instancji. Z tych też względów ewentualne zaniechania w tym przedmiocie nie mogą być tłumaczone niewiedzą czy niezrozumieniem istoty problemu. Znamiennym jest również, iż pozwany Agencja (...) - (...) Oddział (...) nie kwestionuje zaskarżonego wyroku, bowiem apelację od niego wniosła tylko i wyłącznie jednostka, której wyrok bezpośrednio nie dotyczy. Tym samym wobec braku zaskarżenia wyroku przez podmiot wyrokiem wymieniony, nawet podnoszona przez skarżącego nieważność procesu - art. 379 pkt.2 kpc (brak zdolności sądowej pozwanego oddziału), brana pod uwagę przez Sąd z urzędu nie może wpłynąć na uchylenie zaskarżonego wyroku.

Warunkiem instancyjnej kontroli orzeczenia jest bowiem skuteczne wniesienie apelacji przez podmiot pokrzywdzony rozstrzygnięciem, którego wyrok bezpośrednio dotyczy, ta zaś okoliczność nie została spełniona na gruncie rozpoznawanego przypadku. Sam zaś fakt, iż pozwany Agencja (...) - (...) Oddział (...), stanowi jednostkę organizacyjną wnoszącą apelację, do takich wniosków nie uprawnia.

Pokreślenia wymaga też, iż Sąd Rejonowy nie był, w myśl art. 477 kpc, zobligowany z urzędu do poszukiwania podmiotów, które względnie mogłyby okazać się pracodawcą powoda. Znamiennym jest, że aktualnie obowiązujące przepisy procedury dopuszczają możliwość podmiotowej zmiany powództwa na wniosek, a w sprawach z zakresu prawa pracy przewidują w tym zakresie możliwość podejmowania działań przez sąd z urzędu. Wyrazem tego jest norma prawna zawarta w art. 477 k.p.c. zgodnie z którą sąd może z urzędu dokonać dopozwania w sprawie, której powództwo nie zostało wniesione przeciwko osobie, która powinna być stroną pozwaną (art. 194 § 1 k.p.c.), bądź jeżeli okaże się, że powództwo o to samo roszczenie może być wytoczone przeciwko innym jeszcze osobom, które nie występują w sprawie w charakterze pozwanych (194 § 3 k.p.c.).

Przywołana regulacja odnosi się do przekształceń podmiotowych po stronie pozwanej, a dając sądowi możliwość działania z urzędu, zapewnia w ten sposób wsparcie dla pracownika, który nie zawsze wie przeciwko komu powinien skierować swoje roszczenia. Według tego przepisu, w postępowaniu wszczętym z powództwa pracownika istnieje możliwość wezwania innej osoby do udziału w sprawie przez sąd z urzędu - czyli bez wniosku powoda lub

dotychczasowego pozwanego. Bez wątpienia powyższa norma prawna stanowi przejaw ochrony praw pracowniczych. Bezsprzecznie nie ma ona jednak charakteru absolutnego i bezwzględnie. Sąd pracy nie może dokonać z urzędu wezwania do udziału w sprawie pracodawcy, wbrew woli pracownika, który sprzeciwia się takiemu dopozwaniu (por. wyrok SN z dnia 13 września 2006 r., II PK 357/05, OSNAP 2007/17-18/247 wyrok Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 27.10.2011 r. IV Pa 69/11 POSAG 2012/1/109-120). Ponadto nie powinno się korzystać z tego przepisu, gdy pracownika reprezentuje profesjonalny pełnomocnik, który wyraźnie wskazuje kto winien zostać (w jego ocenie) pozwany w sprawie. Sąd pracy nie powinien z urzędu wzywać do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej osoby, o której wezwanie nie wniósł powód działający w procesie przez pełnomocnika będącego adwokatem (Wyrok SN z dnia 18 września 2003 r., I PK 370/02, Legalis nr 216431). Tym samym wobec kategorycznej postawy powoda w zakresie określenia strony pozwanej i braku jakiegokolwiek sprzeciwu podmiotu występującego w tym charakterze, Sąd nie miał obowiązku poszukiwania z urzędu za stroną reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego – podmiotu, który względnie powinien być pozwanym w sprawie, ani do zastępowania profesjonalnego pełnomocnika procesowego we wskazaniu „właściwie oznaczonej strony pozwanej” (post. SN z dnia 22.07.2014 r. II PZ P 8/14 LEX 1498821). Ponadto zarzut błędnego braku dopozwania czy nie usunięcia przez Sąd pracy niewłaściwego oznaczenia strony pozwanej w pozwie przy wstępnym badaniu sprawy, mógłby ewentualnie zostać uwzględniony tylko w przypadku wniesienia apelacji przez pozwanego.

W ocenie Sądu Okręgowego w żadnym razie nie można uznać również, iż skutki braku koniecznego, zdaniem skarżącej, udziału w procesie Agencji (...)w W., mogą zostać zniesione poprzez wniesienie przez ten podmiot apelacji. Z uwagi na zasadę niezmienności stron postępowania w stosunku do stanu, jaki istniał w chwili zamknięcia rozprawy przed Sądem pierwszej instancji, brak jest bowiem jakichkolwiek podstaw do przekształceń podmiotowych w postępowaniu apelacyjnym, gdyż bezwzględne wyłączenie przez art. 391 § 1 KPC możliwości stosowania przed sądem drugiej instancji art. 194-196 i 198 KPC, obejmuje także wyłączenie stosowania art. 477 KPC. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2001 r. I PKN 342/00 OSNP 2003/1/15).

Z tych wszystkich względów, na podstawie art. 373 kpc, apelacja skarżącego podlegała odrzuceniu jako niedopuszczalna tj. złożona przez nieuprawniony podmiot, który nie był uczestnikiem postępowania pierwszoinstancyjnego i nie został wskazany w wyroku jako strona.