

*Sygn. VPa 48/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 16 lutego 2016 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska*

SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk

*Protokolant: st.sekr.sądowy Karolina Rudecka*

*po rozpoznaniu w dniu 2 lutego 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa E. S.*

*przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością  
w G.*

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

*na skutek apelacji powoda E. S. od wyroku Sądu Rejonowego  
w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*z dnia 2 lutego 2015r. sygn. IV P 81/14*

- 1. oddala apelację,*
- 2. zasądza od powódki E. S. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 48/15

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 maja 2014 roku powódka E. S. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego (...) Spółka z o.o. w G..

W przypadku upływu okresu wypowiedzenia powódka wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 czerwca 2014 roku pozwana Spółka nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

Wyrokiem z dnia 2 lutego 2015 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, oddalił powództwo.

**Sąd Rejonowy ustalił, że** od dnia 19 lipca 2015 roku powódka E. S. została zatrudniona w pozwanej Spółce na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty do spraw płac. Do zakresu obowiązków powódki należało:

- naliczanie i rozliczanie wynagrodzeń dla pracowników pozwanego zgodnie z przepisami prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i wewnętrznymi zasadami pozwanego;
- tworzenie raportów dotyczących comiesięcznych wynagrodzeń w wyznaczonych przez ZUS terminach poprzez program płatnik;
- tworzenie comiesięcznych raportów do Urzędu Skarbowego oraz rozliczenia roczne;
- naliczanie zasiłków rodzinnych i chorobowych oraz wynagrodzeń za czas choroby;
- wystawianie zaświadczeń o zarobkach;
- pozostałe prace związane z wynagrodzeniami dla pracowników formy;
- bieżąca pomoc w sprawach kadrowych.

Sąd Rejonowy potwierdził, iż z e-maila powódki skierowanego do E. M. wynika, iż zakres obowiązków pracowniczych powódki to:

- prowadzenie kartotek zasiłkowych;
- sporządzenie deklaracji ZUS;
- po przeliczeniu płac sprawdzenie ich.

W pozwanej Spółce jako specjalista do spraw kadr była zatrudniona B. K. (1). Do jej obowiązków należało m.in. wprowadzanie do systemu kadrowo – płacowego danych pracowników korzystających z urlopów ojcowskich i związanego z tym zaznaczenia odpowiedniego kodu. B. K. błędnie wpisywała kod dotyczący urlopu macierzyńskiego zamiast kodu dotyczącego urlopu ojcowskiego.

Powódka ustalając wysokość składek do ZUS wykorzystywała w systemie Płatnik kody wprowadzone do systemu kadrowo – płacowego przez B. K..

W marcu 2012 roku zaprzestano w pozwanej spółce stosowania nieprawidłowych kodów, nie dokonano jednak korekty dokumentów wstecz.

W pozwanej Spółce do końca lipca 2012 roku powódka sporządzała kartoteki zasiłkowe w formie pisemnej w postaci kart zasiłkowych. Od sierpnia 2012 roku zaczęła prowadzić kartoteki w formie elektronicznej, nie informując o tej zmianie pracodawcy i nie uzyskując zgody pracodawcy na tą zmianę.

Od dnia 22 marca 2013 roku powódka stała się niezdolną do pracy z powodu choroby. Niezdolność do pracy trwała do dnia 12 września 2013 roku.

Po zakończeniu niezdolności do pracy powódka wniosła o udzielenie jej urlopu w celu zrobienia badań okresowych przed powrotem do pracy. Pracodawca skierował powódkę na badania. Powódka wyników badań nie przedstawiła pracodawcy, rozpoczęła kolejny okres korzystania z zasiłku chorobowego, który trwał do dnia 19 maja 2014 roku.

Od dnia 27 maja 2013 roku do dnia 19 sierpnia 2013 roku w pozwanej Spółce miała miejsce kontrola ZUS. W trakcie kontroli:

- stwierdzono braki w prowadzeniu kartotek zasiłkowych za okres od dnia 1 sierpnia 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku. Pozwana Spółka zleciła uzupełnienie kartotek co wiązało się z dodatkowymi kosztami w wysokości 3.900,00 zł;

- zakwestionowano prawidłowość naliczania składek z tytułu Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku ;

- stwierdzono nieprawidłowości w naliczeniu podstaw obliczenia składek ubezpieczonych – pracowników przebywających na urloпах wychowawczych z okres od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku.

W trakcie nieobecności w pracy spowodowanej chorobą pracownicy pozwanej Spółki próbowali skontaktować się z powódką w celu uzyskania informacji o dokumentach potrzebnych przy kontroli ZUS. Do powódki dzwoniła S. T., która poprosiła o udzielenie informacji o dokumentach. Otrzymała odpowiedź, że taka informacja kosztuje. Z powódką próbowała kontaktować się telefonicznie także E. M., świadkiem próby kontaktu była I. W. (1).

Pismem z dnia 21 maja 2014 roku pozwana spółka złożyła powódce E. S. oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2014 roku.

Jako okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy pozwany pracodawca wskazał na stwierdzone poważne naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych, poprzez ich niestaranne i nieprawidłowe wykonanie, prowadzące do narażenia pracodawcy na dodatkowe koszty, nakłady pracy, wydatki i odpowiedzialność, a mające postać:

- spowodowania zaległości w prowadzeniu kartotek zasiłkowych za okres od dnia 1 sierpnia 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku, stwierdzone w toku kontroli przeprowadzonej przez ZUS w dniach 27 maja – 19 sierpnia 2013 roku;

- spowodowanie, wykazanej w toku ww. kontroli ZUS, nieprawidłowości w naliczaniu składek na Fundusz Pracy oraz fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za okres od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku;

- spowodowanie, wykazanej w toku ww. kontroli ZUS, nieprawidłowości w naliczeniu podstaw obliczenia składek osób ubezpieczonych przebywających na urloпах wychowawczych, za okres od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku.

W ocenie pracodawcy powyższe zachowania powódki spowodowały także dodatkowo nieodwracalną utratę zaufania do kompetencji i rzetelności powódki. Pozwany pracodawca wskazała nadto na dodatkową odrębną przyczynę rozwiązania z powódką stosunku pracy, a mianowicie na długotrwałą, trwającą do dnia 22 marca 2013 roku do dnia 19 maja 2014 roku, usprawiedliwioną nieobecność w pracy, która jak to wykazała kontrola ZUS skutkowałą poważnymi utrudnieniami organizacyjnymi po stronie pracodawcy, czego przykładem był brak jakiejkolwiek możliwości uzyskania od powódki informacji na temat sposobu realizacji obowiązków służbowych w zakresie czynności, będących przedmiotem badania przez organy kontrolne.

Sąd I instancji, dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, za bezsporne uznał dowody w postaci dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz załączonych aktach osobowych powódki. Podkreślił nadto, iż szczególnie istotne dla ustaleń w sprawie okazały się zeznania świadków E. M., S. T. I. B. K. oraz powódki E. S..

Jako bezsporne Sąd I instancji uznał również, iż B. K. stosowała błędne kody. Jednakże kwestią sporną między powódką, a E. M. i I. T. okazała się możliwość weryfikacji przez powódkę tych błędów oraz kwestia prób kontaktu z powódką w trakcie kontroli ZUS w celu uzyskania od niej informacji o potrzebnych dokumentach. Sąd Rejonowy podkreślił nadto, iż w toku postępowaniu dochodziło do sprzeczności między twierdzeniami powódki, a zeznaniami świadków E. M., I. W. (1) i S. T.. Z uwagi na powyższe Sąd I instancji uznał, że zeznania ww. świadków wzajemnie

uzupełniały się, ich twierdzenia były konsekwentne i zupełne, dlatego też w Jego ocenie zasługiwały na uznanie jako wiarygodne, a tym samym nie dał wiary powódce.

W pozostałej części Sąd Rejonowy stwierdził, że zeznania powódki i świadków, w zakresie w jakim dotyczyły okoliczności istotnych dla ustaleń w sprawie, były niesporne, uzupełniały się, a różnice w nich zawarte związane były z jedynie subiektywną oceną zdarzeń.

Za niewiele wnoszące do ustaleń w sprawie Sąd I instancji uznał zeznania świadka K. C., którego wiedza była jedynie ogólna i pochodziła z relacji innych osób.

Wobec tak zgromadzonego materiału dowodowego Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powódki było niezasadne.

W przedmiotowej sprawie powódka E. S. wniosła ostatecznie o przywrócenie do pracy, podnosząc w toku postępowania, iż przyczyna rozwiązania z nią stosunku pracy wskazana przez pozwanego była nieprawdziwa i niezasadna. Pozwana Spółka natomiast nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości, wskazując przy tym, iż przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy były konkretne, rzeczywiste i zasadne.

Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie oparł na przepisie art. 45 § 1 kodeksu pracy w związku z art. 30 § 4 kodeksu pracy podkreślając, iż kontroli Sądu, w wypadku wniesienia odwołania, podlega poprawność wypowiedzenia umowy o pracę rozumiana jako zgodność z prawem oraz zasadność wypowiedzenia.

Dokonując kontroli przedmiotowego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, Sąd I instancji stwierdził, iż przedmiotowe wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, tj. zostało sporządzone na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy.

Także przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy wskazane przez pozwaną spółkę, Sąd Rejonowy uznał za zasadne, rzeczywiste i konkretne. Pozwana w wypowiedzeniu wskazała bowiem jako podstawę poważne naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych, poprzez ich niestaranne i nieprawidłowe wykonanie, prowadzące do narażenia pracodawcy na dodatkowe koszty, nakłady pracy, wydatki i odpowiedzialność, a mające postać:

- spowodowania zaległości w prowadzeniu kartotek zasiłkowych za okres od dnia 1 sierpnia 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku, a stwierdzone w toku kontroli przeprowadzonej przez ZUS w dniach 27 maja – 19 sierpnia 2013 roku;
- spowodowanie, wykazanej w toku ww. kontroli ZUS, nieprawidłowości w naliczaniu składek na Fundusz Pracy oraz fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za okres od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku;
- spowodowanie, wykazanej w toku ww. kontroli ZUS, nieprawidłowości w naliczeniu podstaw obliczenia składek osób ubezpieczonych przebywających na urloпах wychowawczych, za okres od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku.

Nadto powyższe zachowania powódki spowodowały także nieodwracalną utratę zaufania do kompetencji i rzetelności powódki. Ostatnią przesłanką wypowiedzenia była długotrwała usprawiedliwiona nieobecność powódki w pracy, trwającą od dnia 22 marca 2013 roku do dnia 19 maja 2014 roku, która jak to wykazała kontrola ZUS skutkowałą poważnymi utrudnieniami organizacyjnymi po stronie pracodawcy, czego przykładem był brak jakiejkolwiek możliwości uzyskania od powódki informacji na temat sposobu realizacji obowiązków służbowych w zakresie czynności, będących przedmiotem badania przez organy kontrolne.

Sąd I instancji podkreślił, iż istotnym podczas procedowania był również fakt, iż pozwany pracodawca wskazał kilka przyczyn uzasadniających decyzję o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy. Sąd Rejonowy wskazał, za utrwalonym orzecznictwem, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, gdy choćby jedna z podanych przez pracodawcę

przyczyn ma potwierdzenie w rzeczywistości i sama w sobie stanowi uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę.

Za bezsporny w sprawie Sąd I instancji uznał, iż powódka w okresie wskazanym przez pracodawcę nie prowadziła kartotek zasiłkowych w formie uzgodnionej przez pracodawcę. Powódka zaprzestała prowadzić je w formie pisemnej, a zaczęła prowadzić je w formie elektronicznej. Jednakże nie uzyskała na to zgody pracodawcy, nadto nie poinformowała go o tym. Również próby uzyskania informacji od powódki w trakcie kontroli nie powiodły się, co skutkowało utrudnieniami przy kontroli ZUS i koniecznością uzupełnienia dokumentacji.

Również okoliczności związane z ustaleniem nieprawidłowej podstawy składek i nieprawidłowymi składkami na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, będące skutkiem wpisywania w systemie kadrowo – płacowym nieprawidłowego kodu przez B. K. (1), nie budziły wątpliwości Sądu i instancji.

Sąd Rejonowy stwierdził wprawdzie, iż B. K. wpisywała błędny kod, jednakże powódka przy sporządzaniu dokumentacji rozliczeniowej do ZUS winna była weryfikować dane. W ocenie Sądu I instancji doświadczony pracownik, zajmujący się od lat sprawami płacowymi, powinien przy należytej staranności zauważyć, że do pracowników – mężczyzn zastosowano kod dotyczący kobiet. Zwrócił również uwagę na okoliczność podniesioną przez pozwanego, że to powódka w G. przyjmowała wnioski o urlop ojcowski i to powódka zajmowała się uzupełnianiem list obecności za pracowników korzystających w G. z tych urlopów. Wobec powyższego powódka posiadała więc wiedzę, który z pracowników korzysta z tego urlopu i przy sporządzaniu dokumentacji rozliczeniowej winna była zauważyć sprzeczności między stanem faktycznym, a danymi z systemu kadrowo – płacowego.

W świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji podzielił stanowisko pozwanej Spółki, iż powyższe okoliczności mogły skutkować utratą zaufania do powódki.

Odnosząc się do samej definicji zaufania, Sąd Rejonowy za Sądem Najwyższym podkreślił, iż pojęcie to należy traktować jako stan subiektywny pracodawcy w stosunku pracownika, jednakże utrata zaufania jako zasadna przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy winna być oparta na przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej. (por. wyrok SN z 25.11.1997 r. I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538).

Sąd I instancji za uzasadniającą rozwiązanie z powódką stosunku pracy uznał także okoliczność w postaci długotrwałej, trwającej do dnia 22 marca 2013 roku do dnia 19 maja 2014 roku, usprawiedliwionej nieobecności w pracy, która jak to wskazał ZUS skutkowałą poważnymi utrudnieniami organizacyjnymi po stronie pracodawcy podczas przeprowadzonej kontroli.

Sąd Rejonowy potwierdził, że powódka w okresie wskazanym przez pracodawcę, rzeczywiście nie świadczyła pracy. Po zakończeniu okresu niezdolności do pracy w dniu 12 września 2013 roku powódka wystąpiła do pracodawcy o udzielenie urlopu w celu przeprowadzenia m.in. badań okresowych. Powódka wskazała, iż badania zajmą więcej niż jeden dzień. Pracodawca wyraził zgodę na powyższe i skierował powódkę na badania. Jednakże powódka po urlopie nie przedstawiła ani wyników badań, ani zaświadczenia o zdolności do pracy, natomiast zaczęła korzystać z kolejnego okresu niezdolności do pracy, który trwał do dnia 19 maja 2014 roku.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał również, iż nieobecność powódki skutkowałą znacznymi utrudnieniami w trakcie kontroli ZUS. Próby uzyskania informacji od powódki spotkały się bowiem z niepowodzeniem, a postawę powódki najlepiej charakteryzuje odpowiedź udzielona S. T., że informacje kosztują. Brak powódki i brak kontaktu z nią skutkowałą koniecznością dodatkowej pracy. Tak też B. K. w celu uzupełnienia dokumentacji zasiłkowej po ustaniu zatrudnienia w pozwanej Spółce świadczyła dodatkowo pracę na umowę zlecenia, a dodatkowe niezaplanowane czynności wykonywała zatrudniona w miejsce B. K. I. W. (1).

Dlatego też Sąd I instancji stwierdził, iż powyższe nieobecności, wprawdzie niezawinione przez powódkę, wpływała jednak dysfunkcyjnie na działalność pozwanej Spółki. Sąd Rejonowy podkreślił ponadto, iż zgodnie z przyjętym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą mogą

uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę ( por. wyrok SN z 21.01.2003 r. I PKN 96/02 M.P.Pr.-wkł. 2004/2/5, wyrok SN z 03.11.1997 r. I PKN 335/98, OSNP 1999/20/648 ).

Sąd Rejonowy, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., zauważył także, iż ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (I PKN 449/00, OSNP 2003/19/45).

Uznania Sądu I instancji nie znalazł jednak argument powódki, iż rzeczywistą podstawą rozwiązania stosunku pracy była likwidacja jej stanowiska pracy. Sąd potwierdził, iż pozwana Spółka w toku procesu wykazała, że w jej strukturze organizacyjnej przewidziane były dwa odrębne stanowiska: specjaliści do spraw płac i specjaliści do spraw kadr. Dopiero długotrwała nieobecność powódki, odejście B. K. i zatrudnienie I. W. skutkowało koniecznością nowego uporządkowania obowiązków, jednak nie jest to sytuacja docelowa.

Kończąc rozważania Sąd Rejonowy podkreślił, iż pracodawca chcąc realizować swoje zadania w sposób jak najlepszy musi mieć możliwość takiego doboru pracowników, kształtowania zatrudnienia by przy określonym zespole ludzkim wykonywać zadania w sposób maksymalnie efektywny. Z jedną z tych form kształtowania zatrudniania uznał rozwiązywanie stosunków pracy z pracownikami, którzy nie spełniają oczekiwań pracodawcy, bowiem rozwiązywanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, jest obecnie normalnym sposobem zaprzestania współpracy inicjowanym zarówno przez pracodawców jak i pracowników.

**Apelacja z dnia 12 marca 2015 r.** pełnomocnik powódki zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając mu:

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu, iż:

a. powódka E. S. miała obowiązek prowadzić kartoteki zasiłkowe w formie pisemnej i bez uzgodnienia z pracodawcą zaczęła je prowadzić w formie elektronicznej, mimo, iż taka możliwość wynikała ze znowelizowanych w 2012 r. przepisów, a z żadnego elementu materiału dowodowego nie wynika, aby pracodawca narzucił powódce sposób prowadzenia kartotek zasiłkowych w formie papierowej,

co miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ skutkowało uznaniem, iż powódka ponosi odpowiedzialność za spowodowanie zaległości w prowadzeniu kartotek zasiłkowych za okres od dnia 1 sierpnia 2012 r. do dnia 30 kwietnia 2013 r. wykazane w toku kontroli przeprowadzonej przez ZUS (pracodawca podczas kontroli ZUS zamiast wydrukować je z komputera, gdzie się znajdowały, nakazał swoim pracownikom wykonywać bezcelową pracę w nadgodzinach polegającą na przygotowywaniu kartotek w formie papierowej).

b. powódka E. S. (specjalista ds. płac) miała możliwość weryfikacji błędów popełnianych przez B. K. (3) (specjalista ds. kadr) polegających na błędnym wpisywaniu do systemu kadrowo - płacowego kodów dotyczących urlopu macierzyńskiego zamiast kodu dotyczącego urlopu ojcowskiego, na podstawie których to kodów powódka ustalała wysokość składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (które to należały się od osób przebywających na urloпах ojcowskich, a nie należały się od osób przebywających na urloпах macierzyńskich) i powinna te błędy weryfikować i wychwycić je przy dołożeniu należytej staranności,

co miało istotny wpływ na wynik sprawę, ponieważ skutkowało uznaniem, iż powódka ponosi odpowiedzialność za spowodowanie wykazanej w toku kontroli ZUS nieprawidłowości w naliczaniu składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

c. brak był możliwości uzyskania od powódki (przebywającej na zwolnieniu lekarskim) informacji na temat sposobu realizacji obowiązków służbowych w zakresie czynności będących przedmiotem badania przez ZUS podczas trwającej wówczas kontroli, w sytuacji gdy:

- żaden ze świadków nie wskazał powódce:

- jakiego okresu kontrola dotyczy,
- jaki jest szczegółowy jej zakres oraz
- przede wszystkim, jakiego okresu kontrola dotyczy, a

- próby kontaktu z powódką ograniczyły się jedynie do

• pytań o to, gdzie są dokumenty z ZUS dotyczące składki wypadkowej (powódce nie zarzucono jakichkolwiek nieprawidłowości w naliczaniu tej składki)

• do podania jej informacji, iż jest jakaś (bliżej nieokreślona) kontrola

- świadek I. W. (1) w ogóle nie rozmawiała z powódką;

- świadek S. T. rozmawiała telefonicznie, mówiąc o jakiejś (bliżej niesprecyzowanej) kontroli ZUS - dodatkowo rozmawiała ona z powódką po godzinach pracy, z prywatnego telefonu, a rozmowa miała charakter koleżeński, a nie służbowy;

- świadek E. M. nie rozmawiała z powódką, a jedynie wysłała do niej 2 smsy dotyczące składki wypadkowej. Powódce nie zarzucono jakichkolwiek nieprawidłowości w naliczaniu składki;

- E. M. sama zeznała na rozprawie w dniu 14 października 2014 r., że nie kontaktowali się z powódką, ponieważ "zabronił im tego prawnik";

co miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ skutkowało uznaniem za zasadną przyczynę wypowiedzenia opisanej jako długotrwała trwająca od dnia 22 marca 2013 r. do dnia 19 maja 2014 r. usprawiedliwiona nieobecność w pracy, która jak to wykazała kontrola ZUS, skutkowałą poważnymi utrudnieniami organizacyjnymi po stronie pracodawcy, czego przykładem był brak możliwości uzyskania od powódki na temat sposobu realizacji obowiązków służbowych w zakresie czynności, będących przedmiotem badania przez organy kontrolne.

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4 kodeksu pracy poprzez uznanie przyczyn wypowiedzenia za uzasadnione i tym samym odmowę uwzględnienia roszczeń powódki.

Wobec powyższego pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Podczas rozprawy apelacyjnej z dnia 2 lutego 2016 r. pełnomocnik powódki popierał apelację i wnosił o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, natomiast pełnomocnik pozwanej wnosił o oddalenie apelacji.

**Sąd Okręgowy- Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

***zważył co następuje:***

***Apelacja jest bezzasadna, albowiem zarzuty w niej zawarte okazały się chybione.***

Sąd Okręgowy w pełni podziela zarówno ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny jak i oparte na jego tle rozważania prawne. Procesowe zarzuty strony powodowej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo zrealizowanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Sąd Rejonowy oceniając zasadność wypowiedzenia prawidłowo stanął na stanowisku, iż przy wskazaniu kilku przyczyn wypowiedzenia wystarczającym jest wystąpienie jednej z nich, jeśli okaże się rzeczywistą, konkretną i prawdziwą.

Z analizy materiału dowodowego wynika, iż jako okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy pozwany pracodawca wskazał na stwierdzone poważne naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych, poprzez ich niestaranne i nieprawidłowe wykonanie, prowadzące do narażenia pracodawcy na dodatkowe koszty, nakłady pracy, wydatki i odpowiedzialność, a mające postać:

- spowodowania zaległości w prowadzeniu kartotek zasiłkowych za okres od dnia 1 sierpnia 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku, stwierdzone w toku kontroli przeprowadzonej przez ZUS w dniach 27 maja – 19 sierpnia 2013 roku;
- spowodowanie, wykazanej w toku ww. kontroli ZUS, nieprawidłowości w naliczaniu składek na Fundusz Pracy oraz fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za okres od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku;
- spowodowanie, wykazanej w toku ww. kontroli ZUS, nieprawidłowości w naliczeniu podstaw obliczenia składek osób ubezpieczonych przebywających na urloпах wychowawczych, za okres od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku.

Powyższe zachowania powódki spowodowały także nieodwracalną utratę zaufania do kompetencji i rzetelności powódki. Ostatnią przesłanką wypowiedzenia była długotrwała usprawiedliwiona nieobecność powódki w pracy, trwającą od dnia 22 marca 2013 roku do dnia 19 maja 2014 roku, która jak to wykazała kontrola ZUS skutkowałą poważnymi utrudnieniami organizacyjnymi po stronie pracodawcy, czego przykładem był brak jakiejkolwiek możliwości uzyskania od powódki informacji na temat sposobu realizacji obowiązków służbowych w zakresie czynności, będących przedmiotem badania przez organy kontrolne.

Rzeczą zatem Sądu Rejonowego było zbadanie, czy choćby jedna z przedstawionych powyższej przyczyn była uzasadniona.

Bezspornym jest, iż powódka we wskazanym okresie nie prowadziła kartotek zasiłkowych w formie uzgodnionej z pracodawcą i okoliczność ta utrudniła z całą pewnością kontrolę dokonaną przez organ rentowy. Podnoszenie przez powódkę, iż wystarczyło wydrukować karty jest tu bez znaczenia, gdyż nie pozostawiła ona w tym zakresie żadnych informacji innym pracownikom kiedy to przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Lektura akt wykazała, iż od dnia 27 maja 2013 roku do dnia 19 sierpnia 2013 roku w pozwanej Spółce miała miejsce kontrola ZUS. W trakcie kontroli:



- stwierdzono braki w prowadzeniu kartotek zasiłkowych za okres od dnia 1 sierpnia 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku. Pozwana Spółka zleciła uzupełnienie kartotek co wiązało się z dodatkowymi kosztami w wysokości 3.900,00 zł;

- zakwestionowano prawidłowość naliczania składek z tytułu Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku ;

- stwierdzono nieprawidłowości w naliczeniu podstaw obliczenia składek ubezpieczonych – pracowników przebywających na urloпах wychowawczych z okres od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku.

Oceniając zasadność wskazanych przyczyn wypowiedzenia warto w tym miejscu podkreślić, iż utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały.

Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (II PK 251/08 wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009r. LEX nr 707875).

Zdaniem Sądu Okręgowego „nie każde naganne zachowanie pracownika, i to poza miejscem pracy i nie polegające na naruszeniu obowiązków pracowniczych, może być potraktowane jako powodujące utratę zaufania pracodawcy do pracownika. Jego utrata, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń. Przyczynę utraty do pracownika zaufania należy oceniać pod kątem rodzaju wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go u siebie nadal zatrudniać z uwagi na określone właściwości umówionej pracy.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy to poza sporem jest, iż w pozwanej Spółce jako specjalista do spraw kadr była zatrudniona B. K. (1). Do jej obowiązków należało m.in. wprowadzanie do systemu kadrowo – płacowego danych pracowników korzystających z urlopów ojcowskich i związanego z tym zaznaczenia odpowiedniego kodu. B. K. błędnie wpisywała kod dotyczący urlopu macierzyńskiego zamiast kodu dotyczącego urlopu ojcowskiego.

Powódka jako specjalista do spraw płac ustalając wysokość składek do ZUS wykorzystywała w systemie Płatnik kody wprowadzone do systemu kadrowo – płacowego przez B. K..

W marcu 2012 roku zaprzestano w pozwanej spółce stosowania nieprawidłowych kodów, nie dokonano jednak korekty dokumentów wstecz.

Trudno zgodzić się z powódką, iż to specjalista do spraw kadr ponosi wyłączną odpowiedzialność za wpisywanie błędnych kodów. Każda z nich bowiem odpowiedzialna jest za efekty swojej pracy i prawidłowe realizowanie własnych obowiązków. Powódka jako specjalista do spraw płac winna zatem samodzielnie ustalać lub zweryfikować wykazane przez kadrową kody ubezpieczenia tak, aby należycie wywiązywać się z prawidłowego naliczania składek na ubezpieczenie społeczne. Ma w tej sytuacji rację Sąd Rejonowy, iż okoliczności te wykazane w trakcie kontroli ZUS-u mogły skutkować utratą zaufania do powódki jako specjalisty do spraw płac, wobec którego wymagania są wyższe, gdyż praca na takim stanowisku wiąże się z odpowiedzialnością finansową pracodawcy.

Jeśli chodzi o karty zasiłkowe to jakkolwiek możliwość prowadzenia ich w formie elektronicznej pojawiła się od maja 2012 r. to nie oznaczała ona zupełnej dowolności. Karty zasiłkowe w dalszym ciągu musiały posiadać określony katalog danych i należało każdorazowo zagwarantować możliwość ich sprawnego wydrukowania i udostępnienia na potrzeby kontroli. Powódka winna zatem przekazać wszelkie informacje w tym zakresie pracodawcy czego nie uczyniła choć miała wiedzę o kontroli dokonywanej w jej dziale przez ZUS.

Sąd Okręgowy nie podziela także zawartej w apelacji argumentacji, iż przyczyny te były pozorne, albowiem rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy powódki.

Z analizy akt wynika, iż w strukturze organizacyjnej przewidziane były dwa odrębne stanowiska : specjaliści do spraw płac oraz specjaliści do spraw kadr . Dopiero długotrwała nieobecność powódki i rezygnacja z pracy specjalisty do spraw kadr przez panią Kwilisz skutkowałą koniecznością uporządkowania trudnej sytuacji kadrowej i utworzenia w tym okresie jednego stanowiska specjalisty do spraw kadr i płac i zatrudnienie pani I. W..

Powyższe przyczyny opisane wyżej okazały się wystarczające w ocenie Sądu Okręgowego dla rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Należy podkreślić, iż jest to zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę . Ma rację Sąd Rejonowy, iż pracodawca chcąc realizować swoje zadania w sposób jak najlepszy musi mieć możliwość takiego doboru pracowników, kształtowania zatrudnienia by przy określonym zespole ludzkim wykonywać zadania w sposób maksymalnie efektywny. Z jedną z tych form kształtowania zatrudnienia uznał rozwiązywanie stosunków pracy z pracownikami, którzy nie spełniają oczekiwań pracodawcy, bowiem rozwiązywanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, jest obecnie normalnym sposobem zaprzestania współpracy inicjowanym zarówno przez pracodawców jak i pracowników.

Prawidłowy jest zatem pogląd Sądu I instancji, iż pozwany dokonując wypowiedzenia nie naruszył przepisów prawa , a w szczególności przepisu art. 30 kp. W pełni zasadnie przyjął, iż przyczyny wypowiedzenia okazały się rzeczywiste, konkretne i prawdziwe , dlatego też brak było podstaw prawnych dla zastosowania przepisu art. 45 kp i przywrócenie powódki do pracy .

Ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Rejonowy w tym zakresie jest w pełni akceptowana przez Sąd Okręgowy.

Z tych też przyczyn apelację powódki należało uznać za bezzasadną .

Dlatego też Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekła jak w punkcie 1 sentencji.

O kosztach orzekła na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi stronę powodową jako przegrywającą proces.