

Sygn. akt VI Pa 59/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lipca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.)
Sędziowie:	SSO Aleksandra Mitros SSO Barbara Konieczna
Protokolant:	st. sekr. sądowy Katarzyna Herman

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 lipca 2017 roku w S.

sprawy z powództwa E. J. (1)

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Wielospecjalistycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez (...) Wielospecjalistyczny Zakład Opieki Zdrowotnej w S.

od wyroku Sądu Rejonowego w S. IV Wydziału Pracy

z dnia 29 grudnia 2016 roku, sygn. akt IV P 83/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od (...) Wielospecjalistycznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S. na rzecz powódki E. J. (1) kwotę 120 zł (stu dwudziestu) tytułem zwrotu kosztów procesu instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

W toku procesu, jaki toczył się przed Sądem Rejonowym w Goleniowie w sprawie o sygnaturze akt IV P 83/16, E. J. (1) odwoływała się od dokonanego przez jej pracodawcę - (...) Wielospecjalistyczny Zakład Opieki Zdrowotnej w S. wypowiedzenia umowy o pracę, domagając się ostatecznie zapłaty odszkodowania w wysokości 28.800 zł. Zarzucała m.in., że wskazane w doręczonym jej wypowiedzeniu przyczyny nie są ani prawdziwe, ani konkretne.

Pozwany pracodawca wnosił o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z 29 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy w Goleniowie zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 28.800 zł (punkt I. sentencji), przyznał powódce od pozwanego kwotę 360 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego

(punkt II sentencji) oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa tytułem kosztów sądowych kwotę 1440 zł (punkt III. sentencji).

Powyższy wyrok sąd I instancji oparł o następujące ustalenia faktyczne:

E. J. (1) była zatrudniona u pozwanego od 1.04.2010 r., na stanowisku głównej księgowej, w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym od 1.12.2011r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Do obowiązków powódki należało:

1. prowadzenie rachunkowości zakładu zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami,
2. prowadzenie gospodarki finansowej Zakładu zgodnie z obowiązującymi przepisami,
3. bieżąca analiza wykorzystania środków uzyskanych ze sprzedaży usług i dotacji budżetowych oraz innych będących w dyspozycji Zakładu,
4. dokonywanie w ramach kontroli wewnętrznej, wstępnej, bieżącej kontroli funkcjonalnej w zakresie powierzonych obowiązków, wstępnej kontroli legalności dokumentów dotyczących wykonywania planów finansowych Zespołu oraz ich zmian, oraz wstępnej kontroli operacji gospodarczych Zespołu stanowiących przedmiot księgowania,
5. opracowywanie projektów przepisów wewnętrznych wydawanych przez dyrektora a dotyczących prowadzenia rachunkowości-zakładowego planu kont, obiegu dokumentów, zasad rozliczania inwentaryzacji, instrukcji kasowej,
6. opracowywanie rocznych i wieloletnich planów finansowych w zakresie przychodów i kosztów,
7. opracowywanie sprawozdań, cyklicznych raportów i statystyk wynikających z odrębnych uregulowań a dotyczących Zakładu, przestrzeganie przepisów dotyczących zamówień publicznych a w szczególności kontrolowanie wydatków pod względem zgodności ich realizacji z przepisami dotyczącymi zamówień publicznych,
8. kontrola finansowa umów zawartych przez Zakład.

Faktury w (...) w przypadku umów najmu i dzierżawy pomieszczeń wystawia dział techniczny. Pod względem formalno- rachunkowym faktura jest sprawdzana przez dział księgowy.

Dyrektorem (...) w S. od maja 2010 r. do 31.12.2013 r. był J. S..

Zarząd Powiatu (...) uchwałą z 13.12.2013 r. powierzył powódce obowiązki dyrektora (...) Wielospecjalistycznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S. na okres od 1.01.2014 r. do 31.03.2014 r.

W dniu 7.01.2014 r. powódka jako pełniąca obowiązki dyrektora (...) w S. zawarła z J. S. umowę o udzielanie świadczeń zdrowotnych.

Zarząd Powiatu (...) uchwałą z 2.04.2014 r. powierzył powódce obowiązki dyrektora (...) w S. na okres od 2.04.2014 r. do czasu zatrudnienia dyrektora, jednak nie dłużej niż do 30.06.2014 r.

Dyrektorem (...) w S. od 1.07.2014 r. do 30.04.2016 r. była A. S..

W dniu 01.08.2014 r. A. S. jako dyrektor (...) w S. zawarła z (...) SA w R. umowę objęcia nadzorem autorskim dostawy licencji oprogramowania

W dniu 28.08.2015 r. A. S. jako dyrektor (...) w S. zawarła z D. Ł. umowę o udzielanie zamówienia na świadczenia zdrowotne.

W grudniu 2015 r. A. S. zawarła umowę dotyczącą refinansowania zobowiązań (...) w S. poprzez przystąpienie do długu szpitala przez spółkę (...) i dokonanie przez nią spłaty zadłużenia szpitala w kwocie 3997491,61 zł.

W dniu 21.03.2016 r. powódka jako reprezentująca pozwanego zawarła z ZUS umowę o rozłożeniu na raty należności z tytułu składek. Ówczesna dyrektor A. S. i Starostwo Powiatowe w S. godzili się na tę umowę.

W dniu 9.02.2016 r. A. S. jako dyrektor pozwanego Zakładu udzieliła powódce pełnomocnictwa do reprezentowania Zakładu oraz udzielania innych pełnomocnictw w zakresie spraw medycznych, gospodarowania środkami publicznymi oraz reprezentowania Zakładu na zewnątrz - w szczególności podczas jej nieobecności od 9.02.2016 r. na czas nieokreślony oraz drugiego pełnomocnictwa - do reprezentowania Zakładu we wszystkich sprawach związanych z działalnością Zakładu, celem zapewnienia jego ciągłej i nieprzerwanej pracy. Również to pełnomocnictwo miało obowiązywać od 9.02.2016r. do odwołania.

W dniu 25.02.2016 r. powódka została wezwana przez Starostę (...) o wskazanie do dnia 26.02.2016 r. przyczyn nieobecności na sesji Rady Powiatu w dniu 24.02.2016 r. W odpowiedzi powódka wskazała, że przyczyną była m.in. awaria tomografu komputerowego oraz konieczność obecności na terenie placówki szpitala osoby umocowanej do prowadzenia rozmów z przedstawicielami spółki (...), którzy w dniu 24.02.2016 r. mieli się stawić do pozwanego.

Na przełomie lutego i marca 2016 r. miało miejsce spotkanie, w którym uczestniczyli powódka, W. B. (1), starosta (...), członek zarządu powiatu (...) A. C. i pracownik szpitala (...). Na tym spotkaniu omawiana była sytuacja szpitala a powódka miała przedstawić sytuację finansową szpitala, rozliczenie umów z Funduszem Zdrowia i zamknięcie planu finansowego za 2015 r.

W dniu 7.03.2016 r. powódka jako pełnomocnik dyrektora (...) w S. zawarła z J. S. umowę o udzielanie zamówienia na świadczenia zdrowotne.

Zarząd Powiatu (...) uchwałą z 30.03.2016 r. powierzył P. B. (1) obowiązki dyrektora (...) w S. na okres od 1.04.2016r. do czasu zatrudnienia dyrektora, wyłonionego zgodnie z ustawą z 15.04.2011 r. o działalności leczniczej.

Powódka przekazywała dyrektorowi W. B. (1) na jego polecenie drogą mailową informacje o zobowiązaniach wymagalnych na dany dzień. Pod nieobecność powódki robiła to jej zastępczyni.

W dniu 21.04.2016 r. W. B. (1) jako p.o. dyrektora udzielił powódce pełnomocnictwa do reprezentowania Zakładu i podejmowania czynności zarządczych w sprawach niecierpiących zwłoki – podczas jego nieobecności w dniu 22.04.2016 r.

W dniu 12.05.2016 r. powódka otrzymała rozwiązanie umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Jako przyczynę wskazano :

1. brak współpracy z podmiotem tworzącym w zakresie dotyczącym nadzoru nad (...) w S. oraz udzielanie nierzetelnych i nieterminowych informacji organowi tworzącemu,
2. brak należytej staranności w rozliczaniu kosztów działalności (...) w S. i nieprzekazywanie informacji w tym zakresie dyrektorowi (...) oraz podmiotowi tworzącemu,
3. utrata zaufania przejawiająca się m.in. brakiem współpracy między pracodawcą a pracownikiem.

Wypowiedzenie wręczyła powódce pracownica kadr. Powódka poprosiła o spotkanie z dyrektorem. W trakcie rozmowy z powódką dyrektor nie sprecyzował jakie ma zarzuty do jej pracy.

Na okres od 11.07.2016 r. do 10.07.2022 r. Zarząd Powiatu (...) zawarł z P. B. (1) umowę na pełnienie funkcji dyrektora (...) w S..

W dniu 28.06.2016 r. Wojewoda (...) stwierdził nieważność uchwały Nr 885/16 z dnia 30.03.2016 r. Zarządu Powiatu (...). Wojewódzki Sąd Administracyjny w S. wyrokiem z 6.10.2016 r. uchylił powyższe rozstrzygnięcie nadzorcze.

(...) w S. zawarł w dniu 28.07.2011 r. z (...) SA w P. umowę dzierżawy i umowę o udzielanie świadczeń zdrowotnych, na podstawie których spółka przyjęła w dzierżawę pomieszczenia szpitala w celu wykonywania zleceń w zakresie udzielania świadczeń zdrowotnych z kardiologii inwazyjnej. W § 13 umowy wskazano, że w przypadku rozwiązania umowy pomieszczenia należy wydać w terminie 30 dni, a przypadku niewydania tych pomieszczeń dzierżawca zobowiązał się uiszczać odszkodowanie za bezumowne korzystanie z pomieszczeń w wysokości czterokrotności czynszu dzierżawnego. Umowa została rozwiązana przez pozwanego z dniem 16.04.2012 r. Pomieszczenia nie zostały pozwanemu wydane. Po rozwiązaniu umowy pozwany obciążał spółkę stawką jak za dzierżawę zamiast stawką za bezumowne korzystanie z przedmiotu dzierżawy. W dniu 9.06.2015 r. pozwany złożył wniosek o zawezwanie spółki do próby ugodowej w związku z zaległością z tytułu odszkodowania za bezumowne korzystanie z przedmiotu dzierżawy w wysokości 420532,39 zł.

Biegły rewident w sporządzonej dla rady powiatu (...) i kierownictwa (...) w S. opinii z 5.05.2015 r. wskazał, że:

- sprawozdanie finansowe szpitala na dzień 31.12.2014 r., jak też wynik finansowy za rok obrotowy od 1.01.2014 r. do 31.12.2014 r. przedstawia rzetelnie i jasno informacje istotne dla oceny sytuacji majątkowej i finansowej (...) w S.,
- sporządzone zostało zgodnie z zasadami rachunkowości oraz na podstawie prawidłowo prowadzonych ksiąg rachunkowych,
- jest zgodne z wpływającymi na treść sprawozdania finansowego przepisami prawa i postanowieniami statutu (...) w S..

Biegły rewident w sporządzonej dla rady powiatu (...) i kierownictwa (...) w S. opinii z 18.06.2016 r. wskazał, że:

- sprawozdanie finansowe szpitala na dzień 31.12.2015 r., jak też wynik finansowy za rok obrotowy od 1.01.2015 r. do 31.12.2015 r. przedstawia rzetelnie i jasno informacje istotne dla oceny sytuacji majątkowej i finansowej (...) w S. ,
- sporządzone zostało zgodnie z zasadami rachunkowości oraz na podstawie prawidłowo prowadzonych ksiąg rachunkowych,
- jest zgodne z wpływającymi na treść sprawozdania finansowego przepisami prawa i postanowieniami statutu (...) w S..

Sprawozdanie finansowe (...) w S. za 2015 r. zostało zatwierdzone przez radę powiatu.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Podkreślił, że zgodnie z przepisem art. 30 § 4 Kodeksu pracy jednym z wymogów skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę jest wskazanie pracownikowi przyczyny dokonania tej czynności. Powołując się na poglądy wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreślił, że istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Odnosząc to do przyczyn podanych w doręczonym powódce piśmie, Sąd Rejonowy uznał, że nie zostały one dostatecznie sprecyzowane. Z pisma tego nie wynika bowiem kiedy i jakie informacje powódka przekazała nieterminowo i nierzetelnie Starostwu Powiatowemu w S. oraz co należy rozumieć przez określenie „nierzetelnie”,

w szczególności czy były to informacje sprzeczne z prawdą, czy niedokładne, czy też nastąpiło inne zaniedbanie po stronie powódki.

Za podobnie ogólnikowy uznał sąd zarzut braku współpracy powódki z organem prowadzącym co do nadzoru nad (...). Podkreślił, że nie da się wywnioskować na czym polegał brak staranności powódki w rozliczaniu kosztów działalności (...), jakich dokładnie kosztów dotyczy zarzut, kiedy zachowanie powyższe miało miejsce.

Także w zakresie zarzutu z punktu 3 wypowiedzenia sąd I instancji podkreślił, iż pozwany nie wskazał w piśmie na żadne zachowanie powódki uzasadniające utratę zaufania do niej.

Jednocześnie sąd uznał za nieudowodnione, że pomimo ogólnikowości przyczyn wypowiedzenia wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, przyczyny te były powódce znane. Zwrócił uwagę, że wypowiedzenie wręczyła powódce kadrowa, zaś zarówno z zeznań powódki, jak i zeznań dyrektora pozwanego zakładu pracy - W. B. (1) wynika, że w trakcie rozmowy, o którą poprosiła powódka, nie były omawiane przyczyny zwolnienia. Sąd wskazał, iż z zeznań W. B. (1) wynika, że wyjaśnił tylko powódce, że utracił do niej zaufanie, że miały miejsce na przestrzeni kilku lat zdarzenia, że nie jest w stanie z nią współpracować. Sąd podkreślił, że nawet jeśli przyjąć zeznania pozwanego za wiarygodne, to i tak nie wynika z nich, że w dostateczny sposób sprecyzował powódce przyczyny wypowiedzenia. Ogólnikowe wskazanie na zdarzenia z kilku lat, z powodu których nie jest w stanie współpracować z powódką, nie obrazuje jakie to były zdarzenia i na czym dokładnie polegało niewłaściwe zachowanie powódki. Ponadto gdyby przyjąć za prawdziwe to co mówi pozwany za oczywiste należy zdaniem sądu uznać, że powódka powinna dopytać o jakie zdarzenia chodzi. Z zeznań pozwanego nie wynika zaś, że takie pytanie zadała. W świetle powyższego sąd przyjął, że zeznania pozwanego w tej części nie są zgodne z rzeczywistością.

Ponadto sąd I instancji podkreślił, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika również, aby przed wręczeniem powódce wypowiedzenia miały miejsce zdarzenia, w związku z którymi powinna być ona świadoma w związku z jakimi dokładnie jej zachowaniami pozwany wypowiada jej stosunek pracy. Uznał, że z zeznań stron wynika, że w trakcie 1,5 miesięcznej współpracy powódki z nowym dyrektorem nie było między nimi żadnych scysji, konfliktów. Nie wynika z nich również aby dyrektor zgłaszał powódce jakieś zastrzeżenia do jej pracy, wskazywał na nieprawidłowości, zaniechania w sprawach, którymi się zajmowała czy też informował ją, że oczekuje od niej większej samodzielności. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że powódka zeznała, a W. B. (1) temu nie zaprzeczył, że omawiała z nim wszystkie istotne sprawy i te, które chciał on poruszyć. Nie wynika jednak aby w związku z tymi czynnościami, w szczególności po omówieniu sprawy dotyczącej spółki (...), umów z lekarzami, umowy z doktorem S., doktorem Ł., porozumienia z ZUS, umowy w sprawie restrukturyzacji zadłużenia czy sprawozdań, W. B. (1) wskazywał powódce na nieracjonalność, nieprawidłowość jej działań (np. w sporządzaniu sprawozdania za 2015 r.), brak aktywności, samodzielności w konkretnych sprawach. Wręcz przeciwnie, dyrektor udzielił powódce pełnomocnictwa do podejmowania czynności zarządczych w sprawach niecierpiących zwłoki podczas jego nieobecności w dniu 22.04.2016r., co zdaniem sądu świadczy o tym, że miał do niej zaufanie. Mając to na względzie Sąd Rejonowy uznał, że otrzymanie w powyższych okolicznościach przez powódkę wypowiedzenia mogło stanowić dla niej zaskoczenie a wskazane w nim przyczyny być dla niej niezrozumiałe, gdyż nie przedstawiono jej jakie konkretnie jej zachowania czy zaniechania kryją się za tymi zarzutami.

Sąd Rejonowy dodatkowo wyeksponował treść zeznań W. B. (1). Wskazał, że wynika z nich, że po przeanalizowaniu sytuacji szpitala i przeanalizowaniu umów ocenił, on że musi cofnąć pełnomocnictwo udzielone doktorowi S. i nie będzie w stanie współpracować z powódką, ze względu na zbyt bliską jej współpracę z doktorem S.. W tym kontekście sąd wskazał, że oczywistym jest, że osoba na stanowisku dyrektora zakładu musi mieć zaufanie do pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego, a jeśli utraci to zaufanie, to ma prawo rozwiązać z nim stosunek pracy. Prawo takie przyznał przy tym również dyrektorowi W. B. (1), ale podkreślił, że aby było skutecznie zrealizowane, należało wskazać powódce z jakich dokładnie powodów pozwany nie chce z nią współpracować - co zrobiła niewłaściwie, jakim oczekiwaniom nie sprostała. Wymogu tego nie spełnia zdaniem sądu I instancji ogólnikowe wskazanie przyczyn w treści wypowiedzenia.

Sąd rejonowy wyjaśnił nadto, że w świetle art. 207 § 6 k.p.c. pominął wniosek o przesłuchanie świadka A. C., gdyż strona pozwana nie uprawdopodobniła, że nie zgłosiła go wcześniej nie bez swojej winy lub, że uwzględnienie go nie spowoduje zwłoki w postępowaniu. Podkreślił, że jak wskazała sama strona pozwana, dowód nie został powołany wcześniej z powodu zmiany osoby pełnomocnika, z którego koncepcją prowadzenia sprawy się nie zgadzała. Z powyższego zdaniem sądu wynika, że przyczyna późnego zgłoszenia powyższego dowodu leżała po stronie pozwanej, która ponosi skutki procesowe działań wybranego przez siebie pełnomocnika. Sąd Rejonowy zauważył, że dowód został zgłoszony po wyznaczeniu rozprawy na dzień 17.11.2016 r. w celu przesłuchania stron, wobec czego jego przeprowadzenie niewątpliwie zdaniem sądu powodowałoby zwłokę w postępowaniu, gdyż na rozprawie w dniu 17.11.2016 r. nie było czasu potrzebnego na przesłuchanie tego świadka. Sąd wskazał nadto, że wobec ustalenia, iż wypowiedzenie narusza art. 30 § 4 k.p. bezprzedmiotowe było przesłuchanie świadków zawnioskowanych przez pełnomocnika powódki w piśmie z 21.11.2016 r.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony apelacją wniesioną przez pozwanego pracodawcę, który wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji, z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania odwoławczego.

Apelujący zarzucił wyrokowi naruszenie przepisów:

1) postępowania, w zakresie mającym istotny wpływ na wydane orzeczenie tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegającą na uznaniu, że:

- wskazane w złożonym powódce w dniu 12 maja 2016 r. wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia były niewystarczająco skonkretyzowane, albowiem nie wskazywały one konkretnego zdarzenia, z którym dany zarzut się łączy, podczas gdy prawidłowa analiza treści złożonego powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, dokonana także z uwzględnieniem całokształtu zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wskazuje jednoznacznie, iż przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę zostały sformułowane w sposób jednoznaczny i jasny dla powódki;

b) powódce nie były znane przyczyny wypowiedzenia umowy i nie była ona w stanie ich sobie skonkretyzować, podczas gdy z zebranego w aktach sprawy materiału dowodowego, w tym w szczególności z zeznań działającego w imieniu pozwanego dyrektora W. B. (1), zeznań samej powódki, zgromadzonej w sprawie dokumentacji wynika jednoznacznie, że powódce znane były jej niewłaściwe działania uzasadniające utratę zaufania pracodawcy i podjęcie decyzji o rozwiązaniu z nią umowy o pracę;

c) wskazana w pkt 2 i 3 wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna związana z brakiem należytej staranności w rozliczaniu kosztów (...) w S. oraz utrata zaufania są mało precyzyjne, a powódce nie były znane zdarzenia i nieprawidłowości związane z niewłaściwym wykonywaniem przez nią obowiązków pracowniczych i związane z tymi przesłankami, podczas gdy w zakresie przedmiotowego pojęcia mieszczą się m.in. nieprawidłowości poczynione w sporządzonym przez powódkę sprawozdaniu finansowym pozwanego za 2015 r., zaś mając na uwadze skalę tych uchybień oraz wiedzę i doświadczenie powódki związane z wykonywaniem pracy w charakterze księgowej nie sposób przyjąć, aby powódka o nich nie wiedziała (nie miała powinności o nich wiedzieć);

d) należy odmówić waloru wiarygodności zeznaniom złożonym przez dyrektora (...) w charakterze pozwanego w zakresie dotyczącym omawiania przez pozwanego z powódką sytuacji problemowych w (...), błędnych decyzji podejmowanych w przeszłości, a przekładających się na obecną sytuację głównie finansową pozwanego szpitala oraz negatywnie postrzeganej roli powódki w ich podejmowaniu, co przekładało się na utratę zaufania pozwanego do

powódki, podczas gdy powyższe okoliczności znajdują potwierdzenie zarówno w złożonej w sprawie dokumentacji, zeznaniach pozwanego oraz częściowo w zeznaniach samej powódki, którym sąd przyznał walor pełnej wiarygodności;

e) udzielenie przez dyrektora pozwanego zakładu powódce pełnomocnictwa do działania w jego imieniu w dniu 22 kwietnia 2016 r. stanowiło podstawę do przyjęcia, iż dyrektor pozwanego darzył powódkę zaufaniem i nie miał zastrzeżeń do podejmowanych przez nią decyzji, a tym samym nie sygnalizował powódce nieprawidłowości w jej postępowaniu, podczas gdy dopiero po podjęciu stosownych działań mających na celu wyjaśnienie sytuacji finansowej pozwanego oraz weryfikację niektórych zawartych w jego imieniu kontraktów dyrektor (...) uzyskał informacje wskazujące na nieprawidłowe wykonywanie przez powódkę swoich obowiązków pracowniczych, skutkujące utratą zaufania do niej, a w konsekwencji wypowiedział powódce umowę o pracę;

f) zeznania złożone przez powódkę w zakresie dotyczącym braku świadomości i wiedzy, co kryje się pod poszczególnymi wskazanymi w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 12 maja 2016 r. przyczynami wypowiedzenia są w pełni wiarygodne i jako takie zasługują na uwzględnienie, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w szczególności złożona w sprawie dokumentacja, zeznania pozwanego oraz częściowo zeznania samej powódki wskazują jednoznacznie, iż dokonując obiektywnej oceny wskazanego materiału dowodowego, stanu faktycznego sprawy z chwili dokonywania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce oraz skali uchybień, których dopuściła się powódka względem pozwanego „powinna ona” rozumieć, co kryje się pod poszczególnymi zarzutami stawianymi jej w wypowiedzeniu umowy o pracę i jakich uchybień się dopuściła;

g) zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że przed wręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę miały miejsce zdarzenia, w związku z którymi powódka powinna być świadoma w związku z jakim dokładnie jej zachowaniem pozwany wypowiedział jej stosunek pracy, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w szczególności złożona w sprawie dokumentacja, zeznania pozwanego oraz częściowo zeznania samej powódki wskazują jednoznacznie, iż dokonując obiektywnej oceny wskazanego materiału dowodowego, stanu faktycznego sprawy z chwili dokonywania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce oraz skali uchybień, których dopuściła się powódka względem pozwanego, „powinna ona” rozumieć, co kryje się pod poszczególnymi zarzutami stawianymi powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę i jakich uchybień się ona dopuściła, zaś sama powódka przyznała, iż sytuacja szpitala oraz umowy problemowe były pomiędzy nią a dyrektorem (...) szczegółowo omawiane;

h) brak wnikliwej analizy i pominięcie przez sąd I instancji przy ocenie okoliczności wynikających z treści zeznań złożonych przez obie strony w niniejszej sprawie i ustalonych na ich podstawie okoliczności faktycznych istotnych dla jej rozstrzygnięcia, dopuszczonych przez sąd I instancji dowodów z dokumentów w postaci szeregu wymienionych w apelacji umów i sprawozdań, podczas gdy wnikliwa analiza przedmiotowej dokumentacji skutkuje koniecznością stwierdzenia, iż skala uchybień i niewłaściwego postępowania powódki była rażąca, a dokonana przez pryzmat faktów z tych dokumentów wynikających ocena zeznań złożonych przez obie strony postępowania skutkuje koniecznością przyznania pełnej wiarygodności zeznaniom złożonym przez pozwanego oraz przyjęcia, iż powódka zdawała sobie sprawę z przyczyn utraty do niej zaufania i rozwiązania z nią umowy o pracę;

i) przyjęcie, iż powódka nie zdawała sobie sprawy z błędów popełnionych przez nią w sporządzonym dla pozwanego sprawozdaniu finansowym za 2015 rok, podczas gdy jest to osoba posiadająca długoletnie doświadczenie i staż w pracy w księgowości, miała zatem pełną świadomość w zakresie poczynionych nieprawidłowości, a mając na uwadze charakter i skalę popełnionych błędów musiały one być zamierzone;

j) poprzez przyjęcie, iż zatwierdzenie sprawozdania finansowego pozwanego za 2015 r. przez biegłego rewidenta skutkowało koniecznością stwierdzenia, iż sprawozdanie to zostało sporządzone w sposób prawidłowy, podczas gdy biegły rewident weryfikuje prawidłowość przekazanych rozliczeń na podstawie informacji wynikających z przedłożonej mu dokumentacji, a nadto mając na uwadze okoliczności, iż biegły rewident dokonując pierwszej oceny sprawozdania finansowego nie miał wiedzy w zakresie zawarcia przez pozwanego umowy refinansowania zobowiązań w grudniu 2015 r.;

2. art. 207 § 6 k.p.c. poprzez pominięcie przez sąd I instancji jako spóźnionego i wpływającego na przedłużenie postępowania wniosku o przesłuchanie w charakterze świadka A. C., podczas gdy świadek ten został zgłoszony przez stronę pozwaną jeszcze przed przystąpieniem do przesłuchania stron postępowania, a sąd nie zakończył przewodu sądowego na rozprawie w dniu 17 listopada 2016 r., wyznaczył natomiast kolejny termin posiedzenia na dzień 19 grudnia 2016 r., przesłuchanie zatem tego świadka nie wpływało na przedłużenie postępowania, zaś okoliczności na które świadek ten miał być przesłuchiwany były istotne dla ustalenia prawidłowego stanu faktycznego w niniejszej sprawie i jej rzetelnej oceny, a zatem na okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

3. art. 227 w zw. z art. 217 k.p.c. poprzez pozostawienie bez rozpoznania wniosku o dopuszczenie dowodu z przesłuchania w charakterze świadka T. S., podczas gdy świadek ten powołany został na okoliczności istotne dla ustalenia prawidłowego stanu faktycznego w niniejszej sprawie i dokonania jej rzetelnej oceny, a zatem na okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, sam wniosek został zaś zgłoszony przez stronę pozwaną pismem z dnia 15 listopada 2016 r., a zatem jeszcze przed przystąpieniem do przesłuchania stron postępowania, a sąd I instancji nie zakończył przewodu sądowego na rozprawie w dniu 17 listopada 2016 r., wyznaczył natomiast kolejny termin posiedzenia na dzień 19 grudnia 2016 r., przesłuchanie zatem tego świadka nie wpływało na przedłużenie postępowania.

4. art. 207 § 6 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku złożonego przez stronę pozwaną na rozprawie w dniu 20 września 2016 r. o przesłuchanie w charakterze świadka W. G., B. A., J. S. na dodatkowe okoliczności, przy jednoczesnym niewskazaniu przez sąd I instancji dlaczego wniosek ten oddalił, podczas gdy wniosek ten został złożony na pierwszym terminie rozprawy jeszcze przed przystąpieniem do przesłuchania wskazanych świadków (ich przesłuchanie było zaplanowane na tym właśnie terminie) i nie spowodowałyby to zwłoki w postępowaniu, zaś okoliczności na które świadkowie ci mieli dodatkowo zeznawać były istotne dla rozstrzygnięcia sprawy i były przedmiotem ustaleń sądu I instancji w toku przesłuchiwania stron postępowania oraz w ramach dokonywania oceny zgłoszonych dowodów z dokumentów.

W konsekwencji powyższych naruszeń proceduralnych zdaniem pozwanego doszło do naruszenia prawa materialnego, a w szczególności:

a) art. 30 § 4 kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w niniejszej sprawie, polegające na przyjęciu, iż zgodnie z treścią przedmiotowego artykułu dla skutecznego wskazania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę konieczne jest szczegółowe wskazanie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę z odniesieniem do konkretnych sytuacji wpływających na decyzje pracodawcy, podczas gdy norma prawna zawarta w powyższym artykule stanowi, iż skuteczne wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być zatem sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi, przy czym przyczyna ta ma być zrozumiała dla pracownika (tj. mając na uwadze obiektywną ocenę całokształtu materiału dowodowego i stanu, który doprowadził do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownik „powinien rozumieć” przyczyny złożonego mu oświadczenia.

b) art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w niniejszej sprawie i przyjęcie, że złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, podczas gdy w świetle okoliczności niniejszej sprawy i całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego złożone powódce wypowiedzenie było skuteczne, zaś wskazane w nim przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę były jej znane, brak było zatem możliwości do zastosowania przedmiotowej normy prawnej.

c) art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie w niniejszej sprawie i uwzględnienie żądania powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę naruszającego zasady wypowiedania umów o pracę, podczas gdy nawet w przypadku przyjęcia, iż złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę naruszało

przewidziane przepisami kodeksu pracy zasady wypowiedzania umów żądanie powódki winno zostać oddalone jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz naruszające zasady współzycia społecznego.

Ponadto apelujący zarzucił sądowi nierozpoznanie istoty sprawy, tj. nierozstrzygnięcie o zasadności i zgodności z rzeczywistością przyczyn złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, z uwagi na poprzestanie przez sąd I instancji na dokonanej błędnie ocenie wskazanych w złożonym powódce w dniu 12 maja 2016 r. wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn wypowiedzenia jako niespełniających wymagań wynikających z art. 30 § 4 k.p. i sprowadzenie merytorycznego rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie do oceny złożonego powódce wypowiedzenia jako naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, podczas gdy zakwestionowane przez sąd I instancji wypowiedzenie umowy o pracę złożone zostało powódce w sposób prawidłowy i skuteczny, było zgodne z normą prawną zawartą w art. 30 § 4 k. p., a sąd I instancji winien dokonać oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pod względem zasadności tj. zgodności z prawem i z rzeczywistym stanem faktycznym przyczyn uzasadniających wypowiedzenie powódce przez pozwanego umowy o pracę.

Jednocześnie na podstawie art. 368 § 1 pkt 4 k.p.c. skarżący wniósł o przeprowadzenie dowodu z szeregu dokumentów na okoliczność nierzetelnego i niezgodnego z obowiązującymi przepisami prawa wykazania przez powódkę danych w sprawozdaniu Rb-Z o stanie zobowiązań pozwanego według tytułów dłużnych oraz poręczeń i gwarancji na koniec 2015 r., nierzetelnego wykazania rzeczywistej wysokości zobowiązań szpitala mających na celu wykazanie lepszej kondycji finansowej placówki od rzeczywistego stanu jej zadłużenia, a ponadto na okoliczność wszczęcia i prowadzenia przez organy wymiaru sprawiedliwości postępowań karnych, których przedmiotem jest zweryfikowanie pod względem odpowiedzialności karnoprawnej m.in. czynów, których dopuściła się powódka jako główna księgowa (...) oraz pełniąc obowiązki dyrektora (...) oraz na okoliczność nieprawidłowości w rozliczaniu kosztów działalności (...), utraty zaufania do powódki przez osoby obecnie zarządzające (...) i zasadności złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę.

W obszernym uzasadnieniu apelacji wszystkie powyższe zarzuty zostały przez pozwanego rozwinięte i umotywowane.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Szczegółowo odniosła się do poszczególnych zarzutów apelacji, wykazując, że jej zdaniem sąd dokonał wszechstronnej analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego. Powołała się na fakty i dane, które jej zdaniem czynią zarzuty apelacji niezasadnymi.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się być nieuzasadniona.

W obecnie obowiązującym modelu apelacji pełnej postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią przepisu art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż użyte w przywołanym przepisie sformułowanie „w granicach apelacji” oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r, sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

W tym kontekście, odniesionym do realiów niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy pragnie więc podkreślić, iż w jego ocenie Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, dokonując jego oceny w sposób niewykraczający poza granice określone w art. 233 § 1 k.p.c. Stąd też Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne oraz prawne sądu I instancji w całości uznał i przyjął jako własne.

Odnosząc się do konkretnych zarzutów podniesionych w apelacji należy rozpocząć od jednoznacznego wskazania, iż w ocenie sądu II instancji Sąd Rejonowy prawidłowo zawęził prowadzone przez siebie postępowanie wyłącznie do zbadania formalnej prawidłowości dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę łączącej go z powódką, w tym w szczególności do dokonania oceny czy podana w tym wypowiedzeniu przyczyna była przyczyną konkretną, a więc czy nie został naruszony przepis art. 30 § 4 kodeksu pracy. Ustalenie bowiem, że wypowiedzenie w tym zakresie dotknięte jest wadą formalną, czyniło zbędnym snucie rozważań na temat zasadności lub niezasadności tych merytorycznych zarzutów, które pozwany próbował stawiać powódce w toku niniejszego procesu. Jeszcze raz wymaga bowiem podkreślenia, na co zwracał już uwagę Sąd Rejonowy, że ewentualny proces sądowy może dotyczyć wyłącznie oceny zasadności tych przyczyn wypowiedzenia, które zostały pracownikowi w sposób jednoznaczny wskazany na piśmie, ewentualnie o których istnieniu został on w wystarczający sposób zaznajomiony wcześniej, nie później jednak niż w momencie doręczenia wypowiedzenia mu umowy o pracę (art. 61 kodeksu cywilnego stosowany w tym zakresie z mocy odesłania zawartego w art. 300 kodeksu pracy). Tym samym, jako że sąd odwoławczy uznał za trafne stanowisko sądu I instancji co do owej zasadniczej kwestii, nie widział podstaw, by w ogóle oceniać zasadność tych zarzutów apelacji, które dotyczyły nienależytego zdaniem skarżącego merytorycznego zbadania sprawy przez sąd, w tym np. niestwierdzenia, że „skala uchybień i niewłaściwego postępowania powódki była rażąca”. Powyższe podlegałyby bowiem badaniu i ocenie tylko wówczas, gdyby do owych „uchybień” i „niewłaściwego postępowania” pracodawca odwołał się w dokonanym wypowiedzeniu. Ustalenie zaś, że nic takiego nie miało miejsca, czyniło badanie tych kwestii zbytecznymi, a wręcz niedopuszczalnymi.

W ocenie Sądu Okręgowego - a wbrew zarzutom apelacji - Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej, a nie dowolnej oceny zebranego w sprawie (i mającego dla jej rozstrzygnięcia znaczenie) materiału dowodowego. Zgodnie z treścią przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wiarygodność i moc dowodów sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza więc wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00). Trzeba zarazem zaakcentować, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, z 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99 i z 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99). Na płaszczyźnie procesowej skuteczność zarzutu dokonania przez sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych uzależniona jest od wykazania, iż sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Odnosząc powyższe do treści uzasadnienia wniesionej w niniejszej sprawie apelacji w części, w której dotyczy ona właśnie omawianego zarzutu, należy wskazać, że - poza próbą nakłonienia sądu do dokonania oceny zasadności tych stawianych powódce zarzutów, które nie zostały wobec niej wyartykułowane w wypowiedzeniu - zarzuty apelacji w tym

zakresie sprowadzały się do deprecjonowania wyjaśnień powódki i poczynionych w oparciu o nie przez sąd I instancji ustaleń. Skarżący próbował bowiem wykazać, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało, iż powódka wiedziała z uwagi na jakie to niewłaściwe jej zachowania pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę. Uwadze apelującego umknęło jednak po pierwsze to, że ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał wyłącznie na nim, gdyż wobec sporządzenia i doręczenia lakonicznego i pełnego ogólnikowych zwrotów wypowiedzenia (w tym zakresie Sąd Okręgowy w pełni podziela wszystkie stwierdzenia sądu I instancji zamieszczone w rozważaniach uzasadnienia), to pracodawca musiał wykazać, że podjął działania zmierzające do tego, by w niebudzący wątpliwości sposób przed wręczeniem wypowiedzenia dać powódce do zrozumienia, że ma wobec niej określone zarzuty, czy też że popełniła ona określone błędy. W tym zakresie pozwany nie udźwignął zaś ciężaru dowodu. Po drugie jednak, na co trafnie zwrócono uwagę w odpowiedzi na apelację, pozwany całkowicie pominął faktyczną treść wyjaśnień złożonych przez dyrektora P. B. (1). Tymczasem z jego wyjaśnień wynika m.in., że (k. 549 akt) powódka przedstawiała mu „analizy finansowe i była gotowa do jak najdalej idącej współpracy. Nie przypominam sobie aby powódka nie przedłożyła jakiejś żądanej analizy. Raz tylko twierdziła, że nie jest w stanie jakiegos terminu dochować.” Ponadto w dalszej części wyjaśnień (k. 550 akt) P. B. stwierdził m.in., że „była podpowiedź powódki co należy robić, aby zakład lepiej funkcjonował, zrobiła to powódka na piśmie na moje pytanie skierowane do wszystkich pracowników. Staram się tę jej odpowiedź uwzględnić w swoich działaniach. Na pewno były rozmowy z powódką, w trakcie których mówiła co trzeba robić aby było lepiej.” Z wyjaśnień tych nie wynika ponadto ani w jednym miejscu, aby dyrektor pozwanego (a to wszak on podpisał doręczone powódce wypowiedzenie, a będąc radcą prawnym z pewnością musiał doskonale rozumieć jego treść i znaczenie) przed doręczeniem powódce wypowiedzenia kiedykolwiek zgłaszał jej, że ma wobec niej jakieś zastrzeżenia odnoszące się do braku z jej strony współpracy i to nawet nie z nim samym, a z „podmiotem tworzącym”, jakikolwiek podmiot miałby kryć się pod tym zwrotem. Tymczasem w wypowiedzeniu zarzucono powódce właśnie brak takiej współpracy, przy jednoczesnym udzielaniu „nierzetelnych i nieterminowych informacji organowi tworzącemu”, bez sprecyzowania ani o jakie informacje chodzi, ani dlaczego zostały one uznane za nierzetelne, ani dlaczego zostały zdaniem pozwanego udzielone nieterminowo. Gdyby wypowiedzenie zostało podpisane przez kogo innego niż P. B. (1), jego wyjaśnienia nie miałyby tu być może tak istotnego znaczenia. Skoro jednak to on podpisał wypowiedzenie, on też powinien był być w sposób jednoznaczny i precyzyjny wyjaśnić w toku swojego przesłuchania przed sądem w charakterze strony, co miał na myśli posługując się takimi sformułowaniami. Takich wyjaśnień jednak nie udzielił, a wręcz przeciwnie – na co wskazywano wcześniej – złożył wyjaśnienia, z których wynika wręcz, że takie sytuacje nie miały miejsca, gdyż powódka w pełnym zakresie z nim współpracowała i terminowo przekazywała wszystkie żądane informacje. Bez znaczenia jest przy tym to, kto fizycznie przygotował wypowiedzenie takiej a nie innej treści. Od osoby pełniącej funkcję dyrektora dużej placówki medycznej, dokonującej – jak wynika z jego wyjaśnień – sprawnej i prawidłowej analizy szeregu dokumentów o charakterze prawnym i finansowym, legitymującej się do tego nie tylko wyższym wykształceniem prawniczym, ale i wykonującej zawód radcy prawnego, należy bowiem oczekiwać, iż podpisuje wyłącznie takie dokumenty, których treść jest jasna nie tylko dla niego samego, ale i odzwierciedla jego wiedzę o faktach, do których się owe pisma odwołują.

Identycznie przedstawia się sytuacja w zakresie drugiego z zarzutów wypowiedzenia, dotyczącego „braku należytej staranności w rozliczaniu kosztów działalności (...) w S. i nieprzekazywanie informacji w tym zakresie Dyrektorowi (...) oraz podmiotowi tworzącemu”. Z wyjaśnień W. B. nie wynika bowiem w żadnym miejscu, aby kiedykolwiek – przed otrzymaniem przez powódkę wypowiedzenia – poinformował on E. J., że ma jakieś zastrzeżenia co do sposobu rozliczania przez nią kosztów, lub że uważa, iż nie przekazuje mu ona jakichś informacji.

Z kolei w zakresie zarzutu trzeciego, to P. B. w swoich wyjaśnieniach wprost przyznał, że jest on chybiony, skoro podał, iż „w punkcie 3 wypowiedzenia zabrakło jednego słowa, tj. możliwości dalszej współpracy z uwagi na to, że w ciągu tygodnia powziąłem informacje i wiedzę, które podważyły mojej zaufanie” (k. 548). Nie sposób jest uznać przy tym, że chodzi o zwykłą „literówkę”, gdyż w punkcie 3. wypowiedzenia mowa jest o „utracie zaufania przejawiającej się m.in. brakiem współpracy między pracodawcą a pracownikiem”, a więc brak współpracy został podany jednoznacznie jako powód (przyczyna) owej utraty zaufania. Zupełnie inne znaczenie miałyby zaś zdanie, że wypowiedzenie zostaje dokonane z powodu utraty zaufania skutkującej brakiem możliwości dalszej współpracy, a taką treść owego zdania jako prawidłową sugerował P. B..

Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego należało uznać, że wystarczające dla uwzględnienia powództwa były już tylko same wyjaśnienia P. B.. Pozwany w apelacji nie zanegował ich prawdziwości ani miarodajności, stąd też dalsze dywagowanie na temat tego, czy sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego wydaje się w tym kontekście zbyteczne. Marginalnie tylko można zauważyć, że z jakiegokolwiek innego przeprowadzonego w sprawie dowodu nie wynika, aby ktokolwiek kiedykolwiek (przy tym przed doręczeniem wypowiedzenia albo najpóźniej w chwili jego wręczenia) przedstawił powódce jasne stanowisko co do istnienia nieprawidłowości w jej postępowaniu jako głównej księgowej zakładu.

Za uzasadniony, choć niemający żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia, sąd uznał natomiast zarzut naruszenia art. 227 w zw. z art. 217 k.p.c., dotyczący pozostawienia bez rozpoznania wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka T. S.. Istotnie, na temat nieprzeprowadzenia tego dowodu Sąd Rejonowy nie wypowiedział się ani przed zamknięciem rozprawy – poprzez wydanie formalnego postanowienia (jak uczynił to w przypadku świadka A. C.), ani w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Uchybienie to nie mogło jednak doprowadzić do zmiany zaskarżonego wyroku, skoro w ocenie Sądu Okręgowego świadek ten miał być słuchany na okoliczności niemające znaczenia dla rozstrzygnięcia. Taką istotną okolicznością, jak wynika z zamieszczonych wyżej rozważań, było to, czy pracodawca lub inna osoba uprawniona do działania w jego imieniu przed doręczeniem wypowiedzenia przedstawił powódce takie dokumenty, odbył z nią taką rozmowę, dzięki którym enigmatyczne, lakoniczne i niekonkretne sformułowania zamieszczone w pisemnym wypowiedzeniu musiały być dla niej sformułowaniami jasnymi, tak że nie powinna ona mieć, oceniając sprawę obiektywnie, jakichkolwiek wątpliwości co do tego, co jej się faktycznie zarzuca. Tymczasem świadek ten miał być słuchany na okoliczności merytoryczne, tj. zeznawać o „braku należytej współpracy z podmiotem tworzącym w zakresie nadzoru nad pozwanym oraz udzielania przez powódkę nierzetelnych i nieterminowych informacji organowi tworzącemu”. W okolicznościach niniejszej sprawy przeprowadzenie dowodu z zeznań tego świadka było więc niewątpliwie zbędne.

Z tych samych przyczyn za chybiony uznał sąd też kolejny zarzut apelacji, dotyczący oddalenia wniosku strony pozwanej o przesłuchanie na dodatkowe okoliczności świadków W. G., B. A. i J. S.. Także bowiem i w tym zakresie wniosek pozwanego zmierzał do niedopuszczalnego rozszerzenia zakresu rozpoznania sprawy na badanie zasadności zarzutów, które nie zostały powódce w prawidłowy sposób postawione.

Z kolei co do zarzutu apelacji odnoszącego się do pominięcia przez sąd I instancji jako spóźnionego i wpływającego na przedłużenie postępowania wniosku o przesłuchanie w charakterze świadka A. C., to słusznie w odpowiedzi na apelację wskazano, iż pozwany nie złożył w tym zakresie zastrzeżenia do protokołu w trybie art. 162 k.p.c. i nie zasygnalizował tym samym, że uważa, iż sąd I instancji dopuścił się w ten sposób naruszenia przepisów proceduralnych. Tymczasem od wielu już lat wskazuje się jednolicie w orzecznictwie, że „przepis art. 162 k.p.c. winien podlegać wykładni ścisłej. Strona nie może więc skutecznie zarzucać w apelacji uchybienia przez sąd pierwszej instancji przepisom postępowania polegającego na wydaniu postanowienia, które może być zmienione lub uchylone stosownie do okoliczności, jeżeli nie zwróciła uwagi sądu na to uchybienie w toku posiedzenia, a w razie nieobecności - na najbliższym posiedzeniu, chyba że niezgłoszenie zastrzeżenia nastąpiło bez jej winy” (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2015 r., II CSK 450/14).

Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie nie doszukał się także istnienia jakichkolwiek podstaw do zastosowania art. 8 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W orzecznictwie utrwalił się jednak pogląd, iż nie może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego osoba, która sama zasady te (lub przepisy prawa) narusza (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 29 stycznia 1964 r., III CR 344/63, OSNC 1964 nr 11, poz. 234; 8 maja 1973 r., I PR 90/73, OSNCP 1973 nr 11, poz. 203; 29 stycznia 1975 r., III PRN 67/74, OSNC 1975 nr 7-8, poz. 123; 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977, z. 3, poz. 47; 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 87; 13 czerwca 2000 r., V CKN 448/00; 20 czerwca 2001 r., I PKN 472/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 202; 4 września 2008 r., IV CSK 196/08, 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10). W niniejszej sprawie tymczasem zastosowania

przepisu art. 8 k.p. domagał się pracodawca, który w ewidentnie wadliwy formalnie sposób rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę, a konieczności odwołania się do nadzwyczajnej instytucji, bo taki nadzwyczajny charakter ma norma art. 8 k.p., upatrywał w „skali i wadze nieprawidłowości związanych z działalnością powódki i rozmiaru spowodowanej tym działaniem szkody”. W ocenie sądu II instancji zebrany materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, aby działanie powódki było faktycznie w tak rażący sposób sprzeczny z prawem i w taki istotny sposób naruszało interesy jej byłego pracodawcy, że koniecznym byłoby pozbawienie jej prawa do ochrony przewidzianej przepisami prawa. Przywołany przepis ma charakter wyjątkowy, można go więc stosować wyłącznie do przypadków oczywistych, w których wina pracownika i okoliczności zdarzenia nie budzą wątpliwości. Niniejsza sprawa do nich się nie zalicza. Sąd Okręgowy przeprowadził przy tym dowód ze złożonych dopiero na etapie postępowania apelacyjnego dokumentów w postaci wymienionych w wydanym na rozprawie w dniu 7 lipca 2017 r. pism, uznając że strona pozwana nie miała możliwości wcześniejszego powołania się na nie. Uznał jednak, że z ich treści nie wynika w sposób jasny i dobitny, że to powódka dopuściła się jakichś nieprawidłowości, do tego w dużym rozmiarze.

Sąd Okręgowy oddalił natomiast wniosek o przeprowadzenie dowodu z pozostałych dołączonych do apelacji dokumentów, uznając że brak było przeszkód do ich złożenia na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego.

Mając więc wszystkie powyższe względy na uwadze, na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalono, o czym orzeczono w punkcie I. sentencji.

W punkcie II sentencji orzeczono o kosztach procesu należnych powódce w związku z koniecznością reprezentowania jej przez profesjonalnego pełnomocnika także w postępowaniu odwoławczym zainicjowanym przez stronę pozwaną. Wysokość tych kosztów ustalono na podstawie przepisów § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia apelacji.