

Sygn. akt IV P 41/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2013r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku - Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Andrzej Józefowski

Ławnicy A. P., H. T.

Protokolant Małgorzata Sypek

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2013r. w Kłodzku

sprawy z powództwa D. W.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

o odszkodowanie, ewentualnie o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda D. W. na rzecz strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. kwotę 60zł (sześćdziesiąt złotych), tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 41/13

UZASADNIENIE

Powód D. W. domagał się zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę w związku z bezzasadnym wypowiedzeniem umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że w związku z wymeldowaniem z pobytu stałego oraz zmianą miejsca zamieszkania w kilku instytucjach podał adres dla korespondencji w miejscu zatrudnienia. Otrzymywał korespondencję adresowaną na swoje nazwisko z (...)z J., z (...)w (...) (sprawa rozwodowa), z (...)w K. I Wydział Cywilny (podział majątku) oraz z (...)Wydział VI Karny.

Powód podniósł, że w żaden sposób nie naraził pozwanego pracodawcę na jakiegokolwiek negatywne konsekwencje dla firmy. Korespondencja, którą otrzymywał nigdy nie była umieszczana na liście przesyłek firmowych, tylko na osobnej liście.

Powód był wzywany do sekretariatu, gdzie osobiście odbierał pocztę lub podczas nieobecności powoda -zgodnie z przepisami Kodeksu Postępowania Karnego - poczta była odbierana przez sekretarkę Pani M. R., a następnie przekazywana powodowi w stanie nienaruszonym. Podając adres dla korespondencji powód zastosował się do przepisów Kpk, aby doręczenie przesyłek było skuteczne.

Powód podał nadto, iż w dniu 26.02.2013r. kierownik sklepuD. K.odebrał pocztę adresowaną na nazwisko powoda, a następnie otworzył i odczytał dwa listy polecone oraz udostępnił ich treść pracownikowi ochrony P. K.. Wobec takiego zachowania D. K. powód złożył zawiadomienie o przestępstwie z art. 267 k.k. i w tej sprawie Komenda Powiatowa

Policji w K. prowadzi czynności sprawdzające. Następnie w dniu 01.03.2013r. powód został wezwany na rozmowę do Państwa V. i L.J., której celem było nakłonienie powoda do wycofania wniosku o ściganie.

Według powoda, kiedy w pozwanej firmie pojawiła się Policja rozpytując w opisanej sprawie, podjęto czynności zmierzające do usunięcia powoda z firmy.

Powód wskazał, że nikt z kierownictwa firmy nie starał się nawet zapoznać z jego stanowiskiem w tej sprawie, nikt nie przejrzał zapisu kamer. Kierownik sklepu do chwili obecnej nie przeprosił powoda za swoje zachowanie.

Zdaniem powoda został on ukarany za to, że ośmielił się upomnieć o swoje prawa.

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. w K. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że w dniu 11 marca 2013 r. zostało doręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę

zawartej na czas nieokreślony, z zachowaniem trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako podstawę wypowiedzenia stosunku pracy pozwany wskazał wykorzystanie stanowiska pracy do celów prywatnych, poprzez wskazanie adresu pracodawcy jako adresu do prywatnej korespondencji. Bez zgody, a nawet uprzedzenia pracodawcy powód podał jako adres do doręczeń, adres pracodawcy. Działanie takie mogło spowodować negatywne konsekwencje dla innych pracowników- osób odbierających przesyłki pocztowe, wynikające z procedury sądowej dotyczącej potwierdzania doręczania przesyłek listowych jak i samego pracodawcy, ponoszącego konsekwencje, także finansowe, związane z obowiązkiem udzielania zwolnienia z pracy pracownikom, w trakcie postępowania sądowego toczącego się w prywatnej sprawie powoda. W konsekwencji nastąpiła utrata zaufania spowodowana powyższym zachowaniem powoda.

Strona pozwana podkreśliła, że na zajmowanym przez powoda stanowisku pracy związanym z ochroną i zapewnieniem bezpieczeństwa zaufanie pracodawcy jest szczególnie konieczne. Jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest dbałość o dobro zakładu pracy, Obowiązek ten został wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 KP i obejmuje powinność dbania przez pracownika zarówno o mienie zakładu pracy, jak i o jego wartości niematerialne. Obowiązek ten należy rozumieć jako zakaz szkodenia przez pracownika pracodawcy, przy jednoczesnym nakazie pozytywnego działania w interesie pracodawcy stosownie do potrzeby i możliwości pracownika, W tym samym celu zorganizowany został przez pracodawcę system odbioru korespondencji, składający się z zatrudnionych w tym celu osób oraz z niezbędnych środków technicznych. W interesie pozwanego jest, aby pracownicy korzystali z mienia pracodawcy wyłącznie w celach wynikających z obowiązków pracowniczych.

Pozwany nie wyraził zgody na korzystanie przez powoda, do celów prywatnych powoda, z systemu odbioru korespondencji.

Powód naruszył obowiązki pracownicze poprzez wykorzystywanie mienia pracodawcy do celów prywatnych, w żaden sposób nie związanych z działalnością gospodarczą pozwanego.

W ocenie strony pozwanej powód przyznał, że posługuje się adresem pracodawcy bez jego zgody, czy nawet wiedzy, co więcej wskazał, że korzystał z adresu pracodawcy niejednokrotnie, od dłuższego czasu, w sprawach dla niego ważnych, gdzie wymagane jest potwierdzenie odbioru korespondencji.

Według strony pozwanej posługiwanie się systemem odbioru korespondencji pracodawcy, do prywatnych celów pracownika, stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Odbiór prywatnej korespondencji powoda przez innych pracowników może spowodować powstanie konsekwencji prawnych po stronie pracowników, a także konsekwencji finansowych po stronie pracodawcy. Rozporządzenie dobrem materialnym i niematerialnym należącym do pozwanego, wbrew jego woli, stanowi szkodę niemajątkową wyrażającą się w ingerencji w jego prawo do dysponowania tymi dobrami.

Zdaniem pozwanego prywatne sprawy powoda nie mogą stanowić obowiązków służbowych innych pracowników pozwanego.

Wśród listów doręczonych przez pocztę w dniu 26 lutego 2013 r. znalazła się przesyłka listowa zaadresowana na nazwisko powoda, lecz na adres pozwanego. Nadawcą przesyłki był sąd karny. Pracownik upoważniony do odbioru korespondencji pozwanego potwierdził odbiór korespondencji i otworzył przesyłkę wykonując powierzone obowiązki pracownicze. Kiedy po zapoznaniu się z treścią pisma zorientował się, że sprawa karna dotyczy czynu powoda jako osoby prywatnej, zawiadomił powoda telefonicznie o fakcie otrzymania korespondencji sądowej skierowanej do powoda. Czynność odczytania korespondencji sądowej wynika z faktu, iż na adres pozwanego doręczane są także przesyłki sądowe dla pracowników pozwanego, w sprawach związanych z działalnością gospodarczą pozwanego; taka sytuacja istnieje w przypadku np. wezwania pracowników w charakterze świadków na rozprawę sądową.

Strona pozwana wskazała, że nie jest przyczyną wypowiedzenia zawartej z powodem umowy o pracę fakt skierowania przez powoda wniosku o wszczęcie postępowania karnego w sprawie naruszenia tajemnicy korespondencji powoda. Pozwany nie jest stroną ewentualnego postępowania karnego, gdyż ewentualnym podejrzanym jest osoba fizyczna, a nie pozwany który jest osobą prawną.

Zdaniem pozwanej powód wielokrotnym, nieuprawnionym posługiwaniem się adresem pozwanego na potrzeby prywatne nadużył zaufania pracodawcy. Powód świadomie i konsekwentnie posługiwał się adresem pracodawcy oraz wykorzystywał szeroko rozumiane mienie pracodawcy do realizacji własnych prywatnych spraw. Pozwany po powzięciu informacji o naruszeniu obowiązków pracowniczych przez powoda podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi.

Zdaniem pozwanego, stanowi to racjonalne rozwiązanie dozwolone przepisami prawa pracy, w sytuacji naruszenia obowiązków pracowniczych.

W toku procesu powód sprecyzował żądanie i wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia opiewającego na 6.402,00 zł.

Powód wskazał, iż przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z rażącym naruszeniem przepisów art. 30 § 4 i art. 45 § 1 KP, ponieważ zostało dokonane bez zasadnej i zgodnej w prawdę przyczyny tegoż wypowiedzenia. Wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia wykorzystania stanowiska pracy do celów prywatnych, poprzez wskazanie adresu pracodawcy jako adresu do prywatnej korespondencji nie może być uznane za podanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej (wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 KP).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód D. W. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy na okres próbny od 20 11 2006 r. do 31 01 2007 r. , następnie umowy o pracę na czas określony od 1 02 2007 r. do 31 01 2010 r. , umowy o pracę na czas określony od 1 02 2010 r. do 31 01 2012 r. i umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej dnia 31 12 2012 r. stale na stanowisku zastępcy kierownika ochrony.

(dowód : umowy o pracę w aktach osobowych powoda)

Powód podał adres pracodawcy jako adres do dokonywania doręczeń w prywatnych sprawach. Dotyczyło to m.in. korespondencji z Komendy Powiatowej Policji w K., (...)w K., (...)w K.,(...)w J..

Powód nie poinformował przełożonych o wskazaniu adresu pracodawcy jako własnego adresu. Nie uzyskał zgody pracodawcy na takie podanie adresu do doręczeń. Przesyłki adresowane pod adres pozwanej strony były wymieniane na zbiorowej liście przesyłek poleconych i sekretarka M. R. kwitowała ich odbiór poprzez podpisanie listy i przybicie

pieczętki firmowej. Odnosnie przesyłek za zwrotnym potwierdzeniem odbioru M. R. przybijała pieczętkę strony pozwanej i składała swój podpis.

(dowód : zeznania świadków D. K. (2), G. L., M. R., P. K.)

W dniu 11.03. (...). wręczono powodowi pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30.06.2013r.

Jako przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę wskazano

wykorzystanie stanowiska pracy do celów prywatnych, poprzez wskazanie adresu pracodawcy jako adresu do prywatnej korespondencji. Bez zgody, a nawet uprzedzenia pracodawcy powód wskazał jako adres do doręczeń, adres pracodawcy. Działanie takie mogło spowodować negatywne konsekwencje dla innych pracowników - osób odbierających przesyłki pocztowe, wynikające z procedury sądowej dotyczące potwierdzenia doręczania przesyłek listowych jak i samego pracodawcy, ponoszącego konsekwencje, także finansowe, związane z obowiązkiem udzielania zwolnienia z pracy pracownikom zobowiązanym do składania wyjaśnień dotyczących doręczenia przesyłki listowej w trakcie postępowania sądowego toczącego się w prywatnej sprawie powoda. W konsekwencji nastąpiła utrata zaufania spowodowana powyższym zachowaniem. Istotnym jest, że na zajmowanym przez powoda stanowisku pracy związanym z ochroną i zapewnieniem bezpieczeństwa zaufanie pracodawcy jest szczególnie konieczne. Zatem nawet jednorazowe dopuszczenie się tego typu uchybienia uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę.

(dowód : pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę k)

Sąd zważył :

Przepis art. 45 k.p. posługuje się klauzulą generalną "wypowiedzenia nieuzasadnionego", nie konkretyzując, jakie okoliczności uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę.

Jak podkreśla się w doktrynie (por. np. J. Iwulski, W. Sanetra, Komentarz do Kodeksu pracy, LexisNexis 2009 U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka; M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004), pojęcie "wypowiedzenia nieuzasadnionego" jest sformułowaniem ogólnym, które pozostawia organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy w ściśle określonych okolicznościach konkretnej sprawy można stwierdzić, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, czy też nie.

Według uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985, nr 11, poz. 164), zawierającej wytyczne stosowania art. 45 k.p. ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, natomiast inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą tylko w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna.

Dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia należy mieć na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób.

Ocena każdego wypowiedzenia umowy o pracę musi jednakże uwzględniać przede wszystkim to, że jest to zwykły, dozwolony przez prawo, sposób jednostronnego rozwiązania umowy o pracę, przy czym przyczyny wypowiedzenia nie muszą być nadzwyczajnego charakteru czy szczególnej wagi, a pracodawca ma prawo doboru kadry w jak najlepszy sposób realizującej oczekiwania pracodawcy.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r. (I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163) wyrażono pogląd o zasadniczym znaczeniu iż "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 k.p.) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy".

Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 1979 r. (I PRN 32/79, Lex, nr 14491) stwierdził, iż "wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione".

Podobnie w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 r. (I PK 79/07, M.P.Pr. 2007, nr 12, poz. 651) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż "przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika".

Wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jeżeli pracownik na stanowisku samodzielnym, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, nie osiąga odpowiednich wyników pracy (wyrok SN z dnia 15 grudnia 1976 r., I PRN 125/76, OSPiKA 1977, z. 11-12, poz. 186, z głosem E. Brzezińskiego). "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem do usprawnienia pracy [...], wypowiedzenie takie jest uzasadnione [...]" (wyrok SN z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986, nr 5, poz. 76, z głosem A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241).

Zatem nie może ująć uwadze , że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być zawsze dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. Podkreślenia ponownego wymaga pogląd, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyr. SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598).

Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że - "Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony korzysta z domniemania zgodności z prawem.

W innym orzeczeniu z dnia 3 08 2007 r. (I PK 79/07 - M.P.Pr. 2007/12/651) Sąd Najwyższy zaprezentował stanowisko, że - " Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika" .

Niewątpliwie utrata do pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, jak i wówczas, gdy wprawdzie pracownikowi winy przypisać nie można (lub nie da się jej udowodnić), ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne. Oznacza to, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyroki SN: z 7.9.1999 r., IPKN 257/99, OSNAPiUS Nr 1/2001, poz. 1; z 14.10.2004 r., I PK 697/03, OSNP Nr 11/2005, poz. 159 oraz z 25.1.2005 r., II PK 171/04, OSNP Nr 19/2005, poz. 303 i orzeczenia

tam powołane). utratę do niej zaufania wynikającą z faktu "zatajenia" istnienia przedmiotowego depozytu. To zaś z kolei oznacza, że w istocie rzeczy kontrola sądowa zasadności wypowiedzenia w rozpoznawanej sprawie musi przebiegać dwuetapowo. W pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogą uzasadniać utratę zaufania do pracownika, w drugiej zaś, i to tylko pod warunkiem pozytywnej odpowiedzi na pytanie pierwsze, czy utrata zaufania w danych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest bowiem pogląd, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001/1/14). Ponadto Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005/11/159).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r.

(II PK 156/08 - LEX nr 736723) wyjaśniono, iż " 1. Dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia Sądy powinny mieć na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób.

2. Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wynikający z art. 30 § 4 k.p. ma nie tylko formalny charakter, ale związany jest z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia.

3. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretne. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

4. Przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy wypowiedzenie (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku.

5. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych.

6. Brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Nie zmienia to jednak faktu, że warunkiem jest to, aby zachowanie pracownika mogło być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione.

Pojęcie "zaufanie do pracownika" jest bardzo ważne dla pracodawcy, gdyż utożsamia je z pracownikiem, na którego pracy może polegać, który wykonuje swoje obowiązki starannie i sumiennie, a przede wszystkim jest lojalny wobec pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika może więc być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (zob. wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNP 2000, nr 19, poz. 711 oraz wyrok SN z dnia 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 610).

Pracodawca decydując się na wskazanie jako przyczyny utraty zaufania do pracownika powinien pamiętać, aby działania lub zachowania uzasadniające utratę zaufania wobec pracownika były naganne lub niepożądane przez pracodawcę (nie jest konieczne, aby działania podważające zaufanie pracodawcy były zawinione przez pracownika), zostały uwzględnione okoliczności faktyczne danej sprawy oraz słuszny interes pracodawcy i pracownika (wyrok SN z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723), doprecyzować utratę zaufania przez wskazanie konkretnych zarzutów (wyrok SN z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 165), utrata zaufania znajdowała oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie była wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (zob. wyrok SN z dnia 5 maja 2010 r., II PK 343/09, niepubl. oraz wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 538 oraz wyrok SN z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNP 2000, nr 9, poz. 353).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r.

(II PK 251/08 - LEX nr 707875) wskazano, że " 1. 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.

2. Utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Tym bardziej można potraktować utratę zaufania do pracownika jako uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, gdy pracownikowi stawiane są zarzuty popełnienia przestępstwa związanego z zatrudnieniem u pracodawcy.

W postanowieniu z dnia 19 stycznia 2012 r. (I PK 121/11- LEX nr 1215413) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że " Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie".

Już w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97 (OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 538) podano, że 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 lub subiektywnych uprzedzeń. Analogiczne stanowisko zajął zresztą Sąd Najwyższy w powołanym w skardze kasacyjnej wyroku z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08 (LEX nr 707875), stwierdzając tam, że 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 (więc) 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.

W wyroku z dnia 24 lipca 2006 r., I PK 299/05 (OSNP 2007, nr 15-16, poz. 214) Sąd Najwyższy wyjaśnił z kolei, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały.

Należy zgodzić się z poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97 (OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165), że powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest wystarczające dla wypełnienia obowiązku przewidzianego w omawianym przepisie. Konsekwencją tego jest wniosek, że pracodawca, który podał tę właśnie przyczynę wypowiedzenia oraz fakty, które - w jego ocenie - legły u jej podstaw, spełnił wymagania co do formy wypowiedzenia. Nie ulega wątpliwości, że brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca może utracić - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę przez swego pracownika - zaufanie 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, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 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, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 353).

Należy podzielić pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 25 01 2005 r. (II PK 171/04 - LEX nr 1243025), że "Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (OSNP 2005/19/303, M.P.Pr. 2006/1/42).

Warto przypomnieć, że Sąd Najwyższy wyraził pogląd w wyroku z dnia 4 11 2008 r. (I PK 81/08 - M.P.Pr. 2009/2/86) o treści " Obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Pracodawca może utracić - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę - zaufanie do pracownika nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, ale także wtedy, gdy nie dochodzi do zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych".

W wyroku z 2 października 2012 r. (II PK 60/12) Sąd Najwyższy przedstawił pogląd, że " 2. Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p.

3. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy.

Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednakże istnieć także wtedy, gdy wprawdzie 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 (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy).

Pracodawca może utracić - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę zaufanie 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. W tym zakresie zachował aktualność pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 13 czerwca 1984 r., I PRN 79/84 (OSNPG 1984 nr 12, poz. 39), że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym należy uwzględnić charakter pracy i zakres jego odpowiedzialności, a w związku z tym stosować ostrzejsze kryteria stawianych mu wymagań. Co więcej, utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie

można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14).

Kierując się podanym wyżej dorobkiem judykatury Sądu Najwyższego należy uznać wypowiedzenie zawartej z powodem umowy o pracę za w pełni uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p.

W okolicznościach sprawy utrata zaufania do powoda jest oparta na obiektywnych przesłankach. Usprawiedliwia także dokonane wypowiedzenie umowy o pracę.

Utrata zaufania do powoda przez pozwanego pracodawcę ma oparcie w niepodważalnych okolicznościach faktycznych, wynikających ze wskazania przez powoda adresu pracodawcy jako adresu do kierowania korespondencji - bez wiedzy, a tym bardziej zgody pracodawcy.

Całkowicie trafnie strona pozwana podkreśliła, że powód zajmował szczególne stanowisko w strukturze organizacyjnej pozwanego pracodawcy, gdyż pełnił funkcję zastępcy kierownika ochrony. Nie ulega wątpliwości, że relacje pomiędzy pracodawcą (członkami zarządu i kierownictwem sklepu), a powodem muszą posiadać walor pełnego i całkowitego zaufania, którego nie może zakłócić nawet najmniejszej wagi uchybienie ze strony powoda.

Na stanowisku związanym z ochroną i zapewnieniem bezpieczeństwa zaufanie jest podstawą współpracy.

W ocenie Sądu wskazanie przez powoda adresu pracodawcy, jako adresu do odbioru urzędowej korespondencji wysyłanej przez sądy i organy rentowe, stanowiło ewidentne nadużycie zaufania, którym obdarzono powoda.

Postępowanie powoda stanowiło także naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz zasad prawidłowego wykorzystywania mienia pracodawcy.

Pracownicy są obowiązani do korzystania z mienia pracodawcy wyłącznie w celach związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Powód wykorzystywał zorganizowany przez pracodawcę system odbioru korespondencji - bez wiedzy i zgody pracodawcy. Posłużenie się przez powoda innymi pracownikami strony pozwanej narażało stronę pozwaną na możliwość powstania szkody w znaczeniu materialnym i niematerialnym.

Sam fakt otwarcia korespondencji powoda przez innych pracowników strony pozwanej już wywołał postępowanie karne zainicjowane przez powoda - czego można by uniknąć, gdyby powód nie wykorzystywał pracodawcy jako skrzynki odbiorczej dla korespondencji kierowanej do powoda.

Pracodawca nie był zobowiązany do tolerowania sytuacji, w której jego pracownicy odbierali korespondencję prywatną powoda i potwierdzali jej odbiór.

Wprawdzie przepisy k.p.c. i k.p.k. dopuszczają możliwość dokonywania doręczeń w miejscu pracy, to zgodnie z przepisami procedury cywilnej takie doręczenie może nastąpić wyjątkowo przy niemożliwości doręczenia w miejscu zamieszkania i do rąk własnych adresata, za zgodą i wiedzą adresata. Dotyczy to szczególnie regulacji procedury cywilnej, która jest odmienna od zasad wynikających z przepisów o postępowaniu karnym.

Zgodnie z art. 135 k.p.c. doręczenia dokonuje się w mieszkaniu, w miejscu pracy lub tam, gdzie się adresata zastanie. Doręczenia w postępowaniu cywilnym dokonywane są przede wszystkim tam, gdzie adresat mieszka, a dopiero przy trudnościach z takim doręczeniem - w miejscu jego pracy, z tym że także w miejscu pracy pisma powinny być doręczane adresatowi osobiście. Pierwszeństwo ma doręczenie w mieszkaniu (w miejscu zamieszkania - art. 126 § 2), a dopiero w razie trudności z tym związanych - w miejscu pracy. Doręczenie w miejscu pracy powinno nastąpić bezpośrednio do rąk adresata; potwierdzenie odbioru pisma przez pracodawcę nie wywiera prawnego skutku doręczenia (postanowienie SN z dnia 1 lutego 1973 r., I CZ 72/72, OSNCP 1973, nr 7-8, poz. 121). Taki sposób doręczenia poprzedza próba doręczenia w mieszkaniu adresata.

Przepis art. 126 § 2 k.p.c. nakazuje , gdy pismo procesowe jest pierwszym pismem w sprawie oznaczenie miejsca zamieszkania lub siedziby i adresy stron , a nie miejsca pracy powoda.

Z kolei zgodnie z art. 133 § 3 k.p. k. przewiduje, że pismo można również pozostawić osobie upoważnionej do odbioru korespondencji w miejscu stałego zatrudnienia adresata.

Skorzystanie z tego sposobu doręczenia nie ma charakteru obowiązkowego i zależy od uznania organu wysyłającego pismo. Jest to uzależnione przede wszystkim od posiadania informacji o miejscu pracy adresata.

Dopuszczalność tej formy doręczenia wyłącznie w postępowaniu karnym nie usprawiedliwia powoda od zarzutu wykorzystania adresu pracodawcy do otrzymywania wszelkiej korespondencji - także i przede wszystkim w postępowaniach cywilnych, w których był stroną powód . Powód sam wskazał, że adres miejsca pracy wskazał w procesie rozwodowym, w sprawie o podział majątku dorobkowego oraz dla korespondencji z (...)w J..

Nie znalazły potwierdzenia zarzuty powoda aby rzeczywistą przyczyną dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę był fakt złożenia przez niego zawiadomienia popełnienia przestępstwa przez kierownika sklepu, który otworzył korespondencję do powoda, adresowaną na adres pracodawcy.

Przyczyna taka nie została wskazana w treści wypowiedzenia, a nadto nie przekreśla ona okoliczności podanych jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę związanych z podaniem przez powoda adresu pracodawcy, jako adresu do korespondencji z powodem, bez zgody pracodawcy.

Zeznania świadków D. K. (2) , G. L., M. R., P. K. zasługiwały na wiarę, gdyż znalazły potwierdzenie i uzupełnienie w pozostałym materiale dowodowym.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349).

Z przytoczonych względów Sąd orzekł jak w wyroku.