

Sygn. akt VI P 661/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Elżbieta Jeznach, Ewa Śledzikowska

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa D. Z.

przeciwko Sądowi Rejonowemu (...) w G.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

I. oddala powództwo,

II. odstępuje od obciążania powódki D.Z. kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 661/16

UZASADNIENIE

Powódka D.Z. pozwem z dnia 24 października 2016r. skierowanym przeciwko Sądowi Rejonowemu (...) w G. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę poczynając od dnia 5 maja 2006r. W dniu 17 października 2016r. pozwany wypowiedział jej umowę o pracę wskazując jako przyczynę powyższego uchybienie przez pracownika, jako urzędnika sądowego wymogów posiadania nieposzlakowanej opinii oraz obowiązkowi godnego zachowania. Pozwany wskazał, iż w latach 2013-2016 wpłynęło do niego szereg informacji o zajęciu wynagrodzenia za pracę powódki i innych świadczeń w toku postępowań egzekucyjnych wszczętych przez osoby trzecie, w tym banki i instytucje finansowe. Taki stan rzeczy w ocenie pozwanego wskazuje, iż powódka na bieżąco nie reguluje swoich zobowiązań pieniężnych, nadto uprawdopodobnia twierdzenie, iż pomimo to zaciąga kolejne zobowiązania tego rodzaju. Pozwany wskazał również, że jako szczególnie rażące jawi się uchybienie przez nią obowiązkowi alimentacyjnemu względem członka rodziny. Według pozwanego jest to zachowanie niezgodne z prawem oraz zasadami współżycia społecznego, niegodne urzędnika sądowego. W ocenie powódki podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest całkowicie bezzasadna, nosi znamiona dyskryminacji i nie sposób z nią się zgodzić. Samo wypowiedzenie umowy o pracę sprzeczne jest także z zasadami współżycia społecznego. Powódka wskazywała, iż stale podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe, otrzymywała nagrody, była sumiennym pracownikiem o czym świadczą okresowe oceny pracownika i oceny kwalifikacyjne. Nigdy nie była karana sędziownie ani dyscyplinarnie, nie wchodziła w konflikt z prawem. Powódka podała, iż nie przeczy posiadaniu zobowiązań finansowych, okoliczność ta jednak jej zdaniem nie może stanowić o niepodsiadaniu przez nią nieposzlakowanej opinii, czy też o uchybieniu obowiązkowi godnego zachowania. Ta sytuacja jest rzeczą naturalną, która w wyniku różnych zdarzeń losowych może się przydarzyć każdemu człowiekowi. Powódka podkreśliła, iż pozwany od 3 lat wiedział o jej zadłużeniach, mimo to nie podjął żadnych kroków w tym zakresie, wręcz przeciwnie

w pełni akceptował taki stan rzeczy. Powódka zaprzeczyła, aby w chwili obecnej zaciągała nowe zobowiązania, ostatnia umowa pożyczki została zwarta kilak lat wcześniej. Powódka podała również, iż na bieżące spłaca posiadane zadłużenie, nadto podjęła dodatkowe zatrudnienie, aby polepszyć swoją sytuację finansową. (k. 2-11)

Na rozprawie w dniu 27 lutego 2017r. powódka sprecyzowała, iż w niniejszym postępowaniu domaga się przywrócenia do pracy. (k. 119)

Ostatecznie na rozprawie w dniu 18 sierpnia 2017r. powódka wskazała, iż domaga się zasądzenia na jej rzecz kwoty 8.658 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. (k. 257, 258)

Pozwany Sąd Rejonowy (...) w G.w odpowiedzi na pozew z dnia 9 grudnia 2016r. wniósł o oddalenie powództwa w całości, ewentualnie z uwagi na niemożność i niecelowość przywrócenia powódki do pracy o zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 kp, jak również zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że iż podstawą wypowiedzenia umowy o pracę powódce były wpływające do pracodawcy w latach 2013-2016 zawiadomienia o zajęciu wynagrodzenia powódki, co wskazywało, że nie wykonywała na bieżąco swoich zobowiązań pieniężnych, nadto zaciągała kolejne. Jako szczególnie rażące jawiło się uchybienie obowiązkowi alimentacyjnemu. Okoliczności te utrzymywały się mimo, że powódka w rozmowie z pracodawcą zobowiązała się do podjęcia do końca sierpnia 2016 r. działań mających na celu spadek zadłużenia i poinformowania o nich pozwanego, czego nie uczyniła. Zdaniem pozwanego powódka uchybiła obowiązkowi godnego zachowania, co jest równoznaczne z tym, że nie cieszy się nieskazitelnym charakterem, co w powiązaniu z niekorzystnym wpływem na wizerunek pracodawcy doprowadziło w konsekwencji do utraty zaufania do powódki. Pozwany podkreślił, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczyły oceny jakości pracy świadczonej przez powódkę, czy też podnoszenia przez nią kwalifikacji, albowiem dotyczą one zupełnie innego aspektu postępowania powódki. Pozwany podkreślił również, iż powódka sama przyznała, iż posiada zaległe zobowiązania finansowe. Pracodawca wskazał także, że sukcesywne otrzymanie kolejnych zajęć komorniczych potwierdza istniejący stan rzeczy o rosnących zaległościach finansowych powódki. Pozwany zaprzeczył, jakoby wiedział o zadłużeniu powódki już od trzech lat i nie podejmował żadnych kroków. Wiedza ta bowiem rosła wraz z wpływem kolejnych zajęć jej wynagrodzenia, a zintensyfikowała się w roku 2016. Pracodawca przeprowadził wówczas z powódką rozmowę, w której wskazał na konieczność posiadania nieposzlakowanej opinii przez pracowników sądowych, dotyczącej nie tylko życia zawodowego, ale również prywatnego. Wskazał, iż nieregulowanie zobowiązań finansowych stanowi działanie bezprawne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, zwłaszcza w świetle egzekwowanych świadczeń alimentacyjnych na rzecz syna powódki.

Pozwany wskazał również, iż podjęcie przez powódkę dodatkowego zatrudnienia budzi wątpliwość co do jego rzetelności. Pozwany podkreślił również, iż wydane powódce w dniu 12 października 2010r. poświadczenie bezpieczeństwa upoważniające do dostępu do informacji niejawnych oznaczonych klauzulą „ściśle tajne” zachowało swoją ważność do dnia 12 października 2015r. W związku z powyższym w roku 2015 Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego prowadziła wobec powódki postępowanie sprawdzające, które miało na celu weryfikację, czy poświadczenie bezpieczeństwa może zostać przedłużone. W toku postępowania z Prezes Sądu Rejonowego (...) w G.skontaktował się funkcjonariusz ABW i poinformował telefonicznie, iż próbował umówić się na spotkanie z powódką, która w niegrzeczny sposób stwierdziła, iż nie ma czasu na tego typu spotkania. W trakcie rozmowy wyszło, iż ABW wiedziała o wówczas o zaległościach płatniczych powódki, a funkcjonariusz dał do zrozumienia, że posiadanie niespłaconych długów zasadniczo nie pozwala na wydanie poświadczenia bezpieczeństwa w zakresie informacji niejawnych o klauzuli „ściśle tajne”. W efekcie Prezes Sądu wniosła o umorzenie postępowania sprawdzającego, a powódka utraciła prawo dostępu do informacji ściśle tajnych wraz z upływem terminu ważności poświadczenia bezpieczeństwa. (k. 55-70)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. Z. została zatrudniona w Sądzie Rejonowym (...) w G. na podstawie umowy o pracę z dnia 5 maja 2006r. na stanowisku referenta stażysty – stażysta, początkowo na okres próbny, następnie na czas określony, a od dnia 5 sierpnia 2008r. na czas nieokreślony. Następnie powódka pełniła obowiązki sekretarza sądowego.

Powódka D.Z. uzyskiwała pozytywne i bardzo dobre opinie pracownicze. Ostatnia sporządzona została za okres od 1 maja 2013r. do 31 stycznia 2015 r., również z oceną bardzo dobrą.

Powódka otrzymywała również nagrody pieniężne.

(Dowód: umowy o pracę – k. 1,12,17,27 oraz zmiana stanowiska – k. 30 część B akt osobowych, opinia o pracowniku – k. 19-26, k. 57,78,94 część B akt osobowych, nagroda – k. 69,80,88,98 część B akt osobowych, zeznania powódki D.Z. – k. 120 (zapis z rozprawy 00:05:47-00:14:29) w zw. k. 261 -262 (zapis z rozprawy 01:05:5901:34:30)

W dniu 28 października 2013r. do pracodawcy wpłynęło zawiadomienie o zajęciu wynagrodzenia za pracę oraz wierzytelności zasiłku chorobowego i wezwanie do dokonywania potrąceń Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym wS. A. G. w sprawie (...) z wniosku wierzyciela (...)S.A. Oddział Centrum (...), na podstawie tytułu wykonawczego bankowego tytułu egzekucyjnego z dnia 20 maja 2013 r., sygn. akt (...)zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 11 września 2013 r. postanowieniem Sądu Rejonowego (...)w G. sygn. akt(...), celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 16.925,29 zł wraz z odsetkami od dnia 21.10.2013r. w kwocie 3.904,65 zł oraz kosztami egzekucji i poniesionych wydatków w sprawie.

Powyższe zajęcie wynikało z umowy pożyczki zawartej przez powódkę w dniu 13 kwietnia 2010r. w (...)na kwotę 20.000. Niniejsza pożyczka miała zostać spłacona w 96 ratach.

(Dowód : zajęcie wynagrodzenia – k. 1 część C akt osobowych oraz akta sprawy(...))

Sąd Okręgowy w G. postanowieniem z dnia 27 stycznia 2014r. sygn. akt (...)w sprawie z powództwa R. Z. przeciwko D. Z. o separację udzielił zabezpieczenia poprzez zobowiązanie D. Z. dołożenia kwoty 400 zł miesięcznie tytułem alimentów na rzecz małoletniego syna M. Z..

(Dowód: postanowienie Sądu Okręgowego sygn. akt (...)-k. 157-160, 301-304, pismo R. Z. – k. 162, pozew- k. 294-297), wywiad środowiskowy- k. 308-309, protokół – k. 310–314), pismo- k. 317, oświadczenie – k. 318,

W dniu 26 lutego 2014r. do pracodawcy wpłynęło zajęcie wynagrodzenia za pracę oraz wierzytelności zasiłku chorobowego i wezwanie do dokonywania potrąceń Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym (...) w G. P. M. w sprawie (...) z wniosku wierzyciela (...)S.A., na podstawie tytułu wykonawczego bankowego tytułu egzekucyjnego z dnia 6 marca 2013r., sygn. akt (...), zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 4 lipca 2013r. postanowieniem Sądu Rejonowego (...)w G. sygn. akt (...) celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 9.220,60 zł wraz z odsetkami od dnia 24.02.2014 r. w kwocie 2.208,48 zł oraz kosztami egzekucji i poniesionych wydatków w sprawie.

Powyższe zajęcie wynikało z umowy pożyczki zawartej przez powódkę w dniu 17 marca 2011r. w (...)S.A. na kwotę 11.550 zł. Spłata pożyczki wraz z odsetkami miała zostać dokonana w 60 ratach, ostatnia rata płatna w dniu 10 marca 2016 r.

Komornik Sądowy przy Sądzie Rejonowym (...) w G. P. M. w dniu 12 czerwca 2014r. (data wpływu) wystosował również do pracodawcy wezwanie w trybie art. 761 k.p.c.

(Dowód : zajęcie wynagrodzenia – k. 2 część oraz wezwanie – k. 4, informacja k. 17 część C akt osobowych oraz akta sprawy(...))

W dniu 12 czerwca 2014r. do pracodawcy wpłynęło kolejne zajęcie wynagrodzenia za pracę oraz wierzytelności zasiłku chorobowego i wezwanie do dokonywania potrąceń skierowane przez Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym (...) w G. P. M. w sprawie (...) z wniosku wierzyciela (...)S.A. we W. na podstawie tytułu wykonawczego bankowego

tytułu egzekucyjnego z dnia 25 października 2013r., sygn. akt Nr(...), zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 13 grudnia 2013r. postanowieniem Sądu Rejonowego (...) wG. sygn. akt (...), celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 36.729,50 zł wraz z odsetkami od dnia 30.05.2014 r. w kwocie 11.820,98 zł oraz kosztami egzekucji i poniesionych wydatków w sprawie.

Powyższe zajęcie wynikało z umowa pożyczki zawartej przez powódkę wraz z mężem R. Z. w dniu 29 marca 2012r. w (...) S.A. na kwotę 45.096,59 zł. Spłata pożyczki została rozłożona na okres od dnia 29 marca 2012r. do dnia 4 kwietnia 2017r.

W dniu 7 grudnia 2015r. Komornik sądowy zawiadomił o umorzeniu postępowania egzekucyjnego w sprawie(...).

(Dowód : zajęcie wynagrodzenia – k. 3 i 10 część C akt osobowych oraz akta sprawy (...))

Dnia 19 maja 2015r. do pracodawcy wpłynęło kolejne zajęcie wynagrodzenia powódki za pracę oraz wierzytelności zasiłku chorobowego i wezwanie do dokonywania potrąceń przez Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla (...) P. P. w sprawie (...)z wniosku wierzyciela (...) w K. i na podstawie tytułu wykonawczego – postanowienia Sądu Rejonowego (...) w L. z dnia 11 lutego 2015r. w sprawie sygn. (...), celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 25.505,77 zł wraz z odsetkami od dnia 5.05.2015 r. w kwocie 758,20 zł oraz kosztami egzekucji i poniesionymi kosztami procesu i zastępstwa adwokackiego.

Powyższe zajęcie wynikało z umowy cesji z dnia 17 października 2014r. mocą którego wierzyciel (...)nabył wierzytelność (...) S.A z siedzibą w W. w stosunku do powódki z tytułu usług telekomunikacyjnych. Całkowite zadłużenie z tego tytułu wyniosło kwotę 25.505,77 zł.

(Dowód: zajęcie wynagrodzenia – k. 5 i 7, informacja – k. 18 część C akt osobowych, akta sprawy (...)- k. 233-237)

Od 2013 roku powódka nie łążyła na dziecko M. Z..

R. Z. – mąż powódki w dniu 5 stycznia 2015r. wniósł pozew przeciwko D.Z.do Sądu Rejonowego (...) w G.V Wydziału Rodzinny i Nieletnich o zasądzenie na rzecz małoletniego syna M. Z. świadczeń alimentacyjnych.

Sąd Rejonowy (...) w G. postanowieniem z dnia 28 lipca 2015r. w sprawie sygn. akt (...)udzielił zabezpieczenia roszczenia o zaspokojenie potrzeb rodziny poprzez zobowiązanie D.Z.do zapłaty na rzecz R. Z. kwoty 600 zł miesięcznie do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawie.

(Dowód: postanowienie Sądu Rejonowego (...) w G. w sprawie (...)- k. 151-153, 332–334, częściowo zeznania świadka R. Z. – k. 260-261 (zapis z rozprawy 00:48:37- 01:03:02), pozew- k. 320-323, protokół- k. 326-327, 336-337, wniosek – k. 328-329, oświadczenie – k. 330,

Sąd Rejonowy (...)w G. wyrokiem zaocznym z dnia 16 października 2015r. zasądził od D. Z.na rzecz małoletniego powoda M. Z. tytułem alimentów kwotę po 600 zł miesięcznie, poczynając od dnia 5 stycznia 2015r.

W dniu 13 listopada 2015r. mąż powódki R. Z. skierował do pozwanego pismo z prośbą o jak najszybsze wyegzekwowanie należności z tytułu zaległych od powódki alimentów orzeczonych wyrokiem w sprawie (...).

(**Dowód** : wyrok zaoczny Sądu Rejonowego (...) w G. sygn. akt (...) – k. 154, 338, postanowienie – k. 339, pismo R. Z. – k. 156), częściowo zeznania świadka R. Z. – k. 260-261 (zapis z rozprawy 00:48:37- 01:03:02)

Dnia 3 sierpnia 2015r. wpłynęło do pracodawcy kolejne zajęcie dotyczące powódki skierowane do wynagrodzenia za pracę oraz zasiłku chorobowego wraz z wezwaniem do dokonywania potrąceń, od Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym (...) w G. J. D. w sprawie (...)z wniosku (...)S.A, na podstawie tytułu wykonawczego – nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 17 kwietnia 2015r., sygn. akt (...), zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia

8 czerwca 2015r. celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 1.822,88 zł wraz z odsetkami od dnia 31.07.2015 r. w kwocie 45,15 zł oraz kosztami egzekucji i poniesionymi kosztami procesu i zastępstwa adwokackiego.

Powyższe zajęcie wynikało z umowy cesji z dnia 17 października 2014r. mocą którego wierzyciel nabył wierzytelność (...) S.A z siedzibą w W. w stosunku do powódki z tytułu świadczonych usług telekomunikacyjnych.

(Dowód : zajęcie wynagrodzenia – k. 6 i 8-9, 16 część C akt osobowych, akta sprawy (...) – k. 248-254)

Dnia 4 lutego 2016r. wpłynęło do pracodawcy kolejne zajęcie skierowane do wynagrodzenia za pracę oraz zasiłki chorobowego powódki i wezwanie do dokonywania potrąceń na rzecz Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym (...) w G. P. M. w sprawie (...)z wniosku (...) w K., na podstawie tytułu wykonawczego – nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym Sądu Rejonowego (...) w L. z dnia 23 grudnia 2014r., sygn. akt (...), zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 11 lutego 2015r. celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 25.505,77 zł wraz z odsetkami od dnia 19.01.2016 r. w kwocie 2.206,07 zł oraz kosztami egzekucji i poniesionymi kosztami procesu i zastępstwa adwokackiego.

(Dowód: zajęcie wynagrodzenia – k. 12 część C akt osobowych)

Dnia 17 lutego 2016r. wpłynęło do pracodawcy kolejne zajęcie skierowane do wynagrodzenia za pracę oraz zasiłki chorobowego powódki wraz z wezwaniem do dokonywania potrąceń na rzecz Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym (...) w G. K. P. w sprawie (...) z wniosku (...)S.A. z siedzibą w W.- na podstawie tytułu wykonawczego – nakazu zapłaty w postępowaniu nakazowym Sądu Rejonowego(...)w G. z dnia 15 października 2015r. sygn. akt (...), zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 13 stycznia 2016r., celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 9.656,88 zł wraz z odsetkami od dnia 15.02.2016 r. w kwocie 5.004,83 zł oraz kosztami egzekucji i poniesionymi kosztami procesu.

Powyższe zobowiązanie wynikało z umowy pożyczki gotówkowej bez ubezpieczenia nr (...) zaciągniętej przez powódkę D.Z.w dniu 17 marca 2011r.

(Dowód: zajęcie wynagrodzenia – k. 14-15, k. 19 część C akt osobowych, akta sprawy (...))

Dnia 12 lipca 2016 r. wpłynęło do pracodawcy kolejne zajęcie wynagrodzenia za pracę oraz zasiłki chorobowego i wezwanie do dokonywania potrąceń Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym (...) w G. A. P. w sprawie (...)z wniosku (...)we W. - na podstawie tytułu wykonawczego – nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym Sądu Rejonowego (...) w G.z dnia 15 października 2015r. sygn. akt (...), zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 8 stycznia 2016r., celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 21.941,04 zł wraz z odsetkami od dnia 1.07.2016 r. w kwocie 1.204,05zł oraz kosztami egzekucji i poniesionymi kosztami procesu, kosztami zastępstwa i wydatkami.

Powyższe zajęcie wynikało z umowy pożyczki zawartej przez powódkę w dniu w dniu 13 kwietnia 2010r. o nr (...).

(Dowód: zajęcie wynagrodzenia – k. 21 część C akt osobowych, akta sprawy(...))

W dniu 7 października 2016r. do pracodawcy wpłynęło kolejne zajęcie wynagrodzenia za pracę powódki oraz wierzytelności zasiłku chorobowego i wezwanie do dokonywania potrąceń Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym (...)w G. P. M. w sprawie (...) z wniosku M. Z. – syna powódki – reprezentowanego przez ojca R. Z., na podstawie tytułu wykonawczego wyroku zaocznego Sądu Rejonowego(...) w G.z dnia 16 października 2015r. sygn. akt (...), zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 19 października 201 r. celem zaspokojenia należności alimentacyjnych od października 2016 r. – 600 zł alimenty bieżące plus 2.400 zł alimenty zaległe.

(Dowód : zajęcie – k. 22 część C akt osobowych)

Dnia 12 października 2016 r. wpłynęło do pracodawcy następne zajęcie wynagrodzenia za pracę powódki oraz zasiłku chorobowego i wezwanie do dokonywania potrąceń na rzecz Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla (...)

w W. M. Ś. w sprawie (...)z wniosku (...) S.A. z siedzibą w W., na podstawie tytułu wykonawczego – nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym Sądu Rejonowego (...)wL.z dnia 30 maja 2016 r., sygn. akt (...), zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 5 września 2016 r., celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 2.989,64 zł wraz z kosztami egzekucji i poniesionymi kosztami procesu, kosztami zastępstwa i wydatkami.

(Dowód : zajęcie wynagrodzenia – k. 23 część C akt osobowych, akta sprawy (...)- k. 225-232)

Dnia 13 października 2016r. wpłynęło do pracodawcy kolejne zajęcie wynagrodzenia za pracę powódki oraz zasiłku chorobowego i wezwanie do dokonywania potrąceń na rzecz Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla (...)w W. M. Ś. w sprawie (...)z wniosku (...) S.A. z siedzibą w W., na podstawie tytułu wykonawczego – nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym Sądu Rejonowego(...) w L.z dnia 15 lipca 2016 r., sygn. akt (...), zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 2 września 2016 r., celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 132,81 zł wraz z kosztami egzekucji i poniesionymi kosztami procesu, kosztami zastępstwa i wydatkami.

(Dowód: zajęcie wynagrodzenia – k. 24 część C akt osobowych, akta sprawy (...) k. 240-247)

W dniu 12 października 2010r. powódka otrzymała poświadczenie bezpieczeństwa upoważniające do dostępu do informacji niejawnych oznaczonych klauzulą „ściśle tajne”, powyższe miało ważność do dnia 12 października 2015r.

W związku z powyższym w roku 2015 Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego prowadziła wobec powódki postępowanie sprawdzające, które miało na celu weryfikację, czy poświadczenie bezpieczeństwa może zostać przedłużone. W toku trwającej procedury powódka odmówiła spotkania z funkcjonariuszem ABW. W następstwie podjętych działań sprawdzających pozwany został poinformowany, że z uwagi na zobowiązania finansowe ciężące na powódce może być problem z przedłużeniem jej uprawnień. W efekcie Prezes Sądu wniosła o umorzenie postępowania sprawdzającego, a powódka utraciła prawo dostępu do informacji ściśle tajnych wraz z upływem terminu ważności poświadczenia bezpieczeństwa.

(Dowód: poświadczenie bezpieczeństwa – k. 28, zeznania świadka J. P. k. 258v-259v (zapis z rozprawy 00:11:45-00:37:21), zeznania świadka I.W.– k. 259-260 (zapis rozprawy 00:27:27-00:48:31), zeznania za pozwanego J. B. – k. 341-344 (zapis rozprawy z dn. 00:08:56-00:50:07)

Pozwany pracodawca w dniu 13 czerwca 2016r. reprezentowany przez dyrektora oraz w obecności kierownika kadr przeprowadził rozmowę z D.Z.w związku z napływającymi zajęciami komorniczymi z wynagrodzenia za pracę, wskazując, że pracownicy sądu winni mieć nieposzlakowaną opinię, zarówno na gruncie zawodowym, jak również prywatnym. Powódka przedstawiła pracodawcy swoją sytuację rodzinną oraz okoliczności dotyczące egzekwowania alimentów na rzecz małoletniego syna. Dyrektor wskazała, że nieregulowanie zobowiązań finansowych to działanie bezprawne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, jak również negatywnie kształtujące wizerunek pracownika i Sądu. Powódka zadeklarowała, że podejmie działania w celu zmniejszenia zadłużenia.

Następnego dnia powódka poinformowała dyrektora, że rozumie swoją sytuację i to, że zajęcia komornicze mogą mieć negatywny wpływ na jej nieposzlakowaną opinię. Powódka została zobowiązana do podjęcia do końca sierpnia 2016r. wraz z mężem koniecznych działań mających na celu zmniejszenie zadłużenia i poinformowania pracodawcy o podjętych działaniach.

(Dowód: notatki służbowe – k. 75-77, zeznania świadka J.P.k. 258v-259v (zapis z rozprawy 00:11:45-00:37:21), za pozwanego J. B. – k. 341-344 (zapis rozprawy 00:08:56-00:50:07)

W dniu 26 sierpnia 2016r. powódka wystąpiła do pracodawcy o wyrażenie zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia.

W dniu 29 sierpnia 2016r. uzyskała zgodę na podjęcie dodatkowego zatrudnienia.

W październiku 2016r. powódka poinformowała dyrektora pozwanego J. B. o podjęciu dodatkowego zatrudnienia-pomoc w pracach domowych, z którego miała uzyskiwać wynagrodzenie na poziomie 100-200 złotych miesięcznie.

(**Dowód:** wniosek o wyrażenie zgody na zatrudnienie dodatkowe – k. 34, zgoda na dodatkowe zatrudnienie – k. 35, za pozwanego J. B. – k. 341-344 (zapis rozprawy 00:08:56-00:50:07)

Aktualna całkowita zaległość we wszystkich postępowaniach egzekucyjnych prowadzonych przeciwko powódce wynosi 155.168,27 zł, w tym zaległość alimentacyjna w wysokości 2.105,85 zł - na dzień 17 października 2016r.

W okresie od listopada 2015r. do października 2016 r. pozwany dokonał następujących potrąceń z wynagrodzenia za pracę D.Z. :

1. listopad 2015 r. – 1.050 zł
2. grudzień 2015 r. – 1.530,37 zł
3. styczeń 2016 r. – 1.050 zł
4. luty 2016 r. – 2.740,76 zł
5. marzec 2016 r. – 678,87 zł
6. kwiecień 2016 r. - 600 zł
7. maj 2016 r. – 600 zł oraz 1.239,71 zł
8. czerwiec 2016 r. – 721,51
9. lipiec 2016 r. – 657,59 zł
10. sierpień 2016 r. 657,59 zł
11. wrzesień 2016 r. – 721,51 zł
12. październik 2016 r. – 1.167,83 zł.

(**Dowód:** informacja o postępowaniach egzekucyjnych – k. 72-74, pismo procesowe – k. 131-136)

Pozwany zwrócił się do związków zawodowych o udzielenie informacji dotyczącej statusu związkowego D.Z. oraz o zamiarze objęcia jej ochroną związkową, uzyskując odpowiedź negatywną.

(**Dowód:** pismo pozwanego i odpowiedź związków zawodowych – k. 25-26 część B akt osobowych)

W dniu 17 października 2016r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 stycznia 2017r.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał na uchybienie przez powódkę, jako urzędnika sądowego, wymogowi posiadania nieposzlakowanej opinii oraz obowiązkowi godnego zachowania, o których mowa w art. 2 pkt 2 i art. 6 pkt 4 ustawy z dnia 18 grudnia 1998r. o pracownikach sądów i prokuratury, co jest równoznaczne ze stwierdzeniem, iż nie cieszy się ona nieskazitelnym charakterem.

Pracodawca wskazał, iż w latach 2013-2016 wpłynęło do niego szereg informacji o zajęciu wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń powódki w toku postępowań egzekucyjnych wszczętych przez osoby trzecie, w tym banki i instytucje finansowe. Taki stan rzeczy wskazuje, że powódka nie wykonuje na bieżąco swoich zobowiązań pieniężnych, a nadto uprawdopodobnia stwierdzenie, że pomimo to zaciąga kolejne zobowiązania tego rodzaju.

Jako szczególnie rażące jawi się, w ocenie pozwanego, uchybienie obowiązkom alimentacyjnym względem członków rodziny. Jest to zachowanie niezgodne z prawem i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, niegodne urzędnika sądowego. Opisane okoliczności utrzymują się pomimo, że w rozmowie z pracodawcą powódka zobowiązała się do podjęcia do końca sierpnia 2016r. działań mających na celu spadek wysokości zadłużenia oraz poinformowania o nich pracodawcy, czego nie uczyniła.

W takiej sytuacji nie można uznać, że powódka nadal posiada nieposzlakowaną opinię, niezbędną do utrzymania statusu urzędnika sądowego oraz że zachowuje się godnie.

W konsekwencji pracodawca utracił zaufanie do pracownika, albowiem nie cieszy się ona nieskazitelnym charakterem, a jej zachowanie niekorzystnie wpływa na wizerunek pracodawcy. Ma to tym istotniejsze znaczenie, albowiem pracodawca pełni rolę szczególną, jako instytucja wymagająca najwyższego zaufania publicznego ze względu na sprawowanie wymiaru sprawiedliwości.

(Dowód : oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 27 część C akt osobowych)

W dniu 18 października 2016r. wpłynęło do pracodawcy kolejne zajęcie wynagrodzenia za pracę powódki oraz zasiłku chorobowego i wezwanie do dokonywania potrąceń na rzecz Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla (...) w W. M. Ś. w sprawie (...) z wniosku (...) S.A. z siedzibą w W., na podstawie tytułu wykonawczego – nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym Sądu Rejonowego (...) w L.z dnia 23 sierpnia 2016r., sygn. akt (...), zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 23 sierpnia 2016r., celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 6.469,44 zł wraz z kosztami egzekucji i poniesionymi kosztami procesu, kosztami zastępstwa i wydatkami.

(**Dowód** : zajęcie wynagrodzenia – k. 29 część C akt osobowych)

W dniu 26 października 2016r. wpłynęło do pracodawcy następne zajęcie wynagrodzenia za pracę powódki oraz zasiłku chorobowego i wezwanie do dokonywania potrąceń Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla (...) w Ł. M. K. w sprawie (...)z wniosku (...) w W., na podstawie tytułu wykonawczego – nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym Sądu Rejonowego (...) w L.z dnia 10 maja 2016 r., sygn. akt(...), zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 31 sierpnia 2016 r., celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 38.342 zł wraz odsetkami do 18.10.2016r. w kwocie 1.039,96 zł oraz z kosztami egzekucji i poniesionymi kosztami procesu.

(Dowód : zajęcie wynagrodzenia – k. 30 część C akt osobowych, k. 112)

Powódka D.Z.w październiku 2016r. dokonała jednorazowo wpłaty 60 zł, a w grudniu 2016r. dokonała dwóch wpłat na łączną kwotę 80 zł tytułem spłat zaległości alimentacyjnych.

(Dowód: pokwitowanie – k. 100, k. 115)

W dniu 16 stycznia 2017r. wpłynęło do pracodawcy kolejne zajęcie wynagrodzenia za pracę powódki oraz zasiłku chorobowego i wezwanie do dokonywania potrąceń na rzecz Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla (...) w W. M. Ś. w sprawie (...) z wniosku (...) S.A. z siedzibą w W. , na podstawie tytułu wykonawczego – nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym Sądu Rejonowego (...) w L. z dnia 26 lipca 2016 r., sygn. akt (...), zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 15 września 2016r., celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 383,83 zł wraz z kosztami egzekucji i poniesionymi kosztami procesu, kosztami zastępstwa i wydatkami.

W tym też dniu wpłynęły także kolejne zajęcia komornicze Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla(...) w W. M. Ś. w sprawie (...) z wniosku (...) S.A. z siedzibą w W., na podstawie tytułu wykonawczego – nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym Sądu Rejonowego (...)w L. z dnia 1 lipca 2016r., sygn. akt (...), zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 17 października 2016r., celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 2.016,94 zł wraz z kosztami egzekucji i poniesionymi kosztami procesu, kosztami zastępstwa i wydatkami oraz w sprawie (...) z wniosku (...) S.A. z siedzibą w W., na podstawie tytułu wykonawczego – nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym

Sądu Rejonowego(...) w L.z dnia 23 czerwca 2016 r., sygn. akt (...), zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 19 września 2016 r., celem zaspokojenia należności głównej w wysokości 4.281,20zł wraz z kosztami egzekucji i poniesionymi kosztami procesu, kosztami zastępstwa i wydatkami.

(Dowód : zajęcie wynagrodzenia – k. 109 -112)

W dniu 31 stycznia 2017 r. postępowanie egzekucyjne w sprawie z wniosku M. Z. w sprawie (...)toczącej się w oparciu o tytuł wykonawczy w sprawie (...) zostało zawieszona.

(Dowód : postanowienie – k. 116)

Wynagrodzenie miesięczne powódki D.Z.obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 2.748,60 zł brutto.

(Dowód : zaświadczenie – k. 71)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo D. Z.nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie oparł się na zeznaniach powódki D. Z., jak również słuchanej za stronę pozwaną J. B. oraz świadków w osobach J. P. I.W., jak również R. Z., które uznał za wiarygodne, w takim zakresie w jakim niniejsze stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Walent wiarygodności Sąd przyznał w całości zeznaniom świadków J. P.oraz I.W., jak również strony pozwanej, albowiem były one logiczne, konsekwentne i korespondujące z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z przedłożoną dokumentacją.

W ocenie Sądu zeznania świadka J. P. były logiczne, konsekwentne i spójne. Świadek J.P. w sposób rzeczowy przedstawiła okoliczności znane jej z racji pełnienia przez nią funkcji prezesa pozwanego. Świadek wskazała na okoliczności związane z zadłużeniem powódki, postępowaniem o przyznanie uprawnień w zakresie dostępu do materiałów ściśle tajnych oraz podjętej decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, jak również przyczyn powyższego.

Zdaniem Sądu również zeznania świadka I.W.zasługiwały na wiarę i uwzględnienie, zwłaszcza iż znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym sprawie, w szczególności złożonej do akt dokumentacji. Świadek wskazała na fakt posiadania przez powódkę znacznego zadłużenia, wielkość powyższego, licznych zajęć komorniczych, jak również skalę powyższych.

W ocenie Sądu również zeznania słuchanej za stronę pozwaną J. B. uznać należało za wiarygodne i polegające na prawdzie. W/w sposób konkretny i rzeczowy wskazała na okoliczności dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę powódce, jak również przyczyn powyższego. W ocenie Sądu brak jest jakichkolwiek podstaw do zakwestionowania wiarygodności składanych przez nią zeznań, albowiem niniejsze w pełni korespondują z zeznaniami świadka J. P. I.W., a przede wszystkim znajdują oparcie w treści dowodów z dokumentów załączonych do akt sprawy.

W ocenie Sądu świadkowie mimo, że są pracownikami pozwanego, w żaden sposób nie zeznawali tendencyjnie, a jedynie na wskazali na okoliczności znane im z racji pełnionych funkcji i zajmowanych stanowisk.

Wskazać należy, iż wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powódki nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do

podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Dokumenty urzędowe zostały zaś ocenione na podstawie art. 244 kpc, który stanowi że dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo poświadczone.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, jak również zasady logiki i doświadczenia życiowego, nie pozwalały na przyznanie w całości waloru wiarygodności zeznaniom powódki D.Z., jak i świadka R. Z..

Sąd dał wiarę powyższym dowodom jedynie w zakresie w jakim niniejsze znajdowały one oparcie w pozostałych dowodach zgromadzonych w sprawie.

Zdaniem Sądu świadek R. Z., mąż powódki, zeznawał w sposób jak najbardziej korzystny dla powódki. Podkreślenia wymaga przede wszystkim, iż zarówno powódka jak i jej mąż zeznawali konsekwentnie, że zobowiązania finansowe, na podstawie których prowadzone były i są postępowanie egzekucyjne zostały zaciągnięte przez R. Z., jedynie za zgodą powódki. Okolicznościom tym jednakże przeczą dowody z dokumentów, w tym przede wszystkim akta załączonych spraw sądowych. I tak dla przykładu wskazać należy, że w sprawie postępowania egzekucyjnego zainicjowanego na wniosek wierzyciela (...) w K. dłużnikiem była powódka D. Z., która samodzielnie zaciągnęła zobowiązanie w kwocie 11.550 zł (vide akta sprawy (...)Sądu Rejonowego (...) w G.). W sprawie z wniosku (...) S.A. również tylko powódka była dłużnikiem, gdzie samodzielnie zaciągnęła pożyczkę na kwotę 20.000 zł, bez zgody współmałżonka (vide: akta sprawy(...)Sądu Rejonowego(...) wG.. Także umowa z dnia 13 kwietnia 2010 r. została zawarta tylko przez powódkę (vide: akta sprawy(...) Sądu Rejonowego (...) w G., jak i umowa z dnia 17 marca 2011 r. (vide: akta sprawy (...)Sądu Rejonowego (...) w G.).

Powódka wspólnie z mężem zaciągnęła zaś zobowiązanie w (...)S.A. na kwotę 45.096,59 zł w dniu 29 marca 2012 r. (vide: akta sprawy (...)).

W świetle powyższego twierdzenia powódki i świadka w tym zakresie uznać należało za niewiarygodne.

Również powódka i świadek R. Z. wskazywali, że zawarte umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych były zaciągane wspólnie, jednakże akta załączonych spraw przeczą tejsze okoliczności, albowiem tylko powódka zawierała powyższe umowy.

Powódka w sposób enigmatyczny wskazywała również na okoliczności dotyczące uzasadnienia dla zakupu znacznej ilości aparatów telefonicznych. W tym zakresie wskazywała, iż dokonała wspólnie z mężem zakupu aparatów telefonicznych w ilości 4-5 aparatów, by mogli „zacząć sami coś robić”, jak to wskazała. (k.261). W tym zaś zakresie świadek R. Z. zeznał, że aparaty zostały zakupione przez nich na użytek własny. (k. 259v)

Zdaniem Sądu zeznania powódki, jak również świadka budziły w tym zakresie wątpliwość co do uzasadnienia dla zakupu przez powódkę takiej ilości telefonów, zawierania kilku umów o usługi telekomunikacyjne, przy jednoczesnym posiadaniu tak znacznego zadłużenia.

Postanowieniem z dnia 18 sierpnia 2017r. (k. 261) na podstawie art. art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 k.p.c Sąd oddalił pozostałe wnioski dowodowe strony powodowej sprecyzowane w pkt b pozwu, albowiem okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania zostały wystarczająco potwierdzone materiałem dowodowym sprawy, w szczególności załączoną do niego dokumentacją, zeznaniami świadków oraz stron. Wnioski zaś zgłoszone w tym przedmiocie nie miały jakiegokolwiek znaczenia dla dokonania ustaleń w sprawie. Wskazać bowiem należy, iż przedmiotem oceny i rozważań Sądu w niniejszej sprawie nie były okoliczności dotyczące sumiennego wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę, jak również ocena merytoryczna jej pracy, nadto ustalenie jak powódka jest postrzegana przez współpracowników, sędziów, czy podmioty zewnętrzne (komorników). W tym zakresie treść

złożonego powódce wypowiedzenia umowy określiła precyzyjnie zakres kognicji Sądu w niniejszej sprawie, jak również okoliczności podlegające w tym zakresie ocenie.

Poza sporem w niniejszej sprawie było, iż oświadczeniem z dnia 17 października 2016r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 stycznia 2017r.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał na uchybienie przez powódkę, jako urzędnika sądowego, wymogowi posiadania przez nią nieposzlakowanej opinii oraz obowiązkowi godnego zachowania, o których mowa w art. 2 pkt 2 i art. 6 pkt 4 ustawy z dnia 18 grudnia 1998r. o pracownikach sądów i prokuratury, co jest równoznaczne ze stwierdzeniem, iż nie cieszy się ona nieskazitelnym charakterem.

Pracodawca wskazał, iż w latach 2013-2016 wpłynęło do niego szereg informacji o zajęciu wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń w toku postępowań egzekucyjnych wszczętych przez osoby trzecie, w tym banki i instytucje finansowe.

Taki stan rzeczy wskazuje, że powódka nie wykonuje na bieżąco swoich zobowiązań pieniężnych, a nadto uprawdopodobnia stwierdzenie, że pomimo to zaciąga kolejne zobowiązania tego rodzaju.

Jako szczególnie rażące jawi się, w ocenie pozwanego, uchybienie obowiązkowi alimentacyjnemu względem członków rodziny. Jest to zachowanie niezgodne z prawem i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, niegodne urzędnika sądowego. Opisane okoliczności utrzymują się pomimo, że w rozmowie z pracodawcą powódka zobowiązała się do podjęcia do końca sierpnia 2016r. działań mających na celu spadek wysokości zadłużenia oraz poinformowania o nich pracodawcy, czego nie uczyniła. W takiej sytuacji nie można uznać, że powódka nadal posiada nieposzlakowaną opinię, niezbędną do utrzymania statusu urzędnika sądowego oraz że zachowuje się godnie.

W konsekwencji pracodawca utracił zaufanie do pracownika, albowiem nie cieszy się ona nieskazitelnym charakterem, a jej zachowanie niekorzystnie wpływa na wizerunek pracodawcy. Ma to tym istotniejsze znaczenie, albowiem pracodawca pełni rolę szczególną, jako instytucja wymagająca najwyższego zaufania publicznego ze względu na sprawowanie wymiaru sprawiedliwości.

Rozważania należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika w szczególności zatrudnionego na czas nieokreślony, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest zwykłym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

Dlatego "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (...) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96)

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 kp Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Wymóg "konkretności" wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98).

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium "rzeczywistości" podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika.

Rzecz w tym, by pracodawca nie "ukrywał" rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wymóg "prawdziwości" przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości; chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy 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 rozwiązania stosunku pracy, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy rozwiązanie umowy (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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

W wyroku z dnia 15 lutego 2000 roku (I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440) Sąd Najwyższy ponownie stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.), niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243)

Innymi słowy, z art. 30 § 4 kp wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99) (Ludwik Florek, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy).

Zatem okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13).

Tym samym postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności. Niewątpliwie bowiem podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99).

Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08).

Przyczyna wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę, wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.) musi mieć m.in. rzeczywisty charakter, a więc nie może być nieprawdziwa (pozorna).

Wprawdzie owa "rzeczywistość" przyczyny wypowiedzenia jest doniosła przede wszystkim z punktu widzenia jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., badanej dopiero podczas rozpatrywania odwołania od wypowiedzenia wniesionego w terminie określonym w art. 264 § 1 kp, ale wspomniana prawdziwość przyczyny może też mieć i najczęściej ma - decydujące znaczenie dla subiektywnego przekonania pracownika co do celowości wniesienia takiego odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 18/03).

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Przyjmuje się również, iż w sytuacji gdy pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je oceniać łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNCP 2008/3-4/35)

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹kp).

Odnosnie warunków formalnych wypowiedzenia Sąd Rejonowy skonstatował, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce zostało sporządzone w formie pisemnej, zawiera pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy oraz uzasadnienie, a sformułowana przyczyna wypowiedzenia jest jednoznaczna i nie budząca jakichkolwiek wątpliwości w swym przekazie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż zdaniem Sądu meriti zobowiązania finansowe pracownika nie mogą stanowić uzasadnionej podstawy rozwiązania umowy o pracę. Jednakże na gruncie niniejszej sprawy sytuacja życiowa powódki, okoliczności dotyczące podejmowanych przez nią zachowań na przestrzeni lat 2013-2016 ma nieco odmienny charakter, albowiem przy ocenie powyższych konieczne jest uwzględnienie miejsca zatrudnienia powódki oraz zajmowanego przez nią stanowiska.

W myśl art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (t.j. Dz.U. 2015 poz. 1241 ze zm.) urzędnikiem może zostać osoba o nieposzlakowanej opinii. Wprawdzie ustawa wskazuje, że kandydat musi posiadać nieposzlakowaną opinię, jednakże nie może budzić żadnych wątpliwości, że również osoba już zatrudniona takową opinią winna się cieszyć.

Sformułowanie wielu wymagań, jakie należy spełnić, aby objąć stanowisko urzędnika w sądach lub jednostkach organizacyjnych prokuratury ma na celu zagwarantowanie, że stanowiska te będą zajmowane przez osoby z jednej strony o odpowiednich kwalifikacjach, z drugiej, będące w stanie wykonywać powierzone jej obowiązki. Ustawodawca, formułując przesłanki warunkujące możliwość objęcia stanowiska urzędnika, bardzo dużą wagę przyłożył do zapewnienia, by urzędnicy prezentowali odpowiednią postawę i by nie byli osobami skazanymi za przestępstwo.

Formułowanie warunków dostępu do sprawowania funkcji w administracji państwowej jest zabiegiem częstym w pragmatykach służbowych. Jest on wyrazem dużego znaczenia, jakie przywiązuje się do osób rekrutowanych do służby publicznej.

Przesłanki warunkujące powołanie na stanowisko urzędnika w sądzie lub jednostkach organizacyjnych prokuratury można podzielić na pozytywne (posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych, cechowanie się nieposzlakowaną opinią, posiadanie stanu zdrowia pozwalającego na zatrudnienie na określonym stanowisku, odbycie stażu urzędniczego) oraz negatywne (niekaralność za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe, brak prowadzenia przeciwko kandydatowi postępowania o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe).

Posiadanie nieposzlakowanej opinii stanowi drugą, obligatoryjną przesłankę wskazaną w komentowanym przepisie. Jak wskazano w doktrynie, „im więcej urzędników z wysokim standardem etosu, tym łatwiej o jego renomę. Chodzi tu o pewną wizję służebnego i mądrego państwa i jego służby, gdzie wymaga się od jego pracowników sprawiedliwości, rzetelności oraz roztropności i odwagi realnego rozwiązania różnego rodzaju problemów i spraw”. Jednym z elementów realizacji tego założenia jest wymaganie od urzędników sądowych i prokuratur nieposzlakowanej opinii.

Należy stwierdzić, że pojęcie "nieposzlakowanej opinii" ma charakter nieostry. Zgodnie z definicją słownikową nieposzlakowany to "taki, któremu nie można nic zarzucić; nienaganny, nieskazitelny, doskonały, zacny". W doktrynie panuje zgodność, że na pojęcie "nieposzlakowanej opinii" składają się dwa elementy. Po pierwsze, chodzi o postawę danej osoby w życiu zawodowym, publicznym i społecznym. Ocenie podlega więc dotychczasowy przebieg jej kariery zawodowej, prezentowane postawy na forum publicznym, wywiązywanie się z funkcji społecznych

i obywatelskich. Jako kryteria decydujące o nieposzlakowanej opinii można wskazać: lojalność, umiejętność przekładania interesów ogólnych nad prywatne, koleżeńskość, umiejętność współpracy z innymi ludźmi, życzliwość, powściągliwość w odwoływaniu się do zajmowanego stanowiska, cierpliwość. Ocenie podlegać będzie również realizowanie ogólnospołecznych przyjętych standardów moralnych i etycznych. Jest to główny obszar wpływający na uznanie, że dana osoba cechuje się "nieposzlakowaną opinią". Obok tego aspektu pod uwagę powinno zostać wzięte również zachowanie kandydata na urzędnika w jego życiu prywatnym. Niemniej należałoby tu zachować daleko posuniętą ostrożność. Pracodawca nie ma bowiem środków, a nawet nie powinien ingerować w sferę prywatną pracownika.

Z tego względu pracodawca powinien ograniczyć się do tych informacji o sferze prywatnej pracownika, które są mu znane (np. w wyniku przekazania przez innych pracowników czy znanych publicznie). Można powiedzieć, że konieczna jest ocena, czy kandydat na pracownika jest osobą o nieskazitelnym charakterze. Na utratę posiadania nieskazitelnego charakteru, a w konsekwencji nieposzlakowanej opinii, wpływ może mieć udział w skandalach obyczajowych, nadużywanie alkoholu, czy narkotyków, uzależnienie od hazardu, przemoc wobec rodziny, nieuczciwość w prowadzeniu działalności gospodarczej.

Należy podkreślić, że pojęcie nieposzlakowanej opinii jest wprawdzie pojęciem nieostrym, dającym duży margines swobody, to jednak brak wyraźnych granic, w jakich ocena ma być dokonywana, nie powinien być wykorzystywany w celu interpretacji rozszerzającej, wykraczającej poza powszechne akceptowane standardy moralne i etyczne. W szczególności nie jest dopuszczalne wykorzystywanie omawianej przesłanki dla oceny poglądów ideologicznych, politycznych, światopoglądowych, o ile mieszczą się one w akceptowanych standardach (tak np. przynależność do partii politycznych co do zasady nie będzie rzutować na posiadanie nieposzlakowanej opinii, może jej jednak pozbawić przynależność do partii skrajnych, prezentujących np. poglądy rasistowskie).

Wymogi sformułowane w art. 2 u.p.s.p. mają znaczenie nie tylko przy ocenie, czy kandydat spełnia warunki do zatrudnienia na stanowiskach urzędniczych w sądach i jednostkach organizacyjnych prokuratury, ale mogą również skutkować wypowiedzeniem stosunku pracy w razie stwierdzenia ich braku po stronie już zatrudnionego pracownika. W takim bowiem przypadku pracodawca powinien rozwiązać stosunek pracy, wskazując jako przyczynę niespełnienie wymogów stawianych przez komentowaną ustawę. [M. Wujczyk, Komentarz do art. 2 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, Syst.Inf.Praw.LEX]

We wskazanej ustawie zapisane zostały również obowiązki urzędnika wskazując w art. 6, że należą do nich przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa, rzetelnie i bezstronnie, sprawnie i terminowo wykonywanie powierzonych zadań, dochowywanie tajemnicy prawnie chronionej, zachowywanie się godnie i poszerzanie wiedzy zawodowej. Uregulowanie obowiązków urzędnika w akcie prawnym jakim jest ustawa wskazuje jak duża znaczenie ma selekcja odpowiednich osób na stanowiska urzędnicze w sądach i prokuraturze, bowiem w większości obowiązków te reguluje niższe rangą rozporządzenie.

Podobnie jak ma to miejsce na gruncie ustawy o pracownikach urzędów państwowych, najbardziej kontrowersyjnym obowiązkiem, bowiem wysoce niedoprecyzowanym normatywnie i trudnym do zweryfikowania (por. M. Mazuryk, Komentarz do art. 17 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, LEX/el. 2012), jest obowiązek godnego zachowania się.

Obowiązek ten należy rozumieć szeroko, tj. dotyczy on zachowania zarówno w miejscu pracy jak i zachowań w życiu prywatnym.

Obowiązek ten ma charakter etyczny i wiąże się ze stawianym urzędnikom wymogiem posiadania nieskazitelnego charakteru (W. Perdeus (w:) T. Liszcz (red.), R. Borek-Buchajczuk, W. Perdeus, Prawo urzędnicze, Lublin 2010, s. 151). Z kolei obowiązek poszerzania wiedzy zawodowej łączy się z podnoszeniem kwalifikacji, kończeniem studiów czy studiów podyplomowych, chociaż nie ma obecnie takiego ustawowego wymogu, oraz uczestnictwem w kursach i szkoleniach. Personel urzędniczy w sądach i prokuraturze musi bowiem znać zmiany w prawie materialnym i w

procedurach i umieć stosować nowe przepisy [A.Dubownik, Właściwości stosunku pracy urzędnika sądowego, [w:] Zatrudnianie pracowników sądów z perspektywy prawa pracy i zarządzania, Syst.Inf.Praw. LEX].

Istotną okolicznością podniesioną zatem przez stronę pozwaną w niniejszej sprawie jest to, że w stosunku do osób zatrudnionych na stanowisku urzędniczym obowiązują określone rygory selekcyjne.

Inaczej mówiąc osoba zatrudniona na tym stanowisku powinna cieszyć się nieposzlakowaną opinią.

Zdaniem Sądu charakter zobowiązań finansowych, które powódka zaciągała na przestrzeni kilku lat i które to zobowiązania trafiały do pracodawcy w formie zawiadomień o zajęciu wynagrodzenia powódki, świadczą o tym, że powódka tego rygoru selekcyjnego nie spełniła.

W ocenie Sądu fakt posiadania znacznych zadłużeń, w szczególności z tytułu zobowiązań alimentacyjnych stanowi o niemożności przypisania powódce posiadania nieposzlakowanej opinii.

Art. 133 k.r.o. określa ogólnie istnienie obowiązku alimentacyjnego rodziców względem dziecka, jeżeli nie jest ono w stanie utrzymać się samodzielnie, a dochody z majątku dziecka nie wystarczają na pokrycie kosztów jego utrzymania i wychowania i dziecko jest wprawdzie w stanie utrzymać się samodzielnie, ale znajduje się w niedostatku.

Zobowiązanie alimentacyjne jest to zatem podstawowy obowiązek ustawowy realizowany względem dziecka, a uchylenie się od obowiązku stanowi o naruszaniu obowiązującego porządku prawnego.

W tym zakresie nie może ująć uwadze Sądu, iż zgodnie z treścią art. 209 § 1 k.k. kto uchylił się od wykonania obowiązku alimentacyjnego określonego co do wysokości orzeczeniem sądowym, ugodą zawartą przed sądem albo innym organem albo inną umową, jeżeli łączna wysokość powstałych wskutek tego zaległości stanowi równowartość co najmniej 3 świadczeń okresowych albo jeżeli opóźnienie zaległego świadczenia innego niż okresowe wynosi co najmniej 3 miesiące podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

W niniejszej zaś sprawie materiał dowodowy potwierdził, iż powódka od 2013r. uchylała się od wykonywania obowiązku alimentacyjnego względem małoletniego syna M. Z..

Uporczywość w działaniu powódki skutkowałą złożeniem pozwu w sprawie o alimenty przez jej małżonka i wydaniem przez Sąd orzeczeń w tym przedmiocie.

W niniejszej sprawie istotne jest również to, że niektóre zobowiązania powódki i ich charakter budzą w ocenie Sądu zdumienie i wątpliwości co do celowości ich zaciągania.

Powódka bowiem zaciągała kilkunastotysięczne zobowiązania dotyczące usług telefonii komórkowej, zakupując przy tym kilka aparatów telefonicznych. W ocenie Sądu twierdzenia powódki odnośnie przyczyn zakupu powyższych nie zasługiwały na wiarę i uwzględnienie.

Zdaniem Sądu w sytuacji, gdy ktoś znajduje się w trudnej sytuacji finansowej to zawieranie umów i posiadanie kilku telefonów komórkowych, co w sposób oczywisty rodzi za sobą kolejne obciążenia finansowe, jest zupełnie niezrozumiałe.

Podkreślić również należy, że powódka mająca pełną świadomość wielości już istniejących zobowiązań finansowych, zawierając kolejno umowy o usługi telekomunikacyjne miała świadomość, że zobowiązań tych regulować nie będzie. Tym samym miała świadomość i przewidywała, że działa z pokrzywdzeniem wierzycieli.

Zdaniem Sądu w tak trudnej sytuacji życiowej powódki fakt posiadania przez nią 4-5 telefonów komórkowych jest zupełnie niezrozumiałe i obciążający ponad jakiegokolwiek możliwości finansowe powódki, a tym samym wprost zmierzający do pokrzywdzenia wierzycieli.

Takie działanie powódki jako pracownika zatrudnionego w sądzie, czyli w instytucji zaufania publicznego, a więc osoby, która winna się szczerzyć nieposzlakowaną opinią i osoby, która powinna regulować ciężące na niej zobowiązania finansowe, uznać należało za niezgodne z prawem i godzące w wizerunek pracodawcy.

Powódka bowiem, zdaniem Sądu zaciągając kolejne zobowiązania finansowe, miała świadomość, że nie będzie w stanie ich regulować.

Sąd nie znajduje tu żadnego uzasadnienia w działaniu powódki zawierającej kolejne umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych, bowiem w żaden sposób nie mogły one spowodować obniżenia istniejącego zadłużenia, a jedynie stanowić kolejne obciążenia finansowe niemożliwe do spełnienia.

W tym miejscu wskazać także należy, że sama powódka w toku rozprawy nie potrafiła w żaden logiczny sposób wytłumaczyć w jakim celu i na jaką własną działalność miałyby służyć jej telefony komórkowe. Samo stwierdzenie, że „nie wyszło” zdaniem Sądu stanowi o wręcz irracjonalnym działaniu powódki.

Nie sposób przy tym zapomnieć, że powódka była zatrudniona w wydziale karnym, a więc kwestia wyłudzeń usług telekomunikacyjnych wraz z urządzeniami bez zamiaru wywiązywania się z ciężących zobowiązań finansowych, z pewnością była jej dobrze znana. I choćby także z tego względu wobec pracowników zatrudnionych w sądach wymagania są stawiane wyżej, poza bowiem kwalifikacjami do wykonywania pracy danego rodzaju właśnie nieposzlakowana opinia, i to nie tylko w miejscu pracy, ale również w życiu prywatnym jest niezbędna.

Na gruncie przedmiotowej sprawy nie możemy ograniczać jej meritum do samych zobowiązań finansowych powódki, bo z pewnością wielu pracowników ma lub miało problemy z wywiązywaniem się z terminową spłatą zaciągniętych pożyczek, czy też kredytów. Jednakże tu istota sprawy leży w charakterze tych zobowiązań i właśnie postawie samej powódki, która jak sama wskazywała znalazła się z mężem w „spirali zadłużenia”, a mimo to zamiast konstruktywnych działań mających na celu zmniejszenie istniejącego zadłużenia, zaciągała kolejne z pełną świadomością o braku możliwości wywiązywania się z nich, a nadto w tak ciężkiej sytuacji materialnej na towary zbędne dla normalnego funkcjonowania. Zachowanie takie przeczy wymogowi posiadania nieposzlakowanej opinii, nadto z całą pewnością nie jest godnym zachowaniem pracownika sądu.

Powódka zatem nie spełniała rygoru selekcyjnego, który obowiązywał nie tylko przy podejmowaniu zatrudnienia, ale także w czasie wykonywania pracy na stanowisku urzędnika państwowego w sądzie, w konsekwencji zaś pracodawca w sposób zasadny rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Powódka zatrudniona była bowiem w szczególnej instytucji jaką jest sąd, nie jest to zwykły zakład pracy, ale instytucja, w której panują określone rygory i wymogi w związku ze sprawowanym szeroko rozumianym wymiarem sprawiedliwości.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala na uznanie, że pozwany wykazał prawdziwość i zasadność podanej przyczyny wypowiedzenia, co w pełni pozwalało na stwierdzenie, iż nie zachodzą podstawy do zastosowania art. 45 k.p.

Powódka w toku prowadzonego postępowania nie wykazała żadnych okoliczności pozwalających zakwestionować rzeczywistość podanej w treści oświadczenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Samo zanegowanie okoliczności wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, z próbą przerzucenia odpowiedzialności za zaistniałą sytuację na męża i kłopoty finansowe, jest niewystarczające do uznania, że rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione, czy też narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę.

Nie bez znaczenia w zakresie oceny przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę ma również fakt, iż także po złożeniu powyższego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę do pracodawcy wpłynęły kolejne zajęcia wynagrodzenia powódki, co dowodzi iż powódka całkowicie nie panuje nad wielością oraz skalą posiadanych zadłużeń.

Podkreślenia przy tym wymaga, iż wielokrotnie podnoszona okoliczność związana z prawidłowym przebiegiem pracy zawodowej powódki pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu, albowiem to nie niewłaściwe wykonywanie powyższych przez powódkę pracy stanowiło przyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy, a postawa którą prezentowała, a która godziła w nieposzlakowaną opinię, jaką szczycić się powinien urzędnik sądowy.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę wymaga rozważenia przede wszystkim tego, czy czynność ta nie była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) - jest to pewne minimum, które powinno spełniać każde wypowiedzenie.

Ustawodawca jednak nie poprzestaje na wzmiankowanym minimum - gdyby tak było, zbędne byłoby uregulowanie zawarte w art. 45 § 1 k.p., skoro klauzula generalna zasad współżycia społecznego została już wypowiedziana w art. 8 k.p.

Jakie zatem jeszcze okoliczności powinny być brane pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia? Z pewnością przyczyna wypowiedzenia powinna być przyczyną "słuszną", a zatem racjonalnie uzasadniającą chęć pracodawcy rozwiązania stosunku pracy. Ponieważ, jak już wzmiankowano, wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, omawiane kryterium jest pomocne co najmniej przy dyskwalifikowaniu wypowiedzeń uzasadnionych w sposób oczywiście błahy, względnie takich wypowiedzeń, u podłoża których leżałaby na przykład chęć dyskryminowania pracownika.

Nie ujawniły się (nie zostały udowodnione) inne niż powyżej sygnalizowane motywy decyzji pozwanego o zwolnieniu powódki, odmienne twierdzenia i zeznania powódki w tej kwestii nie zostały poparte żadnymi dowodami.

Sąd w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, że do spełnienia dyspozycji art. 30 § 4 k.p. wystarczy, że przyczyna została prawidłowo skonkretyzowana i jest prawdziwa, tj. rzeczywiście istniejąca. Dopiero po stwierdzeniu, że tak jest sąd przystępuje do oceny zasadności wypowiedzenia. Ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie nie może przy tym ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika mogą także przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dn. 17.05.2016r., I PK 155/15).

Mając powyższe na względzie, Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 k.p. - a contrario powództwo oddalił.

Z uwagi na sytuację majątkową powódki Sąd uznał, iż zasadne jest odstąpienie od obciążania jej kosztami procesu, w myśl art. 102 k.p.c.

Przepis art. 102 k.p.c. urzeczywistniający zasadę słuszności, jako wyjątkowy nie konkretyzuje „wypadków szczególnie uzasadnionych”, toteż ich kwalifikacja należy do sądu, który winien mieć na względzie całokształt okoliczności konkretnej sprawy i zasady współżycia społecznego. Do kręgu okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek z art.102 k.p.c. należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i będące na „zewnątrz” procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony (zob. Komentarz do kodeksu postępowania cywilnego..., tom I, pod red. prof. dr hab. T. Erecińskiego, WP LexisNexis, W-wa 2002, k.268).

W aspekcie przywołanych kryteriów Sąd Rejonowy uznał, że w niniejszej sprawie wystąpił wypadek szczególnie uzasadniony przemawiający za nieobciążaniem w całości powódki kosztami procesu. Brak jest ustawowej definicji

„wypadków szczególnie uzasadnionych” oraz brak jest obiektywnych kryteriów i mierników przemawiających za zasądzeniem od strony przegrywającej tylko części kosztów albo nieobciążaniem jej w ogóle kosztami.

W tym przypadku, w ocenie Sądu, za zastosowaniem dobrodziejstwa płynącego z art. 102 k.p.c. przemawia bardzo trudna sytuacja majątkowa powódki. Wprawdzie powódka podjęła zatrudnienie, jednakże na swoim utrzymaniu ma nadal syna i liczne zobowiązania finansowe, co wskazuje na to, iż powódka w chwili orzekania pozostawała w trudnej sytuacji finansowej.