

Sygn. akt V Pa 32/13

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2013 r.

**Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Miniecka (spr.)
Sędziowie:	SSO Marzena Głuchowska SSO Piotr Leń
Protokolant:	st. sekr. sądowy Beata Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 12 września 2013r. w Kaliszu

apelacji powoda M. N.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 kwietnia 2013 r. sygn. akt IV P 157/12

w sprawie z powództwa **M. N.**

przeciwko **Inspektoratowi Nadzoru Budowlanego dla Miasta K.**

o przywrócenie do pracy

1. **Oddala apelację.**

2. **Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

## UZASADNIENIE

Powódka M. N. wniosła pozew przeciwko Powiatowemu Inspektoratowi Nadzoru Budowlanego dla Miasta K. o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu żądania powódka podniosła, że podane jej przyczyny nie uzasadniają rozwiązania z nią umowy o pracę na podstawie art. 52 §1 k.p. Ponadto podała, że jest pracownikiem chronionym z uwagi na wiek przedemerytalny i pozwany, nie mogąc dokonać wypowiedzenia umowy o pracę, podjął próbę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego dla Miasta K. wniósł o oddalenie odwołania podnosząc, że powódka posługiwała się sfałszowanymi dokumentami dotyczącymi uprawnień budowlanych. W związku z taką okolicznością pracodawca utracił zaufanie do pracownika i rozwiązał stosunek pracy dyscyplinarnie.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2013r. powództwo oddalił, nie obciążając powódki kosztami postępowania. Rozstrzygnięcie powyższe zapadło w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powódka M. N. jest 58-letnim inżynierem budownictwa. Tytuł ten powódka uzyskała w 1994 roku po odbyciu wyższych, zawodowych, zaocznych studiów na Wydziale Budownictwa i Architektury Politechniki (...). Powódka była pracownikiem Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego dla miasta K. od 01.07.1999 roku. Wcześniej powódka pracowała w Urzędzie Miejskim w K. w Wydziale Budownictwa i Gospodarki Gruntami. Ostatnio była zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku starszego inspektora w pełnym wymiarze czasu pracy. Prawie od początku swej pracy posiadała upoważnienie do zastępowania Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego J. W..

W dniu 20.03.1991 r. powódka uzyskała z Urzędu Wojewódzkiego w K. decyzję nr (...), z dnia 15.03.1991 r., o stwierdzeniu przygotowania zawodowego do pełnienia samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie. Decyzja ta stwierdzała, że powódka posiada przygotowanie zawodowe upoważniające do wykonywania samodzielnej funkcji kierownika budowy i robót w specjalności konstrukcyjno-inżynierskiej w zakresie dróg i lotniskowych dróg startowych oraz manipulacyjnych. Na podstawie tej decyzji powódka została upoważniona do kierowania, nadzorowania i kontrolowania budowy i robót, kierowania i kontrolowania wytwarzania konstrukcyjnych elementów budowlanych oraz oceniania i badania stanu technicznego w zakresie budowli dróg, lotniskowych dróg startowych i manipulacyjnych, typowych przepustów i mostów oraz sporządzania w budownictwie osób fizycznych projektów budowli nie będących budynkami. Przy zatrudnieniu u pozwanego, powódka przedłożyła decyzję o stwierdzeniu przygotowania zawodowego. Dokument został skserowany, poświadczony za zgodność z oryginałem przez K. F. i dołączony do akt osobowych. Znajdujący się w aktach dokument ma odmienną treść od oryginału uzyskanego przez powódkę z Urzędu Wojewódzkiego. W dokumencie pominięto zapis o posiadaniu przygotowania zawodowego w zakresie dróg i lotniskowych dróg startowych i manipulacyjnych oraz zmieniono upoważnienie. W myśl przedłożonego pracodawcy dokumentu powódka jest upoważniona do kierowania, nadzorowania i kontrolowania budowy i robót, kierowania i kontrolowania wytwarzania konstrukcyjnych elementów budowlanych oraz oceniania i badania stanu technicznego w zakresie wszelkich budynków oraz innych budowli, z wyłączeniem linii, węzłów i stacji kolejowych, dróg i nawierzchni lotniskowych, mostów, budowli hydrotechnicznych i wodnomelioracyjnych, sporządzania w budownictwie jednorodzinnych, zagrodowym oraz innych budynków o kubaturze do 1000 m<sup>3</sup>, projektów w zakresie rozwiązań konstrukcyjno-budowlanych wszelkich budynków i budowli, sporządzania projektów w zakresie rozwiązań architektonicznych budynków inwentarskich i gospodarczych, adaptacji projektów powtarzalnych innych budynków oraz sporządzania planów zagospodarowania działki związanych z realizacją tych budynków.

Od dnia 04.05.2010 r. stanowisko Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego dla Miasta K. objęła D. W.. Powódce powierzono zakres obowiązków, w szczególności powódka wykonywała działalność inspekcyjną w zakresie prawidłowości przebiegu procesu budowlanego i utrzymania obiektów budowlanych oraz przygotowania projektów decyzji i postanowień dotyczących obiektów budowlanych, takich jak decyzji nakazujących zaniechanie dalszych robót budowlanych bądź rozbiórkę obiektu budowlanego. Tym samym cały zakres powierzonych powódce zadań, związanych z zajmowanym stanowiskiem, sprowadzał się do kwestii związanych z budynkami. Przez pewien okres czasu powódka miała pod swą opieką akta osobowe pracowników. W 2007 roku kontrolę pozwanego przeprowadzała Najwyższa Izba Kontroli. Ustalono wówczas posiadanie przez powódkę uprawnień takich samych jak u pozostałych pracowników. W 2011 roku w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego przeprowadzono kontrolę w przedmiocie gospodarki finansowej. Ujawniono szereg nieprawidłowości. W styczniu 2012 Prezydent K. wystosował wystąpienie pokontrolne. W szczególności dużo zastrzeżeń było do pracy powódki. Wojewódzki Inspektor Nadzoru budowlanego zwrócił się do Powiatowego Inspektora o przesłanie uprawnień podległych mu pracowników. W dniu 27.02.2012 r. powódka poinformowała swą przełożoną, że w jej aktach osobowych znajdują się sfalszowane uprawnienia. D. W. sporządziła z tej rozmowy notatkę i wpięła w akta pracownicze. Następnie zwróciła się do Urzędu Wojewódzkiego o przesłanie duplikatu uprawnień powódki. Po nadesłaniu dokumentu okazało się, że uprawnienia powódki są rozbieżne. Dokument wpięty do akt osobowych nie jest dokumentem potwierdzającym uprawnienia posiadane przez powódkę. Powódka zwróciła się do K. F. o wypięcie z jej akt nieprawdziwego dokumentu. K.

F.odmówiła i zgłosiła doniesienie do Prokuratury. Sprawa 1 Ds.- 1079/12 zakończyła się wydaniem postanowienia o umorzeniu dochodzenia z uwagi na przedawnienie. Postanowienie to jest prawomocne. W dniu 27.03.2012 r. powódka otrzymała oświadczenie woli pracodawcy z dnia 26.03.2012 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Decyzja taka zapadła w wyniku sugestii Wojewódzkiego Inspektora Nadzoru Budowlanego. Jako przesłankę rozwiązania stosunku pracy podano ujawnienie braku uprawnień zawodowych do pracy i utratę zaufania pracodawcy. Nie było żadnego wcześniejszego konfliktu między Powiatowym Inspektorem a powódką. W odpowiedzi na pozew pracodawca sprecyzował, że chodziło mu o posługiwanie się przez powódkę sfałszowanymi uprawnieniami.

Sąd I instancji przy tak ustalonym stanie faktycznym i jego ocenie uznał rozwiązanie z powódka umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt.1 k. p. za zgodne z prawem. Stwierdził, iż pracodawca nie podał podstawy prawnej swej decyzji, ale obowiązujące przepisy nie wymagają tego co potwierdził Sąd Najwyższy. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. pracodawca ma podać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. W tym przypadku tą przesłanką było „ujawnienie braku uprawnień zawodowych do pracy na zajmowanym stanowisku pracy jak również utrata zaufania pracodawcy”. Rozwiązanie nastąpiło z dniem doręczenia oświadczenia, było dokonane na piśmie bez przekroczenia terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. z pouczeniem o prawie odwołania do sądu. Pod względem formalnym pracodawca nie naruszył zatem żadnych przepisów obowiązującego prawa. Takie rozwiązanie stosunku pracy nie jest obowiązkiem, lecz uprawnieniem pracodawcy. W kodeksie pracy nie wymieniono sytuacji uprawniających do zastosowania takiego trybu. Pracodawca dokonuje kwalifikacji zachowania pracownika, musi się jednak liczyć z oceną sądu.

Powódka zajmowała bardzo ważne stanowisko, wymagające przestrzegania prawa. Nie można dopuścić do tego, aby osoba będąca inspektorem nadzoru budowlanego łamała prawo czy korzystała z sytuacji powstałych w następstwie jego łamania. Musi być nieskazitelnego charakteru. Tylko taka osoba posiada zaufanie pracodawcy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 02.06.1997 r., I PKN 193/97, takie rozwiązanie stosunku pracy jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

Sąd Rejonowy zauważył, iż redakcja przesłanki, skutkującej rozwiązaniem stosunku pracy, nie jest najszcześniejsza, jednakże zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 19.08.1999 r., I PKN 223/99, związanie sądu przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, podanymi w piśmie pracodawcy, nie oznacza konieczności ustalenia ich w formie odpowiadającej co do każdego szczegółu redakcji pisma pracodawcy. Ponadto brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (wyrok Sądu Najwyższego z 26.05.2000 r., I PKN 670/99). Zdaniem sądu powódka miała pełną świadomość zaistniałej sytuacji, sama poinformowała o fałszywych uprawnieniach bojąc się dalszych skutków, z uwagi na żądanie uprawnień przez Wojewódzkiego Inspektora. To było głównym zarzutem wobec powódki, były jednak także inne związane z niegospodarnością wynikające z kontroli Urzędu Miasta K.. Zdaniem Sądu tylko powódka mogła posługiwać się nieprawdziwym dokumentem i liczyć na profity związane z treścią dokumentu. Żadna z innych osób zatrudnionych u pozwanego nie była i nie jest zainteresowana ewentualnymi skutkami jakie mógłby wywołać sfałszowany dokument.

Sąd I instancji dokonał oceny żądania powódki z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego odwołując się do wyroku z dnia 27.11.1975 r., I PR 37/75. Zdaniem sądu nie zasługuje na uwzględnienie roszczenie pracownika, urzędnika administracji, posługującego się fałszywym dokumentem. Taka osoba sama dyskwalifikuje się z zajmowanego stanowiska. Bez znaczenia jest, czy dokument wywołał jakiś skutek w przeszłości. Wobec powyższego Sąd I instancji uznał za zasadne oddalenie roszczenia powódki, uznając, że posługiwanie się sfałszowanymi uprawnieniami do wykonywania pracy jest szczególnie naganne w przypadku osoby zajmującej tak znaczące stanowisko w administracji specjalnej. Stwierdził, że powódka nie może powrócić do pracy w przypadku, gdy stwierdzono posługiwanie się przez nią nieprawdziwymi, sfałszowanym uprawnieniami. Dokonywała bowiem czynności kontrolnych mających istotne znaczenie dla obywateli i naraziła dobre imię pracodawcy oraz mogła

otworzyć osobom, co do których wydano negatywne decyzje, możliwość ich wzruszenia. Jednocześnie Sąd nie obciążył powódki kosztami postępowania biorąc pod uwagę wiedzę wcześniejszych przełożonych co do posiadanych kwalifikacji.

Apelację wniosła powódka, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w pkt. 1 w całości, zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 52 § 1 k.p. poprzez niewłaściwe jego zastosowanie polegające na przyjęciu, iż powódka rzeczywiście dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, pomimo, iż w okolicznościach niniejszej sprawy brak było podstaw do jego zastosowania;

b) art. 52 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie pomimo, iż w okolicznościach niniejszej sprawy zachodziły podstawy do jego zastosowania, pozwany bowiem dokonał rozwiązania z powódka stosunku pracy po upływie określonego w tym przepisie terminu od daty powzięcia wiadomości o okolicznościach, które w ocenie pozwanego stanowiły podstawę rozwiązania z powódka umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;

c) art. 30 § 4 k.p. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, iż oświadczenie pozwanego dotyczące rozwiązania z powódka umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia spełnia warunki określone w tym przepisie w zakresie wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz na przyjęciu, iż właśnie te przyczyny stanowiły podstawę do rozwiązania z powódka umowy o pracę.

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnej analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, polegające na braku dokonania wnikliwej oceny wiarygodności przeprowadzonych w sprawie dowodów na okoliczności mające istotne znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w postaci:

a) przyznania waloru wiarygodności zeznaniom Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w K.D. W. w zakresie w jakim zeznała, iż to powódka sama poinformowała w dniu 27.02.2012r. o tym, iż jej uprawnienia zawodowe znajdujące się w jej aktach osobowych są sfalszowane;

b) odmowy waloru wiarygodności zeznaniom powódki co do tego, iż to nie ona dokonała sfalszowania jej uprawnień zawodowych oraz co do tego, iż nie posiadała wiedzy w zakresie znajdowania się w jej aktach osobowych sfalszowanych uprawnień do czasu wręczenia jej przez pozwanego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;

c) przyznanie waloru wiarygodności zeznaniom świadka K. F., w zakresie w jakim świadek zeznał, iż to powódka zwróciła się do w/w o wypięcie z akt osobowych powódki dokumentu potwierdzającego posiadanie przez nią uprawnień zawodowych;

d) przyznanie waloru wiarygodności zeznaniom świadka G. G., w zakresie w jakim świadek zeznał, iż powódka przechowywała i porządkowała akta osobowe pracowników.

3. Błąd w ustaleniach faktycznych będących konsekwencją błędnej oceny dowodów polegających na przyjęciu, iż to powódka dokonała sfalszowania dokumentu stwierdzającego jej uprawnienia zawodowe oraz na przyjęciu, iż to powódka w dniu 27.02.2012r. poinformowała swoją przełożoną o tym, iż w jej aktach osobowych znajdują się sfalszowane uprawnienia, jak również na przyjęciu, iż to powódka zwróciła się do świadka K. F. o wypięcie z jej akt osobowych nieprawdziwego dokumentu stwierdzającego jej uprawnienia zawodowe.

W związku z powyższymi zarzutami wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

1. przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach,

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,
3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

ewentualnie

1. o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Kaliszu do ponownego rozpoznania i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem II instancji według norm przepisanych.

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

Apelacja powódki nie jest uzasadniona i nie zasługuje na uwzględnienie. Zarzut naruszenia prawa materialnego nie jest uzasadniony.

Sąd I instancji właściwie zastosował przepisy prawa materialnego przyjmując, że rozwiązanie z powódka umowy o pracę bez wypowiedzenia nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę wskazał na ujawnienie braku uprawnień zawodowych do pracy na zajmowanym stanowisku oraz na utratę zaufania do powódki. Jak zauważył sąd I instancji sformułowanie to nie jest precyzyjne, gdyż, jak wynika z odpowiedzi na pozew, pracodawca wskazuje nie tyle na ujawnienie samego faktu braku posiadania przez powódkę uprawnień zawodowych do pracy na zajmowanym stanowisku, co raczej na posłużenie się przez powódkę sfałszowanym dokumentem, a tym samym wprowadzenie pracodawcy w błąd co do posiadanych przez nią kwalifikacji. Wiadomość o tym pracodawca powziął dopiero w momencie poinformowania go o tym przez samą powódkę, czyli jak wynika ze sporządzonej notatki znajdującej się w aktach osobowych powódki, w dniu 27 lutego 2012 r.

Sąd I instancji odwołał się do wyroku z dnia 13 listopada 2012 r. III PK 4/12 ( LEX nr 1276226), w którym Sąd Najwyższy wskazał, iż oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zasadniczo nie musi być przygotowywane przez osoby specjalizujące się w prawie pracy. Powinien to móc uczynić sam pracodawca w przypadkach typowych. Stawianie zbyt wysokich wymagań co do sformułowania przyczyny sprzyja negatywnemu postrzeganiu prawa pracy jako nieelastycznego narzędzia kształtowania relacji zatrudnienia. Warto zatem wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia kształtować tak z punktu widzenia interesu pracownika jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim - z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy. Nie chodzi zatem o restrykcyjne podejście do podanej pracownikowi przyczyny jeżeli wskazywane zdarzenie rzeczywiście miało miejsce. Ponadto przy ocenie, czy miało miejsce ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 KP), należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. I PKN 300/97, OSNP 1998/14/424, M. Prawn. 1998/9/362).

Powódka miała świadomość braku posiadania takich uprawnień zawodowych do pracy na zajmowanym stanowisku, jakie wynikały ze znajdującego się w jej aktach osobowych dokumentu. Sama zgłosiła przecież ten fakt przełożonej. Miała zatem pełną świadomość braku posiadania takich uprawnień, jakie wynikały z tego dokumentu. Pracodawcy nie chodziło w istocie o sam fakt ujawnienia braku uprawnień zawodowych do pracy, lecz o to, iż powódka wiedziała o nieprawdziwym dokumencie i mimo braku wymaganych uprawnień wykonywała obowiązki wynikające z przydzielonego jej zakresu zadań. W gruncie rzeczy chodziło zatem o posługiwanie się przez powódkę sfałszowanym dokumentem dotyczącym uprawnień budowlanych, tak jak zostało to doprecyzowane przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew. Nie budzi zatem wątpliwości, iż takie postępowanie powódki należy zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka w kontekście podanej jej przyczyny wiedziała jaka jest rzeczywista przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę i podjęła obronę z podanym jej zarzutem.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. , gdyż zebrany w sprawie materiał nie daje podstawy do przyjęcia, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło po upływie przewidzianego w nim terminu. Pracodawca powziął wiadomość o braku posiadania przez powódkę takich uprawnień zawodowych do pracy na zajmowanym stanowisku, jakie wynikały ze znajdującego się w jej aktach osobowych dokumentu, w dniu 27 lutego 2012 r., co wynika jednoznacznie ze sporządzonej w tym dniu notatki. Rozwiązania z powódką umowy o pracę dokonał natomiast w dniu 27 marca 2012 r. Zatem wymagany przez art. 52 § 2 k.p. miesięczny termin został przez pracodawcę zachowany.

Natomiast co do zarzutu naruszenia art. 30 § 4 k.p. dotyczącego nieprawdziwości podanej powódce przyczyny, to podnieść należy, iż pracodawcy wskazującemu na ujawnienie braku uprawnień powódki do pracy na zajmowanym stanowisku nie chodziło o to, że powódka nie miała uprawnień do pracy na zajmowanym stanowisku lecz o to, że nie miała pełnych uprawnień budowlanych, wynikających ze znajdującego się w jej aktach osobowych dokumentu a koniecznych do wykonywania zadań z przydzielonego jej zakresu obowiązków. Skoro zakres powierzonych powódce zadań, związanych z zajmowanym stanowiskiem, sprowadzał się do kwestii związanych z budynkami to powódka nie miała odpowiednich uprawnień w tym zakresie. Ujawnienie braku uprawnień powódki do pracy na zajmowanym stanowisku pracodawca powiazał ze znajdującym się w aktach osobowych powódki sfalszowanym dokumentem, który nie mógł być złożony przez nikogo innego poza powódką. Nie ma zatem podstaw do przyjęcia, że pierwsza z podanych powódce przyczyn jest nieprawdziwa. Rację ma natomiast skarżąca, iż druga z podanych przyczyn, w postaci utraty zaufania, jest zbyt ogólnikowa jeżeli nie precyzuje się przy tym żadnych przyczyn utraty zaufania, chyba że chodziło pracodawcy o sfalszowanie dokumentu, czy posługiwanie się tym dokumentem. Generalnie utrata zaufania nie uzasadnia rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Może natomiast stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Kolejny podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. także nie zasługuje na uwzględnienie. Wbrew temu zarzutowi Sąd I instancji dokonał prawidłowej i wszechstronnej oceny dowodów odmawiając przy tym wiarygodności zeznaniom powódki, iż nie wiedziała ona o sfalszowaniu uprawnień i nie informowała o powyższym przełożonej oraz przyjmując, że to powódce zależało na posługiwaniu się sfalszowanymi uprawnieniami. Sąd I instancji poczynił w tym zakresie prawidłowe ustalenia faktyczne, które mają pełne oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, a które sąd odwoławczy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Zeznania świadka K. F. w powiązaniu z zeznaniami świadka I. G. pozwalały na przyjęcie, iż powódce można przypisać ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na posłużeniu się sfalszowanym dokumentem w zakresie posiadanych przez nią uprawnień. Trafnie również sąd I instancji przyjął, że przywrócenie powódki do pracy nie jest możliwe z punktu widzenia zgodności jej żądania z zasadami współżycia społecznego. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania odwoławczego może zaś podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r. II PK 250/11 OSNP 2013/11-12/127, M. P. Pr. 2012/11/598 -602, LEX 1226630). Nawet gdyby przyjąć, iż pracodawca powoływał się w toku procesu na inne przyczyny niż te, które wskazał powódce w pisemnym oświadczeniu, co w ocenie sądu odwoławczego nie zachodzi, to żądanie powódki o przywrócenie do pracy nie może zostać uwzględnione ze względu na jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Nie może bowiem korzystać z ochrony prawnej pracownik administracji państwowej posługujący się sfalszowanym dokumentem w zakresie posiadanych przez niego uprawnień.

W tym stanie rzeczy apelacja jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą orzeczono na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163 poz.1348 ze zm.).