

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

| | |
|---|--|
| Przewodniczący: SSO Ewa Wronka | |
| Sędziowie: SO Dorota Czyżewska SR (del.) Krzysztof Kopciewski (spr.) | |
| Protokolant: Aneta Strynowicz | |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 marca 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa D. K. (1)

przeciwko Ośrodkowi (...)w Ł.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 20 sierpnia 2018 roku sygn. akt VII P 705/16

1. prostuje komparację wyroku z dnia 20 sierpnia 2018 roku w ten sposób, iż po słowach „przywrócenie do pracy” wpisuje „i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy”;
2. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywraca D. K. (1) do pracy u pozwanego Ośrodka (...) w Ł. na dotychczasowe warunki płacy i pracy oraz zasądza od Ośrodka (...) w Ł. na rzecz D. K. (1) wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w wysokości po (...) brutto miesięcznie, począwszy od dnia 02 lipca 2016 roku do dnia przywrócenia do pracy – pod rygorem zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni i zasądza od Ośrodka (...) w Ł. na rzecz D. K. (1) kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. oddala apelację w pozostałym zakresie;
4. zasądza od Ośrodka (...) w Ł. na rzecz D. K. (1) kwotę 2.145 zł (dwa tysiące sto czterdzieści pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej oraz kwoty 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od apelacji.

Krzysztof Kopciewski Ewa Wronka Dorota Czyżewska

UZASADNIENIE

D. K. (1) wniosła pozew przeciwko Ośrodkowi (...) w Ł., domagając się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenia w wysokości po 3840 złotych miesięcznie za cały czas pozostawania bez pracy, tj. od dnia 2 lipca 2016r. do dnia wydania wyroku, a nadto zasądzenia od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podała, że był zatrudniony w u poznanej na podstawie umowy o pracę od kwietnia 2004 roku na stanowisku referenta ds. świadczeń rodzinnych, wychowawczych i alimentacyjnych. Od kwietnia 2016r. zakres obowiązków powódki znacznie się zwiększył, gdyż poza obsługą świadczeń alimentacyjnych musiała się zajmować także świadczeniami rodzinnymi i wychowawczymi, w tym nowym programem „500+”. Zwiększenie zakresu obowiązków powodowało, iż powódka pracowała po 12 godzin dziennie. W dniu 1 lipca 2016r. powódka otrzymała od pracodawcy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych. Powódka zaznaczyła, iż jest pracownikiem objętych ochroną przedemerytalną z art. 39 k.p. Ponadto wskazała, iż powody wskazane w oświadczeniu nie zaistniały, a tym samym rozwiązanie umowy o pracę jest wadliwe i dokonane z naruszeniem przepisów prawa (pozew k. 1-9)

W odpowiedzi pozwany Ośrodek (...) w Ł. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podano, że pozwany rozwiązał z powódką umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 k.p. Pozwany zwrócił uwagę, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką są prawdziwe, a powódka naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

(odpowiedz na pozew k. 65-68)

Pismem z dnia 19 grudnia 2016r. pełnomocnik powódki zmodyfikował powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia w wysokości po 4838,56 zł miesięcznie za cały okres pozostawania bez pracy, tj. od 2 lipca 2016r. do wydania wyroku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wymagalności do dnia zapłaty. (k. 102-107)

Wyrokiem z dnia 20 sierpnia 2018 roku Sąd rejonowy dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i obciążył powódkę kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, iż D. K. (1) była zatrudniona w Ośrodku (...) w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 maja 2004r. do 1 lipca 2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego inspektora ds. świadczeń rodzinnych, wychowawczych i alimentacyjnych.

Dowód: umowa o pracę – k. 13, umowa o pracę k. 14, porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę k. 13-14, świadectwo pracy k. 17,

W roku 2016r. planowana była redukcja etatów w Ośrodku (...) w Ł., z uwagi na małą ilość obowiązków wykonywanych przez pracowników Działu Świadczeń Rodzinnych, Wychowawczych i Alimentacyjnych.

Dowód : zeznania świadka M. H. k.177-182, zeznania świadka B. K. k. 237-241, zeznania świadka M. K. k. 273-277, przesłuchanie pozwanej D. P. (1) nagranie k. 322

Powódka od kwietnia 2016r. pracowała w nowopowstałym Dziale Świadczeń Rodzinnych, Wychowawczych i Alimentacyjnych. Dział ten powstał z połączenia dwóch komórek organizacyjnych pozwanego Ośrodka. W nowym dziale zatrudnionych było czterech pracowników. Warunki lokalowe siedziby pracodawcy powódki były trudne. Dział w którym pracowała powódka zajmował jeden pokój. Jednakże do przyjmowania wniosków w okresie od kwietnia do czerwca 2016r. wyznaczano dodatkowo inne pokoje.

Dowód: porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę k. 13-14, zeznania świadka M. H. k.177-182, zeznania świadka M. T. k. 182-185, zeznania świadka S. S. k. 215-223, k. 236-237, zeznania świadka B. K. k. 237-241, zeznania

świadka M. B. (1) k. 256-261, zeznania świadka M. K. k. 273-277, przesłuchanie powódki k. 295- 298, przesłuchanie pozwanej D. P. (1) nagranie k. 322

Od 1 kwietnia 2016r. zakres obowiązków powódki zmienił się, gdyż od tego czasu miała zajmować się obsługa świadczeń alimentacyjnych oraz świadczeniami rodzinnymi i wychowawczymi, w tym nowym programem „Rodzina 500+”.

Dowód : zakres obowiązków powódki k. 20, protokół spotkania z dnia 09.05.2016r. k. 23-25, zeznania świadka M. H. k.177-182, zeznania świadka M. T. k. 182-185, zeznania świadka S. S. k. 215-223, k. 236-237, zeznania świadka B. K. k. 237-241, zeznania świadka M. B. (1) k. 256-261, zeznania świadka M. K. k. 273-277, przesłuchanie powódki k. 295-298, przesłuchanie pozwanej D. P. (1) nagranie k. 322

Z uwagi na wejście w życie ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci i koniecznością realizacji zadań związanych z programem „Rodzina 500+” Dyrektor Ośrodka zaproponowała aby w okresie od kwietnia do czerwca 2016r. zatrudnić nowych pracowników. Pracownicy Działu Świadczeń Rodzinnych, Wychowawczych i Alimentacyjnych, w tym powódka, zainteresowani byli jednak wykonywaniem zadań poza normalnymi godzinami pracy za dodatkową gratyfikacją. Do realizacji zadań związanych z programem „Rodzina 500+” zostali zatrudnieni jednak dodatkowo pracownicy, którzy pracowali w oparciu o umowy zlecenia. Pracownicy Działu Świadczeń Rodzinnych, Wychowawczych i Alimentacyjnych w okresie od kwietnia do czerwca 2016r. pracowali w godzinach nadliczbowych. Pracownicy zatrudnieni na umowie zlecenia sporządzali decyzje dotyczące świadczeń wychowawczych w wymiarze do 50 dziennie.

Dowód : ewidencja czasu pracy w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2016r. k. 81, protokół spotkania z dnia 09.05.2016r. k. 23-25, umowy zlecenia k. 86-97, zeznania świadka M. H. k.177-182, zeznania świadka M. T. k. 182-185, zeznania świadka S. S. k. 215-223, k. 236-237, zeznania świadka B. K. k. 237-241, zeznania świadka M. B. (1) k. 256-261, zeznania świadka M. K. k. 273-277, przesłuchanie powódki k. 295- 298, przesłuchanie pozwanej D. P. (1) nagranie k. 322

Decyzje sporządzane w związku z realizacją programu „Rodzina 500+” wydawane były na podstawie procedury z kodeksu postępowania administracyjnego, związane były z pozyskiwaniem danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Urzędu Skarbowego. Wymagały również sporządzenia list wypłat. Pracownicy realizujący zadania z programu „Rodzina 500+” dysponowali podręcznikiem instruktażowym jak również została uruchomiona infolinia dla urzędników. W przypadku braku problemów sporządzenie jednej decyzji z programu „500+” zajmowało około 7 minut.

Dowód: zeznania świadka M. H. k.177-182, zeznania świadka M. T. k. 182-185, zeznania świadka S. S. k. 215-223, k. 236-237, zeznania świadka B. K. k. 237-241, zeznania świadka M. B. (1) k. 256-261, zeznania świadka M. K. k. 273-277, przesłuchanie powódki k. 295- 298, przesłuchanie pozwanej D. P. (1) nagranie k. 322

W dniu 9 maja 2016r. odbyło się spotkanie Dyrektora Ośrodka (...) w Ł. z pracownikami Działu Świadczeń Rodzinnych, Wychowawczych i Alimentacyjnych. Na spotkaniu tym Dyrektor Ośrodka omówiła z pracownikami problemy przy realizacji programu „Rodzina 500+”. Na spotkaniu tym Dyrektor Ośrodka ustalił podział pracy w ten sposób, że powódka miała wykonywać zadania związane z wprowadzaniem wniosków i wystawianiem decyzji na 1-sze dziecko w wymiarze 10 decyzji dziennie oraz funduszem alimentacyjnym. Dodatkowo Dyrektor wskazała, aby codziennie do godziny 15:30 pracownicy Działu (...) raportowali wyniki swojej pracy drogą mailową do Dyrektora Ośrodka.

Pismem datowanym na dzień 9 maja 2016r. Dyrektor Ośrodka (...) w Ł. wydała pisemne polecenie, że w tygodniowym okresie czasu pracy powódka ma sporządzić 50 decyzji administracyjnych w ramach programu „Rodzina 500+”.

Dowód: polecenie służbowe z dnia 9 maja 2016r. k. 21, protokół spotkania z dnia 09.05.2016r. k. 23-25, raporty - wiadomości e-mail k. 31-50, zeznania świadka M. T. k. 182-185, zeznania świadka S. S. k. 215-223, k. 236-237, zeznania świadka M. B. (1) k. 256-261, przesłuchanie powódki k. 295- 298, przesłuchanie pozwanej D. P. (1) nagranie k. 322

Powódka w maju 2016r. pracowała przez 18 dni roboczych. W tym czasie sporządziła 98 decyzji zakresu świadczeń wychowawczych. W czerwcu 2016r. powódka pracowała przez 14 dni roboczych. W tym czasie sporządziła 55 decyzji z zakresu świadczeń wychowawczych (Program 500+). W okresie od kwietnia do czerwca 2018r. wydała również 7 decyzji w zakresie świadczeń alimentacyjnych.

Dowód: raporty - wiadomości e-mail k. 31-50, rejestr decyzji k. 51-52, rejestr decyzji k. 122-133, k. 141-173, wydruki z systemu k. 302-306, rejestr decyzji o świadczenie alimentacyjne k. 306,

W okresie od 8 czerwca do 17 czerwca 2018 roku powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym. W dniu 29 czerwca 2016r. powódka otrzymała polecenie służbowe pracy w godzinach nadliczbowych, tj. od godziny 16.00 do 20.00, z uwagi na konieczność przygotowania i sprawdzenia list wypłat świadczeń z programu „500+”.

Dowód: informacja o zaległym urlopie k. 18, polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych k. 27, wiadomości e-mail k. 30, kara ewidencji czasu pracy – akta osobowe powódki k. B/114, przesłuchanie powódki k. 295- 298, przesłuchanie pozwanej D. P. (1) nagranie k. 322

W dniu 27 czerwca 2016r. został przeprowadzony kontrola wewnątrz raportów sporządzanych przez powódkę. Z przeprowadzonej kontroli wynikało, iż powódka nie była w stanie przedstawić dokumentów, który świadczyły by o wykonywanych przez nią czynnościach w dniu 23 i 24 czerwca 2018r.

Dowód : protokół kontroli z dnia 27.06.2016r. k. 80 , zeznania świadka M. B. (1) k. 256-261, przesłuchanie pozwanej D. P. (1) nagranie k. 322

Powódka w miesiącu czerwcu odpowiedzialna była za przygotowanie (sprawdzenie) list wypłat dotyczących świadczeń wychowawczych. W dniu 29 czerwca 2016r. powódka poinformowała Dyrektora Ośrodka, iż listy te nie zostaną sporządzone w terminie. Dyrektor Ośrodka zmuszona była oddelegować pracowników innych działów do pomocy w realizacji tego zadania, kosztem realizacji zadań innych działów. Listy wypłat świadczeń wychowawczych zostały sporządzone w terminie.

Dowód: pismo z dnia 29.06.2016r. k. 83, notatka służbowa z dnia 29.06.2016r. k. 84, zeznania świadka M. H. k.177-182, zeznania świadka M. T. k. 182-185, zeznania świadka S. S. k. 215-223, k. 236-237, częściowo przesłuchanie powódki k. 295- 298, przesłuchanie pozwanej D. P. (1) nagranie k. 322

W dniu 28 czerwca 2016r. odbyło się spotkanie Dyrektora Ośrodka (...) w Ł. z pracownikami Działu (...). Na spotkaniu tym Dyrektor Ośrodka przedstawił informację, iż istnieją obawy co do terminowej realizacji programu „Rodzina 500+”, a program ten jest priorytetowym zadaniem do wykonania, a tym samym Sekretarz gminy wymaga raportowania przebiegu pracy. Na spotkaniu w dniu 28 czerwca 2016r. powódka wskazała, iż jest w stanie sporządzić dziennie 8 decyzji z programu „500+”.

W dniu 28 czerwca 2016r. powódka została ukarana karą porządkową nagany, z powodu niezastosowania się do polecenia służbowego z dnia 9 maja 2016r., a w szczególności opieszałość w prowadzeniu postępowań administracyjnych dotyczących realizacji programu „Rodzina 500+”

Dowód: informacja o wymierzeniu kary nagany z 28.06.2016r. k. 18 , protokół spotkania z dnia 28.06.2016r. k. 22, pismo (...) Urzędu (...) k. 79 , zeznania świadka M. T. k. 182-185, zeznania świadka S. S. k. 215-223, k. 236-237, zeznania świadka M. K. k. 273-277, przesłuchanie powódki k. 295- 298, przesłuchanie pozwanej D. P. (1) nagranie k. 322

W dniu 29 czerwca 2016r. odbyło się spotkanie Dyrektora Ośrodka (...) w Ł. z pracownikami Działu (...) oraz Sekretarzem Gminy. Na spotkaniu tym Dyrektor Ośrodka przedstawił informację, iż głównym problemem w pracy jest brak wymaganej ilości decyzji przez pracowników. Na tym spotkaniu powódka wskazała, iż pracownicy nie są w stanie wydawać takiej ilości decyzji jaka jest wymagana. Dodatkowo wskazała, iż Dyrektor Ośrodka źle organizuje

pracę a pracownicy czują się jak zwierzęta. Sekretarz Gminy w trakcie spotkania poinformowała pracowników, iż oczekuje realizacji nałożonych na nich zadań.

Dowód: zeznania świadka M. H. k.177-182, zeznania świadka M. T. k. 182-185, zeznania świadka S. S. k. 215-223, k. 236-237, zeznania świadka B. K. k. 237-241, przesłuchanie powódki k. 295- 298, przesłuchanie pozwanej D. P. (1) nagranie k. 322

Powódka urodziła się (...), tym samym w dniu rozwiązania umowy o pracę powódka ukończyła 58 lat. (okoliczność bezsporna)

W dniu 1 lipca 2016 r. pracodawca rozwiązał z D. K. (2) umowę pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako podstawę prawną Prezes pozwanej wskazał art. 52 § 1 k.p. stwierdzając, iż powódka w sposób ciężki naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze, gdyż:

1. nie zastosowała się do poleceń służbowych Dyrektora Ośrodka dotyczących organizacji pracy w zakresie podziału i realizacji obowiązków pracowniczych, w tym ilości wydawanych decyzji o świadczenie wychowawcze – określone przez pracodawcę w zakresie obowiązków służbowych oraz poleceniach służbowych, w szczególności w poleceniu ustnym z dnia 25 kwietnia 2016r. i w piśmie z dnia 9 maja 2016r. jako zadanie priorytetowe z uwagi na terminy wydawania decyzji i wypłaty świadczeń wynikających z ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci,
2. nieterminowo wykonywała przydzielone zadania dotyczące sporządzania list wypłat świadczeń wychowawczych i rodzinnych oraz ich wypłaty, co spowodowało konieczność delegowania pracowników z Działu Pomocy Środowiskowej oraz Działu Finansowo-Administracyjnego do Działu Świadczeń Rodzinnych, Wychowawczych i Alimentacyjnych Ośrodka do realizacji tych zadań,
3. sporządziła nierzetelne raporty dotyczące realizacji zadania priorytetowego, dotyczącego wydawania decyzji i wypłaty świadczeń wychowawczych, utrudniających ich weryfikację,
4. podważała autorytet Dyrektora Ośrodka poprzez żądanie obecności Burmistrza lub Sekretarza Gminy przy rozmowie z pracownikami, a tak ze podważała polecenia służbowe Dyrektora Ośrodka przy Sekretarzu Gminy.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia k. 29, notatka służbowa z dnia 01.07.2016r. k. 85 oraz akta osobowe powódki – k. C1, przesłuchanie powódki k. 295- 298, przesłuchanie pozwanej D. P. (1) nagranie k. 322

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4838,56 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 71.

Powyższy stan faktyczny sprawy, ustalono na podstawie wyżej wymienionych dokumentów, a także na podstawie zeznań świadków M. H. k.177-182, M. T. k. 182-185, S. S. k. 215-223, k. 236-237, B. K. k. 237-241, M. B. (1) k. 256-261, M. K. k. 273-277. Sąd oparł się również na dowodzie z przesłuchania w charakterze pozwanej D. P. (1) nagranie k. 322 oraz częściowo na przesłuchaniu powódki k. 295- 298.

Oceniając materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym.

Zeznania świadków Sąd ocenił jako wiarygodne. Zeznania te były spójne, konsekwentne, rzeczowe i korelowały ze sobą, jak i z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, w zakresie koniecznym do jej rozstrzygnięcia. Jednakże zeznania świadków S. S. i M. B. (1) Sąd ocenił z uwzględnieniem ich subiektywnego wydzwieku, związanego z pozostawaniem w konflikcie z byłym pracodawcą, oraz faktem, iż świadkowie Ci oceniali bardzo subiektywnie ilość pracy jaką mieli do wykonania, jednakże zeznania te w tym zakresie nie uwzględniały faktu, iż od kwietnia 2016r.

pracownicy wykonywali prace w ponadwymiarowym czasie pracy, a tym samym oczywistym jest, że ilość pracy była większa.

Zeznania świadka M. K. Sąd również ocenił jako wiarygodne, jednakże w znacznej części Sąd uznał za nieprzydatne dla sprawy. Świadek M. K. posiadał wiedzę o zdarzeniach jedynie do połowy kwietnia 2016r., gdyż w późniejszym okresie przybywała ona na zwolnieniu lekarskim i wiedze o wydarzeniach w Ośrodku (...) w Ł. czerpała od głównie od powódki, a tym samym jej zeznania obarczone były subiektywnym przekazem zdarzeń przedstawionym przez powódkę.

Przechodząc do oceny zeznań powoda należy wskazać, że Sąd dał wiarę w przeważającej części zeznaniom powódki. Jednakże w części, w której powódka twierdziła, iż nie była w stanie wykonywać poleceń służbowego, z uwagi na ogrom innej pracy Sąd nie dał wiary powódce, gdyż przeczą temu przede wszystkim zeznania innych świadków, z których ani jeden nie był w stanie wyjaśnić dlaczego ani powódka ani inni pracownicy zatrudnieni na umowy o pracę nie byli w stanie wydawać chociażby zbliżonej ilości decyzji jak pracownicy zatrudnieni na umowy zlecenia. Dodatkowo Sąd nie dał wiary powódce w zakresie przedstawionego przez nią faktu, iż nie było weryfikacji sporządzanych przez nią raportów. Z zeznań świadków S. S. oraz M. B. (1) jasno wynika, iż zarówno one jak i powódka były poproszone o przygotowanie dokumentów lub akt spraw którymi się zajmowały w poszczególnych dniach.

Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania szczerości i prawdziwości przesłuchania dyrektora Ośrodka (...) w Ł. - D. P. (1), w charakterze strony pozwanej. Osoba ta opisała zasady organizacji pracy w pozwanym Ośrodku. Potwierdziła również jak ważnym zadaniem była realizacja programu „Rodzina 500+”. Dodatkowo wskazała, iż napotkała opór ze strony powódki w zakresie realizacji postawionych przed nią zadań, która wynikała, z faktu, iż Dyrektor wymagała więcej od poprzedniego dyrektora Ośrodka, próbowała organizować prace bardziej efektywnie. Sąd uznał, iż przesłuchanie pozwanej było logiczne i rzeczowe. Dyrektor ośrodka w sposób klarowny wszywała w jaki sposób organizowała prace, w jaki sposób obliczyła liczbę decyzji, która w ciągu dnia powinni wydawać pracownicy, ponadto wskazywała z czego wynikał obowiązek realizacji programu „500+” oraz jakie konsekwencje miałyby niewydawanie decyzji w terminie zarówno dla pozwanego Ośrodka (...) w Ł. jak i dla osób, które wystąpiły z wnioskami o wypłatę świadczenia z programu „Rodzina 500+”.

Sąd oddalił natomiast wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki, uznając, iż wniosek ten zmierzał by jedynie do przedłużenia przedmiotowego postępowania, jak również nie wyjaśnił by jednoznacznie faktów spornych. Obie strony postępowania przedłożyły wydruki z systemu, który był zainstalowany w pozwanym Ośrodku. Różnice w tych zestawieniach dotyczyły jedynie 2 decyzji. Pozwana przedłożyła również kolejne wydruki z tego systemu wykazujące, iż te 2 decyzje sporządził inny pracownik. Zdaniem Sądu w chwili wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, czyli 1 lipca 2016r. pracodawca nie mógł dysponować innymi zestawieniami niż te przedłożone przez powódkę do akt sprawy, gdyż dopiero 4 lipca 2016r. zostały te decyzje ostatecznie podjęte lub poprawione, a tym samym bez znaczenia pozostawał fakt, iż po 1 lipca 2016r. inny pracownik dokonał zmian w tych decyzjach.

Pozostałe dowody z dokumentów niewymienione powyższej w stanie faktycznym a przedłożone przez strony do akt sprawy Sąd uznał za nieistotne i tym samym pominął je przy ustaleniu stanu faktycznego sprawy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd stwierdził, iż powództwo podlegało oddaleniu.

Przechodząc do rozważań prawnych w sprawie, stwierdzono, że stosownie do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Orzecznictwo Sądu Najwyższego postrzega rozwiązanie umowy o pracę w powyższym trybie jako nadzwyczajny sposób rozwiązywania stosunku pracy, które winno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z dużą ostrożnością. Oczywistym jest, iż rozpatrując zasadność wypowiedzenia dokonanego w tym trybie sąd zobowiązany jest poruszać się jedynie w zakresie wyznaczonym przez przyczynę podaną pracownikowi jako podstawa rozwiązania stosunku pracy.

Stosowanie przedmiotowego trybu rozwiązania umowy uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (tak SN w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99). Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione – stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98; wyrok SN z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99; wyrok SN z 23 września 1997 r., I PKN 274/97). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok SN z 1 grudnia 1998 r., I PKN 329/98; wyrok SN z 1 października 1997 r., I PKN 300/97).

Zauważyć przy tym należy, że ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 232 zd. 1 k.p.c.).

W wyroku z dnia 3 marca 1981 r. (I PR 13/81) Sąd Najwyższy podkreślił, że organy orzekające w sprawach ze stosunku pracy nie są - związane oceną zakładu pracy, uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), lecz ocena ta podlega kontroli tych organów. Jedynie obowiązki wymienione w art. 211 k.p., dotyczące przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy zostały przez ustawodawcę jednoznacznie określone, jako podstawowe. W tym zakresie należy także odwołać się do art. 100 k.p., który stanowi, że pracownik zobowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Przepis art. 100 § 2 k.p. wymienia z kolei niektóre z najważniejszych obowiązków pracownika, takie jak przestrzeganie czasu pracy, zasad bhp, dbanie o dobro zakładu pracy, przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach oraz zasad współżycia społecznego. Jednocześnie, jak już zostało wskazane, aby naruszenie obowiązków pracowniczych można było ocenić, jako ciężkie, musi ono spełniać dwa warunki: po pierwsze musi powodować naruszenie interesów pracodawcy, albo grozić takim naruszeniem, a po drugie być zawinione przez pracownika. Nie chodzi tu jednak o jakiegokolwiek zawinienie pracownika, lecz o jego winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy, lub co najmniej świadomie się na to godzi, natomiast rażące niedbalstwo przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12). A więc dopiero, gdy interes pracodawcy zostanie naruszony albo zagrożony naruszeniem i nie będzie wątpliwości, iż stało się to na skutek winy pracownika, który albo chciał wyrządzić szkodę albo miał świadomość takiego możliwego skutku swojego zachowania albo wyjątkowo zlekceważył swoje obowiązki, pracodawca może zastanowić się nad rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Dodatkowo Sąd miał na uwadze iż powódka była pracownikiem samorządowym, czyli miały do niej zastosowanie przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych [Dz. U. z 2018r., poz. 1260]. Zgodnie z art. 24 ustawy o pracownikach samorządowych do podstawowych obowiązków pracownika samorządowego należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli. Natomiast do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności:

- 1) przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa;
- 2) wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie;

- 3) udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu jednostki, w której pracownik jest zatrudniony, jeżeli prawo tego nie zabrania;
- 4) dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej;
- 5) zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami;
- 6) zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim;
- 7) stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

W niniejszej sprawie zarzuty podniesione w rozwiązaniu umowy o pracę przeciwko powódce potwierdziły się. Co prawda zdaniem Sądu jedynie pierwsza przyczyna ze wskazanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, a mianowicie niezastosowanie się do poleceń służbowych pracodawcy dotyczących organizacji pracy w zakresie podziału i realizacji obowiązków pracowniczych, w tym ilości wydawanych decyzji o świadczenie wychowawcze, stanowiła uzasadnienie dla rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Natomiast pozostałe wskazane przyczyny, co prawda zdaniem Sądu nie mogły stanowić samodzielnie uzasadnienia dla natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z powódką, jednakże fakt, iż również te okoliczności zostały potwierdzone w trakcie postępowania dowodowego, dał Sądowi orzekającemu w przedmiotowej sprawie pogląd na charakter i ciężkość zawinienia powódki w realizacji jej podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zasadniczo sama powódka nie kwestionowała, iż rzeczywiście nie wydawała takiej ilości decyzji „Rodzina 500+” jakie zostały ustalone przez pracodawcę, jednakże wskazywała, iż nie była w stanie wykonywać tego polecenia, z uwagi na inne obowiązki, zbytne obciążenie pracą, złą organizację i złe warunki pracy.

W tym miejscu należy wskazać, iż okoliczność, iż powódka była przeciążona pracą i nie była w stanie wydawać 10 decyzji dotyczących programu „Rodzina 500+” dziennie nie została potwierdzona w przedmiotowym postępowaniu. Z jednej strony powódka twierdziła, iż jest wieloletnim pracownikiem pozwanej, zajmuje się trudnym, jej zdaniem, tematem świadczeń alimentacyjnych, wykonywała swoje obowiązki zawsze sumiennie i lubiła swoją pracę, a z drugiej strony podkreślała, iż wydawanie 10 decyzji „500+” było niemożliwe, gdyż było to nowe świadczenie, wymagało wykonania wielu czynności. Jednakże Sąd uznał, takie twierdzenia powódki za nielogiczne. Powódka jako doświadczony pracownik nie powinna mieć większych problemów z wykonaniem takiego polecenia pracodawcy, tym bardziej, że nowi pracownicy oraz zatrudnieni na umowy zlecenia, którzy wcześniej również nie wydawali takich decyzji, potrafili wydać w trakcie dnia nawet 50 decyzji z programu „Rodzina 500+”. Tym samym również twierdzenia powódki o problemach z systemem na którym pracowała, nie mogły być uwzględnione przez Sąd, gdyż system ten był ogólnopolski i ewentualne problemy z nim dotyczyłyby wszystkich ośrodków obsługujących program „Rodzina 500+”. Jednakże nie było takich zgłoszeń o niedziałaniu systemu które uniemożliwiały by wydawanie decyzji przez np. przez cały tydzień. Sama natomiast powódka, jedynie w jednym raporcie wskazała na niemożność wykonywania zadań z uwagi na problemy techniczne. Z zeznań natomiast świadków wynikało, iż problemy z systemem miały głównie miejsce w kwietniu 2016r.

Sąd przede wszystkim oceniając zachowanie powódki miał na uwadze wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych w miesiącu czerwcu 2016r. Mimo, iż powódka wskazywała, iż pracodawca już w maju 2016r. posiadał informacje o tym, iż powódka nie realizuje polecenia służbowego wydawania 10 decyzji z programu „Rodzina 500+”, a tym samym nie został zachowany miesięczny termin wynikający z art. 52 § 2 k.p. Jednakże w tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż w polecenie służbowe wydawania 10 decyzji dziennie (50 tygodniowo) powódka otrzymała w dniu 9 maja 2016r. Tym samym pierwszym pełnym miesiącem, (a jednocześnie trzecim miesiącem od wprowadzenia programu „Rodzina 500+”), w którym pracodawca mógł wymagać w pełni realizacji zadań przez powódkę, był miesiąc czerwiec 2016r. Sąd miał na uwadze, iż powódka w miesiącu czerwcu 2016r. pracowała przez 14 dni roboczych. Tym samym zgodnie z priorytetowym poleceniem pracodawcy powinna wydać w tym miesiącu minimum 140 decyzji z

programu „Rodzina 500+”, natomiast powódka wydała ich 55, co stanowi jedynie 39% minimum, co do którego była zobligowana. W miesiącu maju 2016r. efektywność powódki w zakresie wydawania decyzji programu „Rodzina 500+” wynosiła natomiast 55%. Tym samym powódka zamiast wydawać decyzje sprawniej i szybciej, wydawała ich jeszcze mniej.

Tak rażąco niska efektywność powódki, zdaniem Sądu nie może być usprawiedliwiona. Powódka, tak jak i inni pracownicy działu świadczeń rodzinnych pozwanej zdawali sobie sprawę z priorytetowego charakteru zadania, które im zostało powierzone, a mianowicie realizację programu „Rodzina 500+”, tym samym trudno wytłumaczyć zachowanie powódki, która zamiast skupić się na sporządzaniu decyzji w ramach świadczeń wychowawczych zajmowała się innymi czynnościami. Dodatkowo realizując nawet inne zadania, np. sporządzanie list wypłat, również nie wykonywała tych czynności terminowo, co powodowało konieczność zlecenia przez pracodawcę pomocy powódce przy wykonywaniu zadań. Analizując raporty, które zostały przedłożone przez powódkę do pozwu, w których to powódka wskazywała, jakie czynności wykonywała w ciągu dnia, Sąd zwrócił uwagę na to, iż był szereg dni w których powódka albo w ogóle nie wydała ani jednej decyzji z programu „Rodzina 500+”, lub wykazywała sporządzenie 1 lub 2 decyzji. Natomiast nie było ani jednego dnia, w którym powódka wydała by ponad 10 decyzji, a tym samym takie dnia w którym próbowała by sprostać zadaniu wydawania 50 decyzji tygodniowo. Trudno uznać, aby nie było ani jednego dnia kiedy powódka byłaby w stanie poświęcić godzinę pracy na sporządzenie tzw. bezproblemowych decyzji, których wydanie zajmowało około 7 minut/1 decyzje, jak wynika z zeznań S. S.. Przy takim założeniu 10 decyzji powódka powinna sporządzić w czasie 70 minut.

Sąd nie znalazł, jakiegokolwiek usprawiedliwienia dla zachowania powódki, która w sposób, zdaniem Sądu, rażący naruszała podstawowe obowiązki pracownika samorządowego. Powódka powinna wykazywać należytą dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, jednocześnie powinna uwzględnić interes publiczny oraz indywidualny interes obywateli. Sąd miał na uwadze, iż wszyscy świadkowie, jaki powódka oraz przesłuchana w charakterze pozwanego – Dyrektor Ośrodka wskazywali jak ważnym zadaniem była prawidłowa realizacja zadania polegającego na terminowej wypłacie środków z programu „Rodzina 500+”. Zachowanie powódki, która nawet w sposób minimalny nie realizowała zadania polegającego na sporządzaniu decyzji z programu „Rodzina 500+” powodowało, iż interes pracodawcy, który jest przecież ośrodkiem pomocy społecznej, a tym samym instytucją samorządową powołana w celu świadczenia pomocy społecznej, był zagrożony.

Powódka pracowała w instytucji, której pracownicy w szczególności powinni zdawać sobie sprawę z faktu, iż terminowości i sumiennosci w wykonywaniu ich zadań ma przedłożenie na rozwiązywanie problemów indywidualnych obywateli, którzy potrzebują pomocy państwa, w celu przezwyciężenia trudnych sytuacji życiowych. Powódka natomiast, choć sama podkreślała, iż pozostaje na własnym utrzymaniu i jest wdową, nie wykazała tej wrażliwości i szczególnej sumiennosci, która powinna przyświecać pracownikom samorządowemu, a w szczególności pracownikowi Ośrodka (...). Powódka wręcz przeciwnie, nie realizowała swoich zadań w sposób rażący, narażając w ten sposób swojego pracodawcę na utratę zaufania obywateli do Ośrodka (...), jak i samych obywateli na nieotrzymanie środków z programu „Rodzina 500+” w terminie.

Odnosząc się natomiast to pozostałych przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, to należy wskazać, iż również te okoliczności potwierdziły się w toku postępowania dowodowego przeprowadzonego w przedmiotowej sprawie. Jednakże w zakresie nieterminowego wykonania przez powódkę przydzielonego jej zadania dotyczącego sporządzania list wypłat świadczeń wychowawczych i rodzinnych oraz ich wypłaty, Sąd miał na uwadze, iż ostatecznie nie doszło do nieterminowego sporządzenia takich list. Zadanie to w końcowym rezultacie zostało wykonane, tym samym nie można uznać, aby powódka nie zrealizowała tego zadania. Jednakże fakt, iż powódka miała problemy z wykonaniem tego zadania, które ostatecznie zasygnalizowała przełożonemu – Dyrektorowi Ośrodka, w ocenie Sądu rzutował na ocenę zachowania powódki, która zasadniczo miała problem z realizacją jakiegokolwiek zadania stawianego przed nią przez przełożonych. Jednakże w tym zakresie nie można uznać, aby zachowanie powódki nacechowane było tak rażącym niedbalstwem, aby pracodawca mógł uzasadnić tylko tą przyczyną rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 k.p.

Odnosząc się natomiast do kolejnej przyczyny wskazanej jako uzasadnienie rozwiązania z powódką umowy o pracę, a mianowicie sporządzania przez nią nierzetelnie raportów dotyczące realizacji zadania priorytetowego, dotyczącego wydawania decyzji i wypłaty świadczeń wychowawczych, Sąd miał na uwadze, iż kontrola sporządzenia raportów przez powódkę dotyczyła jedynie 2 dni i sprowadzała się jedynie do uzyskania informacji od powódki dotyczącej przedstawienia akt nad którym pracowała tego dnia. Tym samym również ta przyczyna nie mogła być uznana przez Sąd jako usprawiedliwiająca rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

Odnosząc się do ostatniej z przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, a mianowicie podważaniu autorytetu Dyrektora Ośrodka poprzez żądanie obecności Burmistrza lub Sekretarza Gminy przy rozmowie z pracownikami, a także podważaniu polecenia służbowego Dyrektora Ośrodka przy Sekretarzu Gminy, Sąd uznał, iż również w tym zakresie powódce nie można zarzucić tak rażąco nagannego zachowania, które uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Rzeczywiście powódka kwestionowała sposób organizacji pracy oraz ilość zadań jakie zostały jej zlecone przez Dyrektora Ośrodka (...) w Ł., jednak z zeznań świadków nie wynikało, aby powódka wyrażała się w sposób obraźliwy, lub aby zarzucała całkowitą niekompetencję Dyrektorowi Ośrodka.

Reasumując, powódka nie wykonywała polecenia służbowego, właściwie nie mając jakiegokolwiek usprawiedliwienia. W samych zeznaniach powódka wskazywała, iż była w stanie sporządzić dziennie 8 decyzji. Jednakże nawet przy takim założeniu powódki powinna ona w miesiącu czerwcu wydać 112 decyzji (8 x 14). Natomiast powódka była daleka nawet od realizacji nawet swoich własnych założeń. Dodatkowo Sąd miał na uwadze, iż pomiędzy stronami kwestią sporną była liczba wydanych przez powódkę decyzji w dniu 29 i 30 czerwca. Powódka twierdziła, iż sporządziła ich po 10 dziennie, natomiast pozwana twierdziła, iż powódka sporządziła ich 9 dziennie. Sąd uznał, iż powódka sporządziła ich po 10 dziennie, jednakże 2 decyzje i tak wymagały jakiś korekt, gdyż następnie zostały one ponownie sporządzone przez innego pracownika Ośrodka. Kwestia ta nie mogła mieć jednak decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż ta kwestia sporna dotyczyła jedynie sporządzenia 2 decyzji i to w ostatnich dniach miesiąca, w sytuacji gdy do 28 czerwca 2016r. powódka wydała tych decyzji zaledwie 35, a tym samym aby wyrównać w dniach 29 i 30 czerwca 2016r. liczbę wydanych w tym miesiącu decyzji z programu „Rodzina 500+” powódka powinna tych decyzji wydać jeszcze 105.

Sąd miał na uwadze, iż wykonanie polecenia służbowego pracodawcy z dnia 9 maja 2016r. dotyczyło pracy powódki było zgodne z przepisami prawa oraz umową o pracę.

Trzeba zaznaczyć, że takie zachowanie pracownika, który nie wykonuje polecenia służbowego pracodawcy w sposób nieusprawiedliwiony jest niedopuszczalne. Przełożony bowiem wydawał polecenie służbowe powódce, a on w sposób wręcz rażący nie wykonywał go. Pracodawca ma bowiem prawo oczekiwać, że pracownik będzie wykonywał polecenia służbowe, które wynikają z umowy o pracę.

Nie ulega wątpliwości, iż realizowanie przez powódkę obowiązku przestrzegania ustalonej organizacji pracy zostało naruszone. Podejmując się rozstrzygnięcia w sprawie konieczne było ustalenie stopnia „ciężkości” naruszenia tego podstawowego obowiązku pracowniczego. W każdym przypadku oceny ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego decydującym kryterium jest wina.

Co prawda powódka kwestionowała organizację czasu pracy pracowników Ośrodka (...) w Ł. oraz sposób egzekwowania przez pracodawcę obowiązków pracowników. Sąd miał na uwadze po pierwsze to, iż w tej sprawie nie chodziło o ocenę odpowiedzialności pozwanego pracodawcy, a o ocenę naruszenia swoich obowiązków przez pracownika, a po drugie fakt, iż zarzuty powódki w tej kwestii zdaniem Sądu były nieuzasadnione. Pracodawca powódki podejmował wszelkie możliwe kroki aby skutecznie realizować zadania stawiane przed Ośrodkiem (...) w Ł., w tym oczywiście zadania prawidłowego zrealizowania programu „Rodzina 500+”. Pracodawca powódki zatrudniał nowych pracowników, zlecał pracę w godzinach nadliczbowych, reagował na sugestie i problemy pracowników, starał się polepszać warunki pracy pracowników, delegował pracowników innych działów do pomocy w pracy w Dziale Świadczeń Rodzinnych, Wychowawczych i Alimentacyjnych.

W okolicznościach tej sprawy należy przypisać powódce zawinione działanie. Okoliczności, w których można przypisać pracownikowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, są bardzo zróżnicowane, niemniej chodzi w nich zawsze o zachowanie pracownika godzące w interes zakładu pracy, w którym jest świadczona przez niego praca. Zachowanie to może mieć zarówno charakter aktywnego postępowania pracownika, jak i zaniechania realizacji spoczywającego na nim obowiązku. Określenie, czy można przyjąć, że dane zachowanie pracownika faktycznie stanowi naruszenie takiego obowiązku, jest częstym przedmiotem sporów związanych z odwołaniami pracowników od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Nie jest też możliwe ściśle określenie zdarzeń, które stanowią o naruszeniu art. 52 §1 pkt 1 kp, gdyż ocena ta zależy zawsze od szeregu okoliczności. Ta konkluzja ma na celu wskazanie, iż najnowsze stanowisko Sądu Najwyższego uwypukla pojemność pojęcia „interesu pracodawcy” który może zostać zagrożony przez działanie lub zaniechanie pracownika. Interesu pracodawcy nie można bowiem sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego, to pojęcie obejmuje bowiem również elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy. W pojęciu dyscyplina pracy mieści się obowiązek pracownika stosowanie się do poleceń przełożonych. Obowiązek ten w równym stopniu dotyczy pracownika wykonującego prace w klasycznym modelu pracowniczego podporządkowania, jak i pracownika zachowującego autonomię kształtowania swojego czasu pracy i sposobu realizacji powierzonych obowiązków. Podporządkowanie się pracownika poleceniom pracodawcy jest wpisane w istotę stosunku pracy, a uchybienie temu obowiązkowi narusza istotny interes pracodawcy, bowiem godzi w jego podstawowe uprawnienia do organizowania i nadzorowania procesu pracy.

Ponadto Sąd Rejonowy miał również na uwadze skutki działania, a właściwie zaniechania powódki oraz ocenę jej działania przez pracodawcę w aspekcie odbioru tej przez innych pracowników. Gdyby pracodawca tak rażąco naruszenie organizacji pracy akceptował i nie wyciągał żadnych konsekwencji, musiałby liczyć się z wytworzeniem się wśród pracowników niezgodnej z prawem praktyki nierealizowania podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca, w sytuacji naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, musiał podjąć radykalne kroki.

Na marginesie jedynie, można zaznaczyć, iż o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 k.p. nie decyduje przebieg dotychczasowej pracy (por. wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04, Pr. Pracy 2005/4/31), natomiast ocena czy doszło do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy musi być odniesiona do okoliczności konkretnego przypadku, w szczególności w zakresie stanu świadomości i woli pracownika (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, Lex nr 1217883).

Biorąc powyższe pod uwagę powództwo należało oddalić, jako niezasadne.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powódka przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła pozwana składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od powódki na jej rzecz kwotę 360,00 zł. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t.: Dz. U. z 2015 r., poz. 1804). W tym zakresie należy zwrócić uwagę, iż pozew został wniesiony do Sądu w dniu 14 lipca 2016 r.

Wyrok został zaskarżony w całości przez stronę powodową

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

I. Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

1) art. 233 § 1 k.p.c. z uwagi na przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, że:

a) zeznania Dyrektora Ośrodka (...) w Ł. D. P. (2) zeznającej w charakterze strony pozwanej są szczere i prawdziwe, a co za tym idzie nie ma podstaw do ich kwestionowania, podczas gdy Sąd I instancji odmówił częściowo wiary- zeznaniom powódki, a przede wszystkim zeznaniom świadków S. S. i M.- B. z uwagi na ich „subiektywny wydźwięk”, nie biorąc pod uwagę tego, że zeznania D. P. (1) były bardzo subiektywne ze względu na osobiste zainteresowanie wynikiem sprawy, bardzo emocjonalne i pejoratywne w stosunku do pracowników Działu Świadczeń Rodzinnych, Wychowawczych i Alimentacyjnych (...) w Ł., zwłaszcza w stosunku do powódki, a także tego, że przesłuchanie stron odbyło się w sposób obniżający wiarygodność stron pozwanej, tzn. sąd nie przesłuchał obu stron na jednym posiedzeniu wyznaczonym na rozprawę, ale najpierw powódkę, a potem na innym posiedzeniu D. P. (1), tak że mogła się ona przygotować do przesłuchania w oparciu o to, co zeznała powódka;

b) dodatkowo zatrudnieni na umowie zlecenia pracownicy sporządzali decyzje dotyczące świadczeń wychowawczych w wymiarze do 50 decyzji dziennie z programu „Rodzina 500+”, tak że powódka nie powinna mieć większych problemów z wykonaniem takiego polecenia pracodawcy, podczas gdy takie twierdzenie wynika wyłącznie z zeznań D. P. (1) i to odnoszących się do okresu po 1 lipca 2016 r., a przede wszystkim pozostaje w sprzeczności z zeznaniami świadków;

c) w przypadku braku problemów sporządzenie jednej decyzji z programu „500+” zajmowało około 7 minut, podczas gdy z okoliczność ta nie wynika z dowodów wskazanych przez Sąd I instancji na potwierdzenie tej okoliczności faktycznej;

d) powódka w maju 2016 r. sporządziła 98 decyzji z zakresu Świadczeń wychowawczych, a w czerwcu 2016 r. sporządziła 55 decyzji z zakresu świadczeń wychowawczych (...)+, podczas gdy okoliczność ta jest nieprawdziwa w świetle dowodów, na których oparł się w tym zakresie Sąd I instancji;

e) ze stanowiska powódki wynika, że była ona w okresie maj-czerwiec 2016 r. w stanie wydawać 8 decyzji dziennie, podczas gdy nie wynika to z żadnego dowodu, w tym z zeznań powódki;

f) powódka nawet w sposób minimalny nie realizowała zadania polegającego na sporządzaniu decyzji z programu „Rodzina 500+”, podczas gdy bezsporne jest i z zebranych w sprawie dowodów klarownie wynika, że powódka realizowała przedmiotowe zadanie;

g) powódka niewykonywana polecenia służbowego pracodawcy w sposób nieusprawiedliwiony, a wręcz w sposób rażący, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika w sposób niebudzący wątpliwości, że powódka wykonywała polecenie służbowe pracodawcy, nie że nie było ono wykonywane całości z uwagi na okoliczność niezależną od niej, tj. ogrom nałożonej pracy na powódkę i pozostałych pracowników etatowych Działu Świadczeń Rodzinnych, Wychowawczych i Alimentacyjnych (...) w Ł.;

h) problemy z systemem informatycznym, który obsługiwał program „Rodzina 500+” nie zostały uwzględnione przez Sąd I instancji z uwagi na, to że nie uniemożliwiały wydawania decyzji.

2) art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego polegający na pominięciu przy ocenie niezrealizowania w całości przez powódkę polecenia służbowego z 9 maja 2016 r. szeregu dowodów, z których wynika, że:

a) nałożeniu na powódkę dodatkowych obowiązków z zakresu programu „Rodzina 500+” nie towarzyszyło zwolnienie jej w jakimkolwiek stopniu z dotychczasowych obowiązków pracowniczych z zakresu funduszu alimentacyjnego;

b) dołożenie do dotychczasowych obowiązków pracowniczych dodatkowych obowiązków z zakresu programu „Rodzina 500+” powodowało, że nie można było wykonać tak dużej ilości pracy;

c) powódka od początku kwietnia do końca czerwca przez cały czas pracowała w godzinach nadliczbowych, aby wykonywać polecenie służbowe w całości;

d) zatrudnieniu nowych osób na podstawie umowy zlecenia nie towarzyszyło odciążenie w jakikolwiek sposób pracowników etatowych, tzn. mimo że pojawiły się dodatkowe osoby do obsługi programu „Rodzina 500+” pracownicy etatowi, w tym powódka, w dalszym ciągu byli obowiązani do wydawania 50 decyzji tygodniowo z tego programu;

e) mimo określenia realizacji zadań z zakresu programu „Rodzina 500+” jako priorytetowych nie służyły za tym żadne konkretne rozwiązania;

f) w miesiącu czerwcu 2016 r. należało sporządzić listy wypłat i wypłacić świadczenia z programu „Rodzina 500+” około 2 tys. osobom;

g) warunki lokalowe były trudne, a także istniały inne problemy, które w istotny sposób utrudniały realizację polecenia służbowego z 9 maja 2016 r.

3) art. 328 § 2 k.p.c. przez nieściśle, wprowadzające w błąd wskazanie w uzasadnieniu wyroku dowodów, na których Sąd 1 instancji oparł się ustalając poszczególne okoliczności faktyczne.

II. Naruszenie prawa materialnego, tj.:

1) art. 52 § 1 pkt 1) k.p. poprzez jego zastosowanie w stanie faktycznym sprawy i uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia z winy pracownika było uzasadnione, ponieważ powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w sytuacji gdy powódce nie można przypisać winy, a na pewno nic można przypisać jej winy w stopniu ciężkim;

2) art. 52 § 1 pkt 1) k.p. poprzez jego zastosowanie w stanie faktycznym sprawy i uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia z winy pracownika było prawidłowe, w sytuacji gdy zdaniem Sądu I instancji potwierdziła się tylko jedna z czterech podanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;

3) art. 52 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było zgodne z prawem, w sytuacji gdy nastąpiło ono po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

4) art. 52 § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że w przedmiotowym przepisie chodzi o pełny miesiąc kalendarzowy;

5) art. 108 § 1 pkt 2) k.p. poprzez jego niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy i uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia z winy pracownika było prawidłowe, podczas gdy powódka za okoliczności, które stanowiły dla pracodawcy podstawę do jej zwolnienia dyscyplinarnego została już wcześniej ukarana przez pracodawcę karą porządkową nagany;

6) art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy, podczas gdy w świetle okoliczności sprawy sprzeczne z zasadami współzycia społecznego było rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

7) art. 56 § 1 w zw. z art. 57 § 1 i 2 k.p. poprzez ich niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy i oddalenie powództwa, podczas gdy w świetle podanych przez pozwanego przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i niezgodności z prawem oraz sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia z winy pracownika było nieuzasadnione i niezgodne z prawem.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, na podstawie art. 386 § 1 w zw. z art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c., wnoszę o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku w całości i przywrócenie powódki D. K. (1) do pracy w pozwanym Ośrodku (...) w Ł. na poprzednich warunkach pracy i płacy, a także zasądzenie od pozwanego Ośrodka (...) w Ł. na rzecz powódki D. K. (1) wynagrodzenia w wysokości 123 678,8 (słownie: sto dwadzieścia trzy tysiące sześćset siedemdziesiąt osiem złotych i 80/100) złotych za czas pozostawania bez pracy w okresie od dnia 2 lipca 2016 r. do dnia wydania wyroku przez Sąd I instancji 20 sierpnia 2018 r., wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wymagalności do dnia zapłaty, w przypadku podjęcia przez powódkę D. K. (1) pracy na skutek przywrócenia do pracy;

2) zasądzenie od pozwanego Ośrodka (...) w Ł. na rzecz powódki D. K. (1) wynagrodzenia w wysokości po 4 838,56 zł miesięcznie za dalsze okresy pozostawania bez pracy, tj. od dnia 21 sierpnia 2018 r. do dnia wydania wyroku przez Sąd II instancji w niniejszej sprawie, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wymagalności do dnia zapłaty, w przypadku podjęcia przez powódkę D. K. (1) pracy na skutek przywrócenia do pracy;

3) zasądzenie na rzecz powódki D. K. (1) od pozwanego Ośrodka (...) w Ł. kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych;

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 3.600,00 zł wraz z podatkiem VAT. Pozwany sformułował wniosek o oględziny systemu informatycznego ewidencji świadczeń wychowawczych prowadzonej w okresie kwiecień – czerwiec 2016 roku oraz rejestru decyzji, jak również biegłego informatyka na okoliczności rzetelności prowadzonej przez pozwanego ewidencji wydanych przez powódkę decyzji o świadczenia wychowawcze w okresie kwiecień – czerwiec 2016 roku.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył co następuje:

Apelacja jest uzasadniona.

Sąd Okręgowy na wstępie rozważań chce podkreślić, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy jest wystarczający do prawidłowej oceny stanu faktycznego, jednakże w sprawie doszło do ich nieprawidłowej subsumpcji.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów objętych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., podnieść należy, iż błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten byłby naruszony, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania.

Nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c. (a zatem wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów - grupy dowodów).

Odnosząc powyższe rozważania do kwestii zaprezentowanej w środku odwoławczym odmiennej oceny zaistniałych zdarzeń z udziałem powódki, wskazać należy, iż zaprezentowana przez skarżącego koncepcja podważenia ustaleń Sądu pierwszej instancji jest trafna.

Należy podkreślić, iż sąd rejonowy prawidłowo określił usytuowanie powódki w strukturze organizacyjnej ośrodka oraz jej zakres zadań związanych z programem „Rodzina 500+”, jednakże zlekceważył przy ocenie możliwości wykonania całej przydzielonej pracy – dotychczasowych obowiązków związanych z obsługą funduszu alimentacyjnego, co wyraźnie wynika ze sprawozdawczej korespondencji mailowej dołączonej do akt sprawy (k 33 i n). Oznacza to, iż powódka nie została odciążona od dotychczasowej pracy, a wręcz przeciwnie – scedowano na nią

gros obowiązków wynikających z nowej ustawy, do realizacji której pracodawca nie był przygotowany. Świadczy o tym praca w godzinach nadliczbowych pracowników etatowych w okresie od kwietnia do czerwca 2016 roku (co wynika choćby z ewidencji za kwiecień 2016 roku oraz zeznań świadków i stron) oraz zatrudnienie osób na podstawie umów cywilnoprawnych dedykowanych wyłącznie do realizacji powyższego programu. Wskazać przy tym należy, iż ci ostatni zajmowali się wyłącznie tą kwestią przygotowania i zweryfikowania danych w celu wydania decyzji.

Podkreślenia wymaga również fakt, iż program powyższy był całkowitą nowością nie tylko dla pracowników zajmujących się sprawami rodzinnymi i alimentacyjnymi, ale również dla kierownictwa ośrodka. O skali problemu świadczy choćby uruchomienie infolinii dla urzędników jak również wykorzystywanie w pracy specjalnie na tą okazję przygotowanego podręcznika. Zeznający świadkowie podnosili również, iż problemy stwarzał system komputerowy obsługujący program, który często się zawieszał.

Niewątpliwie z uwagi na skalę uprawnionych oraz fakt, iż tego rodzaju projekt nie był wcześniej realizowany w skali kraju, był to wyjątkowo trudny moment dla funkcjonowania ośrodka. Świadczą o tym również specjalnie zwoływane narady, w tym – z dnia 09 maja 2016 roku, na której powódka otrzymała polecenie wystawiania 10 decyzji dziennie jak również raportowania do dyrektora ośrodka o stanie prac (ostatecznie określono limit 50 decyzji tygodniowo).

W ocenie sądu odwoławczego sąd rejonowy nieprawidłowo uśrednił czas konieczny do przygotowania decyzji na 7 minut, albowiem z uwagi na indywidualność każdego wniosku, nie jest możliwe przyjęcie takiego założenia. Należy bowiem wskazać na odpowiedzialność urzędników sporządzających decyzje, w kontekście społecznego oczekiwania na szybkie i prawidłowe zrealizowanie obietnicy rządowej wsparcia rodzin z dziećmi. Każda wadliwie wystawiona decyzja generowałaby niezadowolenie społeczne jej adresatów i sprowadzałaby krytykę na realizujący obowiązki urząd. Zdaniem sądu odwoławczego nie jest możliwe takowe uśrednienie, albowiem każdy przypadek wymaga odrębnej weryfikacji pod względem wszystkich wymogów formalnych.

Poza sporem pozostawał fakt czasu pracy powódki w maju i czerwcu 2016 roku oraz ilość zrealizowanych w tym czasie decyzji (przy uwzględnieniu innych obowiązków). Jak wynika z zeznań świadków M. H., M. T. i S. S., pracownicy sygnalizowali znaczne obciążenie pracą oraz monitorowali w tej kwestii do kierownictwa. W tym względzie nie było konieczności przeprowadzania dowodu z oględzin systemu oraz biegłego z zakresu informatyki, albowiem wszystkie niezbędne informacje dotyczące możliwości oceny pracy powódki pod kątem zgłoszonych doń zarzutów znajdowały się w aktach sprawy. Mając powyższe na względzie, na rozprawie apelacyjnej wniosek ten – sformułowany w odpowiedzi na apelację - zostało oddalony.

W tak zarysowanych okolicznościach pracodawca w pierwszej kolejności dokonał kontroli pracy powódki w dniu 27 czerwca 2016 roku, następnie w dniu 28 czerwca 2016 roku nałożył na nią karę porządkową nagany za opieszałość w prowadzeniu postępowań administracyjnych dotyczących realizacji programu, zaś w dniu 01 lipca 2016 roku rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Wskazać należy, iż artykuł 52 § 1 k.p. nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z jego treści oraz wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika, iż nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę. Aby można było uznać naruszenie za uzasadniające rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym, naruszenie musi dotyczyć podstawowych obowiązków pracowniczych, musi być spowodowane przez świadome działanie lub zaniechanie pracownika, w sposób przez niego zawiniony oraz powodować lub prowadzić do zagrożenia interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może stanowić czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciążącymi na pracowniku, jako podmiocie stosunku pracy, przy czym istotne jest, aby czyn ten pozostawał w kolizji z obowiązkami pracownika o charakterze podstawowym. Pogląd ten znajduje potwierdzenia w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który przyjmuje, iż w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy m.in. działanie lub zaniechanie pracownika wykazuje cechy umyślności lub rażącego niedbalstwa. Przy ocenie czy miało

miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76).

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż zachowaniu powódki nie sposób przypisać umyślnego działania przeciwko interesom pracowników ani też formy rażącego niedbalstwa. Argumentem przemawiającym za tym nie może być okoliczność przebiegu spotkania, które odbyło się w dniu 29 czerwca 2016 roku z udziałem pracowników ośrodka, dyrektora i sekretarza gminy, albowiem zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził, iżby powódka zachowała się w sposób urągający godności urzędnika, czy też w jakikolwiek sposób uchybiła przełożonym (zeznania M. T., M. B. (2)). Wprost takiej atmosfery nie potwierdziła B. K.. Okoliczności sprawy i zachowanie powódki – zdaniem Sądu odwoławczego należy potraktować jako „wołanie o pomoc” i dramatyczny apel o wsparcie w sytuacji świadomości niemożności zrealizowania postawionych zadań. Chęć zasygnalizowania owego faktu przełożonym może być poczytana wyłącznie jako działanie mające status dbania o dobro zakładu pracy. Ewentualne emocjonalne wypowiedzi powódki nie zmierzały do obrażenia kogokolwiek a jedynie obrazowego przedstawienia sytuacji. Jeśli w ocenie kierownictwa zakładu pracy, żądanie pracowników spotkania z wyższymi przełożonymi w celu zasygnalizowania im napotkanych przy wykonywaniu pracy trudności pracodawca potraktował jako podważenie autorytetu dyrektora ośrodka, to – w ocenie sądu odwoławczego – należy tu uznać za niezrozumienie istoty odpowiedzialności za funkcjonowanie zakładu pracy przy poszanowaniu pracującego tam personelu. Nie jest również tak, iż sekretarz gminy jest „zbyt wysokim stanowiskiem”, by moc wysłuchać podległych sobie pracowników.

Stąd powyższa przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nieuzasadniona i nieprawdziwa.

Pozostałe trzy przyczyny dotyczą bardziej możliwości oceny pracy powódki. Nawet jeśli nie sposób odmówić racji pracodawcy, iż powódka nie wyrabiała się z pracą, naruszała uzgodnione terminy realizacji, czy też sporządzała nieprecyzyjne raporty dotyczące wykonywania pracy, nie są to okoliczności, które można kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pracodawca mógłby natomiast rozważyć – w okolicznościach danego przypadku – formę wypowiedzenia umowy o pracę, w ramach którego nie muszą istnieć przyczyny o wadze szczególnej, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowym znaczeniu. Uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne "drobne" zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z niewiedzy, czy też tylko niedostatku wiedzy (kompetencji) potrzebnej do prawidłowego ich wykonywania, brak oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku (pewien rodzaj "nonszalancji pracowniczej") uzasadniają wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nagannych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zawinione naruszenie tychże obowiązków stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 grudnia 1997 r.).

W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie okoliczności takie – w wykonywaniu pracy przez powódkę mogłyby zajść, o ile nie istniałyby okoliczności usprawiedliwiające ocenę jej pracy. Z uwagi na fakt, iż pracodawca nie zastosował powyższej formy, nie jest konieczne dokonywanie teoretycznych rozważań w tym przedmiocie.

Tym samym, pracodawca uchybił przepisowi art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. dokonując wadliwego wyboru formy zakończenia stosunku pracy.

Z uwagi na bezsporny fakt posiadania ochrony wynikającej z art. 39 k.p., obowiązkiem Sądu odwoławczego było – w związku z treścią art. 56 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p., a także żądaniem wyrażonym przez powódkę – przywrócenie jej do pracy na dotychczasowe warunki płacy i pracy, oraz zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawiania bez pracy – zgodnie z art. 57 § 2 k.p., począwszy od dnia 02 lipca 2016 roku do dnia zgłoszenia gotowości do świadczenia pracy w terminie 7 dni od dnia wydania wyroku.

Art. 45 § 2 k.p., który ma odpowiednie zastosowanie do roszczeń pracownika przysługujących w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 2 k.p.) i zgodnie z którym sąd może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p., chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, Leaglis numer 165802). W przypadku, w którym pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, sąd może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnej sytuacji jako nadużycie prawa - art. 8 k.p. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 30.03.1994 r., I PZP 40/93, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 230, oraz wyroki Sądu Najwyższego z 18.01.1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 199, nr 15, poz. 210; z 27.02.1996 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 199, nr 21, poz. 419; z 02.08.2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 200, nr 4, poz. 88; z 11.09.2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376).

Mając na uwadze powyższe rozważania należało uznać, że nie było podstaw do nieuwzględnienia żądania powódki o przywrócenie do pracy. Bezsporne było to, że powódka podlegała ochronie przewidzianej w art. 39 k.p. Nie ulega wątpliwości również to, że nie zostały spełnione przesłanki wskazane w art. 41¹ k.p. tj. pozwany nie ogłosił upadłości, ani likwidacji. Z okoliczności faktycznych sprawy nie wynika również, aby roszczenie powódki o przywrócenie do pracy było nadużyciem prawa (art. 8 k.p.). Z uwagi bowiem na istotność powyższego pogwałcenia przepisów prawa pracy, które w ocenie Sądu ma charakter rażącego naruszenia, stwierdzić należy, iż nie sposób (zgodnie z treścią art. 8 k.p.) zalegalizować działania wymierzonego w pracownika, który poprzez niezgodne z prawem zachowanie pracodawcy traci możliwość funkcjonowania w zakładzie pracy w sytuacji, w której nie zaistniały przyczyny dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r. nawet długotrwałość postępowania sądowego samodzielnie nie uzasadnia niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy (I PKN 295/99).

Mając powyższe na względzie, na mocy 386 § 1 k.p.c., orzeczono jak w pkt. 1 wyroku. O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 k.p.c., zaś o wysokości kosztów zastępstwa procesowego, w oparciu o treść § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 18040).

Apelacja podlegała natomiast oddaleniu w pozostałym zakresie. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c., odsetki przysługują za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego. Skoro więc roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powstaje (staje się wymagalne) dopiero w momencie podjęcia pracy po przywróceniu do niej, to pracodawca (dłużnik) opóźnia się w jego spełnieniu dopiero od tego momentu, zaś roszczenie o odsetki ustawowe w chwili wyrokowania jeszcze nie powstało (i może nie powstać). Mając powyższe na względzie, Sąd odwoławczy uznał, iż żądanie to było przedwczesne, i na mocy art. 385 k.p.c. apelację w tym zakresie oddalił.

W oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 k.p.c.) Sąd Okręgowy ustalił wysokość wynagrodzenia pełnomocnika strony powodowej na podstawie § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 18040) oraz obciążył pozwanego wartością opłaty od apelacji, jaką uiściła powódka – o czym orzeczono w pkt. 4 wyroku.

Z uwagi na oczywistą omyłkę pisarską, sąd odwoławczy sprostował komparycję wyroku z dnia 20 sierpnia 2018 roku wpisując po słowach przywrócenie do pracy – wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, na mocy art. 350 § 1 i 3 k.p.c.- pkt. 1 wyroku.

Krzysztof Kopciewski Ewa Wronka Dorota Czyżewska

(...)

K. K.