

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 20 czerwca 2017 r.

Pozwem z dnia 26 lutego 2016 r. skierowanym przeciwko (...) w W., powódka M. S. (1) wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia podjęcia pracy. Powódka domagała się także zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała, iż przez wiele lat zatrudnienia u pozwanego w sposób należyty wywiązywała się z obowiązków oraz wykazywała w tym dużą dozę zaangażowania i rzetelności i nigdy nie otrzymała żadnej kary dyscyplinarnej bądź nagany. Powódka powołała okoliczności wręczenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia i podniosła, iż nie otrzymała od pozwanego żadnego uzasadnienia zaistniałego stanu rzeczy. Powódka zarzuciła pracodawcy dokonanie rozwiązania umowy z naruszeniem obowiązujących regulacji także przez przekroczenie jednomiesięcznego terminu od chwili pozyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy do jej faktycznego rozwiązania oraz przez niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku dokonania konsultacji związkowej (pozew k. 4 – 14).

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 marca 2016 r. (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany po kolei odniósł się do sformułowanych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką zarzutów i uznał, iż powódka zbyt długo pozostawała bierna a brak stosownej reakcji na wyniki przeprowadzonej przez PIP kontroli, spowodował po stronie pozwanego konieczność wydatkowania znacznej kwoty środków pieniężnych około 350 tyś. zł tytułem wypłaty pracownikom wynagrodzenia za nadgodziny, które z kolei spowodowane były brakiem poprawnych regulacji odnośnie okresów rozliczeniowych oraz systemu czasu pracy. Z uwagi na dużą skalę przypisywanych powódce zaniedbań, pozwany uznał, iż powódka nie posiada odpowiednich kwalifikacji, ani predyspozycji do pełnienia funkcji kierownika. Odnosząc się do formalnych kwestii rozwiązania umowy o pracę, pozwany wskazał, iż uzyskał informację o fakcie nie podlegania przez powódkę ochronie związkowej, a jednomiesięczny termin od chwili powzięcia przez pozwanego informacji o naruszeniu przez powódkę obowiązków pracowniczych został w przekonaniu pozwanego zachowany (odpowiedź na pozew k. 41 – 49).

W piśmie procesowym z dnia 11 kwietnia 2017 r. pozwana nawiązała do postępowań administracyjnych w trybie udzielania informacji publicznej, której inicjatorem był mąż powódki – T. S. i podniosła, iż wobec charakteru wzajemnych kontaktów, w sposób wyraźny wskazującego na istniejący konflikt między stronami, żądanie przywrócenia powódki do pracy nie powinno być uwzględnione przez Sąd (pismo k. 175).

Na rozprawie w dniu 20 czerwca 2017 r. pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz kosztów (protokół k. 241 – 246v).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. S. (2) była zatrudniona w (...) (poprzednio: (...)) w W. w okresie od dnia 19 maja 2008 r. do dnia 31 grudnia 2009 r. na podstawie czasowych umów o pracę, a od dnia 1 stycznia 2010 r. – na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

(umowa k. 1,12, 16, 21, informacja k. 35 akt osobowych część B, uchwała k. 54 – 55)

W okresie zatrudniania u pozwanej powódka piastowała kolejno stanowiska:

- specjalisty w Dziale (...)(od 19 maja 2008 r. do 30 kwietnia 2012);

- specjalisty w Dziale (...) (od 1 maja 2012 r. do 30 kwietnia 2014 r.);
- specjalisty w Dziale (...) (od 1 maja 2014 r. do 30 czerwca 2015 r.);
- specjalisty p.o. kierownika Działu (...) (od 1 lipca 2015 r. do 30 listopada 2015 r.);
- specjalisty w Dziale (...) (od 1 grudnia 2015 r. do 15 lutego 2016 r.).

(świadczenie pracy k. 3 a/o C, zeznania świadka E. W. (1) k. 94v – 95, 114v – 116, E. K. k. 116 – 117, M. J. k. 129 – 130, K. K. k. 137 – 137v, A. P. k. 137v – 138, E. G. k. 206 – 206v, E. W. (2) k. 207, D. K. (1) k. 209v – 210, W. K. k. 210 – 210v, A. B. (1) k. 214v, R. P. (1) k. 241 – 242v, T. T. k. 244v)

Do obowiązków powódki na stanowisku specjalisty należało m.in. załatwianie spraw związanych z nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy, prowadzenie niezbędnej dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy (akta osobowe, kartoteki, ewidencje itp.), kompletowanie i przygotowywanie dokumentów do decyzji dyrektora w sprawie przyznawania nagród jubileuszowych, przygotowywanie dokumentacji do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego, kontrola przestrzegania dyscypliny pracy oraz prowadzenie ewidencji czasu pracy, czuwanie nad realizacją planu urlopów, współpraca z inspektorem bhp i p. poż. w zakresie szkoleń itp.

(zakres obowiązków k. 3 a/o B, wydruki e-mail k. 86-87, 88, 89, 90-91, informacja k. 92-93)

W okresie sprawowania funkcji p.o. kierownika (od lipca 2015 r.), powódka była odpowiedzialna m.in. za prowadzenie zrównoważonej polityki kadrowej w zakresie zapewnienia optymalnego poziomu i jakości zatrudnienia, współpracę z głównym księgowym w zakresie planowania funduszu płac, prowadzenie akt pracowniczych i ewidencji zatrudnienia, kontrolę naliczania płac oraz wszystkich składników pochodnych od wynagrodzeń, prowadzenie bieżącej kontroli dyscypliny pracy itp.

(zakres obowiązków k. 40 a/o B)

W tym okresie pozwanym ośrodkiem kierowała dyrektor R. P. (1). Zastępcą dyrektora była poprzednia kierownik Działu (...) – E. W. (1).

(zeznania świadka E. W. (1) k. 94v – 95, 114v – 116, M. J. k. 129 – 130, W. S. k. 213 – 214v, R. P. (1) k. 241 – 242v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

W Dziale (...) funkcjonowały 3 etaty.

(zeznania świadka R. P. (1) k. 241 – 242v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

W maju 2012 r. u pozwanego przeprowadzono tzw. wewnętrzne badanie efektywności, w wyniku którego doszło do zmiany struktury organizacyjnej, polegającej m.in. na zmianie stanowiska zatrudnionych kierowników gospodarzy na stanowiska urzędnicze inspektora. Zmiana ta oznaczała awans wewnętrzny i nie wymagała przeprowadzenia procedury konkursowej. Awans uzgadniany był przez dyrektora, a następnie wniosek podlegał weryfikacji i zatwierdzeniu przez kierownika Działu(...).

Jedną z osób rekrutowanych na stanowisko kierownika gospodarza w 2010/2011 r. był W. K., w przypadku którego powódka pozytywnie zaopiniowała zmianę stanowiska ze stanowiska pomocniczego na kierownicze stanowisko urzędnicze dopiero w październiku/listopadzie 2014 r., po kilkuletnim okresie pełnienia przez niego obowiązków kierownika oraz dopełnieniu warunku uzyskania wykształcenia wyższego. Nie zastosowano procedury konkursowej. Procedura przeniesienia w tym przypadku wymagała podjęcia zdecydowanych i szybkich działań ze względu na konieczność zapewnienia ciągłości działania Ośrodka (...), którego kierownik nie mógł sprawować swojej funkcji z powodu choroby. Przeprowadzona w tym zakresie kontrola z urzędu miasta nie dopatrywała się żadnych nieprawidłowości w przeprowadzeniu ww. awansu wewnętrznego.

(zeznania świadka E. W. (1) k. 94v – 95, 114v – 116, W. K. k. 210 – 210v, zeznania świadka T. K. k. 214v – 217, R. P. (1) k. 241 – 242v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

Z dniem 1 lipca 2014 r. miało miejsce połączenie jednostek organizacyjnych m.st. Warszawy, działających w zakresie sportu i rekreacji o znaczeniu ponaddzielnicowym. W wyniku połączenia samorządowego zakładu budżetowego pod nazwą (...)z samorządowym zakładem budżetowym pod nazwą (...) powstało(...).

(uchwała k. 54 – 55, statut k. 56 – 58, zeznania świadka R. P. (1) k. 241 – 242v)

Od chwili połączenia jednostek pojawiło się wiele problemów na tle różnic w regulacjach wewnętrznych podmiotów. W regulaminie pozwanego był zapis o podstawowym, 8-godzinnym czasie pracy i normie 40 godzinnej na tydzień w 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym. W okresie przejmowania (...) Ośrodków (...), w których pracownicy pracowali 12 godzin na dobę w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Trudności w sporządzaniu kluczowych dokumentów generowało także stanowisko działających u pozwanego organizacji związkowych.

(zeznania świadka E. K. k. 116 – 117, M. J. k. 129 – 130, A. B. (1) k. 214v, R. P. (1) k. 241 – 242v)

W dniach 10, 16, 17, 23, 24, 30 września oraz 1, 6, 8, 9, 12 października 2015 r. u pozwanego miała miejsce kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. W Wystąpieniu z dnia 23 października 2015 r. inspektor PIP M. W. wniósł o przeprowadzenie przez pozwaną szeregu zmian dotyczących m.in. czasu pracy zatrudnionych pracowników, przestrzegania regulacji związanej z zapewnieniem pracownikom odpowiednich przerw w wykonywaniu pracy, przeprowadzenia kontroli wewnętrznej w zakresie wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych oraz ich wynagradzania. Zastrzeżenia dotyczyły także wypłacania świadczeń pieniężnych pracownikom, przestrzegania zasad dokonywania potrąceń od tych świadczeń oraz stosowania się do zasad bhp. Inspektor wyznaczył pozwanej 30-dniowy termin zawiadomienia go o sposobie i terminie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków.

(wystąpienie k. 19 – 23, zeznania świadka E. W. (1) k. 94v – 95, 114v – 116, E. K. k. 116 – 117, M. J. k. 129 – 130, K. K. k. 137 – 137v, A. P. k. 137v – 138, E. G. k. 206 – 206v, D. K. (1) k. 209v – 210, W. S. k. 213 – 214v, A. B. (1) k. 214v, T. K. k. 214v – 217, R. P. (1) k. 241 – 242v, A. B. (2) k. 242v – 244v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

Kwestią problematyczną było wówczas wykonanie zaleceń pokontrolnych PIP w zakresie obliczenia i wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe pracownikom ośrodków (...), ze względu na różnice uregulowań regulaminów. Zagadnienia w zakresie wykazanych przez PIP nieprawidłowości były już wcześniej poddawane analizie ze względu na wyniki wątpliwości przy rozliczeniach, jednakże przy aprobacie głównej księgowej kierowano się dotychczasowymi zasadami i nie informowano powódki o tych kwestiach od razu po objęciu przez nią funkcji kierownika. Ostatecznie dyrektor P. podjęła decyzję o rozliczeniu tej części pracowników według dotychczas ich obowiązującego regulaminu, co spotkało się z niezadowolaniem jej następcy.

(zeznania świadka E. K. k. 116 – 117, K. K. k. 137 – 137v, A. P. k. 137v – 138, W. S. k. 213 – 214v, R. P. (1) k. 241 – 242v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

Dokładny przebieg kontroli był znany dyrektor W., bowiem towarzyszyła inspektorowi przy jego czynnościach. Niezależnie od tego przez czas trwania kontroli i po jej zakończeniu, powódka przekazywała swoim przełożonym (R. P. (1) i E. W. (1)) informacje w celu podjęcia przez nich decyzji w zakresie wyciągania ewentualnych konsekwencji służbowych względem odpowiedzialnych za wskazane przez PIP zarzuty pracowników.

(wydruki e-mail k. 18, 24, 25, zeznania świadka E. W. (1) k. 94v – 95, 114v – 116, R. P. (1) k. 241 – 242v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

W związku z nieobecnością dyrektor R. P., protokół pokontrolny odebrała zastępująca ją E. W., która następnie zadekretowała go i przekazała do odpowiednich komórek.

Za wprowadzenie w życie wniosków PIP odpowiedzialny był Dział (...)w zakresie spraw pracowniczych i weryfikacji czasu pracy. W celu podjęcia dalszych kroków w zakresie rozliczenia pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych, czekano na merytoryczne stanowisko osoby odpowiedzialnej za wyliczenie nadgodzin. Zadanie to powódka zleciła E. K. oraz W. S.. Uzgodnienia z zakresu bhp pozostawały w gestii głównego inspektora bhp.

(wydruk e-mail k. 18, 25, zeznania świadka E. W. (1) k. 94v – 95, 114v – 116, E. K. k. 116 – 117, W. S. k. 213 – 214v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

W październiku z inicjatywy powódki odbyło się spotkanie z inspektorem PIP, na którym zwrócił on szczególną uwagę na obowiązek stworzenia nowego regulaminu pracy dla powstałego w dniu 1 lipca 2014 r. (...)oraz poruszono sprawę nadgodzin.

(zeznania świadka E. W. (1) k. 94v – 95, 114v – 116, R. P. (1) k. 241 – 242v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

Dyrektor pozwanej wydał również Zarządzenie nr (...) w sprawie ustalania systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych dla pracowników.

(zarządzenie nr (...) k. 30 – 31, zeznania świadka W. S. k. 213 – 214v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

W tym zakresie zaczęto korzystać z dodatkowej aplikacji programu (...), służącej do rozliczenia czasu pracy. Plany zakupu tego programu co prawda istniały dużo wcześniej, jednakże dopiero konieczność zastosowania się do zaleceń kontroli PIP znacznie przyspieszyła jego implementację.

(zeznania świadka E. W. (1) k. 94v – 95, 114v – 116, D. K. (1) k. 209v – 210, W. S. k. 213 – 214v, T. K. k. 214v – 217, A. B. (2) k. 242v – 244v)

Wobec powyższego, powódka zobowiązała kierowników do przejrzania harmonogramów prac od początku roku i skierowała ich na szkolenie z dnia 9 listopada 2015r.

(wydruki e-mail k. 86-87, 88, 89, 90-91, informacja k. 92-93, zeznania świadka E. W. (1) k. 94v – 95, 114v – 116, W. S. k. 213 – 214v, A. B. (2) k. 242v – 244v, T. T. k. 244v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

Następnie powódka rozpoczęła sporządzanie odpowiedzi na protokół PIP pismo, w którym pozwana miała odnieść się po kolei do zaleceń pokontrolnych PIP. Treść stanowiska pozwanego była konsultowana z przełożonymi (np. dyrektor P.). Pod nieobecność powódki, protokół został dokończony przez dyrektor W. i E. K..

(pismo k. 26 – 29, E. K. k. 116 – 117, W. S. k. 213 – 214v, R. P. (1) k. 241 – 242v, A. B. (2) k. 242v – 244v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

W związku z długotrwałą chorobą dyrektor R. P. (1), od 3 listopada 2015 r. funkcję dyrektora pełnił A. B. (2). Od początku swojego urzędowania, podjął on czynności mające na celu rozpoznanie stanu, w jakim znajduje się zakład pozwanego i zobowiązał kierujących poszczególnymi komórkami do przedstawienia listy spraw, które z punktu widzenia zakładu pracy są najważniejsze.

(zeznania świadka E. W. (1) k. 94v – 95, 114v – 116, E. G. k. 206 – 206v, R. P. (1) k. 241 – 242v, A. B. (2) k. 242v – 244v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

Dyrektor B. nie uznawał za zasadne kontaktowanie się z dyrektorem P. na temat stanu zakładu pracy. Dyrektor P. była zdziwiona taką postawą swego następcy.

(zeznania świadka R. P. (1) k. 241 – 242v, A. B. (2) k. 242v – 244v)

Podczas spotkania przedstawiającego nowego dyrektora, powódka przekazała dyrektorowi B. informację o pilnych sprawach w związku z zakończoną kontrolą PIP m.in., iż jedną z kwestii wymagających uregulowania jest

wprowadzenie do regulaminu pracy stosownych regulacji o czasie pracy pracowników oraz wypłata pracownikom nadgodzin. Na tym etapie dokładne wskazanie wysokości nie było możliwe, bowiem trwały jeszcze prace nad przygotowaniem szczegółowego zestawienia.

(zeznania świadka E. W. (1) k. 94v – 95, 114v – 116, W. S. k. 213 – 214v, A. B. (2) k. 242v – 244v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

Okres, w którym miała miejsce kontrola oraz realizacja zadań pokontrolnych był czasem szczególnie trudnym także ze względu na stopień zaawansowania organizacji „(...)”

(zeznania świadka E. W. (1) k. 94v – 95, 114v – 116)

W grudniu 2015 r. miały miejsce wstępne rozmowy dyrektora B. z T. K. - znanym dyrektorowi z poprzedniej pracy w (...), w którym razem byli zatrudnieni. Panowie omawiali ewentualne zatrudnienie T. K. u pozwanego, początkowo na umowę zlecenie w celu wsparcia Działu(...)w trudnej sytuacji, o ile zostanie wyrażona zgoda ówczesnego pracodawcy na przejście pracownika.

(zeznania świadka T. K. k. 214v – 217, A. B. (2) k. 242v – 244v)

Z uwagi na problemy zdrowotne od 25 listopada 2015 r. powódka przebywała długi czas na zwolnieniu lekarskim, a jej obowiązki zostały przejęte przez E. K.. Powódka pozostawała z biurem w stałym kontakcie i instruowała pracownicę z wykorzystaniem korespondencji elektronicznej.

(zeznania świadka E. K. k. 116 – 117, W. S. k. 213 – 214v, T. K. k. 214v – 217, R. P. (1) k. 241 – 242v, A. B. (2) k. 242v – 244v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

Pod nieobecność powódki nowym p.o. kierownika został T. K., który w połowie stycznia 2016 r. dokonał weryfikacji spraw kadrowych, m.in. podjętych przez powódkę czynności po przeprowadzonej przez PIP kontroli. Jednym z dokonanych przez kierownika ustaleń była wysokość zobowiązania pozwanego wobec pracowników z tytułu nadgodzin, w szacunkowej wysokości 750 tys. – 1 mln zł. Dopiero powyższy fakt uświadomił dyrektorowi B. dużą skalę nadgodzin.

(zeznania świadka M. J. k. 129 – 130, D. K. (1) k. 209v – 210, T. K. k. 214v – 217, A. B. (2) k. 242v – 244v)

W połowie lutego 2016 r. T. K. skontaktował się telefonicznie z powódką celem nakreślenia obecnej sytuacji w dziale i zaproponował podpisanie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka nie była w stanie zidentyfikować osoby, z którą rozmawiała.

(zeznania świadka A. B. (2) k. 242v – 244v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

W dniu 15 grudnia 2015 r. w pozwanym ośrodku zaczął obowiązywać nowy Regulamin pracy, w przygotowaniu którego uczestniczyła również powódka. Od tej pory prowadzono również ewidencję czasu pracy.

(wystąpienie k. 122 – 128, zeznania świadka E. W. (1) k. 94v – 95, 114v – 116, W. S. k. 213 – 214v, zeznania świadka T. K. k. 214v – 217, A. B. (2) k. 242v – 244v)

Generalnie nie było żadnych zastrzeżeń odnośnie pracy powódki. Niektórzy pracownicy podkreślali, że zawsze jest przygotowana do spotkań i egzekwuje od innych powierzone zadania, inni (np. E. K.) nie mając zastrzeżeń co pracy powódki, kwestionowali wiedzę i kompetencje powódki do zajmowania stanowiska kierownika. Główna księgową D. K. miała zastrzeżenia do powódki w zakresie stosowania zaleceń dyrekcji.

(zeznania świadka E. W. (1) k. 94v – 95, 114v – 116, E. K. k. 116 – 117, A. D. k. 206v – 207, D. K. (1) k. 209v – 210, W. K. k. 210 – 210v, A. N. k. 210v, T. T. k. 244v)

W związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z powódką, pozwany pozyskał od działającej na terenie pozwanego organizacji związkowej, że powódka nie korzysta z jej obrony.

(informacja k. 59)

Oświadczeniem z dnia 9 lutego 2016 r., odebranych przez powódkę w dniu 15 lutego 2015 r., pozwany rozwiązał stosunek pracy z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika spowodowanej ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy pozwany wskazał art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Pozwany zarzucił powódce:

1. wprowadzenie błędów dyrektora pozwanego Centrum co do faktycznych wyników kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w okresie wrzesień-październik 2015 r., polegające na zapewnieniu jedynie o konieczności zmian regulaminu pracy w zakresie dotyczącym okresów rozliczeniowych oraz systemów czasu pracy, przy jednoczesnym całkowitym przemilczeniu, a wręcz zatajeniu kwestii dotyczących konieczności wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w stosunku do pracowników wskazanych imiennie w wystąpieniu inspektora PIP z dnia 23 października 2015 r., a także pozostałych pracowników;
2. Niepodjęcie żadnych czynności zmierzających do wykonania zaleceń inspektora PIP z wystąpienia z dnia 23 października 2015 r., dotyczących przeprowadzania kontroli wewnętrznej w zakresie wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych;
3. Pozytywne zaopiniowanie wniosku dotyczącego zmiany stanowiska W. K. ze stanowiska pomocniczego na kierownicze stanowisko urzędnicze, a tym samym pozytywne zaopiniowanie jawnego naruszenia przepisów ustawy o pracownikach samorządowych w zakresie dotyczącym obowiązku przeprowadzania otwartych naborów na wolne stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze;
4. Brak dbałości, sumienności i staranności przy wykonywaniu zadań służbowych, w szczególności przejawiający się brakiem nadzoru nad prawidłową ewidencją rozliczeniem czasu pracy pracowników pozwanego.

(oświadczenie k. 17, zeznania świadka D. K. (1) k. 209v – 210, A. B. (2) k. 242v – 244v)

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki wynosiło 5.676,67 zł.

(zaświadczenie k. 60)

Do pozwanej wpływały inicjowane przez męża powódki T. S. wnioski o udostępnienie informacji publicznej (około 60 pism w okresie 3 miesięcy). Powódka również składała u pozwanego pisma. Powyższe dezorganizowało bieżącą pracę pracowników, którzy musieli przekierowywać swoją uwagę na procedowanie składanych wniosków. Charakter powyższego kontaktu między stronami świadczył o istniejącym konflikcie.

(wniosek k. 85, pisma: k. 84, 119, 176, zeznania świadka T. K. k. 214v – 217, A. B. (2) k. 242v – 244v, zeznania powódki k. 245 – 246v)

Powódce zależało na zachowaniu ciągłości zatrudnienia, jednakże wobec istniejącego konfliktu z pozwanym nie wyobrażała sobie współpracy z dyrektorem B..

(zeznania powódki k. 245 – 246v)

W dniach: 14 – 17, 22, 24 czerwca oraz 6 i 12 lipca 2016 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanego kontrolę, która objęła swoim zasięgiem wybrane zagadnienia prawa pracy, tj. obowiązujące u pozwanego akty prawa wewnętrznego, nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę, prawidłowości obliczania i wypłat wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń. W wystąpieniu pokontrolnym pozwanemu zalecano m.in. unormowanie w regulaminie

wynagradzania wszystkich składników wynagradzania, dostosowanie treści regulaminu pracy do przepisów prawa pracy, stosowanie zasad przewidzianych prawem przy wprowadzaniu ruchomego czasu pracy, ustalenie pracownikom czasu pracy, w którym jest faktycznie zatrudniony itp.

(protokół kontroli k. 120, wystąpienie k. 122 – 128, zeznania świadka T. K. k. 214v – 217)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przywołanych dowodów w tym z dokumentów oraz kopii dokumentów, których prawdziwości ani zgodności z oryginałami nie kwestionowała żadna ze stron i Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich z urzędu, dlatego wraz z pozostałym materiałem dowodowym (zeznania świadków), w którym znajdują potwierdzenie stanowią odpowiednią podstawę do ustalenia faktów niezbędnych celem rozstrzygnięcia sporu.

Poza dokumentami Sąd uwzględnił treść zeznań świadków: E. W. (1) (k. 94v – 95, 114v – 116), E. K. (k. 116 – 117), M. J. (k. 129 – 130), K. K. (k. 137 – 137v), A. P. (k. 137v – 138), E. G. (k. 206 – 206v), A. D. (k. 206v – 207), E. W. (2) (k. 207), D. K. (1) (k. 209v – 210), W. K. (k. 210 – 210v), A. N. (k. 210v), W. S. (k. 213 – 214v), A. B. (1) (k. 214v), T. K. (k. 214v – 217), R. P. (1) (k. 241 – 242v), A. B. (2) (k. 242v – 244v), T. T. (k. 244v), oraz zeznań powódki (k. 245 – 246v).

Za wiarygodne w ocenie Sądu uznać należy zeznania E. W. (1), E. K., M. J., W. K., R. P. (1), W. S. bowiem były logiczne, zwięzłe, pozbawione zbędnych emocji i wyjaśniają okoliczności związane z przedmiotową sprawą. Ponadto depozycje wskazanych świadków pozostają w zgodności z dowodami w postaci dokumentów i w pełni pozwalają na odtworzenie zaistniałego stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Świadkowie ci także nie pozostawali z żadną ze stron w relacjach tego rodzaju, które mogłyby wywołać wątpliwości, co do bezstronności ich przekazu.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: K. K., A. P., E. G., A. D., E. W. (2), A. N., A. B. (1), T. T. D. K. (1), którzy co do zasady zeznawali spójnie, natomiast wartość dowodowa ich zeznań była różna, w zależności od zakresu wiedzy poszczególnych świadków, wynikającej z funkcji pełnionej w strukturze pozwanego. Zostały w nich jednak wskazane istotne okoliczności z punktu widzenia rozstrzygnięcia sporu i pozwoliły one na uzupełnienie poczynionych przez Sąd ustaleń. Sąd miał przy tym na uwadze, że ze względu na różne relacje świadków z powódką, o pewnych aspektach jej pracy zeznawali oni odmiennie, co jednak nie pozbawia ich zeznań waloru wiarygodności. Osoby postronne czy niewspółpracujące ściśle z powódką mogły bowiem nie być zorientowane w zasadach współpracy stron, co usprawiedliwiałoby rozbieżności w ich zeznaniach. Ponadto przy rozbieżnościach w ocenie pracy powódki, wymienieni świadkowie nie potwierdzili prawdziwości stawianych powódce zarzutów.

Oceniając zeznania świadków: T. K. i A. B. (2) Sąd uznał je za w większości wiarygodne, zarówno co do chronologii, jak i przebiegu niektórych zdarzeń, jednakże należało zachować dużą ostrożność w ocenie tych fragmentów depozycji, które były niezgodne z pozostałym materiałem dowodowym i stanowiły niejako odzwierciedlenie stanowiska pozwanego pracodawcy, co dotyczy np. wskazania, jakoby powódka w sposób niedostateczny przekazywała istotne informacje w zakresie przeprowadzonej przez PIP kontroli oraz zatajała istotne kwestie.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo w zakresie uznania za niezgodne z prawem rozwiązanie z powódką umowy o pracę jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Podstawą roszczenia powódki jest art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Zgodnie zaś z treścią art. 52 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie między innymi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym

rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż prawidłowe rozwiązanie stosunku pracy zawartego na mocy umowy na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny rozwiązania, jak i precyzyjnego wskazania jej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy rozwiązanie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności rozwiązania umowy od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy było ono uzasadnione.

Wymogi formalne oświadczenia o rozwiązaniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana, jasna i zrozumiała przede wszystkim dla adresata - pracownika. „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, OSNP 1999/18/577, M.Prawn. 1999/11/45).

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę winna być jednoznacznie sformułowana, konkretna, zrozumiała, aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, przy czym interpretacja w tym przypadku nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. „Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Podstawowe bowiem znaczenie ma ocena, czy rzeczywiście doszło do zarzucanego pracownikowi naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych w sposób, o jakim stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a następnie przedmiotem badania Sądu jest kwestia, kiedy doszło do tego naruszenia, a ściślej - kiedy pracodawca uzyskał wiadomość o owym naruszeniu i czy w związku z tym został zachowany termin, o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001r., I PKN 700/2000). W konsekwencji niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 56 k.p.” (K. Jaśkowski, Komentarz do art. 30k.p., WKP 2012, LEX).

Jak się przyjmuje, „już z samego oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny rozwiązania umowy mogą służyć jedynie pełniejszemu uzasadnieniu oświadczenia pracodawcy i nie mogą zmierzać do usunięcia wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy” (vide Z. Góral, Komentarz do art. 30 k.p., WKP 2012, LEX).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest „nadzwyczajnym sposobem rozwiązywania stosunku pracy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997r., I PKN 193/97). Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Art. 100 k.p., odnoszący się do tej kwestii, nie stanowi bowiem zamkniętego katalogu obowiązków pracownika, w związku z tym również inne przepisy mogą określać podstawowe obowiązki pracownika.

Niewątpliwie, zgodnie z treścią art.100 k.p., pracownik jest obowiązany 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 (§ 1). Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,

- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (§ 2).

Nie każde jednak naruszenie przez pracownika obowiązków może być podstawą rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. Podstawą do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w tym trybie jest bowiem wyłącznie takie naruszenie podstawowych obowiązków, które zostało spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarza zagrożenie dla interesów pracodawcy. W pełni aktualne jest stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976r. (I PRN 74/76), zgodnie z którym „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy między innymi działanie lub zaniechanie pracownika cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo, a przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie pracownika należy zwrócić uwagę na charakter tego zawinienia”. Takie pojmowanie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych powszechnie przyjęte jest w orzecznictwie i poglądach doktryny.

„Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest najbardziej dla pracownika dotkliwym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego tytułu winno być stosowane przez pracodawcę w sytuacjach wyjątkowych oraz z zachowaniem szczególnej ostrożności. Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych musi być uzasadniona szczególnego rodzaju uchybieniami pracowniczymi, powodującymi zagrożenie interesów lub powstania istotnej szkody w mieniu pracodawcy. W konsekwencji, w sytuacji wskazania jako przyczyny rozwiązania umowy ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oznacza to ustalenie ponad wszelką wątpliwość, że pracownikowi w związku z jego zachowaniem można przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa, przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się całkowite ignorowanie przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w zachowaniu” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, publ. OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269; Kodeks pracy, Komentarz t. I, A.M. Świątkowski, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2004, s. 337).

Przenosząc powyższe rozważania na okoliczności faktyczne ustalone przez Sąd niniejszej sprawie, należy stwierdzić, że pozwany jako przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę podał: 1) wprowadzenie w błąd dyrektora pozwanego Centrum co do faktycznych wyników kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w okresie wrzesień-październik 2015 r., polegające na zapewnieniu jedynie o konieczności zmian regulaminu pracy w zakresie dotyczącym okresów rozliczeniowych oraz systemów czasu pracy, przy jednoczesnym całkowitym przemilczeniu, a wręcz zatajeniu kwestii dotyczących konieczności wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w stosunku do pracowników wskazanych imiennie w wystąpieniu inspektora PIP z dnia 23 października 2015 r., a także pozostałych pracowników, 2) Niepodjęcie żadnych czynności zmierzających do wykonania zaleceń inspektora PIP z wystąpienia z dnia 23 października 2015 r., dotyczących przeprowadzania kontroli wewnętrznej w zakresie wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych, 3) Pozytywne zaopiniowanie wniosku dotyczącego zmiany stanowiska W. K. ze stanowiska pomocniczego na kierownicze stanowisko urzędnicze, a tym samym pozytywne zaopiniowanie jawnego naruszenia przepisów ustawy o pracownikach samorządowych w zakresie dotyczącym obowiązku przeprowadzania otwartych naborów na wolne stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze, 4) Brak dbałości, sumienności i staranności przy wykonywaniu zadań służbowych, w szczególności przejawiający się brakiem nadzoru nad prawidłową ewidencją rozliczeniem czasu pracy pracowników pozwanego.

Przede wszystkim należy wskazać, iż „dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia Sąd powinien mieć na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane

przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób” (por. wyrok SN z dnia 19.02.2009r., II PK 156/08; wyrok SN z dnia 09.03.2010 r., I PK 175/09).

Jak wynika ze stanowiska strony pozwanej w zakresie dwóch pierwszych wskazanych przyczyn, przejawem ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych było niepodjęcie żadnych czynności zmierzających do wykonania zaleceń inspektora PIP dotyczących przeprowadzenia kontroli wewnętrznej w zakresie wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych oraz wprowadzenie w błąd przełożonego było zapewnienie jedynie o konieczności zmian regulaminu pracy we wskazanych przez Państwową Inspekcję Pracy zakresach, w szczególności jakoby powódka zataiła kwestie dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Poczynione przez Sąd ustalenia jednoznacznie wskazały, iż faktycznie dyrektor B. po objęciu swojego stanowiska zobowiązał kierujących poszczególnymi komórkami do przedstawienia jemu listy spraw, które z punktu widzenia zakładu pracy są najważniejsze. Nie sposób w tym wszystkim pominąć okoliczność, że powódka pełniła obowiązki kierownika dopiero od kilku miesięcy i była wyznaczona do tego na określony czas, nie mając uprzednio doświadczenia w kierowaniu komórką pozwanego. Dodatkowym czynnikiem istotnym przy ocenie pracy powódki jest czas, w jakim miały miejsce rzekome ciężkie naruszenia obowiązków, bowiem był to okres szczególnie dla pozwanego ze względu na sytuację po połączeniu z innym podmiotem i problemami, które na przestrzeni wielu miesięcy właśnie w związku z tym połączeniem się pojawiały. Zatem nie sposób nie uznać, iż powódka przekazując nowemu dyrektorowi kwestie wymagające rozwiązania, wskazała na konieczność skorygowania Regulaminu pracy, co w ocenie Sądu, w tak ustalonym stanie faktycznym może być uznany za kwestię nadrzędną nad wypłatą pracownikom nadgodzin, tym bardziej, iż treść zmian regulacji regulaminowych także tej kwestii miały dotyczyć, poza tym w chwili rozmowy z dyrektorem nie było jeszcze gotowego zestawienia wyliczonych godzin nadliczbowych i wysokości wynagrodzenia. Warto również wskazać na to, iż – jak zeznawał dyrektor B. - dużą skalę nadgodzin uświadomił on sobie dopiero po przedstawieniu przez pełniącego obowiązki pod nieobecność powódki T. K. wyników kontroli działu, co należy zdaniem Sądu tłumaczyć faktem obdarzenia tegoż pracownika większym zaufaniem, niż powódki w zakresie odbioru informacji jako najbardziej miarodajnej, tym bardziej iż panowie znali się z poprzedniego miejsca pracy i to właśnie dyrektor zabiegał o zatrudnienie tego pracownika. Ponadto warto wziąć pod uwagę, iż powódka działała z punktu widzenia kadrowca tj. pracownika niższego szczebla, zatem miała prawa nie patrzeć na zakład pracy pozwanego ze strony dyrektora, dla którego po objęciu stanowiska bardziej istotne były sprawy finansowe. Kontynuując rozważania dotyczące sposobu realizowania przez powódkę czynności z zakresu dostosowywania sytuacji pozwanego do zaleceń inspektora pracy, z ustalonych przez Sąd faktów jawi się pozytywny obraz pracy powódki w spornym okresie, bowiem od chwili przejścia przez nią funkcji kierowniczej realizowała ona powierzone jej obowiązki poprzez duże zaangażowanie w problemy związane ze zmianami struktury pozwanego po połączeniu z innym podmiotem, utrzymywanie kontaktu z przełożonymi i pracownikami w celu bieżącego informowania ich o stanie realizacji zaleceń kontroli PIP, jak również poprzez działania zmierzające do zmian regulacji wewnętrznych. Fakt, iż nie wszystkie zadania była w stanie wykonać powódka, dlatego też ściśle wyznaczała podległym pracownikom istotne kierunki działania i delegowała zadania np. w zakresie stworzenia kompletnej listy liczby nadgodzin i wysokości wynagrodzenia dla pracowników. Powyższych okoliczności zatem w przekonaniu Sądu nie sposób zaliczyć do zarzucanej powódce bierności w zakresie wykonywania zaleceń pokontrolnych PIP.

Znamiennym jest również to, iż w zeznaniach świadka A. B. (2) Sąd doszukał się sprzeczności, bowiem z jednej strony nakreślony przez świadka obraz zachowania powódki w okresie pokontrolnym wskazywał na jej czynny i znaczący udział w większości czynności, z drugiej zaś świadek jako przełożony powódki najwyraźniej miał niedosyt informacji i za to obwiniał powódkę. Powyższe jest dla Sądu tym bardziej niezrozumiałe, gdyż zwyczajowo należy przyjąć, iż nowowyznaczony gospodarz jakiejś jednostki – w tym przypadku dyrektor ośrodka – będzie dążył do przeprowadzenia jak najdokładniejszego rozeznania zastanej sytuacji, tym bardziej przy tak dużej dostępności takich źródeł wiedzy, jak chociażby jego poprzedniczka – dyrektor P..

Dodatkowo w kontekście stawianych powódce zarzutów, zasadnym będzie wskazanie znaczenia czasownika „zataić”, które zgodnie z internetowym Słownikiem języka polskiego jest oznaczeniem czynności polegającej na celowym

zatrzymaniu czegoś w tajemnicy (www.sjp.pwn.pl). Należy pamiętać, iż określenia typu wprowadzenie w błąd, czy zatajenie mają bardzo negatywne zabarwienie i wymagają istnienia elementu złej woli u osoby, której takie działania się zarzuca, natomiast w przypadku powódki trudno było to potwierdzić za pomocą zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zatem we wskazanych wyżej kwestiach Sąd przychyliła się raczej do oceny tych okoliczności pod kątem niedostatecznie dobrej komunikacji między stronami, aniżeli celowemu działaniu powódki.

Trzecią wskazaną przez pozwanego przyczyną było obarczenie powódki odpowiedzialnością za pozytywne zaopiniowanie przez nią kandydatury W. K. ze stanowiska pomocniczego na stanowisko kierownicze, co stanowiło naruszenie przepisów ustawy o pracownikach samorządowych w zakresie nieprzeprowadzenia wymaganej procedury konkursowej. W realiach rozpoznawanej sprawy stanowisko prezentowane przez powódkę w ocenie Sadu zostało potwierdzone w postępowaniu dowodowym. Z tak skonstruowanego stanu faktycznego wynika bowiem, iż zasadniczą kwestią była odmienna interpretacja przepisów ustawy przez dyrektora B. oraz przez powódkę i innych pracowników, którzy w jakiś sposób w tej procedurze uczestniczyli. Przede wszystkim należy podnieść, iż powódka nie ma wykształcenia prawniczego, co oczywiście nie uzasadnia nieznamomości zasad, jednakże zdaniem Sądu powódka starała się działać jak mogła najlepiej w tych trudnym okresie przemian pozwanego. Ponadto najwyraźniej taki sposób dokonywania awansu wewnętrznego był u pozwanego standardem, co potwierdziła większość zeznających w sprawie świadków, w tym ówczesna dyrektor pozwanej (R. P. (1)). Z ustaleń stanu faktycznego wynika także, że sprawa ta była przedmiotem kontroli urzędu miasta, która nie potwierdziła nieprawidłowości przy obsadzenia tego pracownika na nowe stanowisko. W tej kwestii warto wskazać, iż nawet jeżeli działanie powódki należało by uznać za nieprawidłowe, to i tak w przekonaniu Sądu nie byłoby to wystarczające do uzasadnienia zastosowania przez pracodawcę tak szczególnego trybu rozwiązania stosunku pracy, przy takiej rozbieżności interpretacyjnej przepisów przez strony.

Ustosunkowując się do ostatnich kierowanych wobec powódki zarzutów (pkt 4 oświadczenia) należy wskazać, iż są one podane w sposób za bardzo lakoniczny, że trudno odnieść się do nich merytorycznie, pozwany nie wskazał bowiem jakich okoliczności te zarzuty dotyczą, a także nie przedstawił materiału dowodowego na ich poparcie, co prowadzi do uznania rozwiązania umowy za niezasadne także w tym zakresie.

Niezależnie od powyższego, w kwestii badania poprawności dokonanego rozwiązania umowy o pracę w tym szczególnym trybie należy wskazać, iż o wskazanej w oświadczeniu liście zawierającej wykaz nadgodzin i wynagrodzenia dla pracowników dyrektor sam wskazał, iż dowiedział się z końcem listopada przy okazji podpisywania dokumentu, zatem argumentacja za wskazywaniem lutowego (2016 r.) terminu jako chwili pozyskania wiedzy o mającym miejscu naruszeniu obowiązku przez pracownika nie może się ostać jako prawidłowa, co aktualizuje przesłankę z art. 52 § 2 do uznania dokonania rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jako dokonanej z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie poprzez przekroczenie wymaganego przepisami jednomiesięcznego terminu do jego dokonania od chwili uzyskania przez pracodawcę wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W ocenie Sądu należy stwierdzić, że tak sformułowane oświadczenie woli pracodawcy, choć sformułowane na piśmie ze wskazaną przyczyną rozwiązania umowy nie odpowiada w pełni wymogom art. 30 § 4 k.p. do uznania rozwiązania stosunku pracy w sposób zgodny z wymogami obowiązujących regulacji prawnych.

W rozpoznawanej sprawie pozwana bowiem nie wykazała okoliczności, które by obiektywnie świadczyły o serii dokonanych przez powódkę ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków, a zgodnie z treścią art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Ta zasada ulega jeszcze wzmocnieniu w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, bowiem jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy: „Obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (...) obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 kp i art. 6 kc w związku z art. 300 kp).” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., sygn. akt I PKN 519/97, publik. OSNAPiUS 1999/2 poz. 48). Zatem w świetle stanowisk stron oraz w oparciu o rezultat ustaleń Sądu, poczynionych w toku postępowania, zasadności podanych przez pracodawcę przyczyn budzi poważne wątpliwości.

W konsekwencji powyższego Sąd uznał za powódką, że naruszenie obowiązków w zakresie podania przez pozwanego pracodawcę przyczyn w treści oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie miało miejsca, że pozwany nadużył instytucji określonej w art. 52 k.p., dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów.

Jako podsumowanie przedstawionych rozważań uprawniona jest więc teza, że gdy w wyniku postępowania dowodowego okaże się, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy lub w ogóle niezależne od obydwu stron mogą spowodować zasądzenie na jego rzecz odszkodowania - w miejsce przywrócenia do pracy żadanego przez pracownika. „Przed wszystkim z art. 45 § 1 i 2 k.p. wynika zasada rozstrzygnięcia sprawy o roszczenia wskazane w § 1 tego artykułu zgodnie z żądaniem pracownika, natomiast „zasądzenie odszkodowania w miejsce żadanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe” (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, PP Nr 11/2003, s. 35). Dopuszczalność odstąpienia od tej zasady powinna być oceniana szczególnie wnikliwie w sytuacji, w której pracodawca dopuścił się nie tylko uchybień formalnych, lecz także podał nieprawdziwe przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, M.Prawn. 2007/4/206). W dotychczasowym orzecznictwie zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika (por. wyrok SN z 10 października 2000 r., sygn. akt I PKN 66/00, OSNP Nr 10/2002, poz. 235). Aktualne orzecznictwo Sądów wskazuje, że „ocena tego roszczenia z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy („ciężkie” czy „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.)” (tak: wyrok SN z dnia 10 października 2000 r., w sprawie I PKN 66/00, Legalis 50412).

Zatem z uwagi na zaistniałe w związku z niniejszą sprawą okoliczności związane z istniejącym konfliktem między powódka i jej mężem z jednej strony a pozwanym z drugiej, Sąd przychylił się do stanowiska strony pozwanej w zakresie niecelowości przywrócenia powódki, ze względu na brak perspektywy możliwej poprawnej współpracy powódki z jej przełożonym, co powódka z resztą potwierdziła w swoich zeznaniach. Wobec powyższego Sąd w pkt I zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 17.030,01 zł odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu.

O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej w pkt II Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. stosownie do ostatecznego wyniku procesu zgodnie z § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015.1800).

O kosztach procesu w pkt II Sąd orzekł na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2016.623 t.j.) w zw. z art. 98 k.p.c., nakazując stronie pozwanej (jako przegrywającemu spór), aby uiściła na rzecz powódki kwotę 852 zł (5% z 17030,01zł) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której strona powodowa była z mocy ustawy zwolniona.

W pkt IV orzeczenia Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.676,67, bowiem zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

SSR Ewa Oleksiak

Zarządzenie: (...)