

Sygn. akt VII Pa 109/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2023 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Monika Roslan - Karasińska

Protokolant: sekr. sądowy Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 kwietnia 2023 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. D.

przeciwko Urzędowi Gminy C.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w W. VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 listopada 2022 r. sygn. VI P 242/21

oddala apelację;

zasądza od powoda A. D. na rzecz strony pozwanej Urzędu Gminy C. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

**Sygn. akt VII Pa 109/22**

## UZASADNIENIE

**Wyrokiem z dnia 15 listopada 2022 r. Sąd I instancji dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. D. przeciwko Urzędowi Gminy C. o przywrócenie do pracy w pkt I. oddalił powództwo, a w pkt II. zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.**

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu I instancji:**

W dniu 17.08.2011 r. Urząd Gminy C. zawarł z A. D. umowę o pracę na czas określony od 17.08.2011 r. do 16.08.2011 r. na stanowisku Doradcy ds. obrony cywilnej i sytuacji kryzysowych w wymiarze 0,6 etatu. Następnie zatrudnienie z A. D. było przedłużane, a warunki zatrudnienia modyfikowane. Finalnie, aneksem nr (...) z 31.12.2014 r., do umowy o pracę na czas nieokreślony z 02.05.2012 r., począwszy od 01.01.2015 r. wprowadzono zmianę wynagrodzenia A. D. oraz wymiaru czasu pracy na pełen etat, a aneksem nr (...) do umowy o pracę z 22.06.2015 r., począwszy od 01.06.2015 r. wprowadzono zmianę wynagrodzenia A. D. oraz stanowiska pracy na: Kierownik Biura ds. obrony cywilnej i sytuacji nadzwyczajnych.

W okresie od roku 2011 do 18.11.2020 r. A. D. kilkakrotnie miał przyznany dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych. Wielokrotnie przyznawano mu nagrody pieniężne i nagrody pieniężne za

szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, a także nagrody jubileuszowe. W ramach okresowej oceny pracownika samorządowego A. D. otrzymał 48/50 pkt (za okres 2021 r. – 2013 r.) oraz 50/50 pkt (za okresy 2013 r. – 2019 r.).

W dniu 18.09.2018 r. skierowano przeciwko A. D. akt oskarżenia do Sądu Rejonowego w Pułtusku, w którym A. D. został oskarżony o to, że:

W okresie od maja 2008 r. do 2 maja 2018 r. znęcał się psychicznie i fizycznie nad żoną R. D. oraz groził pozbawieniem życia, co wzbudziło w zagrożonej uzasadnioną obawę, że groźby zostaną spełnione, a także znęcał się psychicznie nad córką N. D., a w dniu 2 maja 2018 r. uderzył z otwartej ręki w twarz, powodując spuchnięcie wargi i nosa, tj. o czyn z art. 207 § 1 k.k.

W dniu 2 maja 2018 r. w N. na ul. (...), pow. (...), woj. (...), naruszył nietykalność cielesną funkcjonariusza Policji mł. asp. M. G. podczas i w związku z pełnieniem przez niego obowiązków służbowych tj. o czyn z art. 222 § 1 k.k.

Wyrokiem z 24.01.2019 r., sygn. akt II K 593/18 Sąd Rejonowy w Pułtusku ustalając w ramach czynu zarzucanego A. D. w pkt 1 aktu oskarżenia, że naruszył nietykalność cielesną R. D., czym wyczerpał dyspozycję art. 217 § 1 k.k. i na podstawie art. 66 § 1 k.k. i art. 67 § 1 k.k. postępowanie karne w zakresie czynów z pkt 1 i 2 wobec oskarżonego A. D. umorzył na okres próby jednego roku. Wyrok ten uprawomocnił się z dniem 26.06.2019 r. A. D. nie figuruje w kartotece karnej Krajowego Rejestru Karnego.

Orzeczeniem z 15.12.2020 r., znak (...) (...) Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności zaliczył A. D. do znacznego stopnia niepełnosprawności (przyczyna 11-I 09-M) do dnia 31.01.2022 r. Ustalony stopień niepełnosprawności datowany był od 09.12.2020 r., zaś niepełnosprawność istnieje w okresie niemożliwym do ustalenia.

A. D. korzystał ze zwolnienia od pracy w związku z niezdolnością do pracy w okresie od 16.10.2020 r. do 16.03.2021 r. W dniu 17.03.2021 r. A. D. poinformował pracodawcę o powrocie do pracy i tego samego dnia otrzymał skierowanie na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy. W dniu 18.03.2021 r. A. D. w wiadomości email przesłał orzeczenie lekarskie z 18.03.2021 r., wniosek o umożliwienie pracy zdalnej, wniosek o udzielenie urlopu na żądanie w dniu 18.03.2021 r. oraz wniosek o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego od dnia 19.03.2021 r. Pismem z 18.03.2021 r. Zastępca Wójta Gminy C. nie wyraził zgody A. D. na wykorzystanie urlopu w związku z długotrwałą nieobecnością w pracy, ale również nałożonymi na pracodawcę obowiązkami mieszczącymi się w zakresie jego obowiązków. Pracodawca nie widział możliwości udzielenia urlopu zaległego bez fizycznego stawienia się w pracy i zakończenia kontynuowanych zadań. W piśmie tym wskazano nadto, że zadania z zakresu obowiązków A. D. realizowała osoba zatrudniona na zastępstwo, a wraz z powrotem A. D. do pracy, umowa z tą osobą wygasła, a nikt z pracowników urzędu ze względu na sytuację epidemiologiczną i ograniczone zasoby kadrowe nie będzie w stanie przejąć tych zadań. Od 19.03.2021 r. do 24.03.2021 r. ponownie A. D. korzystał ze zwolnienia od pracy w związku z niezdolnością do pracy. W dniu 25.03.2021 r. A. D. poprosił w wiadomości email o udzielenie urlopu na żądanie w tym dniu. W odpowiedzi, w piśmie z 26.03.2021 r. poinformowano A. D., że urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopowym oraz poproszono o uzupełnienie planu urlopowym. Następnie od 26.03.2021 r. do 16.09.2021 r. A. D. korzystał ze zwolnienia od pracy w związku z niezdolnością do pracy. W dniu 17.09.2021 r. A. D. poinformował pracodawcę o powrocie do pracy – podpisał listę obecności po czym otrzymał od pracodawcy skierowanie na badania kontrolne. W dniach 20-30.09.2021 r. A. D. był nieobecny w pracy, co zostało usprawiedliwione. W dniu 01.10.2021 r. A. D. zgłosił się do pracy i dostarczył orzeczenie lekarskie o dopuszczeniu do pracy.

W dniu 05.11.2020 r. A. D. pisemnie zwrócił się do Urzędu Gminy C. o przyznanie mu pomocy finansowej ze względu na zdiagnozowanie nowotworu szpiku kostnego, przewlekłą niewydolność nerek i konieczność prowadzenia hemodializ. Dnia 5 i 6.11.2020 r. Urząd Gminy C. wypłacił A. D. łącznie 6500 zł jako zapomogę zdrowotną z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, na wniosek A. D..

Długotrwała nieobecność A. D. wymagała przeorganizowania pracy Urzędu Gminy C.. Do grudnia 2020 r. doraźne obowiązki należące do A. D. wykonywała M. Ż.. W związku wykonywaniem części obowiązków A. D. przez M. Ż. musiała się doksztalać w tym zakresie, gdyż nie miała wystarczającej wiedzy w tych kwestiach. Krótkie okresy

zwolnień lekarskich A. D. (miesięczne, 7 – 8 – dniowe) utrudniały Urzędowi Gminy C. znalezienie zastępstwa. Potencjalni kandydaci nie chcieli się zgodzić na zastępstwo miesięczne. W okresie styczeń – luty 2021 r. przyjęto W. M. na zastępstwo na stanowisko Inspektora za A. D.. Wobec zgłoszonej gotowości podjęcia pracy przez A. D. w marcu 2021 r. umowa z osobą zatrudnioną na zastępstwo wygasła. Po kolejnym przedstawieniu przez A. D. 3 albo 4 zwolnienia lekarskiego ponownie zatrudniono W. M..

Dnia 21.04.2021 r. A. D. i Urząd Gminy C. zawarli porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia. Zmiana nastąpiła w związku z wprowadzeniem Regulaminem wynagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Gminy C. (Zarządzenie nr (...) Wójta Gminy C. z 01.04.2021 r.)

W marcu 2021 r. Urząd Gminy C. stanął wobec konieczności rozdysponowania 4000 maseczek, czego domagali się mieszkańcy gminy. W czerwcu 2021 r. wystąpił alarm podwyższenia wód na Ł. oraz występowały stany zagrożenia związane z warunkami atmosferycznymi. Dnia 20.08.2021 r. miało miejsce zagrożenie bezpieczeństwa w związku z cyberatakiem na Urząd Gminy i próbą doprowadzenia do niekorzystnego rozporządzenia mieniem Gminy C..

W Protokole z kontroli problemowej stanu przygotowań obronnych Urzędu Gminy C., sporządzonym przez Zespół (...) Urzędu Wojewódzkiego z 07.07.2021 r. oceniono pozytywnie z uchybieniami poziom przygotowań Urzędu Gminy C. do realizacji zadań obronnych. Zalecono opracowanie i dołączenie Planu przemieszczenia Urzędu na zapasowe miejsce pracy.

W notatce służbowej, sporządzonej przez W. M., w związku z objęciem obowiązków Podinspektora ds. obrony cywilnej i sytuacji nadzwyczajnych w dniu 29.03.2021 r., stwierdzono błędy i uchybienia w funkcjonowaniu Biura ds. obrony cywilnej i sytuacji kryzysowych w zakresie przestrzegania zasad instrukcji kancelaryjnej i archiwizacji – cała dokumentacja z danego roku niezależnie od kategorii sprawy, przechowywana była w jednym segregatorze. Stwierdzono, że chroniczne nieprzestrzeganie zasad instrukcji kancelaryjnej stało się znacznym utrudnieniem w bieżącej pracy biura, a nadto do Archiwum Zakładowego Urzędu Gminy C. nigdy nie przekazano akt związanych z działalnością Biura ds. obrony cywilnej i sytuacji kryzysowych. W zakresie ochrony informacji niejawnych stwierdzono brak klucza do skarbczyka w szafie pancerniej, w którym przechowywane były istotne dokumenty o klauzuli zastrzeżone. W zakresie świadczeń na rzecz obrony stwierdzono m.in. ułożenie dokumentacji związanej z nakładaniem świadczeń osobistych i rzeczowych w sposób chaotyczny, braki spisów spraw, braki w dokumentacji, wiele decyzji wpisanych do rejestru niemożliwe do odnalezienia w formie fizycznej. W zakresie prowadzenia Gminnej Ewidencji Zabytków stwierdzono, że jest ona nieaktualna i niespełniająca wymogów prawnych. W zakresie Akcji Kurierskiej stwierdzono, że jest ona dokumentem nieaktualnym, w którym zawarto informacje nie mające pokrycia w rzeczywistości, a dokonywane w nim liczne zmiany nie są uwzględnione w arkuszu aktualizacji. W zakresie szkolenia obronnego stwierdzono braki w dokumentacji sprawozdawczej. W zakresie Stanowiska Kierowania stwierdzono, że nie został opracowany Plan technicznego przystosowania oraz przemieszczenia Urzędu na Stanowisko Kierowania w Zapasowym Miejscu Pracy.

Pismem z 29.09.2021 r. A. D. został poinformowany przez Wójta Gminy C. A. K. w związku z długą nieobecnością, że prace niezbędne do wykonania w biurze ds. obrony cywilnej i sytuacji nadzwyczajnych obejmują opracowanie Planu operacyjnego funkcjonowania Gminy C. w warunkach zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i w czasie wojny (z terminem do 15.10.2021 r. wskazanym przez Wojewodę (...)), uzupełnienie nowego Planu technicznego przystosowania oraz przemieszczenia Urzędu na Stanowisko Kierowania w Zapasowym Miejscu Pracy, we współpracy z kierownictwem Szkoły Podstawowej w K., które została wskazana jako Zapasowe Miejsce Pracy, w związku z wizytacją przedstawicieli ABW niezbędna jest współpraca biura z pełnomocnikiem ds. ochrony informacji niejawnych w celu przeprowadzenia audytu w zakresie informacji niejawnych (Urząd Gminy zobowiązał się do wykonania tego zadania do 09.10.2021 r.), uzupełnienie tabeli (...) w związku z pismem Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...), prowadzenie bieżących spraw związanych z programem „ (...) Syreny+”, ćwiczeniami „(...)” oraz świadczeniami na rzecz obrony.

W pismach A. D. z 01.10.2021 r., 08.10.2021 r., 12.10.2021 r. i w pismach Wójta Gminy C. z 06.10.2021 r., 11.10.2021 r. była prowadzona polemika co do zakresu wyznaczonych A. D. zadań i sposobów ich realizacji. Pisma A. D. były składane m.in. poprzez dziennik podawczy Urzędu. A. D. zgłaszał m.in. problemy ze stanowiskiem komputerowym i brakiem akredytacji ABW, koniecznej do sporządzenia na tym sprzęcie Planu operacyjnego funkcjonowania Gminy C. w warunkach zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i w czasie wojny. A. D. wskazywał na zbyt krótki czas na wykonanie zadań po powrocie do pracy. Po powrocie do pracy A. D. przekazał Wójtowi Gminy C. projekt Zarządzenia w sprawie opracowania planu operacyjnego funkcjonowania Gminy C. w czasie zagrożenia państwa i w czasie wojny, wydany on został pod numerem (...) w dniu 15.10.2021 r. W projekcie tym wskazał termin przekazania planu do zatwierdzenia do 28.02.2022 r. Nadto A. D. przygotował prezentację na szkolenie z zasad opracowania planu operacyjnego funkcjonowania Gminy C. w warunkach zewnętrznego zagrożenia państwa i w czasie wojny. W piśmie z 19.10.2021 r. A. D. wskazywał na nieprawidłowości w zakresie organizacji jego pracy w związku z uzyskaniem przezeń orzeczenia o niepełnosprawności. Wójt Gminy C. odniósł się do tego pisma w piśmie z 26.10.2021 r. W piśmie z 27.10.2021 r. Wójt Gminy C. odniósł się do notatek służbowych sporządzonych przez A. D. w dniach 25.10.2021 r. i 21.10.2021 r. W przygotowywanie pism odpowiadających na pisma A. D. zaangażowani byli inni pracownicy Urzędu Gminy. Osoba odpowiedzialna za sprawy kadrowe Urzędu jak również Sekretarz Gminy zgłaszali Wójtowi uwagi co do trudnościach we współpracy z A. D. po jego powrocie do pracy. Plan operacyjnego funkcjonowania Gminy C. w warunkach zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i w czasie wojny musiał być przygotowany na bezpiecznym stanowisku komputerowym, posiadającym akredytację ABW. Akredytacja ta została udzielona na przełomie października i listopada 2021 r., a Wójt Gminy oceniał, że plan powinien zostać opracowany do końca roku 2021. Ostatecznie plan ten został przygotowany na zlecenie przez D. U., który nie jest pracownikiem Urzędu Gminy. Plan został zaakceptowany przez Wojewodę (...) z końcem grudnia 2021 r.

Przed złożeniem A. D. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, Wójt Gminy C. przeprowadził rozmowę z A. D., w której przekazał mu zastrzeżenia co do formy komunikacji z Wójtem i innymi pracownikami Urzędu Gminy C.. Wójt wskazywał na to, żeby A. D. nie „zalewał pracowników” korespondencją, ale przeprowadzał w danym temacie rozmowy. Po tej rozmowie wpłynęły kolejne pisma od A. D., co zaważyło na decyzji Wójta o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z A. D..

Wójt Gminy C. dowiedział się w październiku 2021 r. od pracowników Urzędu Gminy o awanturze domowej między A. D. a jego żoną i córką oraz o naruszeniu nietykalności cielesnej funkcjonariusza Policji, o toczącym się postępowaniu karnym w tej sprawie.

W dniu 27.10.2021 r. A. D. otrzymał pismo Wójta Gminy C. o rozwiązaniu umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierownika biura ds. obrony cywilnej i sytuacji kryzysowych, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na 31.01.2022 r. Na podstawie art. 167<sup>1</sup> k.p. Wójt Gminy C. zobowiązał A. D. do wykorzystania w trakcie okresu wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego w ilości 7 dni za 2020 r. oraz 26 dni za 2021 r. plus 1 dzień z tytułu dodatkowego urlopu wynikającego z orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, tj. od dnia 28.10.2021 r. do dnia 16.12.2021 r. oraz 3 dni za rok 2022 plus jeden dzień z tytułu dodatkowego urlopu wynikającego z orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, tj. od dnia 03.01.2022 r. do dnia 07.01.2022 r. Jednocześnie na podstawie art. 36<sup>2</sup> k.p. Wójt Gminy C. zwolnił A. D. z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę wskazano:

Częste i długotrwałe usprawiedliwione nieobecności w pracy spowodowane zwolnieniami lekarskimi (od dnia 16.10.2020 r. do 16.09.2021 r. oraz 18.10.2021 r. i 20.10.2021 r.), powodujące destabilizację i dezorganizację w procesie pracy i zarządzania kryzysowego w okresie trwającego stanu epidemii covid-19 oraz innych zagrożeń sygnalizowanych przez władze państwowe,

Uzasadniona konieczność zatrudnienia osoby o wyższych kwalifikacjach zawodowych, w szczególności w zakresie cyberbezpieczeństwa oraz zagrożeń epidemiologicznych przy uwzględnieniu faktu osiągnięcia przez A. D. wieku emerytalnego oraz prawa do pobierania emerytury mundurowej,

Utrata przez A. D. nieposzlakowanej opinii jako jednego z warunków zatrudnienia na stanowisku pracownika samorządowego, o której mowa w art. 6 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1282), a to wobec orzeczenia Sądu Rejonowego w Pułtuskach wydanego w wyniku rozpoznania sprawy o sygn. akt II K 510/18 i uznania przez Sąd, że A. D. dopuścił się przestępstwa z art. 222 § 1 k.k.,

Utrata zaufania w związku z zatajeniem faktu prowadzenia wobec A. D. postępowania przygotowawczego przez Prokuraturę Rejonową w Pułtuskach do sprawy 2 Ds. 353/18, a następnie skierowania przeciw niemu aktu oskarżenia i wydania wyroku przez Sąd Rejonowy w Pułtuskach do sprawy II K 510/18, o czym nie poinformował on pracodawcy,

Nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych, utrudnianie wykonywania pracy innym pracownikom Urzędu Gminy C. oraz niewłaściwy stosunek do przedstawicieli pracodawcy.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z A. D., Zarządzeniem nr (...) z 21.01.2022 r. Wójt Gminy C. ogłosił nabór na stanowisko Inspektora ds. obrony cywilnej i sytuacji kryzysowych. Wśród wymagań w stosunku do kandydatów wskazano wykształcenie wyższe na kierunku bezpieczeństwo narodowe lub zarządzanie kryzysowe, znajomość języka angielskiego na poziomie minimum B2 i nieposzlakowaną opinię. W wyniku konkursu zatrudniono W. M.. Ma ona wykształcenie magisterskie z zakresu zarządzania kryzysowego bezpieczeństwem państwowym. Władza językiem angielskim.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie dowodów z dokumentów oraz dowodów ze źródeł osobowych (zeznań świadków, przesłuchania stron). Dowody z dokumentów nie budziły wątpliwości Sądu I instancji co do ich formy i treści. Nie były też kwestionowane przez strony. Odnośnie dowodów ze źródeł osobowych, to zostały one uznane przez Sąd I instancji za wiarygodne w całości. Zeznanie świadków oraz przesłuchanie stron były w ocenie Sądu I instancji zasadniczo zbieżne ze sobą, jak również z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w sprawie, a pewne zaistniałe rozbieżności w relacjach przedstawianych przez osobowe źródła dowodowe mogą być wyjaśnione upływem czasu, naturalnie wpływającym na różnice w zapamiętywaniu poszczególnych zdarzeń przez różne osoby. Pozostałe różnice w relacjach osobowych źródeł osobowych, dotyczyły nie faktów ale opinii o tych faktach - dotyczących prawidłowości wykonywania zadań służbowych przez powoda oraz organizacji pracy u strony pozwanej. Różnice te nie miały w ocenie Sądu I instancji znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd I instancji nie dał wiary powodowi, że wójt gminy wiedział od niego o toczącym się postępowaniu karnym już w 2018 r. Na taką ocenę wpłynęło konsekwentne zaprzeczanie przez stronę powodową w toku niniejszego postępowania, że sprawa karna się toczyła, do czasu uzyskania orzeczenia Sądu w tym przedmiocie.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd I instancji wskazał, spór stron dotyczył zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. W tego typu sprawach zakres kognicji sądu pracy wyznaczają przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu. Przyczyny te muszą być prawdziwe i konkretne (por. np. Uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27.06.1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, OSNC 1985, nr 11, poz. 164). W tym zakresie ciężar dowodu obciąża pracodawcę. W realiach niniejszej sprawy strona pozwana powołała się na pięć przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Nie wszystkie z tych przyczyn Sąd I instancji uznał za usprawiedliwione w świetle art. 45 § 1 k.p. Niemniej jednak, jeżeli kilka ze wszystkich wskazanych przyczyn okaże się usprawiedliwione, to łącznie oceniane mogą one uczynić wypowiedzenie zasadnym. Tak też było w ocenie Sądu I instancji w niniejszej sprawie.

Pierwsza z przyczyn, wskazanych w wypowiedzeniu, dotyczyła długotrwałych absencji powoda w pracy w związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby. Strona pozwana wskazywała, że prowadziło to do dezorganizacji pracy oraz procesu zarządzania kryzysowego. Sąd I instancji podkreślił, że usprawiedliwiona nieobecność w pracy z powodu

choroby sama w sobie nie może stanowić zasadnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast taka absencja, dezorganizująca pracę w miejscu zatrudnienia może być uznana za zasadną przyczynę wypowiedzenia. W niniejszej sprawie powód był nieobecny w pracy przez okres prawie 11 miesięcy z uwagi na niezdolność do pracy z powodu choroby. Powód w tym okresie zapadł na poważne dolegliwości związane z wykryciem u niego nowotworu szpiku kostnego i pojawieniem niewydolności nerek. Sąd I instancji dostrzegł trudną sytuację zdrowotną powoda, która z pewnością wymagała długotrwałego, poważnego i skomplikowanego leczenia. W tym kontekście nie budziła wątpliwości celowość korzystania z nawet bardzo długiego okresu zwolnienia lekarskiego. Jak stwierdził Sąd I instancji, w tego typu sytuacjach trzeba także mieć wzgląd na sytuację pracodawcy, bowiem niejednokrotnie pracodawca musi mierzyć się z komplikacjami w organizacji pracy, wynikającymi z długotrwałej nieobecności pracownika. Tak też było, w ocenie Sądu I instancji, w niniejszej sprawie, a strona pozwana w wystarczający sposób wykazała, że długi okres nieobecności powoda w pracy doprowadził do poważnych komplikacji w organizacji pracy. Nie można tutaj pominąć szczególnego charakteru zakładu pracy, w jakim był zatrudniony powód. Urząd Gminy to jednostka organizacyjna gminy, podległa wójtowi i stanowiąca jego aparat pomocniczy. Prawidłowe funkcjonowanie urzędu gminy ma kluczowe znaczenie dla nieprzerwanego i efektywnego realizowania ustawowych zadań gminy. Powód był zatrudniony na stanowisku o charakterze kierowniczym, podległym bezpośrednio wójtowi i odpowiadał za szczególnie wrażliwe obszary związane z obroną cywilną i zarządzaniem kryzysowym. Już sam kierowniczy charakter stanowiska powoda, jak również charakter przydzielonych mu obowiązków służbowych pozwalają domniemywać, że 11 miesięczna nieobecność powoda w pracy stanowiła poważną komplikację w funkcjonowaniu Urzędu Gminy C.. Dodać do tego należy trwający stan epidemii, jak również zewnętrzne zagrożenia bezpieczeństwa, Państwa, związane choćby z kryzysem uchodźczym na granicy z Białorusią. Strona pozwana słusznie wskazała także na konkretne sytuacje wymagające zaangażowania zarządzania kryzysowego w Gminie C. – rozdysponowanie maseczek dla mieszkańców, w związku z trwającym stanem epidemii, alarm podwyższenia wód na Ł. oraz zagrożenia związane z warunkami atmosferycznymi. Sąd I instancji wskazał, że strona pozwana wykazała, że miała obiektywne trudności z zatrudnieniem osoby na zastępstwo za powoda. Absencja powoda w pracy doprowadziła także do problemów z terminowym przygotowaniem istotnego z punktu widzenia zagrożeń bezpieczeństwa dokumentu, tj. Planu operacyjnego funkcjonowania Gminy C. w warunkach zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i w czasie wojny. Powód po powrocie do pracy zwracał uwagę na zbyt małą ilość czasu na jego przygotowanie, zaś Wójt Gminy C. wskazywał na wiążące gminę terminy przedstawienia tego dokumentu Wojewodzie (...) do akceptacji.

W kontekście powyższego należało wziąć jeszcze pod uwagę, że w związku ze stwierdzonymi dolegliwościami, w czasie korzystania ze zwolnień lekarskich powód uzyskał orzeczenie zaliczające go do znacznego stopnia niepełnosprawności. W wypowiedzeniu umowy o pracę powód upatrywał dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. W tej kwestii istotne znaczenie będzie miała prounijna wykładnia art. 45 § 1 k.p., uwzględniająca Dyrektywę Rady nr 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.U.E.L.2000.303.16). W wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 18.01.2018 r., C-270/16, Ruiz Conejero (Dz.U.U.E.C.2018.17). stwierdzono, że wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu stanowiącemu, iż pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem z powodu jego powtarzających się, chociażby usprawiedliwionych, nieobecności w pracy, w sytuacji gdy te nieobecności są konsekwencją chorób związanych z niepełnosprawnością, na którą cierpi pracownik, chyba że omawiany przepis, realizując słuszny cel polegający na walce z absencją w pracy, nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu, czego ocena jest zadaniem sądu orzekającego. Podkreślić należy, że Trybunał Sprawiedliwości w powołanym wyżej wyroku dopuścił uznanie walki z absencją w pracy za słuszny cel w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78, ponieważ chodzi o środek z zakresu polityki zatrudnienia (zob. podobnie wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, Dz.U.C.2013.222, pkt 82). Należy jednak sprawdzić, czy środki wprowadzone przez przepis krajowy celem realizacji tego celu są odpowiednie i nie wykraczają poza to, co jest konieczne do jego osiągnięcia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem odpada konieczność badania proporcjonalności określenia danych liczbowych, warunkujących rozwiązanie umowy. W przeciwieństwie do art. 53 § 1 pkt 1 k.p. (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), art. 45 § 1 k.p. takich danych nie ustanawia. Okres nieobecności w pracy uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem rozważany będzie indywidualnie w każdym przypadku, biorąc pod uwagę wszelkie okoliczności sprawy. Poza tym

Trybunał Sprawiedliwości wskazał, że sąd krajowy musi również uwzględnić wszystkie inne czynniki istotne dla tej weryfikacji, w szczególności bezpośrednie i pośrednie koszty, jakie przedsiębiorstwa muszą ponieść w związku z absencją w pracy. Właśnie w tej płaszczyźnie należało dokonać wyważenia słuszych interesów pracownika i zakładu pracy. Z jednej strony powód powinien mieć zapewnioną możliwość leczenia poważnych schorzeń, które spowodowały jego niepełnosprawność. W takiej sytuacji utrata zatrudnienia stanowi dla niego dodatkowe utrudnienie, istotnie pogarszające jego sytuację życiową. Z drugiej strony pozwany zakład pracy ma interes w rozwiązaniu stosunku pracy, w sytuacji gdy częste lub długotrwałe nieobecności pracownika w pracy spowodowane chorobą nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. Sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może - z przyczyn zdrowotnych - wykonywać przyjętych na siebie obowiązków (wyrok Sądu Najwyższego z 29.09.1998 r., sygn. akt I PKN 335/98, OSNP 1999, nr 20, poz. 648). Należy podkreślić, że w okresie ostatniego roku zatrudnienia powoda wykorzystywane przezeń zwolnienia lekarskie nie były rzadkie i sporadyczne, lecz stanowiły ponad 90% czasu pracy powoda. O ile poważne schorzenia usprawiedliwiają samo korzystanie z tak długich okresów zwolnienia lekarskiego, to w miarę przedłużania się okresu zwolnienia narastają trudności dla pracodawcy. Obiektywne komplikacje w funkcjonowaniu Urzędu Gminy były potęgowane do tego stopnia, że w pewnym momencie interes pracodawcy i w tym konkretnym przypadku interes publiczny musiały przeważać nad indywidualnym interesem pracownika. Sąd I instancji stanął na stanowisku, że po upływie 11 miesięcy nieobecności w pracy prymat należy dać interesowi pracodawcy i interesowi publicznemu. Kierownicze stanowisko pełnione przez powoda utrudniało znalezienie dla niego zastępstwa. Waga i charakter obowiązków służbowych powoda związanych z zarządzeniem kryzysowym, silnie wiążą wskazany wyżej interes pracodawcy z interesem publicznym. Ten ostatni przejawia się w zapewnieniu prawidłowego i nieprzerwanego wypełniania zadań gminy związanych z ochroną bezpieczeństwa ludzi i mienia. Z powyższych względów, Sąd I instancji uznał ww. przyczynę wypowiedzenia za uzasadnioną i rzeczywistą.

Druga przyczyna wskazana w wypowiedzeniu dotyczyła konieczności zatrudnienia osoby o wyższych kwalifikacjach zawodowych, w szczególności w zakresie cyberbezpieczeństwa oraz zagrożeń epidemiologicznych. Sąd I instancji nie uznał tej przyczyny za rzeczywistą i zasadną. Strona pozwana nie zdołała wykazać, że powód legitymował się dotąd niewystarczającymi kompetencjami w stosunku do powierzonych mu zakresu obowiązków. Wskazać należy, że w 2015 roku (po około 4 latach pracy) powód został awansowany ze stanowiska Inspektora na stanowisko kierownicze. Ponadto, przez prawie cały okres pracy, aż do listopada 2020 r., powód był regularnie nagradzany przez pracodawcę, a jego kompetencje i doświadczenie zawodowe nie były kwestionowane. Odnośnie konieczności zatrudnienia osoby o kwalifikacjach zawodowych z zakresu cyberbezpieczeństwa oraz zagrożeń epidemiologicznych, to należy ją ocenić jako jedynie pozorne uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę. Oczywiście od czasu zatrudnienia powoda u strony pozwanej radykalnie zmienił się rodzaj zagrożeń bezpieczeństwa, co wymaga nowych kompetencji w zakresie zarządzania kryzysowego. Strona pozwana nie wykazała jednak, by takie szczególne kwalifikacje miała osoba zatrudniona na zastępstwo za powoda, a następnie zatrudniona w drodze naboru na stanowisko Inspektora ds. obrony cywilnej i sytuacji kryzysowych w miejsce powoda. Nie można domniemywać, że samo wykształcenie kierunkowe gwarantuje posiadanie takich kompetencji i zdecydowanie przeważa nad niekwestionowanym doświadczeniem zawodowym powoda. Co więcej, zakres obowiązków jak również wymagania w stosunku do kandydatów na ww. stanowisko wprost nie odnosiły się do zadań związanych ze zwalczaniem epidemii oraz cyberbezpieczeństwa. Zakres obowiązków określony w ogłoszeniu o naborze na stanowisko Inspektora ds. obrony cywilnej i sytuacji kryzysowych był w zasadzie zbieżny z zakresem obowiązków powoda.

Odnośnie trzeciej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, to według Sądu I instancji należy uznać ją za usprawiedliwioną i rzeczywistą. Strona pozwana wskazała na utratę przez powoda nieposzlakowanej opinii, a to wobec uznania przez sąd karny, że powód dopuścił się przestępstwa z art. 222 § 1 k.k. Sąd I instancji wskazał, że wprost z art. 6 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych - Dz.U. z 2022, poz. 530 t.j. (dalej także u.p.s.) wynika wymóg posiadania nieposzlakowanej opinii przez pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym na podstawie umowy o pracę. Sąd całkowicie odrzucił argumentację pełnomocnika powoda, nakierowaną na zrównanie wymogu nieposzlakowanej opinii z wymogiem niekaralności (art. 6 ust. 3 pkt 2 u.p.s.). Oczywiście niezasadność takiego poglądu wynika już z prostego porównania art. 6 ust. 3 pkt 2 i 3 powołanej ustawy,

który wyraźnie rozróżnia niekaralność od nieposzlakowanej opinii. Fakt, że powód nie figuruje w Krajowym Rejestrze Karnym oznacza tylko, że spełnia wymóg ustanowiony w art. 6 ust. 3 pkt 2 u.p.s. Nie przesądza to automatycznie o spełnieniu wymogu z art. 6 ust. 3 pkt 3 u.p.s. Sąd stanął na stanowisku, że nieposzlakowana opinia jest czymś więcej niż tylko formalnym kryterium niekaralności za przestępstwa lub przestępstwa skarbowe czy nawet wykroczenia. O ile prawomocne skazanie za przestępstwo musi pociągać za sobą utratę nieposzlakowanej opinii, to nie zawsze zachodzi relacja odwrotna (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z 16.10.2009 r., sygn. akt I PK 85/09, OSNP 2011, nr 11-12, poz. 146).

Sąd I instancji wskazał, iż nieposzlakowana opinia jest pojęciem nieostrym i niejednoznacznym, przez co jego wykładnia należy do sądu orzekającego. Nieposzlakowana opinia winna być wiązana z etosem pracy urzędnika samorządowego, który pełniąc funkcję publiczną w służbie lokalnej społeczności powinien się cieszyć odpowiednim autorytetem. Autorytet ten jako zjawisko społeczne musi mieć swoje zakotwiczenie w profesjonalizmie, bezstronności i kulturze urzędowania oraz w wysokich kwalifikacjach moralnych. Do tego ostatniego kryterium należy odnieść wymóg nieposzlakowanej opinii. Nieposzlakowany to to „taki, któremu nie można nic zarzucić; nienaganny, nieskazitelny, doskonały, zacny” – „Uniwersalny słownik języka polskiego”, cyt. za M. Tomaszewska [w:] Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2021, art. 6. Nieposzlakowaną opinię należy wiązać także z ustawowym wymogiem godnego zachowania urzędnika w pracy oraz poza nią (art. 24 ust. 2 pkt 6 u.p.s.). W ocenie Sądu I instancji utratę nieposzlakowanej opinii powodują zachowania jakich dopuścił się powód a to: naruszenie nietykalności cielesnej małżonki oraz naruszenie nietykalności cielesnej funkcjonariusza Policji podczas i w związku z pełnieniem przezeń obowiązków służbowych. Popelnienie tych czynów zostało przypisane powodowi prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Pułtusku z 24.01.2019 r., sygn. akt II K 593/18. W szczególności ostatni czyn – stanowiący fizyczny atak na funkcjonariusza publicznego – stanowi poważny wyraz lekceważenia porządku prawnego, sprzeciwia się etosowi służby pracownika samorządowego i przez to musi prowadzić do utraty nieposzlakowanej opinii przez powoda.

Sąd nie zgodził się z pełnomocnikiem powoda, że warunkowe umorzenie postępowania w zakresie ww. czynów powoduje, że powód dalej cieszy się nieposzlakowaną opinią. Sąd przypomniał, że niezbędną przesłanką wydania wyroku warunkowo umarzającego postępowanie karne pozostaje niewątpliwe stwierdzenie winy oraz faktu popełnienia przestępstwa. Nie można traktować wyroku warunkowo umarzającego postępowanie tak jak wyroku uniewinniającego. Za Sądem Najwyższym trzeba wskazać, że ponadto przesłanki zastosowania art. 66 § 1 k.k. pozostają rozbudowane i wchodzić w grę musi znaczna ilość okoliczności, aby postępowanie warunkowo umorzyć. Przepis ten jednak można zastosować, jeśli istnieją przesłanki do przypuszczeń, że w przyszłości sprawca będzie przestrzegał porządku prawnego, w szczególności nie popełni przestępstwa. O ile zatem ma on - w zakresie sankcji - charakter probacyjny, to nie zmienia faktu popełnienia przestępstwa i winy sprawcy, choć w istocie winy nieznacznej. W przypadku pracownika objętego powszechnym prawem pracy byłaby to być może okoliczność nie uzasadniająca rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. W służbie cywilnej – i odpowiednio wśród pracowników samorządowych - obowiązuje jednak podwyższone kryterium oceny pracownika, w tym przez pryzmat "nieposzlakowania" opinii (wyrok Sądu Najwyższego z 5.06.2012 r., sygn. akt II PK 263/11, OSNP 2013, nr 11-12, poz. 129). W tym świetle zachowanie powoda da się zakwalifikować jako utrata nieposzlakowanej opinii.

Pełnomocnik powoda wskazywał jeszcze, że w kontekście przyczyny wypowiedzenia nie można uwzględnić czynów przypisanych powodowi w wyroku warunkowo umarzającym postępowanie z uwagi na zatarcie skazania. Wyrok ten uprawomocnił się dnia 26.06.2019 r. Okres próby określony w wyroku wynosił 1 rok. Przede wszystkim charakter wyroku warunkowo umarzającego postępowanie nie pozwala na stosowanie do niego wprost przepisów o zatarciu skazania. Podobny skutek odnosi upływ 6 miesięcy od okresu próby, co definitywnie zamyka drogę do podjęcia postępowania warunkowo umorzonych (art. 68 § 4 k.k.). Upływ tego okresu powoduje także usunięcie danych o wyroku z Krajowego Rejestru Karnego zgodnie z art. 14 ust. 1a ustawy z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz.U. z 2021, poz. 1709 t.j.). W przypadku powoda okres, w którym możliwe było podjęcie postępowania upłynął 26.12.2020 r., a więc 10 miesięcy przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Niemniej jednak, w ocenie Sądu I instancji powyższe nie przeszkadzało pracodawcy w powołaniu się na sam fakt popełnienie przestępstwa w



kontekście utraty nieposzlakowanej opinii przez powoda. W przypadku zawodów zaufania publicznego, w których wymaga się odpowiednich kwalifikacji moralnych ujmowanych jako „nieposzlakowana opinia” czy też zbliżone pojęcie „nieskazitelnego charakteru” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16.10.2009 r., sygn. akt I PK 85/09, OSNP 2011, nr 11-12, poz. 146) należy konsekwentnie rozróżniać fakt prawny jakim jest skazanie czy też warunkowe umorzenie postępowania od faktu społecznego jakim jest samo popełnienie zachowania niegodnego, moralnie nagannego, stanowiącego jednocześnie przestępstwo i wpływającego na posiadanie nieposzlakowanej opinii przez urzędnika samorządowego.

Odnosnie zatarcia skazania w orzecznictwie wskazuje się, że niewątpliwie wywołuje ono skutki w sferze prawnej - tworzy fikcję niekaralności osoby skazanej, nie może jednak usunąć obiektywnie istniejących faktów - a więc nie niweczy ani popełnionego przestępstwa, ani wydanego wyroku, nie pozbawia też tego wyroku przewidzianego w art. 11 k.p.c. znaczenia w postępowaniu cywilnym. Nawet w postępowaniu karnym, w którym zatarcie pociąga za sobą w zasadzie bezwzględnie przestrzegane konsekwencje, przyjmuje się, że w pewnych wypadkach fakt zatartego skazania należy brać pod uwagę (wyrok Sądu Najwyższego z 29.10.2015 r., sygn. akt I CSK 893/14, OSNC 2016, nr 10, poz. 121). Zatarcie skazania nie oznacza więc anulowania treści wyroku, tj. wyeliminowania go z mocą wsteczną z porządku prawnego jako w ogóle niewydajnego, i nie niweluje też całkowicie wszystkich skutków skazania, bowiem skazany nie odzyskuje wszystkich utraconych np. praw, urzędów, orderów czy też odznaczeń (postanowienie Sądu Najwyższego z 4.01.2011 r., sygn. akt SDI 32/10, OSNKW 2011, nr 2, poz. 12). Powyższe należy odnieść także odpowiednio do upływu okresu do podjęcia warunkowo umorzonego postępowania karnego wobec pracownika samorządowego. Tym samym zachowania objęte wyrokiem warunkowo umarzającym postępowanie karne, nawet po upływie okresu określonego w art. 68 § 4 k.k., jako fakty społeczne nadal istnieją i mogą być brane pod uwagę przy ocenie tego czy urzędnik samorządowy cieszy się nieskazitelną opinią (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 16.03.2018 r., sygn. akt II GSK 1686/16, LEX nr 2495416).

Czwartą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę z powodem stanowiła utrata zaufania w związku z zatajeniem faktu prowadzenia wobec powoda postępowania przygotowawczego i następnie skierowania przeciw niemu aktu oskarżenia i wydania wyroku przez Sąd Rejonowy w Pułtusku, o czym nie poinformował on pracodawcy. Powód argumentował, że nie ma obowiązku podawania takich danych pracodawcy. W ocenie Sądu I instancji art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p. stanowi wystarczającą podstawę do żądania przez Urząd Gminy podania takich danych przez pracownika samorządowego. Pozwany Urząd Gminy ma prawo przetwarzać dane o toczącym się postępowaniu karnym, jak również zapadłym wyroku warunkowo umarzającym postępowanie karne, ze względu na obowiązek, który wywodzić należy z art. 6 ust. 3 pkt 3 ustawy dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Obowiązek ten sprowadza się do zatrudniania pracowników samorządowych, którzy spełniają kryteria ustawowe, w tym kryteria niekaralności i posiadania nieposzlakowanej opinii. Korelatem tego obowiązku jest uprawnienia pracodawcy samorządowego do rozwiązania stosunku pracy w jednym z trybów określonych w Kodeksie pracy w przypadku, gdy pracownik samorządowy utraci kwalifikacje określone w powołanej ustawie. Sąd podkreślił, że wymogi określone w art. 6 ust. 3 u.p.s. dotyczą nie tylko procesu naboru na stanowisko urzędnicze, ale powinny być spełniane przez pracownika samorządowego nieprzerwanie, przez cały okres zatrudnienia (tak podobnie A. Rycak [w:] M. Rycak, J. Stelina, J. Stępień, A. Rycak, Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, wyd. II, Warszawa 2016, art. 6, Nb. 1). W kontekście powyższego, ocenie Sądu I instancji trzeba uznać za usprawiedliwią utratę zaufania strony pozwanej do powoda w sytuacji dowiedzenia się o postępowaniu karnym i wyroku warunkowo umarzającym od osób trzecich, a nie od powoda.

Co do piątej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, to w ocenie Sądu I instancji okazała się ona zasadna i prawdziwa. W treści wypowiedzenia została on sformułowana ogólnie. Dlatego też, gdyby kierować się jedynie treścią tego dokumentu, to przyczyna ta z pewnością nie spełniłaby kryterium konkretności. Jednakże, konkretność przyczyny wypowiedzenia powinna być odnoszona nie do treści dokumentu ale do całokształtu okoliczności towarzyszących wypowiedzeniu. Istotne jest to, by przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była dostatecznie zrozumiała dla pracownika. Wiedza pracownika może mieć swoje źródło w rozmowie z pracodawcą lub jego przedstawicielem, względnie w innym dokumencie niż samo oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Istotne jest jedynie ujęcie przyczyn wypowiedzenia na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu oraz poddawało się weryfikacji przez sąd pracy (postanowienie Sądu Najwyższego z 22.04.2021 r., sygn. akt I PSK 69/21, LEX nr 3182013).

W ramach piątej przyczyny wypowiedzenia zastrzeżenia strony pozwanej dotyczyły nienależytego wykonywania obowiązków służbowych, utrudniania wykonywania pracy innym pracownikom Urzędu Gminy C. oraz niewłaściwy stosunek do przedstawicieli pracodawcy. Sąd I instancji stanął na stanowisku, że zostały one dostatecznie skonkretyzowane w zakresie dotyczącym form i przebiegu komunikacji powoda z przełożonym Wójtem Gminy C. w okresie po powrocie powoda do pracy ze zwolnienia lekarskiego. O ile nie można odmówić powodowi prawa do dyskusowania z przełożonymi na temat organizacji pracy, zwracania uwagi na uchybienia, to taka polemika ma swoje granice. Granicą tą jest dezorganizacja pracy powoda i nadmierne zaangażowanie w te polemiki innych pracowników ze szkodą dla procesu pracy. W ocenie Sądu I instancji pracodawca nie musi akceptować sytuacji, w której pracownik większość swojego czasu pracy poświęca na polemikę z pracodawcą. W niniejszej sprawie powód prowadził bardzo ożywioną pisemną polemikę z Wójtem Gminy C.. Pisma powoda były szczegółowe, wielowątkowe i z pewnością ich przygotowanie zajmowało mu znaczną część czasu pracy. Jak ujawniło postępowanie dowodowe, kierowanie tych polemicznych pism do przełożonego wymuszało zaangażowanie nie tylko jego czasu ale także innych pracowników Urzędu Gminy. Taka częstotliwość i forma komunikacji pracownika z pracodawcą spotkała się z zastrzeżeniami ze strony Wójta Gminy C., który w rozmowie z powodem zwrócił mu uwagę na to, by nie „zalewał pracowników” korespondencją, ale przeprowadzał w danym temacie rozmowy. Skoro po tym ostrzeżeniu wpłynęły kolejne pisma powoda, to zignorował on stanowisko przełożonego. Tym samym strona pozwana była uprawniona do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z omawianego powodu.

Podsumowując, Sąd I instancji uznał za usprawiedliwione cztery z pięciu przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi. Z tego powodu Sąd I instancji nie uznał wypowiedzenia za bezzasadne, czego domagał się powód. Z powyższych względów, Sąd I instancji powództwo jako niezasadne oddalił (pkt I wyroku).

Sąd I instancji orzekł o kosztach sądowych na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., a zatem Sąd kierował się zasadą odpowiedzialności stron za wynik sprawy. Powództwo zostało w całości oddalone, dlatego też należało włożyć na powoda obowiązek zwrotu kosztów procesu poniesionych przez stronę pozwaną. Na koszty te składały się koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz.U. z 2018, poz. 265 t.j.).

***Od wyroku Sądu I instancji apelację złożyła strona powodowa, zaskarżając go w całości. Powód zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:***

***Zarzuty naruszenia przepisów postępowania i podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, tj.:***

***Wobec nieprzeprowadzenia planu rozprawy naruszenie art. 236 § 1 k.p.c. poprzez niewydanie postanowienia o dopuszczeniu dowodu*** z dokumentów, akt osobowych w zakresie wskazanym przez pozwanego w odpowiedzi na pozew oraz dowodu z wyroku Sądu Rejonowego w Pułtusku sygn.. akt II K 593/18, pomimo że powód wnosił o pominięcie tych dowodów, w tym w piśmie z dnia 17 stycznia 2022 r., co uniemożliwiło powodowi ocenę, jakie dowody z dokumentów Sąd zamierza przeprowadzić celem ustalenia stanu faktycznego i tym samym uniemożliwiło powodowi szczegółowe odniesienie się do takich dowodów, pomimo że Sąd na podstawie dowodów z dokumentów ustalał stan faktyczny, o czym powód powziął wiedzę z uzasadnienia wyroku.

***Naruszenie art. 245 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c.*** poprzez bezzasadne czynienie ustaleń na podstawie notatki urzędowej sporządzonej przez W. M. w związku z objęciem obowiązków Podinspektora ds. obrony cywilnej i sytuacji kryzysowych, podczas gdy powód kwestionował walor dowodowy tej notatki, z której może wynikać co najwyżej to, że pani W. M. podpisała taką notatkę, a także poprzez bezzasadne czynienie ustaleń na podstawie pism wskazanych w punkcie 4 litery a), b), c) odpowiedzi na pozew, mających znajdować się w aktach osobowych, albowiem

pisma te nie zostały doręczone powodowi wraz z odpisem odpowiedzi na pozew i wnioski te powinny ulec pominięciu, co było podnoszone w piśmie powoda z dnia 17 stycznia 2022 roku.

**Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez bezzasadne niedanie wiary powodowi, że wójt wiedział od niego o toczącym się postępowaniu karnym już w 2018 roku,** na co miało wpłynąć konsekwentne zaprzeczenie przez stronę powodową w toku niniejszego postępowania, że sprawa karna się toczyła, do czasu uzyskania orzeczenia Sądu w tym przedmiocie, podczas gdy powód nigdy nie twierdził, że sprawa karna się nie toczyła, tylko konsekwentnie twierdził, że jest osobą niekaraną i był nią na czas doręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, co potwierdza karta karna, w której nie figurował ani osoba skazana ani jako osoba co do której postępowanie karne warunkowo umorzone, a nie miał obowiązku informowania pozwanego o prowadzeniu postępowania przygotowawczego przeciwko niemu czy toczeniu się następnie postępowania sądowego, potwierdzając tym samym, że takie postępowanie się toczyło.

**Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie, że Wójt Gminy C. dowiedział się w październiku 2021 r. od Pracowników Urzędu Gminy o awanturze domowej między A. D. a jego żoną i córką oraz o naruszeniu nietykalności cielesnej funkcjonariusza Policji, o toczącym się postępowaniu karnym w tej sprawie,** podczas gdy to wskazani przez pozwanego jego pracownicy, świadkowie: M. Ż. i E. W. zeznali, że to od wójta mieli dowiedzieć się o postępowaniu karnym wobec powoda (przesłuchanie świadków 17 marca 2022 r., świadek M. Ż. przesłuchanie 00:43:15, świadek E. W. przesłuchanie 01:13:14), co oznacza że wójt musiał mieć wiedzę od powoda lub od organu prowadzącego postępowanie (art. 21 kodeksu postępowania karnego) od wielu lat, co nie przeszkadzało mu kontynuować zatrudnienia z powodem i tę okoliczność wykorzystał dopiero po latach.

**Naruszenie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 i 3 k.p.c. poprzez bezzasadne pominięcie wniosku powoda o przesłuchanie świadka T. W. jako nieprzydatnego dla rozstrzygnięcia sprawy,** podczas gdy dowodem tym powód zamierzał wykazać, że wielu pracowników pozwanego przebywało na długotrwałych zwolnieniach lekarskich i nie zostały z nimi rozwiązane umowy o pracę.

**Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nieustalenie przez Sąd istotnego dla rozstrzygnięcia faktu** niefigurowania powoda w Kartotece Karnej już na dzień 27 października 2021 r., a zatem na dzień pisma pozwanego rozwiązującego z powodem umowę o pracę, co powinno skutkować wyłączeniem badania zasadności przyczyn wskazanych w punktach 3 oraz 4 wypowiedzenia umowy o pracę.

**Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie, że długotrwała nieobecność A. D. wymagała przeorganizowania pracy Urzędu Gminy C. oraz że krótkie okresy zwolnień lekarskich A. D. (miesięczne, 7-8 dniowe) utrudniały Urzędowi Gminy C. znalezienie zastępstwa,** albowiem komórka organizacyjna, w której zatrudniony był powód jako jej kierownik, składała się z dwóch stanowisk merytorycznych, kierownika i osoby na stanowisku do spraw obrony cywilnej i sytuacji kryzysowych, a to stanowisko pozostawało nieobsadzone przez cały okres zatrudnienia powoda na stanowisku jej kierownika, do czasu zatrudnienia na nim dopiero na początku 2022 roku W. M. na stanowisku nie kierowniczym, zaś pozwany nie czynił żadnych starań, aby obsadzone były oba stanowiska w komórce organizacyjnej, w której zatrudniony był powód jako jej kierownik.

**Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie,** że W pismach A. D. z 01.10.2021 r., 08.10.2021 r., 12.10.2021 r. i w pismach Wójta Gminy C. z 06.10.2021 r., 11.10.2021 r. była prowadzona polemika co do zakresu wyznaczonych A. D. zadań i sposobów ich realizacji, podczas gdy pisma powoda dotyczyły problemów, niedociągnięć i naruszeń stwierdzonych przez powoda, co nie może być oceniane jako polemika.

**Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie,** że Przed złożeniem A. D. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę Wójt Gminy C. przeprowadził rozmowę z A. D., w której przekazał mu zastrzeżenia co do formy komunikacji z Wójtem i innymi pracownikami Urzędu Gminy C.. Wójt wskazywał na to, żeby A. D. „nie zalewał pracowników korespondencją ale przeprowadzał w danym temacie rozmowy. Po tej rozmowie wpłynęły kolejne pisma od A. D., co zaważyło na decyzji Wójta o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, podczas gdy

taka rozmowa pomiędzy powodem a wójtem nie kierował pism do pracowników pozwanego tylko do pozwanego, a wypowiedzenie umowy o pracę było dla powodu pełnym zaskoczeniem, które nie miałyby miejsca gdyby wskazane przez Sąd rozmowy ostrzegawcze miały miejsce,

**Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez bezzasadne czynienie przez Sąd ustaleń na podstawie wyroku z dnia 24 stycznia 2019 r. sygnatura akt II K 593/18 Sądu Rejonowego w Pułtusku, albowiem na dzień doręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powód nie figurował w Krajowym Rejestrze Karnym, nadto wyrok o takiej sygnaturze nie był wskazany w piśmie pozwanego rozwiązującym umowę o pracę.**

**Zarzuty prawa materialnego, tj.:**

**naruszenie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. poprzez błędne ustalenie, że pierwsza z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę ( w skrócie: częste i długotrwałe usprawiedliwione nieobecności powodujące destabilizację i dezorganizację w procesie pracy) stanowiła przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy przyczyna ta nie stanowiła przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę,**

**naruszenie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. poprzez błędne ustalenie, że trzecia z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę ( w skrócie: utrata nieposzlakowanej opinii a to wobec orzeczenia Sądu Rejonowego w Pułtusku sygn. akt. II K 510/18) stanowiła przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy przyczyna ta nie stanowiła przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.**

**naruszenie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. poprzez błędne ustalenie, że czwarta z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę ( w skrócie: utrata zaufania w związku z zatajeniem faktu prowadzenia postępowania przygotowawczego, skierowania aktu oskarżenia, wydania wyroku do sprawy II K 510/18) stanowiła przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy przyczyna ta nie stanowiła uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.**

**Naruszenie art. 45 § 1 k.p. w związku a art. 30 § 4 k.p. poprzez błędne ustalenie, że piąta z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę (w skrócie: nienależyte wykonywanie obowiązków, utrudnianie wykonywania pracy innym, niewłaściwy stosunek do przedstawicieli pracodawcy) stanowiła przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy przyczyna ta nie stanowiła przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.**

**Mając na uwadze powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 k.p. oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje (apelacja powoda z dnia 5 grudnia 2022 r., k.581-592).**

**Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Odnosząc się do zarzutów powoda strona pozwana wskazała, że uzasadnienie zawarte w apelacji stanowi jedynie polemikę z ustaleniami Sądu I instancji, ponieważ apelujący poprzestał na własnej ocenie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Zdaniem strony pozwanej Sąd I instancji w sposób wysoce analityczny rozważył i ocenił cały zebrany w sprawie materiał dowodowy (odpowiedź na apelację z dnia 2 stycznia 2023 r., k.603-609).**

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**Apelacja i przedstawione w niej zarzuty okazały się niezasadne.**

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe i poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, a następnie w sposób prawidłowy i logiczny dokonał oceny zebranych dowodów, nie przekraczając przy tym swobodnej oceny dowodów. W konsekwencji Sąd Rejonowy wydał prawidłowy wyrok, a w uzasadnieniu tego wyroku w sposób wyczerpujący przedstawił motywy rozstrzygnięcia. Sąd II instancji w całości podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne Sądu Rejonowego.

Działając na podstawie art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 2 k.p.c. Sąd II instancji stwierdza, iż przyjmuje za własne ustalenia Sądu I instancji w zakresie wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.

Sąd II instancji dokonując oceny poszczególnych zarzutów apelacyjnych stwierdza co następuje:

***Odnośnie wywiedzionych zarzutów naruszenia przepisów postępowania i podstawy faktycznej rozstrzygnięcia nie zasługują one w ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie:***

Zarzut 1.

W rozpatrywanej sprawie Sąd II instancji nie podzielił stanowiska strony powodowej, że wobec nieprzeprowadzenia planu rozprawy doszło do naruszenia art. 236 § 1 k.p.c. poprzez niewydanie postanowienia o dopuszczeniu dowodu z dokumentów, akt osobowych w zakresie wskazanym przez pozwanego w odpowiedzi na pozew oraz dowodu z wyroku Sądu Rejonowego w Pułtusk sygn. akt II K 593/18.

Należy stwierdzić, że Sąd I instancji na rozprawie 17 marca 2022 r. postanowił zwrócić się do Sądu Rejonowego w Pułtusk II Wydział Karny o udzielenie informacji na jakim etapie znajduje się sprawa o sygn. akt II K 510/18. Strona powodowa nie zgłosiła zastrzeżenia do protokołu na podstawie art. 162 k.p.c. iż wydanie wyżej wymienionego postanowienia stanowi uchybienie przepisom postępowania. Stronie zastępowanej przez adwokata, radcę prawnego, rzecznika patentowego lub Prokuratorię Generalną Rzeczypospolitej Polskiej, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienie w dalszym ciągu postępowania (art. 162 § 2 k.p.c.). Ponadto Sąd I instancji wydał zarządzenie odnośnie doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu wraz z zobowiązaniem do przedłożenia kserokopii akt osobowych pracownika A. D.. Twierdzenie strony powodowej, iż niewydanie postanowienia o dopuszczeniu dowodu z dokumentów uniemożliwiło powodowi ocenę, jakie dowody z dokumentów Sąd I instancji zamierza przeprowadzić celem ustalenia stanu faktycznego i tym samym uniemożliwiło powodowi szczegółowe odniesienie się do takich dowodów nie znajduje uzasadnienia w przepisach k.p.c. Zgodnie bowiem z art. 9 § 1 zd. 2 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania mają prawo przeglądać akta sprawy i otrzymywać odpisy, kopie, lub wyciągi z tych akt. Dodatkowo Sąd II instancji wskazuje również, iż stosownie do art. 243<sup>2</sup> k.p.c. dokumenty znajdujące się w aktach sprawy lub do nich dołączone stanowią dowody bez wydawania odrębnego postanowienia. Dopiero pominięcie dowodu z takiego dokumentu wymaga od sądu wydania postanowienia (art. 243<sup>2</sup> zd. 2 k.p.c. ). Strona powodowa miała zatem zagwarantowaną możliwość zapoznania się z dokumentami stanowiącymi dowody w sprawie i odniesienia się do nich.

W związku z powyższym zarzut naruszenia art. 236 § 1 k.p.c. nie zasługiwał na uwzględnienie.

Przechodząc to rozważań dotyczących dalszych zarzutów naruszenia przepisów postępowania i podstawy faktycznej rozstrzygnięcia Sąd II instancji wskazuje, że pełnomocnik powoda formułując w apelacji zarzuty naruszenia przepisów postępowania wskazał, że Sąd I instancji kilkakrotnie naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c. Na wstępie rozważań odnoszących się do tej kwestii przypomnieć należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. nakłada na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Według tych kategorii sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Zaprzeczeniem swobodnej oceny dowodów jest ich ocena dowolna, to jest taka, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w

aktach sprawy lub też jest nielogiczna albo sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (wyroki Sądu Najwyższego: z 5 sierpnia 1999r., sygn. akt II UKN 76/99 oraz z 19 czerwca 2001r., sygn. akt II UKN 423/00). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga wskazania nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. W związku z tym samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków niż wynikające z oceny dokonanej przez sąd I instancji nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98). Nie może oznaczać naruszenia zasad oceny dowodów także to, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego. Nadto dla skuteczności zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących rozumowanie sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, w jaki sposób sąd naruszył kryteria przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie wskazać jakie dowody odnoszące się do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia zostały przez Sąd pominięte (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 stycznia 2018r., III AUa 573/17). Jeżeli z zebranego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (wyr. Sądu Najwyższego z 14.03.2006 r., I UK 203/05). Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (wyr. Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 21.05.2008 r., I ACa 953/07).

#### Zarzut 2.

Sąd II instancji wskazuje, że stosownie do art. 245 k.p.c. dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Nie znajduje zatem uzasadnienia teza strony powodowej, iż z dowodu w postaci notatki sporządzonej przez W. M. wynika jedynie, że W. M. podpisała taką notatkę.

Dowód z dokumentu prywatnego jest samodzielnym środkiem dowodowym, którego moc sąd ocenia według zasad określonych w art. 233 § 1 k.p.c. (wyr. Sądu Najwyższego z 30.06.2024 r., IV CK 474/03). Strona przeciwna może zaprzeczyć prawdziwości dokumentu prywatnego albo twierdzić, że zawarte z nim oświadczenie osoby, która je podpisała, od niej nie pochodzi. Strona powodowa nie zaprzecza prawdziwości notatki, ani nie twierdzi, że notatka podpisana przez W. M. nie zawiera pochodzącego od niej oświadczenia.

Sąd II instancji ponownie wskazuje, iż stosownie do art. 9 § 1 zd. 2 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania mają prawo przeglądać akta sprawy i otrzymywać odpisy, kopie, lub wyciągi z tych akt. Strona powodowa miała zatem zagwarantowaną możliwość zapoznania się z wyżej wymienioną notatką stanowiącą dowód w sprawie i odniesienia się do jej treści.

W związku z powyższym zarzut naruszenia art. 245 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługiwał na uwzględnienie.

#### Zarzut 3.

Sąd II instancji wskazuje, że strona powodowa nie przestawiła dowodów na fakt, iż wójt wiedział od A. D. o toczącym się postępowaniu karnym już w 2018 r. innych niż zeznania samego A. D.. Nie dowiedziono również, że Sąd I instancji zaprezentował rozumowanie sprzeczne z regułami logiki bądź doświadczeniem życiowym.

W związku z powyższym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługiwał na uwzględnienie.

#### Zarzut 4.

W zakresie wskazanych rozbieżności dotyczących dowodów z przesłuchania Wójta Gminy C. A. K. i zeznaniami świadków M. Ż. i E. W. należy stwierdzić, że Sąd I instancji zauważył, że zeznania świadków oraz przesłuchanie

stron były w ocenie Sądu I instancji zasadniczo zbieżne ze sobą, jak również z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w sprawie, a pewne zaistniałe rozbieżności w relacjach przedstawianych przez osobowe źródła dowodowe mogą być wyjaśnione wpływem czasu, naturalnie wpływającym na różnice w zapamiętywaniu poszczególnych zdarzeń przez różne osoby.

W związku z powyższym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługiwał na uwzględnienie.

Zarzut 5.

Sąd I instancji wydał postanowienie o pominięciu wniosku powoda o przesłuchanie świadka T. W. na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 jako nieistotnego dla rozstrzygnięcia sprawy. Strona powodowa nie złożyła do protokołu zastrzeżenia na podstawie art. 162 k.p.c., iż wydanie wyżej wymienionego postanowienia stanowi uchybienie przepisom postępowania. Stronie zastępowanej przez adwokata, radcę prawnego, rzecznika patentowego lub Prokuratorię Generalną Rzeczypospolitej Polskiej, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienie w dalszym ciągu postępowania (art. 162 § 2 k.p.c.).

W związku z powyższym zarzut naruszenia art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 i 3 k.p.c. nie zasługiwał na uwzględnienie.

Zarzut 6.

Sąd II instancji stwierdza, iż Sąd I instancji ustalił, iż A. D. nie figuruje w Kartotece Karnej Krajowego Rejestru Karnego. Ponadto należy wskazać na dystynkcję pomiędzy wpisem do Krajowego Rejestru Karnego, a treścią zaświadczenia o niekaralności. Informacja o warunkowym umorzeniu postępowania karnego jest wpisywana do Krajowego Rejestru Karnego, nie jednak widnieje w Kartotece Karnej. Warunkowe umorzenie postępowania nie jest skazaniem, sąd warunkowo umarzając postępowanie nie wymierza kary, a tym samym osoba, wobec której warunkowo umorzone postępowanie może uzyskać zaświadczenie o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego. Należy też zgodzić się z oceną Sądu I instancji, że niezbędną przesłanką wydania wyroku warunkowo umarzającego postępowanie karne pozostaje niewątpliwe stwierdzenie winy oraz faktu popełnienia przestępstwa. Nie można traktować wyroku warunkowo umarzającego postępowanie tak jak wyroku uniewinniającego.

W związku z powyższym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługiwał na uwzględnienie.

Zarzuty 7 - 9.

Sąd II instancji wskazuje, że strona powodowa nie wykazała jakie kryteria oceny zebranego materiału dowodowego naruszył Sąd I instancji, który dokonał oceny wiarygodności i mocy dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego.

W związku z powyższym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługiwał na uwzględnienie.

Zarzut 10

Sąd II instancji wskazuje, że strona powodowa nie wykazała jakie kryteria oceny zebranego materiału dowodowego naruszył Sąd I instancji, który dokonał oceny wiarygodności i mocy dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Dodatkowo w zakresie zarzutu 10 aktualne pozostają rozważania Sądu Okręgowego dotyczące zarzutu 6.

W związku z powyższym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługiwał na uwzględnienie.

***Odnosnie wywiedzionych zarzutów naruszenia prawa materialnego nie zasługują one w ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie:***

Zarzut 1.

Sąd I instancji zasadnie uznał za uzasadnioną i rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia polegającą na częstych i długotrwałych usprawiedliwionych nieobecnościach w pracy spowodowanych zwolnieniami lekarskimi (od dnia 16.10.2020 r. do 16.09.2021 r. oraz 18.10.2021 r. i 20.10.2021 r.), powodujących destabilizację i dezorganizację w procesie pracy i zarządzania kryzysowego w okresie trwającego stanu epidemii covid-19 oraz innych zagrożeń sygnalizowanych przez władze państwowe.

Bezspornym jest, iż w niniejszej sprawie powód był nieobecny w pracy przez okres prawie 11 miesięcy z uwagi na niezdolność do pracy z powodu choroby. Powód w tym okresie zapadł na poważne dolegliwości związane z wykryciem u niego nowotworu szpiku kostnego i pojawieniem niewydolności nerek. Powód był zatrudniony na stanowisku o charakterze kierowniczym, podległym bezpośrednio wójtowi i odpowiadał za szczególnie wrażliwe obszary związane z obroną cywilną i zarządzaniem kryzysowym. Waga i charakter obowiązków służbowych powoda związanych z zarządzeniem kryzysowym, silnie wiążą wskazanym wyżej interes pracodawcy z interesem publicznym. Ten ostatni przejawia się w zapewnieniu prawidłowego i nieprzerwanego wypełniania zadań gminy związanych z ochroną bezpieczeństwa ludzi i mienia. Długotrwała nieobecność A. D. wymagała przeorganizowania pracy Urzędu Gminy C.. Do grudnia 2020 r. doraźne obowiązki należące do A. D. wykonywała M. Ż.. W związku wykonywaniem części obowiązków A. D. przez M. Ż. musiała się dokształcać w tym zakresie, gdyż nie miała wystarczającej wiedzy w tych kwestiach. Krótkie okresy zwolnień lekarskich A. D. (miesięczne, 7 – 8 – dniowe) utrudniały Urzędowi Gminy C. znalezienie zastępstwa. Potencjalni kandydaci nie chcieli się zgodzić na zastępstwo miesięczne. W okresie styczeń – luty 2021 r. przyjęto W. M. na zastępstwo na stanowisko Inspektora za A. D.. Wobec zgłoszonej gotowości podjęcia pracy przez A. D. w marcu 2021 r. umowa z osobą zatrudnioną na zastępstwo wygasła. Po kolejnym przedstawieniu przez A. D. 3 albo 4 zwolnienia lekarskiego ponownie zatrudniono W. M.. W ocenie Sądu II instancji strona pozwana w wystarczający sposób wykazała, że długi okres nieobecności powoda w pracy doprowadził do poważnych komplikacji w organizacji pracy.

Jednocześnie strona powodowa nie uzasadniła zarzutu, iż wypowiedzenie umowy o pracę ma charakter dyskryminacji. Za Sądem Najwyższym (wyr. Z 19.02.2008 r., sygn. akt II PK 256/07) należy wskazać, iż do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co wprost opiera się na założeniu, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciężącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia czy też kwalifikacjami. Sam fakt wypowiedzenia umowy o pracę osobie zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności nie świadczy zatem o bezpośredniej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

Teza strony powodowej, że wyznaczenie przez pozwanego powodowi szeregu zadań i przygotowaniu pracy świadczy o uznaniu, iż należy kontynuować zatrudnienie nie jest uzasadniona. W Protokole z kontroli problemowej stanu przygotowań obronnych Urzędu Gminy C., sporządzonym przez Zespół (...) Urzędu Wojewódzkiego z 07.07.2021 r. oceniono pozytywnie z uchybieniami poziom przygotowań Urzędu Gminy C. do realizacji zadań obronnych. Zalecono opracowanie i dołączenie Planu przemieszczenia Urzędu na zapasowe miejsce pracy. Pismem z 29.09.2021 r. A. D. został poinformowany przez Wójta Gminy C. A. K., w związku z długą nieobecnością, o konieczności wykonania w biurze ds. obrony cywilnej i sytuacji nadzwyczajnych niezbędnych prac. Prace te obejmowały opracowanie Planu operacyjnego funkcjonowania Gminy C. w warunkach zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i w czasie wojny (z terminem do 15.10.2021 r. wskazanym przez Wojewodę (...)), uzupełnienie nowego Planu technicznego przystosowania oraz przemieszczenia Urzędu na Stanowisko Kierowania w Zapasowym Miejscu Pracy, we współpracy z kierownictwem Szkoły Podstawowej w K., które została wskazana jako Zapasowe Miejsce Pracy, w związku z wizytacją przedstawicieli ABW niezbędna jest współpraca biura z pełnomocnikiem ds. ochrony informacji niejawnych w celu przeprowadzenia audytu w zakresie informacji niejawnych (Urząd Gminy zobowiązał się do wykonania tego zadania do 09.10.2021 r.), uzupełnienie tabeli (...) w związku z pismem Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...), prowadzenie bieżących spraw związanych z programem „(...) Syreny+”, ćwiczeniami „(...)” oraz świadczeniami na rzecz obrony. Były to zatem zadania pilne, terminowe, wynikające z dotychczasowych zaległości, a nie działania przewidziane do wykonania po prostu w związku z kontynuowaniem zatrudnienia.



## Zarzut 2.

Sąd I instancji zasadnie uznał za uzasadnioną i rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia polegającą na utracie przez A. D. nieposzlakowanej opinii jako jednego z warunków zatrudnienia na stanowisku pracownika samorządowego.

Sąd II instancji podziela ocenę prawną Sądu I instancji, iż strona pozwana wskazała na utratę przez powoda nieposzlakowanej opinii, a to wobec uznania przez sąd karny, że powód dopuścił się przestępstwa z art. 222 § 1 k.k.

Zgodnie z art. 6 ust. 3 pkt 2 oraz 3 u.p.s. pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym może być osoba, która nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe (pkt 2), cieszy się nieposzlakowaną opinią (pkt 3). Przesłanka nieposzlakowanej opinii jest zatem przesłaną odrębną od braku skazania prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe. Fakt, że powód nie figuruje w Krajowym Rejestrze Karnym oznacza tylko, że spełnia wymóg ustanowiony w art. 6 ust. 3 pkt 2 u.p.s. Nie przesądza to automatycznie o spełnieniu wymogu z art. 6 ust. 3 pkt 3 u.p.s. Nieposzlakowana opinia jest pojęciem nieostrym i niejednoznacznym, przez co jego wykładnia należy do sądu orzekającego. Nieposzlakowany to to „taki, któremu nie można nic zarzucić; nienaganny, nieskazitelny, doskonały, zacny” – „Uniwersalny słownik języka polskiego”, cyt. za M. Tomaszewska [w:] Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2021, art. 6. Nieposzlakowaną opinią należy wiązać także z ustawowym wymogiem godnego zachowania urzędnika w pracy oraz poza nią (art. 24 ust. 2 pkt 6 u.p.s.). W ocenie Sądu II instancji utratę nieposzlakowanej opinii powodują zachowania jakich dopuścił się powód a to: naruszenie nietykalności cielesnej małżonki oraz naruszenie nietykalności cielesnej funkcjonariusza Policji podczas i w związku z pełnieniem przezeń obowiązków służbowych. Popelnienie tych czynów zostało przypisane powodowi prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Pułtusku z 24.01.2019 r., sygn. akt II K 593/18. W szczególności ostatni czyn – stanowiący fizyczny atak na funkcjonariusza publicznego – stanowi poważny wyraz lekceważenia porządku prawnego, sprzeciwia się etosowi służby pracownika samorządowego i przez to musi prowadzić do utraty nieposzlakowanej opinii przez powoda. W przypadku pracownika objętego powszechnym prawem pracy byłaby to być może okoliczność nie uzasadniająca rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. W służbie cywilnej – i odpowiednio wśród pracowników samorządowych - obowiązuje jednak podwyższone kryterium oceny pracownika, w tym przez pryzmat "nieposzlakowania" opinii (wyrok Sądu Najwyższego z 5.06.2012 r., sygn. akt II PK 263/11, OSNP 2013, nr 11-12, poz. 129).

Fakt, iż A. D. nie figuruje i nie figurował w Kartotece Karnej Krajowego Rejestru Karnego pozostaje bez znaczenia dla oceny przesłanki nieposzlakowanej opinii. Informacja o warunkowym umorzeniu postępowania karnego jest wpisywana do Krajowego Rejestru Karnego, nie jednak widnieje w Kartotece Karnej. Warunkowe umorzenie postępowania nie jest skazaniem, sąd warunkowo umarzając postępowanie nie wymierza kary, a tym samym osoba, wobec której warunkowo umorzono postępowanie może uzyskać zaświadczenie o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego. Należy też zgodzić się z oceną Sądu I instancji, że niezbędną przesłanką wydania wyroku warunkowo umarzającego postępowanie karne pozostaje niewątpliwe stwierdzenie winy oraz faktu popelnienia przestępstwa.

## Zarzut 3.

Sąd I instancji zasadnie uznał za uzasadnioną i rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia polegającą na utracie zaufania w związku z zatajeniem faktu prowadzenia wobec A. D. postępowania przygotowawczego przez Prokuraturę Rejonową w Pułtusku, a następnie skierowania przeciw niemu aktu oskarżenia i wydania wyroku przez Sąd Rejonowy w Pułtusku, o czym nie poinformował on pracodawcy.

Sąd II instancji podziela pogląd, że wymogi określone w art. 6 ust. 3 u.p.s. dotyczą nie tylko procesu naboru na stanowisko urzędnicze, ale powinny być spełniane przez pracownika samorządowego nieprzerwanie, przez cały okres zatrudnienia (tak podobnie A. Rycak [w:] M. Rycak, J. Stelina, J. Stępień, A. Rycak, Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, wyd. II, Warszawa 2016, art. 6, Nb. 1). Dla oceny, czy wymogi te są spełniane niezbędne

jest posiadanie stosownych informacji, które co do zasady powinny pochodzić od osoby zatrudnionej na stanowisku urzędniczym. W kontekście powyższego, trzeba uznać za usprawiedliwią utratę zaufania strony pozwanej do powoda w sytuacji dowiedzenia się o postępowaniu karnym i wyroku warunkowo umarzającym od osób trzecich, a nie od powoda.

Zarzut 4.

Sąd I instancji zasadnie uznał za uzasadnioną i rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia polegającą na nienależytym wykonywaniu obowiązków służbowych, utrudnianiu wykonywania pracy innym pracownikom Urzędu Gminy C. oraz niewłaściwym stosunku do przedstawicieli pracodawcy.

Sąd II instancji podziela pogląd, iż pracownik ma prawo do dyskusowania, również na piśmie, z przełożonymi na temat organizacji pracy, zwracania uwagi na uchybienia. Nie może jednak poświęcać takim czynnościom istotnej części czasu pracy, a dyskusja nie może polegać długotrwałej na polemice, lecz sprawnym wyjaśnianiu kwestii wątpliwych i występujących nieprawidłowości. Granicą dyskusji jest dezorganizacja pracy pracownika i nadmierne zaangażowanie w te polemiki innych pracowników ze szkodą dla procesu pracy. W niniejszej sprawie powód prowadził bardzo ożywioną pisemną polemikę z Wójtem Gminy C.. Pisma powoda były szczegółowe, wielowątkowe i z pewnością ich przygotowanie zajmowało mu znaczną część czasu pracy. Jak ujawniło postępowanie dowodowe, kierowanie tych polemicznych pism do przełożonego wymuszało angażowanie nie tylko jego czasu, ale także innych pracowników Urzędu Gminy. Taka częstotliwość i forma komunikacji pracownika z pracodawcą spotkała się z zastrzeżeniami ze strony Wójta Gminy C., który w rozmowie z powodem zwrócił mu uwagę na to, by nie „zalewał pracowników” korespondencją, ale przeprowadzał w danym temacie rozmowy. Skoro po tym ostrzeżeniu wpłynęły kolejne pisma powoda, to zignorował on stanowisko przełożonego.

W pozostałym zakresie Sąd II instancji przyjmuje za własne oceny podstawy prawnej wyroku dokonane przez Sąd I instancji.

***Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. w pkt 1 oddalił apelację jako bezzasadną*** oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz.U. z 2018, poz. 265 tj.).