Sygn. akt VI P 225/17

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 czerwca 2019 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

PrzewodniczącySSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Bogumiła Wacława Karpińska

Jolanta Sobczak

Protokolant Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 20 maja 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. S.

przeciwko (...) (...) w W.

o odszkodowanie

1. zasądza od (...) (...) w W. na rzecz W. S. kwotę 6.520 zł (sześć tysięcy pięćset dwadzieścia złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 13 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie,

2. zasądza od (...) (...) w W. na rzecz W. S. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

3. nakazuje pobrać od (...) (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 326 zł (trzysta dwadzieścia sześć złotych) tytułem kosztów sądowych,

4. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.520 zł (sześć tysięcy pięćset dwadzieścia złotych).

Bogumiła Wacława Karpińska SSR Przemysław Chrzanowski Jolanta Sobczak

Sygn. akt VI P 225/17

UZASADNIENIE

W. S. pozwem z dnia 6 czerwca 2017r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko (...) (...) w W., wniósł o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 6.520,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu do dnia zapłaty, a także o zwrot kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w celu znalezienia podstaw do natychmiastowego usunięcia powoda z zajmowanego stanowiska Dyrektora (...), z inicjatywy Burmistrza W. wszczęto audyt, a następnie zainicjowano kontrolę Państwowej

Inspekcji Pracy. Pismem z dnia 16 maja 2017r. Burmistrz odwołał powoda ze stanowiska Dyrektora (...) oraz rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W chwili otrzymania oświadczenia powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, na którym jest do chwili obecnej. Nadto powód zakwestionował wskazane w oświadczeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

(pozew – k. 1-6, pismo procesowe z 31 października 2017r. – k. 171)

(...) (...) w W. w odpowiedzi na pozew z 24 czerwca 2017r. (data nadania) wniósł o jego oddalenie.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy była podyktowana szeregiem nieprawidłowości, jakich powód dopuścił się z uwagi na brak nadzoru nad podległymi mu pracownikami, co zostało potwierdzone w trakcie kontroli przeprowadzonej w (...) przez (...). Kierownik jednostki jest osobą zobowiązaną do stosowania podwyższonych mierników staranności w realizacji swoich obowiązków, albowiem w stosunku do takiej osoby oczekiwania pracodawcy w zakresie prawidłowego realizowania zadań mogą być wyższe niż wobec szeregowych pracowników. Ponadto kierownik jednostki ponosi odpowiedzialność za brak należytego nadzoru podległych mu pracowników, którzy naruszają prawo. Wobec czego, zdaniem pozwanego, zachowanie powoda zostało zasadnie zakwalifikowane, jako mające charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

(odpowiedź na pozew – k. 25 – 42)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. S. był zatrudniony w(...) (...) w W. w okresie od 1 czerwca 2015r. do 17 maja 2017r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Na mocy zarządzenia z dnia 23 października 2015r. powód został powołany na stanowisko Dyrektora (...) (...) w W.. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.520,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny z 28 maja 2015r. – k. B1 a/o; umowa o pracę na czas określony z 28 sierpnia 2015r. – k. B11 a/o; zarządzenie nr (...) z 23 października 2015r. – k. B14 a/o; zaświadczenie o zarobkach – k. 55)

Zakres obowiązków powoda wyznaczało pełnomocnictwo udzielone powodowi przez Burmistrza W., jak też statut (...).

Zgodnie z § 13 ust. 5 statutu do zakresu działań Dyrektora (...) należy w szczególności:

- zapewnienie prawidłowego funkcjonowania (...) i kierowanie jego działalnością w tym dokonywanie podziału kompetencji między pracowników;

- reprezentowanie (...) wobec podmiotów zewnętrznych, spółek, jednostek organizacyjnych, jednostek pomocniczych Gminy W. oraz komórek organizacyjnych Urzędu Miejskiego w W.;

- składanie oświadczeń w zakresie praw i zobowiązań majątkowych do wysokości kwot określonych w planie finansowym (...) w zakresie pełnomocnictwa udzielonego przez Burmistrza W..

Zgodnie z § 10 Regulaminu organizacyjnego (...), do zadań i kompetencji dyrektora (...) należy: organizacja pracy (...) jako podmiotu gospodarczego i instytucji usługowej dla społeczności, reprezentowanie (...) na zewnątrz, zaciąganie zobowiązań w imieniu (...), realizowanie budżetu (...), dbanie o mienie (...), zatrudnianie i zwalnianie pracowników, prowadzanie wewnętrznych regulaminów, zatwierdzanie harmonogramów zajęć na obiektach (...), ustalanie stawek odpłatności za korzystanie z obiektów (...), opracowywanie i realizowanie programów inwestycji i remontów obiektów, podejmowanie działań dla bezpiecznego przebiegu zajęć i imprez masowych na obiektach.

Zgodnie zaś z pełnomocnictwem udzielonym przez Burmistrza W., do obowiązków powoda należało przede wszystkim:

- reprezentowanie Gminy W. przed sądami i organami we wszelkich postępowaniach związanych z działalnością (...);

- zawieranie umów najmu, dzierżawy i użyczenia obiektów (pomieszczeń) (...);

- prowadzenie działalności wynikającej z zadań statutowych (...);

- udzielanie dalszych pełnomocnictw m.in. pracownikom (...).

(dowód: zakres obowiązków – pełnomocnictwo z 23 października 2015r. – k. B13 a/o; Regulamin organizacyjny (...) – k. 274-281; statut – k. 13; zeznania powoda – nagranie rozprawy z 20 maja 2019r.od 00:10:56 do 01:03:53)

Zgodnie z § 14 Regulaminu organizacyjnego (...) sprawy kadrowe i socjalne oraz szkolenia pracowników w zakresie BHP i bezpieczeństwa przeciwpożarowego należą do kompetencji D. Administracyjno-Organizacyjnego.

§ 33 regulaminu stanowi natomiast, iż grafiki pracy podległych pracowników oraz polecenia pracy w godzinach nadliczbowych podpisuje Główny specjalista ds. administracji i organizacji.

(dowód: Regulamin organizacyjny (...) – k. 274-281)

Powód wykonywał swoje obowiązki, zapewniając kontrolę nad organizacją pracy w (...) poprzez powierzanie poszczególnych zadań podległym mu pracownikom.

Za przygotowywanie grafików pracy pracowników, przeprowadzanie szkoleń z zakresu BHP, zawieranie umów o pracę i umów cywilnoprawnych, jak też dbanie o wszelkie kwestie formalne związane z organizacją pracy w (...) i zapewnianiem wypoczynku pracownikom, odpowiedzialny był D. Administracyjno-Organizacyjny.

Od lipca 2015r. do zawierania umów o pracę oraz umów zlecenia z trenerami i instruktorami w imieniu (...) upoważniona była E. W. – Główny Specjalista ds. (...).

(dowód: zakres obowiązków – pełnomocnictwo z 23 października 2015r. – k. B13 a/o; Regulamin organizacyjny (...) - k. 274-281; statut – k. 13)

A. S. (1) oraz W. P. zostali dopuszczeni do pracy bez szkolenia wstępnego z zakresu BHP, tj. instruktarzu ogólnego oraz stanowiskowego. Byli oni kilkukrotnie zapraszani na szkolenie przez E. W., ale pomimo tego nie stawiali się na wyznaczone terminy. Natomiast w przypadku W. K. (1) oraz A. P. nie było konieczności przeprowadzenia w stosunku do nich szkolenia wstępnego bowiem przerwa między umowami na czas określony była mniejsza niż 30 dni i ich wcześniejsze szkolenia zachowały ważność.

R. M. (w okresie od 1 września 2016r. do 9 września 2016r.) oraz A. K. (w okresie od 1 października do 4 października 2016r.) zostali dopuszczeni do pracy bez badań lekarskich. Skierowania na badania zostały im przekazane dużo wcześniej, a pracownicy wykonali je dopiero kilka dni po rozpoczęciu pracy.

Powód nie zajmował się bezpośrednią organizacją szkoleń z zakresu BHP. Usługi szkoleniowe w zakresie BHP realizowane były przez (...) s.c. na podstawie umowy o świadczenie usług zawartej 10 marca 2016r. (umowa obowiązywała do 14 marca 2016r.). Specjaliści zatrudnieni w (...) ustalali szczegółowe harmonogramy (okresowych) szkoleń BHP w porozumieniu z kadrami (...) lub przyjmowali zgłoszenia na szkolenie wstępne dla nowozatrudnionych pracowników w trybie roboczym. Były to zgłoszenia telefoniczne z działu kadr (...).

Nadzorem i zlecaniem przeprowadzenia szkolenia zajmowała się w ramach powierzonych obowiązków E. W., zatrudniona na stanowisku Głównego Specjalisty ds. (...).

Powód nie zajmował się bezpośrednią koordynacją badań lekarskich pracowników. Zapewnieniem pracownikom badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanych stanowiskach pracy i dopuszczeniem do wykonywania pracy zajmowali się kierownicy pływalni, którzy byli kontrolowani przez E. W..

A. S. (2) został zatrudniony przed tym jak powód został powołany na stanowisko Dyrektora. Wówczas Dyrektorem był P. S..

(dowód: dok. dot. R. M. – k. 92-96; dok. Dot. A. K. – k. 97-101; dok. Dot. A. P. – k. 102-107; dok. Dot. W. K. (2) – k. 108-111; umowa o pracę W. P. – k. 112; umowa o pracę A. S. (1) – k. 113; zeznania świadka A. P. – nagranie rozprawy z 20 listopada 2017r. od 00:32:48 do 00:40:41; zeznania świadka E. W. – nagranie rozprawy z 20 listopada 2017r. od 00:40:41 do 01:59:50; pismo z (...) s.c. – k. 496; wypis z rejestru umów – k. 641-645; pismo z (...) s.c. wraz z umową – k. 711-715; zeznania świadka W. K. (2) – nagranie rozprawy z 12 marca2018r. od 00:04:59 do 00:10:00; zeznania świadka W. P. – nagranie rozprawy z 12 marca 2018r. od 01:05:56 do 01:12:28; zeznania świadka T. F. – nagranie rozprawy z 23 sierpnia 2018r. od 00:08:21 do 00:12:31; zeznania R. M. – nagranie rozprawy z 23 sierpnia 2018r. od 00:12:31 do 00:14:34; zeznania świadka A. S. (1) – nagranie rozprawy z 23 sierpnia 2018r. od 00:17:31 do 00:21:17; zeznania świadka A. Z. – nagranie rozprawy z 23 sierpnia 2018r. od 00:21:17 do 00:26:53)

Powód dwukrotnie zwracał się do Burmistrza W. z wnioskiem o zwiększenie limitów etatów i zwiększenie budżetu na płace. Powodowi odmówiono przyznania zgody na zwiększenie liczby etatów, a jednocześnie wymagano by zapewnił bezpieczeństwo na pływalni. Koniecznym było zawarcie umów cywilnoprawnych z ratownikami wodnymi: W. B., A. M., D. M., M. S. (1), I. S., S. S. (2) oraz M. S. (2).

Decyzja o zatrudnieniu wskazanych osób na podstawie umów zlecenia została podjęta przy akceptacji przez Burmistrza W.. W październiku 2016r. powód konsultował z radcą prawnym, świadczącym obsługę prawną pozwanego (...), kwestię zmiany formuły zatrudnienia ratowników na pływalni. Wówczas uzyskał od niego pozytywną opinię odnośnie zawierania z ratownikami umów cywilnoprawnych.

Ratownicy są zatrudniani na podstawie umów zlecenia, ponieważ pracują w interwałach czasowych, tzn. po 8-10 miesięcy. Po czym następuje przerwa wakacyjna, kiedy przeprowadzane są prace konserwacyjne na pływalni. Wówczas umowy z ratownikami wygasają i ponownie są nawiązywane w następnym sezonie, znowu na 8-10 miesięcy. Każdy z nich wyraził zgodę na zawarcie umowy zlecenia. Nikt nie był zainteresowany umową o pracę i nikt nie wnosił przed Sądem Pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy.

(dowód: zakres obowiązków osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne – k. 78-91; umowy zlecenia – k. 114-120; wiadomości mailowe zawierające zatwierdzenie zakresów obowiązków ratowników – k. 122-128; wniosek powoda z 4.10.2016r. – k. 344-345; zeznania świadka E. W. – nagranie rozprawy z 20.11.2017r. od 00:40:41 do 01:59:50; zeznania świadka W. B. – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. od 00:04:47 do 00:08:19; zeznania świadka D. M. – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. – od 00:14:49 do 00:17:31; zeznania świadka M. S. (1) – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. od 00:48:27 do 00:52:07; zeznania świadka S. S. (2) – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. od 00:52:07 do 00:56:39; zeznania świadka M. S. (2) – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. od 00:56:39 do 01:01:37; zeznania świadka A. M. – nagranie rozprawy z 19.11.2018r. od 00:05:46 do 00:08:03; zeznania świadka I. S. – nagranie rozprawy z 19.11.2018r. od 00:08:32 do 00:10:45)

Z powodu nieprawidłowości w grafikach czasu pracy doszło do naruszenia przepisów o czasie pracy polegających na nie zapewnieniu 11 godzinnego dobowego odpoczynku pracownikom H. K. po dniu 21 października 2016r., M. R. (1) po dniu 18 grudniu 2016r., K. C. po dniu 18 października 2016r., T. S. po dniach 29 października 2016r. oraz 3 grudnia 2016r.

W stosunku do T. S. dopuszczono się także następujących naruszeń: nie udzielono jej w okresie rozliczeniowym październik-grudzień 2016r. raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy, nie zapewniono 35-godzinnego dobowego odpoczynku po dniu 28 października 2016r., nie zapewniono jej także w okresie rozliczeniowym październik-grudzień

2016r. dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy, a także w tym samym okresie rozliczeniowym dopuszczono ją do pracy w wymiarze czasu pracy przekraczającym 8-godzinną normę dobową.

W stosunku do D. G. dopuszczono się także następujących naruszeń: nie udzielono jej w okresie rozliczeniowym październik-grudzień 2016r. raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy, nie zapewniono 35-godzinnego dobowego odpoczynku po dniu 14 listopada 2016r., nie zapewniono jej także w okresie rozliczeniowym październik-grudzień 2016r. dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy.

W trakcie zatrudniania K. K. (1) nie został on poinformowany o dobowej i tygodniowej nomie czasu pracy w związku z jego zatrudnieniem na ½ etatu.

Powód nie był odpowiedziany za bezpośrednią koordynację grafików pracowniczych. Sporządzanie grafików było powierzone kierownikom (np. pływalni), a ich rozliczanie innemu pracownikowi. Natomiast osobą zatwierdzającą grafiki i ich rozliczenie była E. W.. Nieprawidłowości wynikały z niezaplanowanej nieobecności jednego z pracowników. Wówczas konieczne były przesunięcia w grafiku. Żaden z pracowników nie złożył oficjalnej skargi na nieprawidłowości w grafikach czasu pracy.

(dowód: umowa o pracę z K. K. (1) wraz z informacją dot. zatrudnienia – k. 56-57; zakres obowiązków K. K. (1) – k. 58-59; lista obecności – k. 63-76; grafik dyżurów – k. 77; zeznania świadka E. W. – nagranie rozprawy z 20.11.2017r. od 00:40:41 do 01:59:50; zeznania świadka A. S. (3) – nagranie rozprawy z 12.03.2018r. od 00:10:07 do00:30:27; zeznania świadka M. M. – nagranie rozprawy z 12.03.2018r. od 00:31:16 do 00:42:54; zeznania świadka D. J. – nagranie rozprawy z 12.03.2018r. od 00:42:58 do 01:02:40; zeznania świadka J. K. – nagranie rozprawy z 12.03.2018r. od 01:36:07 do 01:54:45; zeznania świadka K. C. – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. od 00:26:53 do 00:34:12; zeznania świadka K. K. (1) – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. od 00:34:12 do 00:39:25; zeznania świadka M. R. (1) – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. od 00:42:55 do 00:48:16; zeznania świadka D. G. – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. od 01:10:56 do 01:15:14; zeznania świadka T. S. – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. od 01:24:36 do 01:27:56; zeznania świadka A. W. – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. od 01:27:56 do 01:37:08; zeznania świadka H. K. – nagranie rozprawy z 19 listopada 2018r. od 00:01:50 do 00:05:27)

W latach 2015r. - 2016r. w okresie największego zatrudnienia, na podstawie umowy o pracę zatrudnionych było 75 pracowników, zaś na podstawie umów cywilnoprawnych 26 osób (w tym 13 ratowników).

(dowód: zeznania świadka E. W. – nagranie rozprawy z 20.11.2017r. od 00:40:41 do 01:59:50)

Statut (...) nie uprawniał Dyrektora do zatrudniania pracowników do prowadzenia grup seniorskich. Zgodnie z § 10 pkt 3 do podstawowych zadań (...) należy m.in. stwarzanie możliwości uprawiania wybranej dyscypliny sportowej przez młodzież szkolną przy ścisłej współpracy ze szkołami, w ramach uczniowskich i międzyszkolnych klubów sportowych.

Na wniosek prezesa klubu sportowego, a jednocześnie za zgodą powoda, w klubie sportowym zatrudnieni zostali trenerzy K. G. (1) oraz A. G.. Trenerzy zostali zatrudnieni do prowadzenia zajęć z grupami młodzieżowymi i z tego tytułu wypłacane im było wynagrodzenie. K. G. (1) był w tym czasie trenerem juniorów, natomiast A. G. koordynatorem grup młodzieżowych.

Dodatkowo prowadzili oni zajęcia z seniorami, za które nie otrzymywali wynagrodzenia z (...). Było to ustne porozumienie pomiędzy pracownikami, a prezesem (...). Wynagrodzenie za prowadzenie zajęć z grupami seniorskimi wypłacane było przez klub (a nie ośrodek) ze środków pochodzących z dotacji i od sponsorów.

Wypłacane wynagrodzenie za zajęcia z grupami młodzieżowymi pochodziło ze środków finansowych (...). Przez cały okres zatrudnienia ośrodek wypłacił na rzecz K. G. (1) wynagrodzenie w łącznej kwocie 12.733,57 zł oraz na rzecz A. G. w kwocie 39.240,16 zł.

(dowód: statut – k. 13; wniosek – k. 60; lista trenerów – k. 61, 62; zeznania świadka E. W. – nagranie rozprawy z 20.11.2017r. od 00:40:41 do 01:59:50; zeznania świadka K. G. (2) – nagranie rozprawy z 12.03.2018r. od 01:13:05 do

01:26:54; zeznania świadka K. G. (3) – nagranie rozprawy z 12.03.2018r. od 01:27:21 do 01:36:03; zeznania świadka K. G. (4) – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. od 01:01:37 do 01:10:56)

Zgodnie z zarządzeniem nr (...) Dyrektora (...) z 30 grudnia 2013r. w sprawie wprowadzenia Kontroli Zarządczej w W. powód był zobowiązany do zapewnienia funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej. Kontrola zarządcza to ogół działań podejmowanych dla zapewnienia realizacji celów i zadań w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy.

(dowód: zarządzenie nr (...) z 30.12.2013r. – k. 413-421)

Syn powoda M. S. (3) od lat współpracował z pozwanym (...), będąc w nim zatrudnionym jako trener grup sportowych piłki siatkowej. Współpracę z ośrodkiem rozpoczął w 1997r. i od tego czasu praktycznie cały czas świadczył na rzecz (...) usługi trenerskie. Trzyletnią przerwę miał w okresie od 2002r. do 2005r. M. S. (3) jest jednym z najbardziej doświadczonych trenerów w W.. Prowadził zespoły I i (...) ligowe grup młodzieżowych. W swojej karierze osiągnął mistrzostwo i wicemistrzostwo Polski.

Od 2016r. zaproponowano mu żeby był jednocześnie trenerem oraz koordynatorem wszystkich grup w W.. Przy okazji był także trenerem całego makroregionu wschodniego w piłce siatkowej. W 2016r. prowadzony przez niego zespół wszedł po raz kolejny do finału mistrzostw Polski.

Początkowo zawierane z M. S. (3) umowy miały charakter cywilnoprawny. Dopiero w dniu 30 sierpnia 2016r. Prezes (...) (...) W. zawnioskował o zatrudnienie wszystkich trenerów, w tym M. S. (3), na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowy o pracę zostały wówczas zawarte z innymi zawnioskowanymi trenerami (Z. K., M. F., T. K. i A. S. (4)). Powód nigdy nie nadzorował pracy M. S. (3). Rozmowy o pracę zawsze były przeprowadzane przez Prezesa Klubu K. M.. Dyrektor (...) nie miał z tym nic wspólnego, nie on wybierał pracowników klubu. Jedynie zatwierdzał to o co wnioskował Prezes. Umowa z M. S. (3) fizycznie została podpisana przez E. W., upoważnioną do tego typu czynności przez Dyrektora(...). E. W. była upoważniona przez Dyrektora do zawierania umów z trenerami i ratownikami.

(dowód: dok. dot. M. S. (3) – k. 327, wniosek Prezesa (...) Huragan z 30.08.2016r. – 353; zeznania M. S. (3) – nagranie rozprawy z 20.11.2017r. od 00:10:27 do 00:32:43; zeznania świadka E. W. – nagranie rozprawy z 20.11.2017r. od 00:40:41 do 01:59:50; zeznania powoda – nagranie rozprawy z 20 maja 2019r.od 00:10:56 do 01:03:53)

Komendant Powiatowy Państwowej Straży Pożarnej w W. w dniu 7 lutego 2017r. wszczął z urzędu postępowanie w sprawie usunięcia nieprawidłowości z zakresu ochrony przeciwpożarowej [brak oświetlenia awaryjnego na hali sportowej oraz na drogach ewakuacyjnych, przekroczenie długości dojścia ewakuacyjnego o ponad 100% od określonej przepisami techniczno-budowlanymi - są to warunki techniczne pozwalające uznać budynek za zagrażający życiu ludzi, brak wyposażenia kondygnacji podziemnej w instalację wodociągową przeciwpożarową (hydranty wewnętrzne 25) oraz brak objęcia zasięgiem hydrantów w poziomie całej powierzchni obiektu tam, gdzie hydranty są zainstalowane, brak oznakowania wyjścia ewakuacyjnego na kondygnacji podziemnej, usterka w instalacji odgromowej opisana w protokole z okresowej kontroli, nieprawidłowości (usterki) opisane w protokole z okresowej kontroli przewodów kominowych, brak sprawdzenia przeciwpożarowego wyłącznika prądu] w budynku (z halą sportową) (...).

Z protokołu Komendy Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej wynika, że obiekt (...) nie był rozbudowywany ani przebudowywany od ostatnich czynności kontrolno-sprawozdawczych w 2013r. Przebudowa hali sportowej nastąpiła w latach 2000-2002. Zaś w latach, w których powód pełnił funkcję Dyrektora nie zostały dokonane żadne zmiany w obiekcie.

Powód, nie posiadając wiedzy specjalistycznej, niezbędnej do prawidłowej oceny stanu bezpieczeństwa w obiekcie, zlecał przeprowadzanie wszelkich niezbędnych kontroli wyspecjalizowanym przedsiębiorcom.

Nadzór ze strony (...) nad pracami wykonywanymi przez (...) s.c. z siedzibą w W. sprawował J. K., administrator obiektu. Cyklicznie przeprowadzane były wszelkie okresowe kontrole przewodów kominowych oraz inne okresowe badania obiektu.

Kontrola przewodów kominowych została przeprowadzona przez M. A. (luty 2016r.). W wyniku kontroli stwierdzono pewne nieprawidłowości: w podłączeniach wentylacyjnych pomieszczeń natrysków znajdują się drobne siatki zabite kurzem, brak wentylacji w części szatni, sali konferencyjnej oraz archiwum, pomieszczenie świetlicy wentylowane było jedynie otworem „przewałowym" na zewnątrz budynku. Innych nieprawidłowości nie stwierdzono. Przewody kominowe wentylacyjne były drożne i przy zapewnieniu wymaganej infiltracji powietrza zewnętrznego posiadały prawidłowe ciągi.

Była robiona instrukcja przeciwpożarowa, przeprowadzano ćwiczenia przeciwpożarowe, próbny alarm.

W 2016r. A. S. (5), prowadzący działalność pod nazwą (...)I. przeprowadzał przeglądy techniczne dwóch obiektów na zlecenie (...) w W.. Wykonane zostały protokoły z przeglądu wiosennego i jesiennego w 2016r. (łącznie 4 protokoły).

W odpowiedzi na zawiadomienie o wszczęciu postępowania, Zastępca Dyrektora B. M. poinformowała K. o podjętych działaniach zmierzających do usunięcia nieprawidłowości.

(dowód: zawiadomienie o wszczęciu postępowania – k. 45; odpowiedź na zawiadomienie – k. 43; wezwanie z 10 lutego 2017r. – k. 46; protokół z pomiarów – k. 47-54; zeznania świadka E. W. – nagranie rozprawy z 20 listopada 2017r. od 00:40:41 do 01:59:50; oświadczenie A. S. (5) wraz z protokołem – k. 593 – 630; protokół z kontroli przewodów kominowych z lutego 2017r. – k. 633; protokół z kontroli przewodów kominowych z lutego 2016r. – k. 634-634; opinia z kwietnia 2015r. – k. 635; protokół z przeglądu ze stycznia 2015r. – k. 636; zeznania świadka A. S. (3) – nagranie rozprawy z 12 marca 2018r. od 00:10:07 do00:30:27; zeznania świadka J. K. – nagranie rozprawy z 12 marca 2018r. od 01:36:07 do 01:54:45; zeznania powoda – nagranie rozprawy z 20 maja 2019r.od 00:10:56 do 01:03:53)

Na zlecenie urzędu Miejskiego w W. została przeprowadzona wewnętrzna kontrola w zakresie działalności (...) w latach 2015-2016. Była to kontrola planowa, nie wynikała z czyjejkolwiek inicjatywy.

Przeprowadzona kontrola wykazała pewne nieprawidłowości, które zostały szczegółowo omówione w protokole z dnia 10 lutego 2017r. Protokół został przekazany do Burmistrza, a także do Zastępcy Dyrektora (...) w dniu 10 lutego 2017r.

(dowód: protokół kontroli – k. 179-243, 431-495; zeznania świadka P. K. – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. od 01:15:14 do 01:24:36)

Pracodawca zainicjował także kontrolę PIP, która zakończyła się w dniu 12 kwietnia 2017r. przekazaniem protokołu pokontrolnego Zastępcy Dyrektora (...). Przeprowadzone postępowanie również potwierdziło szereg nieprawidłowości. Wcześniej kontrola z PIP była przeprowadzona w styczniu 2016r.

W dniu 24 kwietnia 2017r. skierowano do Burmistrza W. wystąpienie pokontrolne, w którym polecono mu poddanie W. S. szkoleniu wstępnemu (instruktażowi stanowiskowemu) z zakresu BHP.

W tym samym czasie skierowano także wystąpienie pokontrolne do Zastępcy Dyrektora (...) B. M.. Nieprawidłowości wynikające z wystąpienia dotyczyły wyłącznie naruszeń kadrowych, tj. czasu pracy pracowników, nieprzeprowadzania szkoleń wstępnych nowych pracowników, dopuszczenia pracowników do pracy bez wstępnych badań, wydawania świadectw pracy, nieterminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę, nieprzeprowadzenia szkoleń z zakresu BHP.

(dowód: protokół kontroli PIP wraz z załącznikami – k. 245-325, 498-592; wystąpienia pokontrolne z 24.04.2017r. – k. 319-324, 325, 842-854; zeznania świadka M. Z. – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. od 01:37:14 do 01:42:37)

Po zapoznaniu się przez powoda z wystąpieniem pokontrolnym podjął działania mające na celu realizację zaleceń PIP odnośnie zmiany struktury zatrudnienia niektórych pracowników oraz zwiększenia liczby etatów w pozwanym Ośrodku. Do realizacji wniosków pokontrolnych dołożył wszelkich starań.

(dowód: pismo powoda z 8.03.2016r. – k. 346-348; pismo powoda z 4.04.2016r. – k. 349; pismo powoda z 14.06.2016r. – k. 350-351; zestawienie zatrudnienia – k. 352)

Skutkiem wystąpienia pokontrolnego było nałożenie kary porządkowej nagany na E. W. - Głównego Specjalistę ds. (...). Kara porządkowa została nałożona przez ówczesnego Zastępcę Dyrektora B. M..

E. W. przyjęła na siebie odpowiedzialność za wynikające z wystąpienia pokontrolnego zarzuty związane ze sprawami kadrowymi. Nie odwołała się od otrzymanej kary.

(dowód: zeznania świadka E. W. – nagranie rozprawy z 20 listopada 2017r. od 00:40:41 do 01:59:50)

Pismem z dnia 16 maja 2017r., doręczonym powodowi w dniu 17 maja 2017r., pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającym na tym, że jako osoba działająca w imieniu pracodawcy:

1. dopuścił do wykonywania pracy niżej wymienionych pracowników bez szkolenia wstępnego (instruktarzu ogólnego oraz stanowiskowego) z zakresu bhp:

- A. S. (6) (w okresie od 1.10.2016r., do 31.12.2016r.);

- W. P. (w okresie od 1.09.2016r. do 31.12.2016r.);

- W. K. (1) (w okresie od 1.0-9.2016r. do 12.04.2017r.);

- A. P. (w okresie od 16.06.2014r. do 12.04.2017r.)

naruszając art. 237 [3] § 1 k.p.;

2. dopuścił do wykonywania pracy niżej wskazanych pracowników bez badań lekarskich, stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanych stanowiskach pracy, tj. wobec:

- J. M. (w okresie od 1.09.2016r. do 9.09.2016r.);

- A. K. (w okresie od 1.10.2016r. do 4.10.2016r.);

naruszając art. 229 § 1 pkt 1 k.p.;

3. dopuścił do zawarcia z W. B., A. M., D. M., M. S. (1), I. S., S. S. (2), M. S. (2), umowy cywilnoprawnej (umowy zlecenia), podczas gdy przedmiotowe umowy spełniały elementy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.;

naruszając art. 22 § 1 k.p.;

4. dopuścił do naruszenia przepisów o czasie pracy polegających na nie zapewnieniu 11 godzinnego dobowego odpoczynku pracownikom: H. K. po 21.10.2016r., M. R. (2) po 18.12.2016r., K. C. po 18.10.2016r., T. S. po 29.10.2016r., oraz 3.12.2016r.

naruszając art. 132 § 1 k.p.;

5. dopuścił do naruszenia przepisów o czasie pracy polegających na nie udzieleniu w okresie rozliczeniowym październik-grudzień 2016r., raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy następującym pracownikom: D. G., T. S.,

naruszając art. 151 [12] k.p.;

6. dopuścił do naruszenia przepisów o czasie pracy, polegającym na niezapewnieniu 35 godzinnego dobowego odpoczynku pracownikom T. S. po dniu 28.10.2016r. oraz D. G. po 14.11.2016r.,

naruszając art. 133 § 1, § 2 oraz § 3 k.p.;

7. dopuścił do naruszenia przepisów o czasie pracy polegających na zatrudnieniu w okresie rozliczeniowym październik-grudzień 2016r. pracownikom D. G. oraz T. S. dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy do końca ww. okresu rozliczeniowego,

naruszając art. 151 [3] k.p.;

8. dopuścił do naruszenia przepisów o czasie pracy polegającego na zatrudnieniu w okresie rozliczeniowym październik-grudzień 2016r. pracownicy T. S. w wymiarze czasu pracy przekraczającym jego normę dobową – 8 godzin,

naruszając art. 129 § 1 k.p.

9. z powodu braku nadzoru nad pracownikami (...) i nie podjęcia jakichkolwiek działań w zakresie zabezpieczenia majątku (...) doprowadził do powstania na terenie obiektów (...) nieprawidłowości w zakresie ochrony przeciwpożarowej (brak oświetlenia awaryjnego na hali sportowej oraz na drogach ewakuacyjnych, przekroczenie długości dojścia ewakuacyjnego o ponad 100% od określonej przepisami techniczno-budowlanymi), co w ocenie Komendy Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej w W. doprowadziło do naruszenia warunków techniczno-budowlanych pozwalających uznać, iż budynki (...) zagrażają zdrowiu i życiu jej użytkowników poprzez m.in. brak wyposażenia kondygnacji podziemnej w instalację wodociągową przeciwpożarową, brak kontroli przewodów kominowych, brak sprawdzenia przeciwpożarowego wyłącznika prądu, braku umieszczenia tablic ostrzegawczych ewakuacyjnych, braku właściwego nadzoru nad przeglądami technicznymi instalacji w budynku z halą sportową (...),

naruszając art. 100 § 2 pkt 4 k.p.;

10. dopuścił do naruszenia w trakcie zatrudnienia K. K. (2) wymagań w zakresie prawidłowego poinformowania pracownika o dobowej i tygodniowej normie czasu pracy w związku z zatrudnieniem ww. pracownika na ½ etatu poprzez wskazanie, iż obowiązują tego pracownika wymagania w zakresie dobowej i tygodniowej normy czasu pracy stosownie do art. 135 § 1 oraz § 2 k.p.,

naruszając art. 135 § 1 oraz § 2 k.p.;

11. doprowadził do narażenia (...) na utratę zaufania wśród lokalnej społeczności poprzez akceptowanie świadczenia na rzecz (...) w ramach umowy o pracę, pracy syna – M. S. (3),

dopuszczając się naruszenia art. 26 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych;

12. doprowadził do ponoszenia przez Ośrodek kosztów związanych z zatrudnieniem kadry trenerskiej (K. G. (1) oraz A. G.) do prowadzenia grup seniorskich w sekcji np. piłki nożnej,

naruszając ustawę z 27 sierpnia 2009r. o finansach publicznych oraz statut (...).

Jednocześnie pracodawca wskazał, iż o naruszeniach pozyskał wiedzę w następstwie przeprowadzenia kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy Okręgowy Inspektorat Prawa Pracy w W. Oddział w O..

W treści oświadczenia wskazano ponadto, iż powód jako osoba zajmująca eksponowane stanowisko Dyrektora był zobowiązany do zachowania podwyższonej normy staranności w zakresie realizowania obowiązków służbowych.

Działania powoda doprowadziły do naruszenia praw pracowniczych, w następstwie czego (...) w W. Oddział w O. wystąpił z wnioskiem o ukaranie powoda, jako osoby odpowiedzialnej za należyte przestrzeganie prawa pracy w zakładzie pracy.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wraz z potwierdzeniem dostarczenia – k. 14-16, C1 a/o)

Od początku 2017 roku powód przybywał na zwolnieniu lekarskim.

(okoliczność bezsporna)

W dniu 2 czerwca 2017r. do Sądu Rejonowego w Wołominie, Wydziału Karnego, wpłynął wniosek Państwowej Inspekcji Pracy o ukaranie powoda W. S. w związku z przeprowadzoną kontrolą. We wniosku powoływano się na stwierdzone naruszenia przepisów kadrowych.

Wyrokiem nakazowym z dnia 28 czerwca 2017r. Sąd Rejonowy w Wołominie Wydział V Karny uznał W. S. za winnego dokonania zarzucanych mu wykroczeń i za to wymierzył mu karę grzywny w kwocie 2.000,00 zł. W wyroku nakazowym wymieniono 8 czynów, identycznych jak pierwsze 8 zarzutów z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Od powyższego wyroku nakazowego W. S. wniósł sprzeciw, a w konsekwencji sprawa została przekazana do rozpoznania na zasadach ogólnych.

Wyrokiem z dnia 11 marca 2019r. Sąd Rejonowy w Wołominie Wydział V Karny orzekł, iż W. S. jest winny dokonania wykroczeń zarzucanych mu w pkt. I, II, III, IV oraz VI; jednocześnie uniewinniono go od zarzutu postawionego w pkt. V, VII i VIII, wymierzając mu kartę 500 zł grzywny.

(dowód: wniosek o ukaranie z 29 maja 2017r. – k. 869-870; wyrok nakazowy z 28 czerwca 2017r. – k. 871; wyrok z dnia 11 marca 2019r. – k. 954-956; zeznania świadka M. Z. – nagranie rozprawy z 23.08.2018r. od 01:37:14 do 01:42:37)

W sierpniu 2018r. pozwany(...) prowadził nabór na stanowisko ratownika wodnego na pływalni, proponując zatrudnienie w oparciu o umowę cywilnoprawną.

(dowód: wyciąg z tygodnika „Życie powiatu na M." z 9 sierpnia 2018r. – k. 810; wyciąg z gazety (...). Gazeta (...) Polskiej – na M. sierpień 2018r. – k. 811)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda W. S., świadków M. S. (3), A. P., E. W., D. J., W. K. (2), M. M., W. P., A. S. (3), K. G. (1), A. G., J. K., W. B., T. F., R. M., D. M., A. S. (1), A. Z., K. C., K. K. (1), M. R. (2), M. S. (1), S. S. (2), M. S. (2), K. G. (4), D. G., P. K., T. S., A. W., M. Z., H. K., A. M., I. S., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy oraz oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych świadków były dla Sądu wiarygodne, brak było podstaw by odmówić im wiarygodności w jakimkolwiek zakresie. Świadkowie zeznawali logicznie i wyczerpująco. Świadek M. S. (3) potwierdził, iż współpracował z ośrodkiem od 1997r., a jego ojciec nie był osobą która wnioskowała o jego zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. W zasadniczym zakresie jego zeznania potwierdziły to co wynikało z dowodów z dokumentów. Częściowo jednak nie posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych, pełnomocnik pozwanego zadawał bowiem pytania nie związane z tezą dowodową, dopytywał o kwestie związane z pełnionym przez Dyrektora (...) nadzorem nad działalnością Klubu (...), przez ile godzin świadek przybywał w Klubie, czy sporządzał rozliczenie godzin. W ocenie Sądu były to kwestie pozostające bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, bowiem nie stanowiły przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Wobec czego w powyższym zakresie zostały pominięte przez Sąd.

Także świadkowie A. P., W. K. (2), W. P., R. M., potwierdzili to co wynikało z dokumentów, zeznali że mieli przeprowadzone szkolenie wstępne z BHP, ale nie pamiętali szczegółów z tym związanych. Wskazali ponadto, iż

sprawami kadrowymi w ośrodku zajmowała się E. W. i to z nią załatwiali wszystkie sprawy dotyczące zatrudnienia, ale formalnie umowy były podpisywane już przez Dyrektora.

Szczególnie znamienne dla Sądu okazały się zeznania świadka E. W., zatrudnionej w pozwanym Ośrodku na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Kadr. Świadek przyznała, że ponosiła odpowiedzialność za część zarzutów wskazanych we wręczonym powodowi oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Były to zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa pracy, w tym czasu pracy pracowników, ewidencji czasu pracy, przepisów dotyczących zawierania umów o pracę, badań lekarskich i szkoleń BHP. W istocie potwierdziła, iż to ona, a nie powód, zajmowała się sprawami kadrowymi w Ośrodku. Powyższą okoliczność potwierdził także świadek T. F., który zajmował się przeprowadzaniem szkoleń wstępnych z zakresu BHP w pozwanym Ośrodku, a także świadek A. Z., który jest wspólnikiem (...) s.c. Świadkowie zeznali, iż informację o konieczności przeprowadzenia szkolenia otrzymywali zawsze z działu kadr z (...), zaś powód nigdy nie kontaktował się z nimi w tych kwestiach.

W przypadku zeznań świadka E. W. Sąd częściowo uznał je za niemające znaczenia dla sprawy, jak np. zeznania dotyczące przeniesienia na okres dwóch miesięcy do działu kadr pracownicy z działu księgowości, w celu pomocy E. W.. Na okoliczności związane z błędami w grafikach zostali przesłuchani m.in. A. S. (3), M. M., D. J., J. K., K. C., K. K. (1), M. R. (2), D. G., T. S., H. K.. Świadkowie potwierdzili, że w zasadniczej części nieprawidłowości pojawiały się na etapie realizacji harmonogramu, a nie na etapie jego przygotowywania. Wynikały zazwyczaj z niezaplanowanej nagłej nieobecności w pracy jakiegoś pracownika.

Świadek A. S. (3) potwierdził okoliczności wynikające z protokołu dotyczącego wszczęcia przez Komendanta Powiatowego Państwowej Straży Pożarnej w W. z urzędu postępowania w sprawie usunięcia nieprawidłowości z zakresu ochrony przeciwpożarowej. Świadek zeznał jednocześnie, że Dyrektor (...) podjął działania mające na celu usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Sąd pominął zeznania świadka D. J. w zakresie w jakim omawiał okoliczności związane z zatrudnianiem drugiego syna powoda – R. S.. Powyższe okoliczności nie mają żadnego związku ze sprawą, nie dotyczą przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Z zeznań świadków K. G. (1) oraz A. G. wynika, iż rzeczywiście zostali zatrudnieni na stanowiskach trenerów do prowadzenia zajęć z seniorami. Przy czym z treści ich umów o pracę wynikało, że zajęcia mieli prowadzić z grupami młodzieżowymi. Świadkowie przyznali, że było to porozumienie pomiędzy nimi a prezesem klubu sportowego, który poinformował ich, że obowiązujące przepisy nie pozwalają na wypłacanie wynagrodzenia trenerom seniorów. Świadkowie nie rozmawiali na ten temat z Dyrektorem (...), a jedynie z Prezesem, który zawnioskował do Dyrektora o ich zatrudnienie. Świadkowie nie potwierdzili, aby Dyrektor (...) wiedział o tym, w rzeczywistości do jakich grup wiekowych są kierowani. Co prawda świadek A. G. zeznał, że wydaje mu się, że Dyrektor miał wiedzę o tym porozumieniu, ale były to tylko jego przypuszczenia, nie miał pewności. Poza tym świadkowie byli także koordynatorami grup młodzieżowych, zatem zajmowali się także nimi. Powyższe okoliczności potwierdził też świadek K. G. (4), która zeznała iż nic nie słyszała, aby K. G. (1) oraz A. G. otrzymywali wynagrodzenie za prowadzenie zajęć z seniorami. Wynagrodzenie było im wypłacane za zajęcia z grupami młodzieżowymi.

Także zaznania świadków W. B., D. M., A. S. (1), M. S. (1), S. S. (2), M. S. (2), A. M., I. S. były dla Sądu wiarygodne. Świadkowie byli zatrudnieni w (...) jako ratownicy wodni na podstawie umów cywilnoprawnych, co nie było w sprawie kwestionowane. Żaden z nich nie zgłaszał zastrzeżeń co do formy łączącej ich z (...) umowy. Nie zależało im na zawieraniu z (...) umowy o pracę. Nie zostali zmuszeni do zawarcia umów zlecenia. Świadkowie praktycznie nie mieli styczności z Dyrektorem (...), a ich przełożonym był kierownik pływalni. Świadek A. W. zeznał natomiast, iż do związków zawodowych wpływały skargi pracowników, które dotyczyły przede wszystkim kierownika pływalni D. J.. Skargi nie dotyczyły trybu zatrudnienia, ani innych kwestii pracowniczych.

Zeznania świadka P. K. również były dla Sądu wiarygodne, świadek jest zatrudniony w Urzędzie Gminy na stanowisku kontrolera i to on przeprowadzał kontrolę (...), na następnie sporządził wystąpienie pokontrolne i przekazał go do

Burmistrza. Świadek z całą stanowczością wskazał, iż wystąpienie pokontrolne przekazał osobiście Zastępcy Dyrektora w dniu 10 lutego 2017r.

Świadek M. Z. także zeznawała wiarygodnie dla Sądu. Z jej zeznań wynika, iż kontrola Państwowej Inspekcji Pracy dotyczyła przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy oraz przepisów BHP, a w wyniku przeprowadzonej kontroli, PIP skierował do Sądu wniosek o ukaranie powoda. Świadek potwierdził, iż wystąpienie pokontrolne PIP zostało przekazane Zastępcy Dyrektora pozwanego w kwietniu 2017r.

Również zeznania powoda były dla Sądu w pełni wiarygodne. Powód zeznawał spójnie i konsekwentnie, w sposób logiczny potrafił odnieść się do każdej z poszczególnych przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Z jego zeznań wynika, iż sprawami pracowniczymi i kadrowymi w Ośrodku zajmowała się E. W., co zostało potwierdzone bezpośrednio przez świadka E. W., a także pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków, którzy zeznali, iż wszelkie kwestie związane z nawiązaniem stosunku pracy oraz ze szkoleniami BHP, załatwiali właśnie z nią. O wszystkich niedociągnięciach związanych z przestrzeganiem czasu pracy powód dowiedział się szczegółowo dopiero z wystąpienia pokontrolnego PIP w 2017r.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego. Dodatkowo strona cofnęła pierwotny wniosek o przesłuchanie w niniejszej sprawie Burmistrza E. R..

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonego przez powoda roszczenia odszkodowawczego za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód kwestionował zasadność wszystkich skierowanych przeciwko niemu zarzutów, a nadto podnosił iż wręczone mu rozwiązanie nie spełnia wymogów z art. 52 § 2 k.p., albowiem pracodawca miał pełną wiedzę na temat wszystkich okoliczności wcześniej niż jeden miesiąc przez złożeniem mu oświadczenia. Pozwany podnosił natomiast, iż rozwiązanie umowy o pracę jest zasadne bowiem powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zaś w zakresie uchybienia terminowi do złożenia oświadczenia wskazał, iż dopiero w drugiej połowie kwietnia 2017r. pracodawca otrzymał od PIP wystąpienie pokontrolne i dopiero wtedy nabył wiedzę o naruszeniach pracowniczych.

Przechodząc do roszczenia zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, Sąd wskazuje, iż zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie umowy o pracę. W drodze wyjątku Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia. Przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowej weryfikacji. Nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;

b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;

c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;

d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Ustawodawca nie wypowiedział się w przepisach Kodeksu pracy, co należy rozumieć pod pojęciem „ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych". Za podstawowe należy uznać obowiązki wymienione w art. 211 k.p., 100 § 2 k.p. (katalog przykładowy), wynikające z układów zbiorowych pracy, jak również i te, które zgodnie z art. 104 k.p., art. 104(1) § 1 k.p., określone są w regulaminie pracy. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonywaniu lub nienależytym wykonywaniu, jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 K.p. (wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999/23/752).

Zachowanie się pracownika, o jakim stanowi ten przepis, powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396 oraz z 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323). Zarówno podmiotowe jak i przedmiotowe znamiona zarzucanego pracownikowi przez pracodawcę naruszenia powinny być ponad wszelką wątpliwość wykazane przez pracodawcę. Ocenie sądu bowiem podlega to, czy naruszenie to dotyczyło podstawowych obowiązków oraz to, czy było ono ciężkie zarówno w ujęciu podmiotowym (w zakresie stopnia winy powoda w postaci zamiaru ewentualnego bądź ciężkiego niedbalstwa) jak i w ujęciu przedmiotowym (co do zagrożenia interesów pracodawcy).

Zauważyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. stanowi nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być zatem stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97).

Jak wynika z utrwalonego i jednolitego orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok Sądu Najwyższego z 5.02.1998r., I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48), obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W pierwszej kolejności Sąd przejdzie do rozważań dotyczących zarzutu naruszenia przez pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p. zgodnie, z którym 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 toku postępowania powód podnosił, iż zarzucane mu naruszenia w przeważającej części dotyczyły 2016r., co wynika z treści samego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i już z tego powodu należałby uznać, iż pracodawca nie dochował ustawowego terminu.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, iż w istocie zarzucane powodowi naruszenia w przeważającej części dotyczyły 2016r. Wynika to pośrednio także z treści samego oświadczenia, w którym wskazane są konkretne daty (przyczyny od 1 do 8 oraz 10). Nie przesądza to jednak o niedochowaniu ustawowego terminu przez pracodawcę. Z uwagi na pojawiające się wątpliwości co do prawidłowości w realizowaniu przez powoda powierzonych obowiązków, Urząd Miejski w W. najpierw podjął decyzję o przeprowadzeniu kontroli w zakresie działalności (...) w latach 2015-2016. Przeprowadzona kontrola wykazała pewne nieprawidłowości, które zostały szczegółowo omówione w protokole z dnia 10 lutego 2017r., a które dotyczyły przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o

pracę od 1 do 8 oraz 10. Protokół został przekazany Zastępcy Dyrektora (...) w dniu 10 lutego 2017r. Następnie z inicjatywy pracodawcy, została wszczęta kontrola PIP, która co prawda zakończyła się w dniu 12 kwietnia 2017r., ale samo wystąpienie pokontrolne sporządzono dopiero w dniu 24 kwietnia 2017r.

Nie można zatem uznać, aby pracodawca nie dochował terminu na złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę co do przyczyn wskazanych w punktach od 1 do 8 oraz 10. Skoro bowiem dopiero w dniu 24 kwietnia 2017r. PIP sporządził wystąpienie pokontrolne, które dotyczyło wskazanych przyczyn, to nie można uznać ze pracodawca jeszcze przed tą datą mógł posiadać pełną wiedzę na temat ewentualnych naruszeń.

Odmiennie jednak prezentuje się powyższa kwestia w zakresie przyczyn wskazanych w punktach 9, 11 oraz 12. O przyczynie wskazanej w punkcie 9, tj. dot. zatrudnienia w Ośrodku syna powoda, zastępująca Dyrektora dowiedziała się najpóźniej w dniu 10 lutego 2017r., kiedy to kontroler z Urzędu Miejskiego przekazał jej oficjalnie wystąpienie pokontrolne, w którym jasno wskazano, iż powyższa okoliczność stanowi naruszenie obowiązujących przepisów. Powyższa kwestia została w sposób jednoznaczny potwierdzona w zeznaniach świadka P. K., który wskazał iż wystąpienie pokontrolne przekazał osobiście Zastępcy Dyrektora w dniu 10 lutego 2017r., o czym świadczy także jej podpis pod dokumentem.

Tak samo przedstawia się kwestia przyczyny wskazanej w punkcie 9, dot. nieprawidłowości w zakresie ochrony przeciwpożarowej. W uzasadnieniu przyczyny pozwany powoływał się bowiem na zawiadomienie o wszczęciu postępowania przez Komendanta Powiatowego Państwowej Straży Pożarnej. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, iż owe zawiadomienie zostało przekazane do Zastępcy Dyrektora pozwanego (...) w dniu 10 lutego 2017r. i w tym samym dniu Zastępca Dyrektora ustosunkował się do pisma, informując iż zostały podjęte natychmiastowe działania związane z usunięciem nieprawidłowości. W powyższym zakresie pozwany nabył zatem wiedzę o ewentualnych naruszeniach powoda najpóźniej w dniu 10 lutego 2017r., w tym dniu bowiem pozwany uzyskał na ten temat wszelkie informacje, z wyszczególnieniem każdego naruszenia. Po tym czasie nie wszczynano już żadnej kontroli w powyższym zakresie.

Także w kontekście przyczyny wskazanej w punkcie 12, tj. dotyczącej ponoszenia przez Ośrodek kosztów związanych z zatrudnieniem kadry trenerskiej, Sąd wskazuje, iż o powyższej okoliczności pracodawca miał wiedzę znacznie wcześniej niż na miesiąc przed wręczeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zarówno K. G. (1) oraz A. G. pracowali dla (...) już w 2016r. Powód od początku 2017r. przebywał już na zwolnieniu lekarskim, a jego obowiązki pełniła Zastępca Dyrektora. Zatem najpóźniej na początku 2017r. powzięła informację o stanie zatrudnienia w (...), choć nie wydaje się dla Sądu prawdopodobne, aby wcześniej nie miała świadomości tego jakie zajęcia prowadzą trenerzy, ani tego z jakich środków wypłacane są dla nich wynagrodzenia. Jednocześnie Sąd podkreśla, iż powyższa kwestia nie była badana w trakcie żadnej z przeprowadzonych kontroli.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd wskazuje iż pracodawca dochował terminu na złożenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w zakresie punktów od 1 do 8 oraz 10, natomiast nie dochował terminu w zakresie przyczyn z punktów 9, 11 oraz 12. Zatem w zakresie przyczyn z punktów 9, 11 oraz 12 oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę jest niezgodne z prawem. Mimo tego Sąd w dalszej części uzasadnienia, przejdzie także do zbadania zasadności powyższych wszystkich przyczyn.

Wskazane przyczyny można było podzielić na dwie grupy. Pierwszą z nich, tj. przyczyny od 1 do 8 oraz 10, stanowiły naruszenia związane z prawami pracowniczymi. Dotyczą m.in. naruszenia przepisów związanych z zatrudnianiem nowych pracowników, a także norm czasu pracy. Natomiast drugą z nich, tj. przyczyny z pkt. 9, 11 oraz 12 stanowiły naruszenia, wynikające z naruszenia ciążącego na powodzie obowiązku dbania o dobro (...).

Odnosząc się do pierwszej grupy zarzutów, wskazać należy iż twierdzenia pozwanego odnośnie obarczenia powoda odpowiedzialnością za dokonanie wszelkich formalności związanych z procesem zatrudniania pracowników, czy kontrolą grafików, należało uznać za bezzasadne.

W tym kontekście Sąd w pierwszej kolejności odniesie się do wyroku Sądu Rejonowego w Wołominie Wydziału Karnego z dnia 11 marca 2019r., na mocy którego W. S. uznano za winnego części zarzucanych mu wykroczeń, które wynikały z czynów będących identycznymi jak zarzuty wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę (pkt. od I do IV oraz VI).

Niemniej jednak Sąd nie jest związany ustaleniami powyższego wyroku. Przeważają bowiem poglądy judykatury mówiące, że cechy wiążącej pozbawione są orzeczenia, których przedmiot dotyczy czynu niestanowiącego przestępstwo, a zatem spraw dotyczących wykroczeń. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 22 stycznia 2015r., w sprawie o sygn.. III APa 23/14, nie są wiążące dla sądu w postępowaniu cywilnym choćby miały charakter skazujący.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd uznał iż nieprawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Wołominie pozostaje ostatecznie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Konieczne jest zatem w niniejszej sprawie przed Sądem Pracy dokonanie oceny przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia pod kątem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przechodząc do rozważenia zasadności wskazanych w oświadczeniu przyczyn rozwiązania umowy o pracę, Sąd wskazuje iż zgodnie ze statutem (...), Regulaminem Organizacyjnym, jak również pełnomocnictwem udzielonym powodowi przez Burmistrza W., do zakresu obowiązków powoda na stanowisku Dyrektora należało przede wszystkim zapewnienie prawidłowego funkcjonowania (...) i kierowanie jego działalnością, w tym dokonywanie podziału kompetencji między pracowników, reprezentowanie (...) na zewnątrz, organizacja pracy (...) jako podmiotu gospodarczego i instytucji usługowej dla społeczności, dbanie o mienie (...).

Z zakresu obowiązków wynika także, że Dyrektor był odpowiedzialny za zatrudnianie i zwalnianie pracowników. Nie oznacza to jednak, że był odpowiedzialny za cały proces rekrutacji oraz za prowadzenie dokumentacji związanej z zatrudnianiem nowych pracowników. Z uwagi na pełnioną funkcję Dyrektora (...) i liczne, wynikające z tego obowiązki (zwłaszcza w sferze reprezentacji (...) na zewnątrz), powód nie był w stanie sprawdzać grafików pracy dla poszczególnych, w sumie około 100 osób, zajmować się przeprowadzaniem szkoleń z zakresu BHP, czy doglądać kwestii związanych z badaniami lekarskimi nowoprzyjętych pracowników. Wszystkie te obowiązki zostały powierzone odpowiednim pracownikom, zatem nałożony na powoda obowiązek zatrudniania i zwalniania pracowników realizował poprzez powierzenie zadań z tym związanych innym pracownikom, do czego był upoważniony.

Należytą kontrolę nad organizacją pracy w (...) miał sprawować Główny Specjalista ds. (...), a wszystkie kwestie z tym związane należały do obowiązków D. Administracyjno-Organizacyjnego, co wynika z Regulaminu Organizacyjnego (...). Powód nie miał i nie mógł mieć szczegółowej wiedzy w tym przedmiocie, bowiem nie był odpowiedzialny za ich realizację. (...) zatrudnia na stałe ok. 60 pracowników, a nadto zleca wykonanie określonych zadań kilkudziesięciu innym osobom na podstawie umów cywilnoprawnych. Oczywiste jest zatem, że powód jako Dyrektor (...) nie mógł zajmować się wszystkimi kwestiami organizacyjnymi i kadrowymi, tym bardziej że ich realizacja została powierzona D. Administracyjno-Organizacyjnemu. Wobec czego za wszelkie nieprawidłowości w realizacji zadań kadrowych odpowiedzialny był D. Administracyjno-Organizacyjny i podlegli mu pracownicy.

W zakresie przyczyny dotyczącej zawarcia przez powoda umów cywilnoprawnych z kilkoma osobami, wskazać należy iż z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż powód dwukrotnie zwracał się do Burmistrza W. z wnioskiem o zwiększenie limitów etatów i zwiększenie budżetu na płace. W istocie, w takiej sytuacji należy zgodzić się z powodem, który podkreślał, iż byłoby wielce niesprawiedliwe i krzywdzące przypisanie mu odpowiedzialności za zawarcie umów cywilnoprawnych, podczas gdy odmówiono mu przyznania zgody na zwiększenie liczby etatów, a jednocześnie wymagano, by zapewnił bezpieczeństwo na pływalni (osoby, z którymi zawarto umowy są ratownikami wodnymi). Powód w tym zakresie działał w stanie wyższej konieczności, przy pełnej akceptacji takiego stanu przez Burmistrza W..

Zdaniem Sądu wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny od 1 do 8 i 10 nie uzasadniały rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przede wszystkim z tego powodu, że ich realizacja

nie należała bezpośrednio do powoda, a do podległych mu pracowników, w tym przede wszystkim pracowników D. Administracyjno-Organizacyjnego. Nadto Sąd podkreśla, iż nawet gdyby uznać iż to powód był odpowiedzialny za powyższe naruszenia, to zdaniem Sądu nie mogłyby one stanowić podstawy zwolnienia dyscyplinarnego z uwagi na nie spełnienie wymogu ciężkości. Naruszenia przepisów o czasie pracy pracowników, czy niedopełnienie obowiązku skierowania nowych pracowników na badania lekarskie, czy też przeprowadzenie szkoleń wstępnych, nie uzasadniają tak drastycznego środka rozwiązującego stosunek pracy. Tym bardziej, że żaden z pracowników nie złożył oficjalnej skargi na naruszenie ich praw pracowniczych. Zaś szkolenia BHP, czy badania lekarskie są kwestiami, które ewentualnie mogły być nadrobione także w późniejszym czasie. Natomiast nieprawidłowości w grafikach wynikały ze zwykłego ludzkiego błędu. Nie ulega przecież wątpliwości, iż w przypadku układania grafiku pracy mogło niepostrzeżenie dojść do pewnych nieprawidłowości, tym bardziej że żaden z pracowników nie zwrócił na to uwagi.

Jako kolejną przyczynę pracodawca wskazał, iż z powodu braku nadzoru nad pracownikami (...) i nie podjęcia jakichkolwiek działań w zakresie zabezpieczenia majątku (...), powód doprowadził do powstania na terenie obiektów (...) nieprawidłowości w zakresie ochrony przeciwpożarowej, wyszczególniając te nieprawidłowości i powołując się tym zakresie na protokół Komendy Powiatowej Straży Pożarnej w W..

Postępowanie wszczęte z urzędu przez Komendanta Powiatowego Państwowej Straży Pożarnej dotyczyło usunięcia nieprawidłowości z zakresu ochrony przeciwpożarowej, tj. brak oświetlenia awaryjnego na hali sportowej oraz na drogach ewakuacyjnych, przekroczenie długości dojścia ewakuacyjnego o ponad 100% od określonej przepisami techniczno-budowlanymi, brak wyposażenia kondygnacji podziemnej w instalację wodociągową przeciwpożarową (hydranty wewnętrzne 25) oraz brak objęcia zasięgiem hydrantów w poziomie całej powierzchni obiektu tam, gdzie hydranty są zainstalowane, brak oznakowania wyjścia ewakuacyjnego na kondygnacji podziemnej, usterka w instalacji odgromowej opisana w protokole z okresowej kontroli, nieprawidłowości (usterki) opisane w protokole z okresowej kontroli przewodów kominowych oraz brak sprawdzenia przeciwpożarowego wyłącznika prądu.

Odnosząc się do powyższej przyczyny Sąd wskazuje, iż z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika przede wszystkim, że obiekt (...) nie był rozbudowywany ani przebudowywany od ostatnich czynności kontrolno-sprawozdawczych w 2013r. Przebudowa hali sportowej nastąpiła w latach 2000-2002. W latach 2015-2016, czyli w okresie kiedy powód pełnił funkcję Dyrektora (...), nie zostały dokonane żadne zmiany w obiekcie.

Ponadto ewentualne nieprawidłowości z badania skuteczności ochrony przeciwpożarowej pochodziły z protokołu z kontroli przeprowadzonej w 2012r., za które powód w żaden sposób nie mógł odpowiadać, skoro stanowisko Dyrektora objął dopiero w 2015r. Dodatkowo protokół K. potwierdza wykonanie okresowej kontroli przewodów kominowych przez M. A. (luty 2016r.), a także dokonywanie innych okresowych badań obiektu (...). Powód, nie posiadając wiedzy specjalnej, niezbędnej do prawidłowej oceny stanu bezpieczeństwa w obiekcie, zlecał przeprowadzanie wszelkich niezbędnych kontroli wyspecjalizowanym przedsiębiorcom. Zaś nadzór nad pracami wykonywanymi przez (...) s.c. z siedzibą w W. sprawował ze strony (...) J. K., administrator obiektu. Cyklicznie przeprowadzane były także wszelkie okresowe kontrole przewodów kominowych oraz inne okresowe badania obiektu. Każdorazowo po przeprowadzeniu okresowych kontroli Dyrektor starał się wypełniać nałożone na niego zalecenia.

Zarzucane powodowi naruszenia, a w szczególności doprowadzenie do powstania nieprawidłowości, są zatem gołosłowne i nieoparte na prawdzie, skoro z dokumentów przedłożonych przez samą stronę pozwaną wynika, że powód, nie posiadając wiedzy specjalnej, niezbędnej do prawidłowej oceny stanu bezpieczeństwa w obiekcie, zlecał przeprowadzanie wszelkich niezbędnych kontroli wyspecjalizowanym przedsiębiorcom.

Zdaniem Sądu strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów mających potwierdzić, że powód nie sprawował należytego nadzoru nad pracownikami, ani że nie podjął jakichkolwiek działań w zakresie zabezpieczenia majątku (...), co rzekomo skutkowało powstaniem na terenie obiektów (...) nieprawidłowości w zakresie ochrony przeciwpożarowej.

Wobec powyższego, Sąd uznał iż także powyższa przyczyna nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Jako kolejną przyczynę wskazano na narażenie (...) na utratę zaufania wśród lokalnej społeczności poprzez akceptowanie świadczenia na rzecz (...) pracy przez syna M. S. (3).

Przede wszystkim wskazać należy, iż poza sporem pozostawało, iż M. S. (3) rozpoczął współpracę z (...) w 1997r. i od tego czasu, jedynie z krótkimi przerwami świadczył na rzecz (...) pracę. Powód natomiast został Dyrektorem (...) dopiero w 2015r. Co prawda pozwany wskazywał, iż wcześniej M. S. (3) współpracował z (...) jedynie w ramach umów cywilnoprawnych, ale zdaniem Sądu powyższa kwestia, w kontekście wskazanej przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę, pozostaje bez znaczenia. Przyczyną rozwiązania nie był bowiem sam fakt zatrudniania syna, a jedynie „narażenie (...) na utratę zaufania wśród lokalnej społeczności". Zdaniem Sądu nie można mówić o utracie zaufania wśród społeczności w sytuacji, kiedy syna powoda współpracował z (...) od 1997r. i w tym czasie mógł poszczycić się wieloma sukcesami prowadzonych przez niego grup młodzieżowych. Poza tym społeczność lokalna nie miała świadomości na jakiej podstawie zatrudniony był M. S. (3). Wydaje się więc bardzo wątpliwe, aby to kogokolwiek interesowało. Jednocześnie nie ulega wątpliwości, iż zatrudnienie M. S. (3) na podstawie umowy o pracę nie wynikało z inicjatywy powoda, a z wniosku Prezesa (...) Huragan, który w sierpniu 2016r. zawnioskował o zatrudnienie wszystkich trenerów, a nie tylko syna powoda. Bowiem Dyrektor (...) nie miał wpływu na wybór pracowników klubu, nigdy nie współpracował ze swoim synem, nie był jego przełożonym.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał iż wskazana przyczyna nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z pewnością nie można uznać, aby przyczyna ta nosiła znamiona ciężkości. Skoro bowiem M. S. (3) współpracował z (...) od blisko 20 lat, to nie można mówić o narażeniu (...) na utratę zaufania wśród lokalnej społeczności.

Jako kolejną przyczynę pozwany wskazał, iż powód doprowadził do ponoszenia przez Ośrodek kosztów związanych z zatrudnieniem kadry trenerskiej (K. G. (1) oraz A. G.) do prowadzenia grup seniorskich w sekcji np. piłki nożnej.

Z poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych wynika, iż statut (...) nie uprawniał Dyrektora do zatrudniania pracowników do prowadzenia grup seniorskich. Sąd też ustalił, że trenerzy zostali zatrudnieni do prowadzenia zajęć z grupami młodzieżowymi i z tego tytułu wypłacane im było wynagrodzenie. A dodatkowo prowadzili zajęcia z seniorami, nie otrzymując jednak z tego tytułu wynagrodzenia ze środków (...). Wynagrodzenie z tego tytułu wypłacał im sam klub sportowy z otrzymywanych dotacji i ze środków pochodzących od sponsorów.

Wypłacając im wynagrodzenie wyłącznie za zajęcia z grupami młodzieżowymi, Dyrektor (...) nie naraził (...) na ponoszenie żadnych kosztów związanych z seniorami. Przedstawione przez strony dowody z dokumentów, a także zeznania świadka K. G. (4), która w (...) była zatrudniona jako księgowa, jednoznacznie wskazują, iż wynagrodzenie wypłacane przez Ośrodek stanowiło wyłącznie wynagrodzenie za zajęcia z grupami młodzieżowymi.

Zatem także powyższa przyczyna nie uzasadniła rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Poza tym nawet gdyby uznać, iż w rzeczywistości Ośrodek wypłacał trenerom grup seniorskich wynagrodzenie, to zdaniem Sądu brak jest podstaw do uznania, że nosi to znamiona ciężkości. Dyrektor W. S. był osobą zaangażowaną w działalność prowadzoną przez Ośrodek. Zależało mu na tym, aby ośrodek odnosił sukcesy i aby wspomagał rozwój młodzieży, uczęszczającej na zajęcia sportowe. Zatrudnienie na stanowisku Dyrektora takiej placówki wiąże się z koniecznością sprostania wielu trudnościom, w szczególności finansowymi. Zdaniem Sądu powyższa przyczyna mogła co najwyżej stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę, ale z pewnością nie uzasadniała rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym.

Mając na uwadze powyżej przedstawioną argumentację, Sąd wskazuje, iż wydając orzeczenie w niniejszej sprawie kierował się rozkładem ciężaru dowodu w procesie cywilnym. Zgodnie z ogólną zasadą rozkładu ciężaru dowodów w procesie (art. 6 k.c.) ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

Przepis ten w procesie cywilnym jest ściśle związany z przepisami kodeksu postępowania cywilnego regulującymi zasady prowadzenia dowodów. W myśl art. 3 k.p.c. strony sporu są obowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody, przy czym obowiązek wskazywania dowodów dotyczy stwierdzenia faktów, z których strony wywodzą skutki prawne (art. 232 zd. 1 k.p.c.). Rozkładem ciężaru dowodów w procesie cywilnym rządzą następujące reguły: po pierwsze faktów tworzących prawo powinien w zasadzie dowieść powód; dowodzi on również fakty uzasadniające jego odpowiedź na zarzuty pozwanego; pozwany dowodzi fakty uzasadniające jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda. Po drugie faktów tamujących oraz niweczących powinien dowieść przeciwnik tej strony, która występuje z roszczeniem, czyli z zasady pozwany. Obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę. To pracodawca musi udowodnić winę umyślną lub nieumyślną w stopniu niedbalstwa (vide wyrok Sądu najwyższego z dnia 19 marca 1998r., I PKN 570/97, wyrok z dnia 12 czerwca 1997r., I PKN 211/97). Zdaniem Sądu strona pozwana nie sprostała ciążącemu na niej obowiązkowi udowodnienia wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Zarzuty okazały się częściowo niezgodne z prawem (przyczyny 9, 11 i 12), a także niezasadne, chociażby biorąc pod uwagę tryb w jakim rozwiązano z powodem umowę o pracę, tryb szczególny dyscyplinarny – gdzie zgodnie z powołanym orzecznictwem pracodawca powinien wykazać winę pracownika i szczególnie negatywne nastawienie podczas naruszania obowiązków pracowniczych. Natomiast przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powód dopuścił się rażących zaniedbań, czy zawinionych przez siebie zachowań.

W myśl przytoczonych wyżej przepisów 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 (art. 56 § 1 k.p.). Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.). Powód miał miesięczny okres wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, w tym na podstawie wskazanych przepisów, uznając wręczone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za niezasadne, Sąd zasądził od (...) (...) w W. na rzecz W. S. kwotę 6.520 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 13 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, tj. w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Odsetki zostały zasądzone od dnia następnego po dniu dręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu.

W kwestii kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2015r., poz. 1800), zasądzając na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia.

Zastosowanie w niniejszej sprawie ww. przepisu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości znajduje potwierdzenie w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 roku, II PZ 5/11, w którym Sąd stwierdził, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie stanowi stawka minimalna określona w – ówcześnie obowiązującym – § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd nakazał pobrać od pozwanego tytułem należnej opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić, kwotę 326 zł (5 % x 6.520 zł).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477^2 § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.