

Sygn. akt VI Pa 101/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2016r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Tomasz Korzeń

Sędziowie: SSO Ewa Michalska (spr.)

SSO Marek Zwiernik

Protokolant: st.sekr.sądowy Aneta Symeryak

po rozpoznaniu w dniu 13 grudnia 2016 roku w Gorzowie Wielkopolskim na rozprawie

sprawy z powództwa M. D.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w S.

o przywrócenie do pracy i zapłatę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Słubicach Wydziału Pracy

z dnia 18 lipca 2016 roku, sygn. akt IV P 18/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I, II, IV i V w ten sposób, że powództwo oddala i nie obciąża powódki kosztami procesu na rzecz pozwanego,

II. nie obciąża powódki kosztami procesu na rzecz pozwanego za postępowanie apelacyjne.

SSO Ewa Michalska SSO Tomasz Korzeń SSO Marek Zwiernik

Sygn. akt VI Pa 101/16

UZASADNIENIE

Powódka M. D. w pozwie wniesionym początkowo przeciwko **Burmistrzowi S.**, a od dnia – 23.05.2016 r., w związku z wezwaniem do udziału w sprawie w charakterze pozwanego - również przeciwko Urzędowi Miejskiemu w S., uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a w razie wydania wyroku po upływie okresu wypowiedzenia - o przywrócenie jej do pracy w pozwanym Urzędzie Miejskim w S..

Wniosła również o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego wynagrodzenia należnego za okres pozostawania bez pracy oraz o nałożenie na pozwanego obowiązku zatrudniania powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W trakcie posiedzenia wyjaśniającego w dniu 23.05.2016 r. wniosła o przywrócenie terminu do złożenia pozwu przeciwko Urzędowi Miejskiemu w S..

Sąd odrzucił pozew przeciwko Burmistrzowi S. w dniu 23.05.2016 r. i wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Urząd Miejski w S., na podstawie art. 477 k.p.c.

Pozwany Urząd Miejski w S. wniósł o oddalenie powództwa na rozprawie w dniu 18.07.2016 r.

Sprawa została rozpoznana w postępowaniu zwykłym.

Sąd Rejonowy **wyrokiem** z dnia 18 lipca 2016 r. przywrócił powódkę M. D. do pracy w pozwanym Urzędzie Miejskim w S. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę, a w pozostałej części powództwo oddalił. Zasądził także od pozwanego Urzędu Miejskiego w S. na rzecz powódki kwotę 180,00 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał ściągnąć na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego w Słubicach kwotę 1.800,00 zł, tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia, której powódka była zwolniona.

Sąd Rejonowy ustalił, że M. D. została zatrudniona w pozwanym Urzędzie Miejskim w S. od dnia 16.02.2009 r., przy czym od dnia 16.08.2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 01.09.2010 r. pozwany powierzył powódce stanowisko podinspektora ds. księgowości i podatków. Jej bezpośrednim przełożonym był skarbnik gminy. W okresie do 31.03.2014 r. funkcję tę pełniła świadek H. P., a od 01.04.2014 r. do 29.01.2015 r. – świadek J. S.. Do zadań powódki, zgodnie z zakresem czynności obowiązującym od dnia 01.08.2011 r., należało m.in. prowadzenie ksiąg rachunkowych komputerowo na kontach analitycznych oraz kontach szczegółowych według rodzajów podatków i opłat, w zakresie podatku od środków transportowych, wieczystego użytkowania gruntu, czynszu dzierżawnego, sprzedaży mienia, opłaty skarbowej, opłaty targowej, opłaty eksploatacyjnej, koncesji, opłaty od posiadania psów, opłaty za zajęcie pasa drogowego, opłaty za zezwolenie na sprzedaż napojów alkoholowych oraz terminowe podejmowanie czynności zmierzających do zastosowania środków egzekucyjnych, tj. wystawianie upomnień, wezwań do zapłaty, wystawianie tytułów wykonawczych, sporządzanie pozwów o zapłatę należności.

W 2013 r. weszła w życie ustawa o odpadach z dnia 14.12.2012 r. wprowadzająca dodatkową opłatę, której poborem, od lipca 2013 r., zajmowały się gminy. H. P. ustnie poleciła wówczas powódce prowadzenie ewidencji dotyczącej wpłat dokonywanych z tego tytułu oraz wystawiać upomnienia. Pozwany Urząd Miejski w S. uzyskał informację, że obowiązek poboru tej opłaty zostanie przekazany spółdzielniom mieszkaniowym i zarządcom budynków. Powierzenie powódce obowiązków związanych z poborem opłat miało mieć w związku z tym charakter czasowy, a w zakresie egzekwowania opłat – ograniczony jedynie do wystawiania upomnień. Świadek H. P. powierzyła powódce przedmiotowe obowiązki z uwagi na pracowitość i rzetelność powódki. Pozwany w związku z przydzieleniem powódce nowych obowiązków podwyższył jej wynagrodzenie z dniem **0.08.2013** r. o 700,00 zł.

Pojawiające się problemy związane z ewidencją opłat oraz wystawianiem upomnień wynikały z nieprawidłowego sporządzenia deklaracji przyjmowanych przez pracowników wydziału gospodarki komunalnej i mieszkaniowej oraz z braku kompatybilności pomiędzy prowadzonym przez w/w wydział systemem naliczania przedmiotowych opłat i obsługiwany przez powódkę systemem księgowym. Do 2014 r. okresy płatności opłat za odpady komunalne były kwartalne, natomiast od 2014 r. – miesięczne. Powódka zgłaszała świadkowi H. P. nadmierne obciążenie obowiązkami. Świadek poinformowała o tym problemie kolejnego skarbnika świadka J. S.. Skarbnicy H. P. i J. S. podpisywali przygotowane przez powódkę upomnienia. Nie stwierdzili w tym zakresie żadnych opóźnień bądź innych nieprawidłowości ze strony powódki. Z dniem 28.10.2014 r. pozwany Urząd Miejski udzielił powódce upoważnienia do podpisywania upomnień poprzedzających wszczęcie każdej egzekucji należności pieniężnych.

W maju 2015 r. powódka wprowadziła do systemu księgowego raty dotyczące zaległej opłaty za gospodarowanie odpadami komunalnymi, w związku ze złożonym przez zobowiązanego wnioskiem w tym zakresie, przed rozpatrzeniem tego wniosku przez Burmistrza. Dane wynikające z systemu naliczania, które miały być w sposób automatyczny przenoszone do systemu księgowego, były faktycznie przenoszone z błędami. Powódka błędy te poprawiała. W maju 2015 r., w w/w sprawie, wprowadziła w związku z tym raty najpierw do systemu księgowego, chcąc

sprawdź jak zachowa się system naliczeniowy, jeżeli najpierw raty zostaną uwidocznione w systemie księgowym. Po sprawdzeniu zapomniała jednak usunąć przedmiotowe dane z systemu.

Od dnia 10.06.2015 r. do 31.08.2015 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Skarbnik Gminy świadek J. P. pismem z dnia 06.07.2015 r. poinformowała Burmistrza S. m.in., że w zakresie prowadzonych przez powódkę spraw związanych z dochodzeniem zaległych opłat komunalnych, stwierdziła że od 2013 r. po wystawieniu upomnienia nie wszczynano procedur zmierzających do przymusowego wyegzekwowania należności. Ponadto stwierdziła, że w aktach brakowało dokumentów upomnienia bądź potwierdzeń jego odbioru i nie przeprowadzono postępowania reklamacyjnego. Stwierdziła również, że dokumenty były w nieładzie, tj. nie były dopięte potwierdzenia odbioru, a upomnienia dotyczące tej samej osoby nie były posegregowane.

Kiedy powódka wróciła do pracy po upływie okresu zwolnienia lekarskiego, pozwany początkowo ustnie poinformował ją, że w aktach prowadzonych przez nią spraw brakuje jednego zwrotnego potwierdzenia odbioru. Powódka stwierdziła, że zgłosiła w tej sprawie reklamację. Następnie skarbnik gminy świadek J. P. pismem z dnia 02.09.2015 r. przedstawiła powódce w/w zastrzeżenia. Ponadto wskazała, że na koncie podatkowym A. R. w maju 2015 r. wprowadzone zostały raty w stosunku do zaległych opłat za gospodarowanie odpadami komunalnymi pomimo braku decyzji w tej sprawie oraz, że w decyzji o rozłożeniu na raty zaległości M. K. ujęto kwotę 272 zł pomimo że na koncie widniała zaległość w wysokości 254 zł.

Powódka w wyznaczonym terminie na udzielenie wyjaśnień pismem z dnia 09.09.2015 r. wskazała, że do jej obowiązków nie należało prowadzenie egzekucji opłat komunalnych. Czynności te miały zostać powierzone innemu, zatrudnionemu w tym celu pracownikowi. Podniosła, że wysłała upomnienia do trzech wskazanych przez nią osób: A. A., K. G. i E. M., co potwierdzone jest m.in. treścią książki nadawczej. Składała reklamacje w sytuacji braku zwrotnych potwierdzeń odbioru, jak również dołączała te potwierdzenia do akt prowadzonych spraw. Upomnienia znajdowały się w opisanych segregatorach, w sposób narastający ponumerowane. Akta dla dłużników zakładane były natomiast z chwilą wystawienia tytułów wykonawczych. Wskazała, że jedynie w stosunku do upomnień wystawionych w maju 2015 r. mogły nie zostać dołączone zwrotne potwierdzenia odbioru bądź te, które zostały w tym okresie awizowane i nie dostarczone do pozwanego przed nieobecnością powódki w pracy. Wskazała również, że dane dotyczące rozłożenia na raty zaległości z tytułu opłaty za odpady A. R. wprowadziła do systemu komputerowego, chcąc sprawdzić, czy system te dane przyjmie, a następnie zapomniała je usunąć. Podała również, że wykaz zaległości M. K. został sporządzony w czasie nieobecności powódki w pracy, 17.06.2015 r. Następnie pismem z dnia 11.09.2015 r. uzupełniająco wskazała m.in. że tytuł wykonawczy dotyczący K. G. wraz z upomnieniem znajduje się w aktach prowadzonych dla tej osoby.

Pozwany Urząd Miejski w S. zwrócił się do powódki pismem z dnia 15.10.2015 r. o wyjaśnienie, dlaczego nie prowadziła egzekucji w zakresie odpadów komunalnych. Zakres obowiązków powódki przewidywał bowiem wykonywanie tych czynności, a powódka uczestniczyła w szkoleniach dotyczących windykacji zobowiązań. Zarzucił powódce, że nie wpinała na bieżąco upomnień i zwrotnych potwierdzeń odbioru do prowadzonych spraw. Podniósł jednocześnie, że skarbnik gminy nie podała konkretnych przypadków, w których powódka nie dopełniła swoich obowiązków w tym zakresie i zobowiązał powódkę do potwierdzenia, że powołane przez powódkę sprawy są jedynymi, w których pozwany stwierdził braki. Zobowiązał również powódkę do wskazania czy prowadzi ewidencję wysłanych upomnień. Powódka w odpowiedzi pismem z dnia 21.10.2015 r. podała m.in., że nie była obecna przy stwierdzeniu przez pozwanego uchybień, które miały polegać na niedołączeniu upomnień i potwierdzeń odbioru. Prowadziła ewidencję wysłanych upomnień. Wskazała, że obsługiwany przez nią program komputerowy rejestruje wysłane upomnienia w kartotekach podatnika. Przyznała, że niezasadnie wprowadziła do systemu komputerowego informację o rozłożeniu należności na raty przed wydaniem decyzji w tej sprawie.

Pozwany Urząd Miejski w S. w dniu 27.11.2015 r. złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, podając jako jego przyczyny: niewystawianie upomnień na zaległości z tytułu opłat należnych Gminie S. co naraziło gminę na utratę dochodów, niewłaściwe prowadzenie dokumentacji na stanowisku pracy co utrudniało prowadzenie egzekucji administracyjnej oraz dokonywanie wpisów na kartotekach podatkowych zmieniających stan

konta podatkowego bez dokumentu uprawniającego do dokonania takiej zmiany powodujące nierzetelność zapisów w ewidencji podatkowej. Uzasadniając podjętą decyzję, wskazał, że pierwsza przyczyna dotyczyła upomnień z tytułu opłaty komunalnej, druga – związana była z chaotycznym prowadzeniem dokumentacji, a trzecia – odnosiła się do wprowadzenia do systemu księgowego pozytywnego rozpatrzenia wniosku o udzielenie ulgi w spłacie zobowiązania przed jego rozpatrzeniem przez Burmistrza. Działająca za pozwanego I. W. wręczając powódce wypowiedzenie, nie udzieliła dodatkowych informacji związanych z przyczynami wypowiedzenia ani nie okazywała żadnych dokumentów.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne.

Pozew przeciwko Burmistrzowi S. został odrzucony na podstawie art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c., a do sprawy – wezwany z urzędu w charakterze pozwanego Urząd Miejski w S. na podstawie art. 477 k.p.c. Sąd przywrócił powódce termin do złożenia pozwu na podstawie art. 265 k.p. Powódka w istocie nieprawidłowo oznaczyła pozwanego. W terminie złożyła pozew przeciwko Burmistrzowi S., w związku z wypowiedzeniem złożonym jej przez Urząd Miejski w S., a podpisanym przez wykonującego czynności z zakresu prawa pracy – Burmistrza.

Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winno wskazywać konkretną i rzeczywistą przyczynę podjętej w tym zakresie decyzji. Przyczyna ta nie musi dotyczyć pracownika. Winna natomiast wskazywać konkretne zdarzenia bądź okoliczności faktyczne, z powodu których pracodawca wypowiedział stosunek pracy. Pracodawca nie ma obowiązku wskazywać w wypowiedzeniu w sposób kazuistyczny powodów rozwiązania stosunku pracy. Podane przez pracodawcę przyczyny powinny być jednak na tyle zrozumiałe i jasne dla pracownika, aby wiedział, jakie konkretne okoliczności faktyczne stanowiły podstawę wypowiedzenia. Konkretność przyczyny pozwala pracownikowi zweryfikować zarówno zasadność decyzji pracodawcy jak i celowość kwestionowania wypowiedzenia na drodze procesowej. Oprócz waloru konkretności i prawdziwości, określona przez pracodawcę jako przyczyna wypowiedzenia okoliczność winna również uzasadniać podjęcie przez pracodawcę decyzji skutkującej rozwiązaniem stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie przyczyny objęte pkt a) i b) wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 27.11.2015 r. nie spełniły wymogu konkretności. W pkt a) pozwany wskazał, że powódka nie wystawiała upomnień na zaległości z tytułu należnych gminie opłat komunalnych. Nie podał jednak ani nazwisk zobowiązanych w stosunku, do których powódka takich upomnień nie wystawiła, ani ilu takich upomnień i w jakich okresach powódka nie sporządziła. Nie przedstawił również powódce, wręczając wypowiedzenie, żadnej dokumentacji potwierdzającej tego rodzaju nieprawidłowości. Przesłuchana za pozwanego I. W. stwierdziła jedynie, że powódka otrzymała wykaz dotyczący spraw, w których nie wystawiono tytułów egzekucyjnych w zakresie opłat komunalnych, na podstawie ustaleń pozwanego dokonanych w pierwszych dniach nieobecności powódki w czerwcu 2015 r. Niewystawienie tytułów egzekucyjnych nie stanowiło jednak przyczyny wypowiedzenia. Natomiast treść wyjaśnień powódki zawarta w pismach z dnia 09.09.2015 r. i 11.09.2015 r. wskazuje, że powódka dopełniła obowiązków polegających na wysłaniu upomnień do zobowiązanych. Pozwany, na którym spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie, nie wykazał, w ilu i jakich sprawach powódka nie wysłała upomnień w związku z nieuiszczoną opłatą komunalną.

Druga przyczyna wypowiedzenia – niewłaściwe, chaotyczne prowadzenie dokumentacji na stanowisku pracy, utrudniające prowadzenie egzekucji administracyjnej – również nie wskazuje, na czym miały polegać uchybienia powódki. Świadek J. P. zeznała, że powódka nie dołączała do prowadzonych spraw upomnień w formie papierowej, figurujących w systemie komputerowym, oraz potwierdzeń odbioru upomnień. Wskazała, że zestawienie spraw, w których powódka nie dołączyła upomnień w formie papierowej lub potwierdzeń ich odbioru, załączyła do pisma kierowanego do Burmistrza w dniu 06.07.2015 r. Do akt przedmiotowej sprawy takie zestawienie nie zostało jednak złożone. Powołane przez świadka pismo, adresowane do Burmistrza, a nie – powódki, również nie wskazuje, że zostało złożone z załącznikiem. Powoływanie przez powódkę w pismach z dnia 09.09.2015 r. i 11.09.2015 r. spraw zobowiązanych A. A., K. G. i E. M., nie świadczy o zaistnieniu w tych sprawach jakichkolwiek nieprawidłowości, a treść tych pism wręcz wskazuje, że upomnienia w tych sprawach powódka wysłała. Istotna w tej mierze jest również kierowana do powódki treść pisma pozwanego z dnia 15.10.2015 r., w którym pozwany stwierdza, że skarbnik gminy nie podał konkretnych przypadków spraw, w których brakowało upomnień bądź zwrotnych potwierdzeń ich odbioru.

Na marginesie należy jedynie wskazać, że również podnoszone przez pozwanego nieprawidłowości w pracy powódki, mające polegać na niewystawieniu tytułów wykonawczych w sprawach dotyczących należności z tytułu opłat za gospodarowanie mieniem komunalnym, nie są zasadne. Jak zeznali świadkowie H. P. – która powierzyła powódce obowiązki związane z księgowaniem tych opłat, oraz J. S., powódka była zobowiązana jedynie do wystawiania upomnień w tych sprawach i czynności te miała wykonywać przez krótki okres. Pozwany nie zmienił również zakresu czynności powódki, w związku z nałożeniem na gminy obowiązku poboru opłat. Zmiana stanowiska pozwanego odnośnie obowiązków powódki w tym zakresie wymagała co najmniej ustnego poinformowania powódki o tym. Okoliczność ta, jako że nie została przez pozwanego ujęta w wypowiedzeniu, nie miała jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Rzeczywistą i konkretną przyczyną okazało się wskazane w pkt c) wypowiedzenia - dokonywanie wpisów na kartotekach podatkowych zmieniających stan konta podatkowego bez dokumentu uprawniającego do dokonania takiej zmiany, powodujące nierzetelność zapisów w ewidencji podatkowej. Dotyczyła ona wprowadzenia przez powódkę do księgowego systemu komputerowego rat należności zobowiązanej A. R., przed wydaniem w tej sprawie decyzji. Niewątpliwie było to działanie nieprawidłowe. Powódka przyznała, że nie powinna była tego robić. Niemniej zachowanie to było jednokrotne. Jego podłożem była istniejąca w pozwanym Urzędzie Miejskim w S. i zgłaszana pozwanemu przez powódkę, niekompatybilność pomiędzy systemami komputerowymi – naliczania należności i jej księgowania. Powódka zamierzała sprawdzić, jak systemy się zachowają, jeżeli najpierw raty zostaną uwidocznione w systemie księgowym. Po sprawdzeniu zapomniała jednak usunąć przedmiotowe dane z systemu. Pozwany niewątpliwie był uprawniony do wyciągnięcia z tego zachowania powódki konsekwencji, stosownych jednak do wagi popełnionego przez powódkę błędu. Należy w tym zakresie mieć na uwadze, że w jego efekcie pozwany nie poniósł szkody, powódka przyznała, że postąpiła nieprawidłowo.

Kodeks pracy umożliwia pracodawcy zastosowanie szeregu środków prawnych w przypadku naruszenia przez pracownika jego obowiązków służbowych: od kary upomnienia, poprzez karę nagany aż po karę pieniężną. Rozwiązanie stosunku pracy stanowi ostateczną ewentualność, uzasadnioną w szczególności w sytuacji takiego naruszenia przez pracownika obowiązku, które świadczy o braku umiejętności czy kwalifikacji pracownika do dalszego wykonywania powierzonych mu czynności, bądź w wypadku wyrządzenia pracodawcy istotnej szkody majątkowej lub bezpośredniego narażenia pracodawcy na jej powstanie. Powódka była długoletnim pracownikiem pozwanego Urzędu Miejskiego w S., wielokrotnie nagradzanym. Przez okres sześciu lat nie otrzymała żadnej kary porządkowej. Wręcz przeciwnie – jak zeznała przełożona powódki przez okres ponad czterech lat, świadek H. P., powódka była sumiennym i rzetelnym pracownikiem. Z tego m.in. powodu powierzono jej dodatkowe obowiązki związane z księgowaniem opłaty za odpady komunalne. Zastrzeżeń do pracy powódki nie miał również jej kolejny przełożony świadek J. S.. Przedmiotowe okoliczności nieuzasadnionego, jednokrotnego wprowadzenia przez powódkę danych do systemu księgowego, nie stanowiły dostatecznej podstawy do wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Mając powyższe na uwadze sąd przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Urzędzie Miejskim w S., na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Rozstrzygając sprawę sąd pominął argumentację podniesioną przez pozwanego Burmistrza S. w odpowiedzi na pozew z dnia 08.06.2016 r. jako złożoną przez podmiot nie będący stroną postępowania, w związku z prawomocnym z dniem 31.05.2016 r. odrzuceniem pozwu skierowanego przeciwko temu pozwanemu.

Podniesiona przez pozwanego okoliczność wykonywania obowiązków powódki obecnie przez innego pracownika nie stanowi podstawy do nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem, służy tego rodzaju roszczenie, a jego nieuwzględnienie i zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 k.p. winno być podyktowane szczególnymi względami, związanymi m.in. z niecelowością przywrócenia do pracy. Sytuacja taka zachodzi np. wówczas, gdy decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu jest uzasadniona merytorycznie, natomiast narusza przepisy prawa dotyczące formy złożonego pracownikowi oświadczenia (tak również - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2014 r. I PK 41/14). W przedmiotowej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Również relacje między pracodawcą a pracownikiem nie stanowią samoistnej

przyczyny nieuwzględnienia roszczenia przywrócenia do pracy, zwłaszcza jeżeli wynikają one jedynie ze złożonego w sposób niezgodny z prawem lub nieuzasadniony wypowiedzenia umowy o pracę.

Na podstawie art. 47 zd. 1-e k.p. zasądono od pozwanego Urzędu Miejskiego w S. na rzecz powódki kwotę 3.000,00 zł tytułem jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę w pozwanym Urzędzie Miejskim w S..

W myśl art. 47 zd. 1-e k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc.

W pozostałym zakresie, dotyczącym zasądzenia wynagrodzenia za dłuższy okres pozostawania bez pracy, niż jeden miesiąc, oraz nałożenia na pozwanego obowiązku dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy sąd powództwo oddalił jako niezasadne.

W myśl art. 477² § 2 k.p.c. uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na zakład pracy obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. W przedmiotowej sprawie wyrok został wydany po upływie okresu wypowiedzenia powódce umowy o pracę, zatem brak było podstaw do orzekania o jego bezskuteczności oraz nałożenia na pozwanego obowiązku dalszego zatrudnienia powódki.

Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w zw. z § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie zasądono od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazano ściągnięcie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Słubicach kwoty 1.800,00 zł tytułem opłaty sądowej obliczonej od wartości przedmiotu sporu stanowiącej roczne wynagrodzenie powódki (kwotę 36.000,00 zł).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a. art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów i dokonanie oceny zeznań pozwanego oraz świadków H. P. i J. P. w sposób niewszechstronny i sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego, bowiem Sąd przyjął, iż podnoszone przez pozwanego nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków służbowych powódki, mające polegać na niewystawianiu tytułów wykonawczych w sprawach dotyczących należności z tytułu opłat za gospodarowanie mieniem komunalnym oraz niewłaściwe/ chaotyczne prowadzenie dokumentacji na stanowisku pracy/ utrudniające prowadzenie egzekucji nie są zasadne, mimo iż:

- z zebranego w sprawie materiału dowodowego tj, przesłuchania stron, świadków, zestawienia dotyczącego upomnień w zakresie odpadów komunalnych, pism pozwanego: z dnia 06.07.2016 r., z dnia 19.06.2016 r., 02.09.2016 r., 15.10.2016 r., odpowiedzi na pozew, wynika, iż powódka wyraziła zgodę na dokonywanie wskazanych czynności więc miała świadomość zakresu ciążyących na niej obowiązków oraz pobierała za to dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 700 zł (czemu nie zaprzeczyła),

- z ustaleń poczynionych przez Sąd pierwszej instancji również wynika, iż do zadań powódki zgodnie z zakresem czynności należało m.in. : terminowe podejmowanie czynności zmierzających do zastosowania środków

egzekucyjnych, tj, wystawianie upomnień, wezwań do zapłaty, wystawianie tytułów wykonawczych, sporządzanie pozwów o zapłatę należności

b. art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów i dokonanie oceny zeznań pozwanego oraz świadków H. P. i J. P. w sposób niewszechstronny i sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego, bowiem Sąd przyjął, iż podnoszony przez pozwanego fakt dokonywania przez powódkę wpisów na kartotekach podatkowych zmieniających stan konta podatkowego oraz wprowadzenie tych zmian do systemu księgowego bez dokumentu uprawniającego do takiej zmiany czyli wydania niezbędnej decyzji administracyjnej - jak to określiła powódka „na próbę”- nie stanowiły dostatecznej podstawy do wypowiedzenia powódce stosunku pracy, mimo, iż pozwany jako jednostka sektora finansów publicznych jest zobowiązany działać zgodnie z prawem, a przepisy prawa administracyjnego zawierają nakazy wydania aktu administracyjnego (decyzji) na dokonanie konkretnej czynności - rozłożenia na raty kwoty należnej pozwanemu.

c. art. 233 § 1 i 2 i art. 328 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, polegającej na pominięciu podnoszonych przez pozwanego okoliczności, iż pozwany przedstawił powódce szczegółową dokumentację potwierdzającą nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków przez powódkę, mimo iż okoliczność tą potwierdzał materiał dowodowy zebrany w sprawie tj. przesłuchania stron, dokumentów przedłożonych w sprawie, odpowiedzi na pozew, wynika, iż powódka była kilkakrotnie szczegółowo informowana ustnie i pisemnie o nieprawidłowościach jakich dokonała ze wskazaniem zestawienia imion i nazwisk osób których sprawy dotyczyły a które to fakty zostały ujawnione podczas zastępowania powódki przez innych pracowników pozwanego w okresie jej nieobecności w pracy, na co wskazują:

- zeznania I. W. złożone na rozprawie dnia 18 lipca 2016 r., która wskazała: „(,,)powódka nie ustosunkowała się w sposób wyczerpujący do stwierdzonych, nieprawidłowości, dlatego ja napisałam pismo 15.10.2015r. Powódka odpowiedziała na nie 21.10.2015r. Powódka w pismach do pani Skarbnik wskazywała konkretne sprawy więc wiedziała, o które nieprawidłowości chodzi.”

- pismo p. I. W. z dnia 15.10.2015 r. adresowane do powódki,

- pismo powódki z dnia 21.10.2015 r. adresowane do p. I. W.,

- pismo powódki z dnia 09.09.2015 r. adresowane do Skarbnika J. P.

2, naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a. art. 30 § 4 Kodeksu pracy poprzez błędne jego zastosowanie i uznanie, iż w przedmiotowej sprawie przyczyny objęte pkt a) i b) wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 27.11.2015 r. nie spełniły wymogu konkretności w ten sposób, iż pozwany nie podał w wypowiedzeniu umowy o pracę : w pkt a) nazwisk zobowiązanych w stosunku do których powódka nie wystawiła upomnień ani ilu takich upomnień i w jakich okresach powódka nie sporządziła; pozwany nie przedstawił powódce dokumentacji potwierdzającej dokonane nieprawidłowości; pozwany nie wskazał w ilu i jakich sprawach powódka nie wysłała upomnień w związku z nieuiszczoną opłatą komunalną, podczas gdy pozwany dokonał powyżej wskazanych czynności i w sposób prawidłowy, poparty uzasadnieniem oraz uprzednim szczegółowym zaznajomieniem powódki co do dokonanych uchybień sformułował ten punkt wypowiedzenia umowy o pracę, w pkt b) wypowiedzenia pozwany nie wskazał szczegółowo na czym miałyby polegać uchybienia powódki w niewłaściwym oraz chaotycznie prowadzonym postępowaniu egzekwującym należności administracyjnych należnych pozwanemu, podczas gdy pozwany w sposób dokładny, poparty uzasadnieniem oraz uprzednim szczegółowym zaznajomieniem powódki co do dokonanych uchybień sformułował ten punkt wypowiedzenia umowy o pracę,

b. art. 30 § 4 Kodeksu pracy poprzez jego nie zastosowanie i uznanie, iż przyczyna wskazana w pkt c) wypowiedzenia nie stanowi wystarczającej podstawy do rozwiązania umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem, mimo iż, była

ona rzeczywista i konkretna (na co wskazał sam Sąd pierwszej instancji), a ponadto stanowiła przesłankę obiektywną, do której powódka się przyznała.

c. art. 45 § 1 Kodeksu pracy poprzez błędne jego zastosowanie i uznanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę oraz orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia i przywróceniu powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, podczas gdy zważywszy na szereg zaniedbań dokonanych przez powódkę pozwany w sposób prawidłowy wypowiedział powódce umowę o pracę.

d. art. 45 § 2 Kodeksu pracy poprzez jego nie zastosowanie i przywrócenie powódki do pracy, mimo iż uwzględnienie tego roszczenia było niecelowe i w związku z faktem, że relacje między stronami w związku z utratą zaufania do pracownika nie uzasadniały przywrócenia powódki do pracy, na co wskazywał pełnomocnik pozwanego na rozprawie dnia 18 lipca 2016 r.,

e. art. 32 Kodeksu pracy poprzez błędną jego wykładnię i uznanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi „ostateczną ewentualność” stosowaną przez pracodawcę po uprzednim stosowaniu kar porządkowych,

f. art. 265 Kodeksu pracy poprzez błędne jego zastosowanie i przyjęcie, iż zachodzą przesłanki do przywrócenia powódce terminu do złożenia pozwu, podczas gdy nie zostało przez powódkę wykazane, aby w niniejszej sprawie zachodziły przesłanki braku winy o której mowa w tym przepisie.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę wyroku w całości i oddalenie powództwa, zasądzenie od powódki M. D. na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego/ według norm przepisanych, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie pozwany wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach za obie instancje.

Wreszcie pozwany wniósł, w przypadku uznania, iż nie zachodzą przesłanki do wydania orzeczeń wskazanych w pkt 1-3, o zmianę wyroku w pkt I i zasądzenie w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania przy jednoczesnym oddaleniu roszczenia o przywrócenie powódki do pracy.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, że wbrew twierdzeniom powódki powierzenie obowiązków w zakresie opłaty za gospodarowanie odpadami nie mogło opierać się na uzyskaniu informacji, że obowiązek poboru opłaty za odpady komunalne zostanie przekazany spółdzielniom mieszkaniowym i zarządom budynków, Należy zaznaczyć, iż nie wszystkie budynki objęte obowiązkiem opłat za odpady komunalne pozostają w zarządzie spółdzielni i innych zarządców. Nawet w przypadku zmian legislacyjnych w tym kierunku duża część opłat nadal byłaby dokonywana przez indywidualne podmioty - osoby fizyczne, gospodarstwa domowe, przedsiębiorców. Nie można było domniemywać czasowego charakteru tego obowiązku. Nigdzie w dokumentach dotyczących stanowiska pracy powódki nie ma informacji o powierzeniu prowadzenia spraw na określony, krótki okres. Powódka otrzymała z tego tytułu znaczną podwyżkę. W przypadku czasowego zwiększenia zakresu obowiązków pracownicy samorządowi zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych otrzymują wyłącznie dodatek specjalny.

W przypadku powódki nie było również potrzeby zmieniania zakresu czynności. Powódka w pkt 9 zakresu czynności wpisane miała terminowe podejmowanie czynności zmierzających do zastosowania środków egzekucyjnych w zakresie podatków i opłat należnych gminie, bez wskazania że dotyczą one tylko podatków i opłat wymienionych w pkt 1 zakresu czynności. Punkt 1 zakresu czynności dotyczy wyłącznie prowadzenia analityki tych dochodów w sposób komputerowy.

Pozwany w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał konkretne czynności zaniedbane przez powódkę a wynikające z zakresu obowiązków powódki, które zostały doprecyzowane w uzasadnieniu wypowiedzenia/ składające się na utratę zaufania do powódki.

Dodatkowo wszystkie zarzuty co do zaniedbań i nieprawidłowości uznanych za przyczyny wypowiedzenia były powódce przedstawiane ustnie oraz pisemnie w toku prowadzonego przez pozwanego postępowania wyjaśniającego. Przedstawiono powódce dokładny opis oraz zestawienia nieprawidłowości i zaniedbań/ które mogły narazić Gminę na zarzut niegospodarności i naruszania przepisów o finansach publicznych. W trakcie wręczania wypowiedzenie działająca w imieniu burmistrza I. W. upewniała się czy powódka rozumie stawiane jej zarzuty i czy ma jakieś pytania. Powódka nie zgłosiła żadnych wątpliwości dotyczących treści wypowiedzenia.

Kwestia konkretyzacji przyczyn wypowiedzenia została w sposób obszerny omówiona w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 4 listopada 2008 r. sygn. II PK 82/08 Sąd stwierdził, iż „Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisu wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład, z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych ” Stanowisko to powtórzył Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2011 r. sygn. I PK 152/10. W wyroku z dnia 28 października 2014 r. (II PK 298/13) Sąd Najwyższy zauważa, iż: „Przepis art. 30 § 4 KP dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi. Podobnie w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. sygn. I PKN 670/99 Sąd stwierdza: „Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 KP), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną ”

Podkreślić należy również, iż w orzecznictwie wielokrotnie wskazywano, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, a przyczyny wypowiedzenia nie muszą mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2015 r. sygn. II PK 265/14, z dnia 11 stycznia 2011 r. sygn., I PK 152/10). Obszerne stanowisko w tej kwestii wyrażone zostało przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 04 grudnia 1997 r. sygn. akt: IPKN 419/97:

„Sąd Najwyższy podziela pogląd Sądu II instancji że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania zobowiązaniowego stosunku prawnego o charakterze ciągłym. Takim właśnie jest stosunek pracy. Wynikający z treści art. 45 KP wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed woluntaryzmem i arbitralnością pracodawcy. Dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być o wadze szczególnej, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowym znaczeniu. Te ostatnie są bowiem podstawą odstąpienia od umowy, a więc jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne "drobne" zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z niewiedzy, czy też tylko niedostatku wiedzy (kompetencji) potrzebnej do prawidłowego ich wykonywania, brak oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku (pewien rodzaj "nonszalancji pracowniczej") uzasadniają wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nagannych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują

obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych, Zawinione naruszenie tychże obowiązków stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia/' (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 grudnia 1997 r. sygn. akt: I PKN 419/97).

Mając powyższą argumentację Sądu Najwyższego na uwadze, niezrozumiałym jest nie uznanie przez Sąd pierwszej instancji nie tylko przyczyn wskazanych w pkt a) i b) wypowiedzenia za podstawy wystarczające do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, ale również uznanie przyczyny wskazanej w pkt c), którą to Sąd pierwszej instancji uznał za „rzeczywistą i konkretną” ale niewystarczającą. Należy podkreślić, że zgodnie z art. 24 ustawy z dnia 29 września 2009 r. o rachunkowości zapisy w księgach rachunkowych powinny być rzetelne. Rzetelność oznacza odzwierciedlenie stanu rzeczywistego. Dane wprowadzane do systemu księgowego powinny zatem być wprowadzane na podstawie dokumentów. W przypadku rozłożenia na raty zaległości podatkowych, podstawą dokonania wpisu na kartotece podatnika jest prawomocna decyzja Burmistrza o udzieleniu takiej ulgi. Dane odnośnie ulg w spłacie zobowiązań udzielonych przez Burmistrza są wykazywane w sprawozdaniach budżetowych. Wysokość zastosowanych ulg wykazywana w sprawozdaniach ma znaczenie przy ustalaniu kwoty subwencji wyrównawczej przysługującej Gminie na dany rok. Wykazywanie nierzetelnych danych w sprawozdaniu w zakresie udzielonych ulg może narazić Gminę na utratę dochodów lub na zawyżenie dochodów, W tym przypadku Burmistrzowi odpowiedzialnemu za całość gospodarki finansowej Gminy grozi odpowiedzialność karno-skarbowa. Powyższe wskazuje, że Burmistrz musi mieć całkowitą pewność i zaufanie, że osoby zatrudnione na stanowiskach w zakresie dochodów Gminy wykonują swoje czynności rzetelnie i zgodnie ze stanem rzeczywistym. Program księgowy nie przewiduje wprowadzania czegokolwiek na tzw. „ próbę” ponieważ wprowadzane powinny być tam dane wynikające z ostatecznych i zatwierdzonych dokumentów.

Nie można zgodzić się również ze stanowiskiem Sąd I instancji zawartym w zaskarżonym wyroku, iż pozwany nie podał w treści przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę cyt.: „(...) ani nazwisk zobowiązanych w stosunku do których powódka takich upomnień nie wystawiła, ani ilu takich upomnień i w jakich okresach powódka nie sporządziła. Nie przedstawił również powódce, wręczając wypowiedzenie żadnej dokumentacji potwierdzającej tego rodzaju nieprawidłowości.” Zgodnie z zeznaniami świadka J. P. oraz słuchanej za pozwanego I. W. powódce przedstawiono zestawienie, okazane Sądowi w trakcie przesłuchania, zawierające listę nieprawidłowości przy wystawianiu upomnień. Podanie w treści wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z sugestią Sądu, danych osobowych postronnych osób stanowiłoby naruszenie art. 1 ust 1, art. 2 i 6 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych oraz mogłoby narazić Burmistrza na odpowiedzialność karną za ujawnienie tajemnicy skarbowej.

W związku z powyższym należy uznać, iż powódka została szczegółowo zapoznana przez pozwanego z konkretnymi przypadkami co do których nie dopełniła obowiązkowych procedur administracyjnych, a przytaczanie ich dodatkowo w treści przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na obowiązujące przepisy o ochronie danych osobowych oraz obszerność danych zawartych w zestawieniach jest nieuprawnione.

Ponadto, pozwany podkreśla, iż rozwiązanie umowy o pracę (czy to za wypowiedzeniem czy bez) nie może stanowić „ostatecznej ewentualności” po wcześniejszym zastosowaniu kar porządkowych. Sąd pierwszej instancji wskazuje w uzasadnieniu, iż pozwany winien zastosować wobec powódki karę porządkową zamiast rozwiązania umowy o pracę. W tym zakresie pozwany podkreśla, iż wypowiedzenie umowy o pracę nie stanowi kary porządkowej i mimo zastosowania kary porządkowej (np. nagany) pracodawca nie jest pozbawiony możliwości rozwiązania umowy o pracę. Na powyższe wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 18 lutego 2015 r. (sygn. akt: IPK171/14);

„ (...) nie ma przeszkody do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudniania pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi bowiem sankcji porządkowej w rozumieniu art. 108 k.p.”

W wyniku weryfikacji dokumentacji, która trwa do chwili obecnej stwierdzono, że upomnienia nie były wysyłane od 2013 roku. Zatrudniony nowy pracownik weryfikuje kartoteki i wysyła upomnienia na zaległości i wystawia tytuły egzekucyjne. Pamiętać należy że burmistrz wykonuje zadania organu wykonawczego Gminy przez zatrudnionych pracowników, którym powierza za wynagrodzeniem wykonywanie konkretnych zadań szczegółowo określonych obowiązującymi przepisami. Powódka była wieloletnim urzędnikiem i z tego względu brak jest jakiegokolwiek usprawiedliwienia dla nieprawidłowości opisanych w wypowiedzeniu. Jako naganne należy uznać zachowanie powódki, która wprowadziła do systemu księgowego zmiany o rozłożeniu przysługujących pozwanemu należności bez uprzedniego wydania przez pozwanego wymaganej przepisami decyzji administracyjnej w tej sprawie. Takie samowolne zachowanie dotyczące gminy - jednostki sektora finansów publicznych nie może być przez pracodawcę akceptowane. O wysokiej nieodpowiedzialności powódki świadczy jej lakoniczne wyjaśnienie w tej sprawie, iż wprowadziła zmiany w systemie księgowym „na próbę” i zapomniała ich później usunąć. Powódka nigdy nie zgłaszała nadmiernego obciążenia pracą i nie wniosowała o przekazania powierzonych jej obowiązków innemu pracownikowi.

Zachowanie powódki - pracownika samorządowego zajmującego się finansami publicznymi było wysoce nieodpowiedzialne i usprawiedliwia utratę zaufania pozwanego do powódki i niecelowość dalszego jej zatrudniania. W orzecznictwie podkreśla się iż pracodawca może utracić zaufanie - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę przez zatrudnionego - nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu się winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach sprawy nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 i\, sygn., II PK 171/04, z dnia 14 października 2004 r., sygn., I PK 697/03, z dnia 25 listopada 1997 r., sygn. I PKN 385/97). W tym kontekście rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest nieprawidłowe również z uwagi na uznanie, iż przywrócenie powódki do pracy jest celowe. W orzecznictwie wskazuje się, iż naruszenie przepisów finansowych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku księgowego może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy/ uzasadniając ocenę niecelowości przywrócenia do pracy ze względu na brak możliwości prawidłowej współpracy w przyszłości (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r. sygn. IPKN 148/99).

Reasumując, należy stwierdzić, iż decyzja pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę była uzasadniona merytorycznie, a podane w wypowiedzeniu umowy przyczyny przedstawione w sposób konkretny, dodatkowo poparte uzasadnieniem oraz znajomością wszelkich okoliczności postępowania wyjaśniającego przez powódkę. Tym samym wypowiedzenie było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Całokształt okoliczności leżących u podstaw decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu umowy uzasadnia całkowity brak zaufania do powódki/ a co za tym idzie przywrócenie powódki do pracy u pozwanego zgodnie z wyrokiem Sądu I instancji było niecelowe.

Pozwany wskazuje również na brak podstaw do zastosowania przez Sąd instytucji przywrócenia terminu opisanej w art. 265 kodeksu pracy. Zgodnie z art. 265 § 2 kodeksu pracy powód powinien uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Podstawą przywrócenia terminu jest brak winy powoda co do przekroczenia terminu na wniesienie powództwa. Komentowany przepis nie przesądza/ o jaki typ winy chodzi/ a zatem należy przyjąć/ że w grę wchodzi zarówno wina umyślna/ jak i nieumyślna/ w tym zarówno niedbalstwo/ jak i najłżejsza postać winy, jaką jest lekkomyślność. Brak winy pracownika należy ustalać uwzględniając zarówno obiektywny miernik staranności/ jaki może być wymagany od osoby, która należyście dba o swoje interesy, jak i uwzględniając elementy subiektywnej oceny stanu rzeczy dokonywanej przez pracownika, mając na uwadze jego wykształcenie, cechy osobiste i doświadczenie życiowe (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 10.1.2002 i\, I PKN 798/00, z 13.5.1994 r., I PRN 21/94). W ocenie pozwanego w przypadku powódki - pracownika samorządowego z długim stażem pracy brak wiedzy, iż to Urząd Miejski jest jej pracodawcą nie może być usprawiedliwiony, zwłaszcza, iż pozwany prawidłowo oznaczył pracodawcę na dokumencie wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, wnoszę jak na wstępie.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

zważył co następuje:

Apelacja okazała się uzasadniona

Należy podkreślić, że postępowanie apelacyjne jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Zgodnie z tą uchwałą "sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego".

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 6.10.2016 r. (III UK 270/15, LEX nr 2139253) postępowanie apelacyjne ma charakter kontrolny ale jest także kontynuacją postępowania przed sądem I instancji i zmierza do ponownego merytorycznego rozpoznania sprawy. Sąd apelacyjny korzysta przy tym z pełnej swobody jurysdykcyjnej, w czym mieści się możliwość zarówno oparcia się w całości na materiale dowodowym zgromadzonym w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, jak i całkowicie odmiennej jego oceny i adekwatnego zastosowania odpowiednich norm prawa materialnego. Sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji powinien wziąć pod uwagę, w granicach zaskarżenia, wszystkie naruszenia prawa materialnego popełnione przez sąd pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały wymienione w apelacji.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe dokonując właściwych ustaleń, lecz z zebranego materiału dowodowego wyprowadził niewłaściwe wnioski.

Sąd Okręgowy przede wszystkim nie podzielił uznania, że przyczyny wypowiedzenia wskazane przez pozwanego znalazły potwierdzenie jedynie co do trzeciej z przyczyn lecz w stopniu nie wystarczającym do dokonania wypowiedzenia. W ocenie Sądu Okręgowego, wszystkie wskazane przyczyny uzasadniały taką decyzję pracodawcy oraz były one rzeczywiste, konkretne i znane powodce w stopniu umożliwiającym podjęcie przez nią obrony w toku postępowania przed sądem.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r. (I PK 155/15, LEX nr 2066986) do spełnienia dyspozycji art. 30 § 4 k.p. wystarczy, że przyczyna została prawidłowo skonkretyzowana i jest prawdziwa, tj. rzeczywiście istniejąca. Dopiero po stwierdzeniu, że tak jest sąd przystępuje do oceny zasadności wypowiedzenia. Ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie nie może przy tym ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika mogą także przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współzycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę.

Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia

umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Z kolei w wyroku z dnia 22.03.2016 r. (I PK 100/15, LEX nr 2019497) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p., jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia. Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Naruszeniem tego obowiązku jest natomiast niewskazanie przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (tak SN w wyroku z 25.02.2016 r., I PK 363/14, LEX nr 2019536).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy podziela zarzuty apelującego co do tego, że Sąd I instancji nie wziął pod uwagę faktu, iż pozwany przedstawił powódce szczegółową dokumentację potwierdzającą nieprawidłowości w wykonywaniu przez nią obowiązków, nadto, że była ona kilkakrotnie szczegółowo informowana ustnie i pisemnie o nieprawidłowościach jakich dokonała ze wskazaniem zestawienia imion i nazwisk osób, których te sprawy dotyczyły. Dane te były powódce dobrze znane albowiem odnosiła się do konkretnych przypadków w swoich wyjaśnieniach przedstawianych pracodawcy przed dokonaniem wypowiedzenia. Ponadto sam powódka przyznała się do nieprawidłowego postępowania będącego podstawą wypowiedzenia ujętą w punkcie trzecim decyzji, a Sąd Okręgowy nie podzielił w tym przypadku stanowiska Sądu Rejonowego, że to uchybienie obowiązkom pracowniczym nie było na tyle istotne i naganne aby uzasadniało wypowiedzenie umowy powódce. Wprost przeciwnie, zdaniem Sądu II instancji, takie postępowanie powódki świadczyło o jej nierzetelności i wręcz niefrasobliwości, co może dziwić zważywszy na jej staż, doświadczenie zawodowe i kwalifikacje.

Reasumując, należy stwierdzić, iż decyzja pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę była uzasadniona merytorycznie, a podane w wypowiedzeniu umowy przyczyny przedstawione w sposób konkretny, dodatkowo poparte uzasadnieniem oraz znajomością wszelkich okoliczności postępowania wyjaśniającego przez powódkę. Tym samym wypowiedzenie było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Regułą dla apelacji jest wydanie w razie uwzględnienia apelacji orzeczenia reformatoryjnego, to jest zmieniającego zaskarżony wyrok i orzekającego co do istoty sprawy. Orzekając reformatoryjnie, sąd drugiej instancji powinien dokonać własnych ustaleń faktycznych i własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił. Uwzględniając natomiast charakter sprawy i sytuację majątkową oraz rodzinną powódki, Sąd Okręgowy kierując się dyspozycją art. 102 kpc nie obciążył powódki zwrotem na rzecz pozwanego poniesionych przez niego kosztów procesu za postępowanie apelacyjne.

SSO Ewa Michalska SSO Tomasz Korzeń SSO Marek Zwiernik