

## UZASADNIENIE

Powódka M. K. w pozwie skierowanym przeciwko Wojewódzkiemu F.w S. domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudniania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Powódka wniosła także o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska podniosła, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – odmowa wykonania polecenia służbowego w postaci powierzenia jej innej pracy – jest nieprawdziwa. Powódka wskazała, że od 26 lat zajmowała u pozwanego stanowisko specjalisty do spraw techniczno – branżowych i do jej obowiązków należały zadania z zakresu ochrony środowiska i gospodarki wodnej oraz obsługa inwestycji z zakresu gospodarki wodno-ściekowej. W dniu 1 września 2021 r. podczas spotkania z przełożonym otrzymała informację o tym, że rozważane są plany przeniesienia jej oraz dwóch innych pracowników jej zespołu na okres trzech miesięcy do pracy w zespole zajmującym się obsługą programu (...). M. K. poinformowała przełożonego o tym, że ma wątpliwości co do zasadności przeniesienia jej do tej pracy, która nie jest zgodna z jej dotychczasowym doświadczeniem zawodowym i za zgodą kierownika udała się na spotkanie z prezes Funduszu Ochrony Środowiska i (...) Wodnej w S., aby przedstawić swoje argumenty i zaproponować możliwość oddelegowania innego pracownika mającego doświadczenie w zakresie programów dotyczących atmosfery. W trakcie rozmowy prezes poleciła powódce niezwłoczne sporządzenie pisemnych wyjaśnień. Gdy powódka przedłożyła owe wyjaśnienia, prezes nie ustosunkowując się do nich, wręczyła jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z uwagi na odmowę wykonania polecenia służbowego pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew pozwany Wojewódzki F. (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Strona pozwana, podniosła, że w dniu 1 września 2021 r. powódka po zapoznaniu się z poleceniem służbowym odmówiła jego przyjęcia i wykonania, a następnie sporządziła pisemne uzasadnienie swojego stanowiska, które w ocenie pracodawcy nie polegało na prawdzie i nie zasługiwało na uwzględnienie. Wobec faktu, że podczas rozmowy z prezes Funduszu ponownie odmówiła spełnienia polecenia służbowego, pozwany uznał, że zachowanie M. K. świadczy o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie uzasadnia rozwiązanie z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. K. była zatrudniona w Wojewódzkim F. (...) w S. od 31 sierpnia 1995 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty do spraw techniczno – branżowych. Początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, zaś od 14 września 1995 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. M. K. świadczyła pracę w Zespole do spraw obsługi wniosków, przy ul. (...) w S..

**Niesporne , nadto dowód:** umowa o pracę z 31.08.1995 r. – k. 1 cz. B akt osobowych powódki, umowa o pracę z 14.09.1995 r. – k. 2 cz. B akt osobowych powódki

M. K. posiada wykształcenie wyższe. Ukończyła studia na Politechnice (...) na wydziale budownictwa i architektury w zakresie inżynierii sanitarnej. Ponadto ukończyła roczne studium podyplomowe w Szwecji z zakresu ochrony środowiska.

**Niesporne , nadto dowód:** dyplom ukończenia studiów - k. 5 cz. A akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki – k. 153-155 w zw. z k. 173-174

W pierwszych latach zatrudnienia M. K. zajmowała się prowadzeniem wszystkich spraw należących do zadań Funduszu, niezależnie od przedmiotu ochrony środowiskowej. W 1999 r., gdy zespół, w którym pracowała powódka

liczył trzy osoby, zgodnie z poleceniem ówczesnego prezesa Funduszu, podzielono zadania ochrony środowiska na trzy grupy: ochronę ziemi, ochronę atmosfery oraz ochronę wody. M. K. powierzono obowiązki związane z gospodarką wodno-ściekową. Choć ów podział pracy przyjął się w praktyce i pozostał niezmienny na przestrzeni lat, nie znalazł odzwierciedlenia w dokumentach pracowniczych.

M. K. pracując w Zespole do spraw obsługi wniosków zajmowała się weryfikacją wniosków o udzielenie dofinansowania zadań inwestycyjnych, a po przydzieleniu dofinansowania, rozliczaniem zawartych umów, zarówno pod względem merytorycznym jak i osiągniętego efektu ekologicznego. Inwestycje, które obsługiwała i które, co do zasady, prowadzone były przez podmioty gospodarcze, dotyczyły budowy kanalizacji, wodociągów, oczyszczalni ścieków, stacji uzdatniania wody, melioracji szczegółowych.

M. K. była odpowiedzialna między innymi za program (...), którego odbiorcami były osoby fizyczne, a dotyczącego wód opadowych. Zajmowała się jego realizacją, przygotowaniem programu, regulaminu naboru, obsługą i oceną merytoryczną wniosków – ich weryfikacją na zarząd.

**Dowód** : dane z systemu (...) k. 90,92-104, przesłuchanie powódki – k. 153-155 w zw. z k. 173-174 , zeznania świadka J. R. – k. 156-157, zeznania świadka A. G. – k. 157-160

Wojewódzki F. (...)w S. realizował program (...). Był on dla Funduszu strategiczny, przez co traktowany priorytetowo. Z uwagi na wypływ wielu zgłoszeń do tego programu, w zespole obsługującym wnioski, nastąpiło spiętrzenie obowiązków, co wymagało zaangażowania większej ilości pracowników. Prezes Wojewódzkiego F. (...) w S. E. N. (1) zwróciła się do A. G., kierownika Zespołu do spraw obsługi wniosków o wyznaczenie trzech pracowników, którzy swoją pracą wsparliby Zespół do spraw obsługi osób fizycznych w zakresie oceny wniosków dotyczących przede wszystkim fotowoltaiki, instalacji solarnych, pomp ciepła, termomodernizacji oraz obsługi wniosków o płatność. Do merytorycznej oceny wniosków potrzebne było co najmniej doświadczenie z zakresu ochrony atmosfery, zaś szczególnie pomocne byłoby wykształcenie techniczne, profilowe, w tym zakresie. A. G. do oddelegowania wyznaczył: J. B., P. G., zatrudnionych na stanowiskach specjalistów ekonomiczno-finansowych, oraz powódkę, wskazując prezes E. N. (1), że te osoby pracowały już przy obsłudze programu (...) i posiadają odpowiednie kwalifikacje.

E. N. (2) podjęła decyzję o czasowym powierzeniu innej pracy pracownikom wytypowanym przez A. G..

**Dowód:** zeznania świadka A. G. – k. 157-160, zeznania świadka E. N. (1) – k. 169-173

M. K., w przeszłości – w okresie od 13 stycznia do 29 lutego 2020 r. - na mocy porozumienia stron, powierzono wykonywanie pracy w zespole do spraw obsługi osób fizycznych. W tamtym czasie, przydzielono jej obowiązki związane z obsługą płatności związanych z programem (...). W istocie zajmowała się ona wypłatą środków, które określone były w harmonogramie płatności zawartym w umowie o dofinansowanie, nie oceniając merytorycznej zasadności wniosku, posiłkując się przy tym wsparciem współpracowników. Podobne czynności wykonywała ona w tym Zespole i przy pomocy swoich współpracowników w 2019 r. przez okres 1-2 miesięcy przez bez formalnego uregulowania jej przeniesienia.

**Dowód:** porozumienie stron co do czasowego powierzenia innej pracy – k. 26 (także w aktach osobowych powódki), przesłuchanie powódki – k. 153-155 w zw. z k. 173-174, zeznania świadka J. R. – k. 156-157, zeznania świadka A. G. – k. 157-160

W 2014 r. J. R., zajmująca się w Zespole powódki, sprawami związanym z ochroną atmosfery, przez okres 4 miesięcy przebywała na zwolnieniu lekarskim. W tym okresie zastępowała ją powódka z pomocą J. R., do której powódka zawiązała dokumenty przygotowywane na posiedzenia zarządu.

**Dowód** : dane z systemu (...) k. 90,92-104, przesłuchanie powódki – k. 153-155 w zw. z k. 173-174

W dniu 1 września 2021 r. M. K. przed godziną 15.00 otrzymała telefoniczną informację o konieczności spotkania z przełożonym. Po przybyciu do jego gabinetu, zastała tam także swoich współpracowników J. B. i P. G.. A. G. oznajmił

podwładnym, że od następnego dnia zostali oni skierowani do pracy zespołowej do spraw obsługi osób fizycznych przy ul. (...) w S. w ramach programu (...), gdzie mieli się zająć przygotowaniem wniosków do decyzji przez zarząd. Ta informacja była dla pracowników dużym zaskoczeniem. Wszyscy podjęli więc dyskusję z kierownikiem pytając o powody, dla których właśnie oni skierowani zostali do tego programu. M. K. wskazała, że nie rozumie dlaczego ona została wytypowana, skoro nie ma odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia w realizacji zadań z zakresu ochrony atmosfery, a razem z nią w Zespole pracują osoby, które mają odpowiednie doświadczenie i mogłyby podjąć pracę bez konieczności wdrażania się w tematykę ochrony powietrza. W odpowiedzi A. G. poinformował ją, że decyzja ta została podjęta w oparciu o jej poprzednie doświadczenie w pracy w tym zespole oraz że osobistym życzeniem prezesa N. było, aby to powódka była delegowana do tego zespołu. M. K. zaproponowała, że w takim wypadku porozmawia z prezesem E. N. (1), i zapyta, czy ewentualnie inny pracownik, posiadający odpowiednią wiedzę i doświadczenie, mógłby zamiast niej przejść do zespołu obsługującego program (...), na co A. G. wyraził zgodę.

Po opuszczeniu gabinetu przez powódkę, J. B. oraz P. G. kontynuowali dyskusję, nie rozumiejąc motywów, jakimi kierował się pracodawca podejmując decyzję o ich przesunięciu do innego zespołu. Mimo prób przeforsowania zmiany decyzji, pod koniec spotkania, kierownik przekazał im do podpisu oświadczenie pracodawcy w przedmiocie czasowego powierzenia innej pracy. J. B. oraz P. G., nie widząc perspektyw na zmianę decyzji w tej kwestii, podpisali dokumenty.

W tym czasie powódka udała się do prezesa Wojewódzkiego F. (...) w S. – E. N. (1), zwracając się z prośbą o rozważenie możliwości oddelegowania innej osoby z zespołu zajmującej się tymi samymi zadaniami, co w programie (...). E. N. (1) odpowiedziała, że powódka została wyznaczona, ponieważ A. G. zapewnił ją, że jest ona pracownikiem o dużym doświadczeniu. M. K., nie zaprzeczając swojemu bogatemu doświadczeniu zawodowemu, wskazała, że posiada je w zakresie kanalizacji, wodociągów i ścieków. Wówczas prezes poprosiła ją, aby przedstawiła swoje argumenty na piśmie i wróciła do niej pisemnymi wyjaśnieniami. Po rozmowie z powódką, E. N. (1) nie weryfikowała z A. G. uzyskanych informacji. Zwróciła się natomiast do A. B. odpowiedzialnej za prowadzenie spraw kadrowych, żeby przygotowała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, na wypadek gdyby powódka nie uzasadniła swojego stanowiska.

Gdy M. K. wróciła do swojego biurka i zaczęła pisemnie motywować swoje stanowisko, otrzymała telefon od kierownika o konieczności ponownego spotkania. A. G. wraz z A. B., przekazał wówczas powódce, że jeżeli odmawia ona przejścia do zespołu obsługującego (...), to oczekuje, że oświadczy to pisemnie. Powódka zaprzeczyła temu, że odmawia podjęcia się pracy w Zespole obsługi osób fizycznych, lecz na prośbę prezesa Funduszu sporządza pisemne wyjaśnienia. W trakcie rozmowy A. B. uprzedziła powódkę, że pracodawca ma prawo oddelegować ją na 3 miesiące do innej pracy w ramach polecenia służbowego. M. K., będąc przekonaną o tym, że ta decyzja pracodawcy jest wzruszalna, oświadczyła, że jest tego świadoma, jednak z uwagi na brak kwalifikacji postanowiła wyjaśnić tę kwestię z prezesem Funduszu. Powódka założyła, że w przypadku gdyby jej wyjaśnienia nie były przekonujące dla prezesa, to podejmie się pracy w zespole do spraw obsługi klienta.

Powódka w pośpiechu powróciła do sporządzania pisemnych wyjaśnień, a następnie udała się do gabinetu prezesa N., która otrzymawszy dokument od powódki odczytała go. Następnie E. N. (1), w obecności A. B., nie informując powódki czy przyjmuje jej pisemne wyjaśnienia za przekonujące czy nie, wręczyła jej oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano w nim ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na odmowie wykonania polecenia służbowego w postaci czasowego powierzenia innej pracy.

Wydarzenia w dniu 1 września 2021 r. miały dynamiczny charakter i łącznie trwały około 30 minut.

**Dowód** : oświadczenie o czasowym powierzeniu innej pracy – k. 27, pisemne wyjaśnienia powódki – nienumerowana karta cz. C akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki – k. 153-155 w zw. z k. 173-174, zeznania świadka A. G. – k. 157-160, zeznania świadka J. B. – k. 160-161, zeznania świadka P. G. – k. 162-163, zeznania świadka E. N. (1) – k. 169-173

W okresie zatrudnienia w Wojewódzkim Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w S. wobec M. K. nie stosowano kar porządkowych.

Nikt nie miał zastrzeżeń do pracy powódki.

**Dowód:** przesłuchanie powódki – k. 153-155 w zw. z k. 173-174, zeznania świadka A. G. – k. 157-160, zeznania świadka E. N. (1) – k. 169-173

Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w S. po kilku dniach od wydarzeń w dniu 1 września 2021 r., przesunął do pracy przy programie (...) w Zespole (...) w S. pracownika z K., który zajmował się tam właśnie programem (...). Pracownik ten wykonywał w K. pracę w wymiarze 1/2 etatu, zaś po przeniesieniu do S. w 1/1 wymiaru etatu.

**Dowód:** zeznania świadka A. G. – k. 157-160, zeznania świadka E. N. (1) – k. 169-173

### **Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo okazało się uzasadnione.

Podstawowym przepisem normującym tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest przepis art. 52 k.p., który w § 1 wprowadza zamknięty katalog przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie. Jedną z nich, a powołaną przez pozwanego w odniesieniu do powódki, jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, których tezy popiera Sąd orzekający w sprawie, przyjmuje (m.in. w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, który przejawia się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest przy tym bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia. Przyjmuje się, że do spełnienia warunku naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., wydanym w sprawie I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000/22/818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997 r., wydanym w sprawie I PKN 274/97 (OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r., wydanym w sprawie I PKN 570/97 (OSNAPiUS 1999, z. 5, poz. 163). Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

W piśmie rozwiązującym stosunek pracy powódki wskazano, jako przyczynę rozwiązania tego stosunku pracy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na odmowie wykonania polecenia służbowego w postaci czasowego powierzenia innej pracy. Analiza materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że nie było podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia i nastąpiło ono przedwcześnie. Jest to przy nadzwyczajny sposób zakończenia stosunku pracy i musi być uzasadniony szczególnymi okolicznościami. W ocenie

Sądu, rozwiązanie umowy o pracę powódki bez wypowiedzenia było niezasadne i nastąpiło z naruszeniem art. 52 §1 pkt 1 k.p.

W niniejszej sprawie nie nastąpiła zdaniem Sądu definitywna odmowa przez powódkę wykonania polecenia związanego z przeniesieniem do wykonywania innej pracy o to niezależnie od tego czy w dniu 1 września 2021 r. okazano jej pismo o przeniesieniu czy też nie. Nie było zatem bezprawnego działania powódki. Zabrakło ponadto elementu zawinienia w jej działaniu.

Jak wynika z zeznań powódki oraz świadków, zdarzenia z dnia 1 września 2021 r. miały charakter bardzo dynamiczny. Od momentu, w którym powódka powzięła wiadomość o konieczności pracy w innym zespole do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym upłynęło zaledwie około 30 minut. Zdaniem Sądu, powódka mogła pozostawać w usprawiedliwionym okolicznościami przeświadczeniu, że decyzja pracodawcy o czasowym powierzeniu jej innej pracy jest jeszcze wzruszalna. Z zeznań powódki oraz świadków J. B. oraz P. G. wynikało, że A. G. przekazując im informacje o konieczności udzielenia wsparcia Zespołowi do spraw obsługi osób fizycznych przy realizacji wniosków złożonych przez beneficjentów w programie (...) nie wręczył im uprzednio przygotowanych dokumentów wskazujących na czasowe przeniesienie, a sposób udzielenia tej informacji wskazywał, że istnieje możliwość dyskusji nad tą kwestią. Nie było tak, że jedynie powódka zaprotestowała przeciwko przeniesieniu do innego Zespołu. Podobnie J. B. i P. G. wyrazili swoje niezrozumienie i niezadowolenie z decyzji pracodawcy. Trudno więc przypuszczać, że troje pracowników po przedstawieniu im na piśmie polecenia służbowego podjęło się bezprzedmiotowej polemiki z przełożonym, tak jak próbowała to przedstawiać w odniesieniu do powódki strona pozwana. Nadto, w przekonaniu o tym, że decyzja pracodawcy o przeniesieniu nie jest ostateczna, utwierdzić powódkę mogła aprobatą, której udzielił jej kierownik A. G., gdy oznajmiła ona, że chce porozmawiać o zasadności jej oddelegowania do innego zespołu z prezes Wojewódzkiego F. (...) w S. E. N. (1). Kierując się zasadami logiki, jeżeli nie byłoby możliwości wzruszenia decyzji, to w ogóle nie byłoby konieczności odbywania takiej rozmowy. Również sam przebieg rozmowy powódki z E. N. (1) nie mógł wyprowadzić jej z przekonania, że jej stanowisko wobec przeniesienia będzie wzięte pod uwagę. O tym, że prezes podjęła decyzję co do rozwiązania z nią umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia po jej wyjściu z gabinetu kiedy udała się sporządzać pisemne wyjaśnienia, powódka dowiedziała się dopiero po fakcie. Stąd też, zdaniem Sądu, całokształt okoliczności faktycznych jak i chronologia zdarzeń przywołana w pierwszej części uzasadnienia, nie pozwalała na przyjęcie, że powódka wprost oświadczyła, że odmawia wykonania polecenia i nie zamierza świadczyć powierzonej jej (czasowo) pracy. O powyższym świadczy także treść pisemnych wyjaśnień, które złożyła tego dnia M. K.. Powódka podkreśliła, że jej faktyczny zakres obowiązków obejmujący ochronę wód nie przystaje do zadań, które miała objąć, a w rezultacie nie będzie ona w stanie szybko wdrożyć się w powierzone obowiązki w nowym Zespole, co przy wskazywanym spiętrzeniu obowiązków było z natury rzeczy konieczne. Co więcej, powódka zeznała, że gdyby jej pisemne wyjaśnienia nie odniosły oczekiwanego rezultatu, to zgodnie z decyzją pracodawcy, następnego dnia podjęłaby ona pracę, zgodnie z poleceniem, w Zespole obsługującym program (...). Stąd też, w jej działaniach próżno dopatrywać się umyślności czy też rażącego niedbalstwa.

Sąd stoi na stanowisku, że nie można czynić również powódce zarzutu, że próbowała wpłynąć na decyzję pracodawcy, której rezultatem było przyjęcie obowiązków tak dalece różnych od tych, którymi zajmowała się przeszło dwadzieścia lat. Mimo, że wypracowany u pozwanego pracodawcy podział zadań na te związane z ochroną ziemi, powietrza i wody, nie znalazł odzwierciedlenia w pisemnym zakresie obowiązków powódki bądź innym dokumencie pracowniczym, to niewątpliwie taki rozdział zadań pomiędzy poszczególnych był utrwalony i obowiązujący. W ciągu wielu lat pracy zawodowej powódka zdobyła bogate doświadczenie, specjalizując się w sprawach z zakresu gospodarki wodno - ściekowej. Świadczyły o tym nie tylko zeznania świadka J. R. oraz dane z systemu P., ale także zeznania przełożonych powódki A. G. oraz E. N. (1). O jej wysokich kwalifikacjach w tej dziedzinie świadczył także fakt, o czym zeznał A. G., że powódka była odpowiedzialna za prowadzenie programu (...), którego obsługę począwszy od regulaminu naboru aż do obsługi wniosków realizowała samodzielnie. Należy zgodzić się z powódką, która podkreślała, że jej wątpliwości związane z oddelegowaniem wiązały się z zmianą dziedziny, której dotyczyła obsługa beneficjentów, nie zaś, jak sugerowała pozwana, konieczność obsługi osób fizycznych. Sama zmiana rodzajów wnioskodawców (inwestorów) nie

stanowiła przeszkody, jednak zasadnicza różnica w kwestiach merytorycznych w sposób uzasadniony mogła budzić obawy.

Wymaga podkreślenia, że powódka zadaniami z ochrony atmosfery merytorycznie zajmowała się jedynie na początku swojej pracy, przed wprowadzeniem podziału na poszczególne specjalności ochrony i jednokrotnie, kiedy wypadkowi uległa J. R. i powódka była zmuszona ją zastępować. Wówczas wykonywała zadania z zakresu ochrony atmosfery, ale i tak z dużą pomocą J. R.. Nie sposób również przyjąć, iż powódka zdobyła duże doświadczenie w tej dziedzinie w czasie kiedy w 2019 r. i 2020 r. przez okres kilku miesięcy zajmowała się ona wypłatami beneficjentom środków na podstawie przedłożonych faktur i dowodów zakupu. Po pierwsze, wówczas jej praca miała charakter zasadniczo techniczny, a po drugie posiłkowała się wtedy wiedzą kolegów ze swojego zespołu zajmujących się ochroną atmosfery, którzy pomagali jej w wykonywaniu tych obowiązków. Tymczasem, powódka od 2 września 2021 r. miała wykonywać merytoryczną pracę i zajmować się weryfikacją wniosków w programie (...) i przygotowaniem ich na posiedzenia zarządu. W ocenie Sądu, mając na uwadze wykształcenie powódki, która poza wykształceniem inżyniera sanitarnego, ukończyła studium z zakresu ochrony środowiska, miała ona ogólne kwalifikacje do wykonywania pracy w Zespole do spraw obsługi osób fizycznych przy programie (...), jednak jej praca w tym Zespole przy weryfikacji wniosków składanych w ramach tego programu, wymagała dłuższego wdrożenia. Przy uwzględnieniu faktu, że przeniesienie miało nastąpić na podstawie art. 42 § 4 k.p. i dotyczyć okresu jedynie 3 - miesięcznego, stawiało zasadność takiej decyzji pod znakiem zapytania, zwłaszcza jeżeli w zespole powódki pracowały osoby zajmujące się ochroną atmosfery i posiadające duże doświadczenie w tym zakresie, choć obsługujące inne podmioty niż osoby fizyczne jak w Zespole obsługi osób fizycznych, do którego miało nastąpić przeniesienie.

Pozwany Wojewódzki F. (...) w S. nie wykazał też, że poniósł szkodę w związku z działaniem powódki. Pozwany nie naprowadził wniosków dowodowych, które wskazywałyby, na to, że w związku z nieprzystąpieniem do pracy przez powódkę, jakieś wnioski złożone w programie (...) zostały rozpoznane z naruszeniem terminu. Pozwany, po zaledwie kilku dniach, przesunął do pracy przy tym programie pracownika z K., który zajmował się tam właśnie programem (...). Sam fakt, że pracownik ten wykonywał w K. pracę w wymiarze 1/2 etatu, zaś po przesunięciu w 1/1 wymiaru etatu, nie może mieć wpływu na ocenę wystąpienia szkody po stronie pozwanego (jak rozważała świadek E. N. (1)), bowiem zwiększenie etatu pracownikowi i w związku z tym zwiększenie kosztów na jego zatrudnienie w ramach negocjacji z tym pracownikiem by zechciał pracować w S. - nie jest naturalną konsekwencją działania powódki. Pracodawca uprawniony do stosowania instrumentu z art. 42 § 4 k.p. nie musiał dokonywać zwiększenia wymiaru etatu przenoszonemu pracownikowi. Poza tym, idąc tokiem rozumowania świadka, po rozwiązaniu umowy powódki zwolnił się jeden etat i zamiast zatrudniać dwóch pracowników w sumie na 1,5 etatu pozwany zatrudniał odtąd jednego pracownika w wymiarze 1 etatu.

Wszystko powyższe, doprowadziło Sąd do przekonania, że decyzja pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy jawi się jako niezasadne i niezgodne z prawem. Decyzja ta została podjęta zbyt pochopnie przez ówczesną prezes E. N. (1), która nie posiadała nawet wiedzy odnośnie długości stażu pracy powódki w pozwanym Funduszu. W ocenie Sądu zastosowany tryb rozwiązania stosunku pracy stanowił niewspółmierny środek w stosunku do zachowania powódki, w szczególności mając na uwadze, że świadczyła ona na rzecz pozwanego pracę przez 26 lat w sposób sumienny i nie budzący zastrzeżeń. Za takie nie można uznać zastrzeżeń, o których mówiła świadek E. N. (1) – były prezes pozwanego – że powódka często przebywała na zwolnieniach lekarskich i w tym czasie inne osoby wykonywały jej pracę. Po pierwsze nie dotyczyły one merytorycznej sfery pracy powódki, a po drugie nie potwierdził ich będący bezpośrednim przełożonym powódki świadek A. G..

W opisywanej sytuacji, jeżeli pracodawca chciał zdyscyplinować pracownika, uważając, że są do tego podstawy, powinien był zastosować w stosunku do powódki środek o wiele łagodniejszy, np. karę porządkową, a ostatecznie dokonać wypowiedzenia umowy o pracę, nie zaś jej rozwiązania bez wypowiedzenia,

W ocenie Sądu doszło do nieporozumienia pomiędzy uczestnikami dynamicznych wydarzeń z dnia 1 września 2021 r., trwających w sumie zaledwie około 30 minut, niosącego za sobą tak poważny skutek. Powódka miała prawo, w ocenie

Sądu, mieć wątpliwości odnośnie braku swoich kompetencji d pracy w Zespole (...) w ramach programu (...), a miało to znaczenie dla oceny występowania podmiotowego elementu konstrukcji instytucji z art. 52 k.p., tj. zawinienia, a jest to element niezbędny do zastosowania tej instytucji.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Stąd też Sąd uznając zasadność powództwa, orzekł w punkcie pierwszym wyroku o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach. Natomiast w ocenie Sądu na uwzględnienie nie zasługiwał wniosek powódki w przedmiocie nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, który znajdował oparcie w normie wyrażonej w treści art. 477<sup>2</sup> §2 k.p.c., zgodnie z którym uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Sąd orzekający przyjmuje za własny pogląd prezentowany w doktrynie, zgodnie z którym wniosek taki ma charakter fakultatywny i powinien on być rozpoznawany na podstawie całokształtu okoliczności sprawy i z dozą ostrożności, a to z uwagi na możliwą zmianę orzeczenia w wyniku postępowania odwoławczego. W ocenie Sądu przywołany przepis znajdzie zastosowanie do takich stanów faktycznych, w których naruszenie przepisów prawa pracy można stwierdzić ponad wszelką wątpliwość i które to nie mają charakteru ocennego. Dla przykładu tak będzie w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem objętym ochroną związkową bez uprzedniej zgody reprezentującej go organizacji związkowej bądź wypowiedzenia umowy o pracę w trakcie ochrony przedemerytalnej. Przypadek poddany pod rozagę Sądu nie należy do jednoznacznych w ocenie, stąd też wobec potencjalnej możliwości przyjęcia przez sąd II instancji innych wniosków niż zaprezentowane, wniosek powódki o nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudniania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania podlegał oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie drugim wyroku.

Stan faktyczny został oparty o dowody z przedłożonych przez strony dokumentów, szczególnie wymienionych w pierwszej części uzasadnienia. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów. W poczet materiału dowodowego włączono również dowód z przesłuchania powódki oraz zeznania świadków J. R., J. B., P. G., A. G., A. B. oraz E. N. (1). Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom trzech ostatnich z wymienionych świadków w zakresie, w jakim twierdzili oni, że powódka w sposób jednoznaczny odmówiła wykonania polecenia służbowego, bowiem takie wnioski pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, jak i - po dokonaniu analizy chronologii wydarzeń w dniu 1 września 2021 r. - z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Pracodawca pozwolił powódce uważać, że jego decyzja o przeniesieniu jest jeszcze wzruszalna, polecając pisemnie wyjaśnić swoją argumentację co do zasadności zmiany decyzji, a następnie, nie informując powódki o nieprzyjęciu tych wyjaśnień za przekonywujące, wręczono jej już wcześniej przygotowane oświadczenie o rozwiązaniu umowy, nie dając powódce możliwości ostatecznego wypowiedzenia się do przeniesienia. Zeznaniom świadka E. N. (1) jakoby po przedstawieniu pisemnych wyjaśnień przez powódkę przekazała jej informację, że argumenty powódki jej nie przekonują, a powódka powiedziała, że odmawia przeniesienia stoją w sprzeczności z zeznaniami nie tylko samej powódki, ale też z zeznaniami świadka A. B. obecnej przy wręczaniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Sama świadek E. N. (1) zeznała też, że „nie pamięta już samego momentu wręczenia wypowiedzenia. Po C. odrzucam pewne informacje i nie mogę sobie przypomnieć”. Świadek nie pamiętała m.in., że na spotkaniu podczas wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę obecna była A. B..

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. strona pozwana przegrała sprawę w całości, a zatem zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, powinna zwrócić powódce koszty procesu, na które składała się opłata od pozwu (7.819 zł) oraz koszty zastępstwa procesowego. Powódka korzystała z pomocy profesjonalnego pełnomocnika, a zatem mógł domagać się zwrotu kosztów jego wynagrodzenia. Stawka minimalna wynagrodzenia w niniejszej sprawie wynosiła 180 zł i ustalona została na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

**Zarządzenia:**

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

23.06.2022 r.