

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 listopada 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo E. K. skierowane przeciwko Urzędowi Marszałkowskiemu Województwa (...) w Ł. o przywrócenie do pracy i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka E. K. w okresie od dnia 1 stycznia 2006 roku do dnia 24 listopada 2016 roku zatrudniona była w Urzędzie Marszałkowskim Województwa (...) w Departamencie (...) i Ochrony, w Wydziale (...) Geologii i Koncesji Geologicznych na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, początkowo na stanowisku inspektora wojewódzkiego, następnie starszego inspektora wojewódzkiego, inspektora w Wydziale Geologii i Koncesji Geologicznych, a od 1 czerwca 2007 roku na stanowisku p.o. Geologa Wojewódzkiego - Naczelnika Wydziału Geologii i Koncesji Geologicznych. Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5.718,67 zł.

Do zakresu zadań Wydziału Geologii i Koncesji Geologicznych należało m.in.:

1. prowadzenie postępowań związanych z zatwierdzaniem projektów robót geologicznych - złożowych, hydrogeologicznych i innych z zakresu geologii, oraz przygotowywanie projektów decyzji administracyjnych zatwierdzających te projekty lub odmawiających ich zatwierdzenia.
2. prowadzenie postępowań związanych z zatwierdzaniem dokumentacji hydrogeologicznych, dokumentacji geologicznych złóż kopalin i dokumentacji geologiczno-inżynierskich i dodatków do tych dokumentacji, oraz przygotowywanie projektów decyzji administracyjnych zatwierdzających te dokumentacje i dodatki lub odmawiających ich zatwierdzenia.
3. prowadzenie postępowań związanych z zatwierdzaniem lub przyjmowaniem innych dokumentacji z zakresu geologii, oraz przygotowywanie projektów zawiadomień lub decyzji administracyjnych zatwierdzających te dokumentacje lub odmawiających ich zatwierdzenia.
4. prowadzenie postępowań związanych z udzielaniem koncesji na wydobywanie kopalin ze złóż, jak również dotyczących ich wygaśnięcia, cofnięcia, zmian lub przeniesienia koncesji, oraz przygotowywanie projektów decyzji administracyjnych w tym zakresie.
5. przesyłanie właściwym organom decyzji ostatecznych o udzielaniu, zmianie, cofnięciu oraz stwierdzeniu wygaśnięcia i przeniesieniu koncesji na wydobywanie kopalin ze złóż.
6. prowadzenie postępowań związanych z udzielaniem koncesji na wydobywanie wód leczniczych, termalnych i solanek, zmiany tych koncesji lub ich przenoszenie, oraz przygotowywanie projektów decyzji administracyjnych w tym zakresie.
7. prowadzenie spraw dotyczących uzgodnień koncesji na wydobywanie kopalin ze złóż z samorządami (bezsporne)

Do zakresu czynności powódki należało :

1. wykonywanie z własnej inicjatywy i bez odrębnych poleceń przełożonych czynności i obowiązków określonych poniżej, a na polecenie przełożonych - innych zadań wewnętrznej komórki organizacyjnej oraz zadań zleconych tej komórce, pozostających w zakresie jej właściwości,

2. prowadzenie szkoleń innych pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) w zakresie zadań określonych niniejszym zakresem czynności, odpowiednio do występujących potrzeb,
3. nadzór nad realizacją wszelkich spraw przypisanych do kompetencji Wydziału określonych Regulaminem Organizacyjnym Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...),
4. nadzór nad przygotowaniem projektów pism i wystąpień Zarządu, Marszałka i D. Departamentu do innych organów i jednostek w zakresie kompetencji Wydziału,
5. nadzór nad opracowaniem projektów Uchwał Sejmiku oraz zarządzeń i decyzji Marszałka w zakresie kompetencji Wydziału,
6. nadzór nad przygotowaniem projektów decyzji, postanowień i pism w zakresie kompetencji Wydziału,
7. nadzór nad terminowością załatwiania spraw w Wydziale,
9. potwierdzanie podpisem treści wszelkich dokumentów wychodzących na zewnątrz z Wydziału,
10. nadzorowanie gromadzenia, archiwizowania, dygitalizowania i udostępniania informacji geologicznej,
11. współdziałanie z innymi komórkami organizacyjnymi Urzędu Marszałkowskiego, Sejmiku oraz wojewódzkimi samorządowymi jednostkami organizacyjnymi w zakresie kompetencji Wydziału,
12. opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu geologii, górnictwa i ochrony środowiska,
13. opiniowanie wniosków w sprawie udzielania pomocy finansowej ze środków Narodowego i Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w zakresie spraw prowadzonych w Wydziale,
14. współpraca z urzędami górniczymi i starostami w zakresie wydobywania kopalin.

Powódka ponosiła odpowiedzialność za prawidłowe, zgodne z prawem i terminowe wykonanie zadań wymienionych w w/w zakresie czynności oraz za przestrzeganie obowiązków wynikających z "przepisów Kodeksu pracy, ustawy od pracownikach samorządowych, ustawy o ochronie danych osobowych, Regulaminu Organizacyjnego i Regulaminu Pracy (...).

Zgodnie z treścią § 12. 1. Regulaminu pracy Urzędu Marszałkowskiego pracownik zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy.

W przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracownika któregośkolwiek z zakazów, o których mowa w ust. 1, przepis ten wskazywał, iż niezwłocznie rozwiązuje się z pracownikiem bez wypowiedzenia stosunek pracy w trybie art. 52 Kodeksu pracy (dotyczy umowy o pracę) lub odwołuje się go ze stanowiska (dotyczy wyboru lub powołania). (ust. 2).

Pracownik może poinformować pracodawcę o zamiarze podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub wykonywania innych zajęć poza pracą w Urzędzie, w celu uzyskania stanowiska pracodawcy na okoliczność, czy te dodatkowe zatrudnienie lub inne zajęcia nie naruszają zakazów, o których mowa w ust. 1. Informację pracownik składa w formie oświadczenia o zamiarze podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub wykonywania innych zajęć (ust.3).

W przypadku podjęcia przez pracownika decyzji o poinformowaniu pracodawcy o zamiarze podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub wykonywania innych zajęć, pracownik składa oświadczenie, o którym mowa w ust 3 Marszałkowi lub Sekretarzowi Województwa odpowiednio do § 4 za pośrednictwem Wydziału ds. Kadr, który uprzednio przedkłada

do pisemnej oceny to oświadczenie pracownika kierownikowi komórki organizacyjnej lub jego zastępcy, w której jest zatrudniony pracownik, oraz bezpośrednio przełożonemu.

Po dokonaniu pisemnej oceny; pod względem możliwości podjęcia przez pracownika dodatkowego zatrudnienia lub wykonywania innych zajęć określonych w złożonym oświadczeniu jak również ze względu na zakazy określone w ust. 1,1 kierownik komórki organizacyjnej lub jego zastępca albo bezpośredni przełożony przekazuje zwrótnie oświadczenie do Wydziału ds. Kadr. Oceny oświadczeń składanych przez doradców lub asystentów dokonuje bezpośrednio Marszałek. (ust.4).

Wydział ds. Kadr po ewentualnym zaopiniowaniu przedkłada oświadczenie pracownika o zamiarze podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub wykonywania innych zajęć, zawierające ocenę, o której mowa w ust. 4, Marszałkowi lub Sekretarzowi odpowiednio do § 4, w celu ostatecznego rozpatrzenia. (ust.5).

Marszałek lub Sekretarz, podejmuje ostateczną decyzję co do możliwości podjęcia przez pracownika dodatkowego zatrudnienia lub wykonywania innych zajęć. (ust.6).

O decyzji Marszałka lub Sekretarza informuje pracownika na piśmie Wydział ds. Kadr. Za równoznaczne z pisemnym poinformowaniem uznaje się doręczenie pracownikowi uwierzytelnionej za zgodność z oryginałem kserokopii oświadczenia pracownika o zamiarze podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub wykonywania innych zajęć zawierającego decyzję M. lub Sekretarza. Od decyzji tych nie przysługuje pracownikowi odwołanie. (ust.7).

Jeżeli pracownik (...) rozpatrujący sprawę powziąłby wątpliwość co do własnej stronniczości powinien się z danego postępowania wyłączyć.

Powódka zapoznała się z treścią Regulaminu Pracy Urzędu Marszałkowskiego.

W pozwanym urzędzie każde pismo winno być złożone w biurze podawczym, następnie trafia do właściwego departamentu, gdzie jego dyrektor dekretuje na zastępców, a zastępcy na poszczególnych naczelników. Pracownik, któremu naczelnik przydziela sprawę rozpatruje ją merytorycznie, pod nadzorem naczelnika. Pismo wychodzące podpisane jest przez pracownika merytorycznego poświadczającego tym samym, że sprawa została przygotowana zgodnie z prawem. Naczelnik zarówno nadzoruje sprawę jak i posiada merytoryczny wgląd w postępowanie. Pismo wychodzące podpisane jest przez naczelnika, następnie dyrektora departamentu.

Powyższa procedura obowiązywała również w wydziale kierowanym przez powódkę, gdzie przykładowo do wniosku o zatwierdzenie projektu załączane były dwa egzemplarze projektu, wypis z rejestru gruntu i opłata skarbową. Wniosek o wydanie koncesji wymagał szeregu załączników, m.in. decyzji środowiskowych. Powódka potwierdziła złożenie kompletu załączników nawet jeśli istniała konieczność ich uzupełniania.

W dniu 10 marca 2016 roku do pozwanego wpłynęło anonimowe pismo opisujące działania podejmowane przez powódkę jako Naczelnika Wydziału Geologii i Koncesji Geologicznych oraz przez starszego specjalistę B. C. (1), zarzucające tym pracownikom, iż pod pozorem załatwiania spraw służbowych, załatwiają sprawy prywatnej działalności w godzinach pracy, bardzo często poza kolejnością, nadto mające charakter korupcyjny.

Skarga skierowana została do Departamentu Kontroli i Skarg. Po jej wpłynięciu zaistniała konieczność dokładnej weryfikacji zawartych w niej informacji oraz zapobieżenia powzięciu o niej wiadomości przez E. K. i B. C. (1).

Po zarejestrowaniu pisma D. Departamentu poinformował Marszałka Województwa (...) a ten polecił przeprowadzenie czynności sprawdzających, polegających na monitorowaniu komputerów tych pracownic. Kontrolę przeprowadzano w Departamencie Cyfryzacji. Monitoring komputerów E. K. i B. C. -realizowany w okresie od maja do września 2016 roku. W jego wyniku stwierdzono, że na komputerze powódki edytowane były dokumenty tekstowe w postaci wniosków dla których rozpoznawania właściwy jest wydział kierowany przez powódkę. Zaobserwowano nadpisywanie tekstu w sekwencji co 5 sekund. Po zakończeniu monitoringu D. Departamentu Kontroli i Skarg zarządził kontrolę doraźną w Wydziale, celem weryfikacji czy dokumenty edytowane na komputerze powódki wpłynęły do

wydziału i były poddane odpowiedniej procedurze. Decyzja o przeprowadzeniu kontroli doraźnej zapadła pod koniec września 2016 roku. Polecenie przeprowadzenia kontroli zostało skierowane do pracownika Departamentu Kontroli i Skarg M. J. (1) w październiku 2016 roku .

W dniach 12 - 21 października 2016 roku w Wydziale Geologii i Koncesji Geologicznych w Departamencie (...) i Ochrony (...) powódki przeprowadzono kontrolę w oparciu o materiał, na który składały się: spis spraw „Zatwierdzanie projektów robót geologicznych” za rok 2016, spis spraw „Zatwierdzanie dokumentacji hydrogeologicznych” za rok 2016, wybrane teczki sprawy dotyczące zatwierdzania projektów robót geologicznych oraz dokumentacji hydrogeologicznych z roku 2016.

Podczas kontroli potwierdzono iż na komputerze służbowym oraz dysku przenośnym pendrive E. K. przygotowywała projekty dokumentacji geologicznej i dokumentacji hydrogeologicznej które następnie trafiały do Wydziału Geologii i Koncesji Geologicznych w Wydziale (...) i Ochrony (...). Za realizowane zadania przyjmowana była zapłata. Realizowane sprawy nie miały służbowego charakteru.

Z kontroli sporządzono notatkę w której wskazano m.in. iż na komputerze służbowym należącym do E. K. wielokrotnie przygotowywano projekty dokumentacji geologicznej (np. sprawy nr 35, 39,40, 62 teczki „Zatwierdzanie projektów robót geologicznych”) oraz dokumentację hydrogeologiczną (np. sprawy nr 15, 17, 18, 26 teczki „Zatwierdzanie dokumentacji hydrogeologicznych”), które następnie trafiały do Wydziału Geologii i Koncesji Geologicznych w Wydziale (...) i Ochrony (...) oraz przygotowywano dokumentację niezwiązaną z zadaniami wynikającymi z pełnionej funkcji w (...) (np. dokumentację hydrogeologiczną ujęcia wód podziemnych wykonaną dla Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Z., dokumentację hydrogeologiczną dotyczącą działki przy ul. (...) w Ł., wykonaną dla pani K. B., projekt prac geologicznych wykonany dla W. i R. K. z W.).

W notatce tej wskazano również, na okoliczności mogące potwierdzać iż w realizację tych działań zaangażowana jest grupa 2 pracowników (...), dwóch geologów podpisujących przygotowywaną dokumentację oraz osoba posługująca się adresem. Za realizowane zadania przyjmowana była zapłata, co mogą potwierdzać wiadomości e-mail z dnia 20 maja 2016 roku z adresu (...) na adres (...) albo 3 czerwca 2016 roku z adresu (...) na adres (...) Realizowane sprawy nie mają oficjalnego, służbowego charakteru. W niektórych ze stwierdzonych przypadków, dokumentacja przyjmowana była bez załączników, tj. rejestrowano sam wniosek a załączniki były dostarczane później bądź przygotowywane były przez zaangażowane osoby (weryfikowane wnioski zawierały adnotacje: „załączniki w geologii” a dowody wskazywały np. na wniesienie opłaty skarbowej po terminie przyjęcia wniosków, do których powinny być załączone). W zgromadzonym materiale kilkakrotnie stwierdzono pliki z danymi adresowymi oraz numerami rachunków bankowych E. K. i B. C.. Redakcja i przygotowanie dokumentów odbywała się częściowo na komputerze służbowym należącym do E. K., zazwyczaj na plikach nagrywanych na dysku przenośnym pendrive, z wykorzystaniem danych i materiałów (mapy, skany, materiały archiwalne) dostępnych w miejscu pracy. W redagowaniu bądź przygotowywaniu części materiałów brał udział właściciel adresu (...) oraz B. C. (2) na komputerze służbowym również z wykorzystaniem dysku przenośnego.

Podkreślono zbieżność w czasie tworzonej dokumentacji oraz wszczęcia sprawy poprzez złożenie pisma, tj. faktu, iż dokumentacja przygotowywana jest na kilka kilkanaście dni przed oficjalnym wpływem pisma na biuro podawcze. Dokumentacja, trafiała najpierw bezpośrednio do E. K. bądź B. C. a dopiero potem rejestrowana była w Biurze Podawczym (...). Daty na załącznikach były późniejsze niż daty przyjęcia. Załączniki były przygotowywane wraz z pozostałą dokumentacją dotyczącą sprawy (projektem robót, bądź dokumentacją hydrogeologiczną). Rola wnioskodawcy ograniczała się do podpisania wniosku/pisma, natomiast pozostała dokumentacja była przygotowywana i dostarczana przez zaangażowane osoby. Po zredagowaniu dokumentacji następowało jej wydrukowanie i podpisanie przez jednego z dwóch geologów. Po skompletowaniu dokumentacji następowało jej procedowanie w Wydziale.

Pismem doręczonym powódce w dniu 24 listopada 2016 roku pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu na podstawie art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (j.t. Dz. U. z 2016

r., poz. 902) umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pismo wskazywało nadto iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest wykonywanie przez powódkę zajęć pozostających w sprzeczności oraz związanych z zajęciami, które wykonuje powódka w ramach powierzonych obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stroniczość oraz interesowość, co stanowi naruszenie zakazu określonego w art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (j.t. Dz. U. z 2016 r., poz. 902). Powyższe naruszenie przepisów prawa zostało stwierdzone w wyniku: monitoringu, przypisanego do komputera, przeprowadzonego w okresie marzec-wrzesień 2016 roku oraz kontroli dokumentacji spraw prowadzonych w kierowanym przez powódkę Wydziale. W wyniku podjętych działań monitorująco- kontrolnych stwierdzono, m.in.:

1. opracowywanie przez powódkę w godzinach pracy dokumentacji dotyczącej projektu robót geologicznych i dokumentacji hydrologicznej ujęcia wód podziemnych, w tym treści wniosków w sprawie przedłożenia ww. dokumentacji, które następnie wpływały do Wydziału Geologii i Koncesji Geologicznych w Departamencie (...) i Ochrony (...) (np. sprawa znak: (...).7430.35.2016.BC, (...).(...).18.2016.MP, (...).(...).26.2016.BC),

2. przesyłanie przez powódkę przygotowanych wniosków na adresy e-mailowe interesantów (...) (np. e-mail z dnia 11.05.2016r. dotyczący sprawy znak (...).7430.35.2016.BC, e-mail z dnia 03.06.2016r. dotyczący sprawy znak (...).(...).18.2016.IVIP), z prośbą o podpisanie i dostarczenie do powódki,

3. przesyłanie do interesantów (...), dla których wcześniej powódka opracowywała m.in. wnioski dotyczące przedłożenia projektu robót geologicznych oraz dokumentacji hydrologicznej ujęcia wód podziemnych, w przypadku sprawy zarejestrowanej pod numerem (...).7430.35.2016.BC – numeru prywatnego rachunku bankowego ze wskazaniem kwoty należności (e-mail z dnia 20.05.2016r), a w przypadku sprawy zarejestrowanej pod numerem (...). (...).18.2016.MP – informacji o późniejszym przesłaniu numeru rachunku i kwoty należności (e-mail z dnia 03.06.2016r.)

4. udział w procesie rozpatrywania spraw interesantów, dla których powódka sporządzała wnioski wraz z dokumentacją (np. decyzja z dnia 08.06.2016 r. znak: (...).7430.35.2016.BC w sprawie zatwierdzenia projektu robót geologicznych; decyzja z dnia 28.06.2016r. znak (...). (...).18.2016.MP w sprawie zatwierdzenia dokumentacji hydrologicznej ujęcia wód podziemnych)

5. niezachowywanie obowiązujących procedur w zakresie wymagalności właściwych załączników (opłata skarbową) na dzień wpływu wniosku do (...), w przypadku spraw, w których powódka sporządzała wnioski (np. sprawa znak: (...). (...).15.2016.BC; (...).7430.39.2016.BC),

6. wykorzystywanie sprzętu pracodawcy przy wykonywaniu przez czynności niezwiązanych z obowiązkami służbowymi (przygotowywanie wniosków oraz dokumentacji dla interesantów na komputerze należącym do pracodawcy, w tym drukowanie ww. materiałów).(oświadczenie k. 1/C akt osobowych)

Decyzją z dnia 15 grudnia 2016 roku Marszałka Województwa (...) i Sekretarza Województwa (...) E. K., utraciła prawo do premii za IV kwartał 2016 roku na podstawie § 32 ust. 1 pkt 8 Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) tj. zawinionego przez pracownika rozwiązania przez Urząd stosunku pracy pracownika bez wypowiedzenia.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony na podstawie zeznań świadków R. M. po. D. Departamentu (...) i Ochrony (...) w pozwanym urzędzie – bezpośredniego przełożonego powódki, B. D. Departamentu Kontroli i Skarg, M. J. (2) głównego specjalisty w tym Departamencie, K. K. Naczelnika Wydziału ds. Kadr którzy szczegółowo opisali proces weryfikacji anonimowej informacji uzyskanej w marcu 2016 roku. Świadkowie ci w sposób spójny i logiczny wyjaśnili że cała kontrola trwała kilka miesięcy bowiem najpierw należało potwierdzić poprzez monitorowanie czy istotnie dokumenty powstają na komputerze powódki, a następnie czy wyedytowane wnioski trafiają do wydziału. Był to, jak zeznali zgodnie świadkowie, bardzo żmudny proces który wymagał analizy danych komputerowych o znacznej pojemności i wielostronicowej dokumentacji. Powyższe pozwoliło na potwierdzenie zarzutów stawianych powódce w anonimowym piśmie. Świadkowie podkreślali, iż zarówno monitoring, jak i kontrola wymagały również dyskrecji po

pierwsze dlatego aby nie zaszkodzić pracownikom przed weryfikacją zarzutów a także aby informacje o całym procesie nie dotarły do zainteresowanych pracowników które mogłyby usunąć obciążające je dane.

Odnosnie depozycji powódki podkreślić należy iż nie kwestionowała ona opracowywania i przygotowywania dokumentacji dla interesantów wydziału, potwierdziła ona również że za dokumentację J. Z. wpłacona była zaliczka. Przyznała, że ten wniosek wpłynął do wydziału, i że podpisała się pod decyzją jako naczelnik. Powódka nie kwestionowała stawianych jej zarzutów, podkreślała jedynie iż nie uczestniczyła w procesie merytorycznym a jedynie jako naczelnik dawała podpis końcowy stwierdzający poprawność przeprowadzonej procedury. Powyższe stoi w oczywistej sprzeczności z zeznaniami świadków oraz ratio legis regulacji dotyczących pracowników samorządowych zawartych zarówno w regulaminie pracy pozwanego urzędu jak i ustawie o pracownikach samorządowych .

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji odnosząc się do dyspozycji art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. tj. z dnia 10 czerwca 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 902) o pracownikach samorządowych pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, art. 52 § 2 i 3 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p. zważył, że na gruncie niniejszej sprawy rozwiązując z powódką umowę o pracę pracodawca zachował warunki formalne przewidziane na dokonanie tej czynności.

Rozwiązanie umowy o pracę powinno być uzasadnione. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w pełni podzielił stanowisko pozwanego, iż czynności podejmowane i wykonywane przez powódkę, pozostawały w sprzeczności z jej obowiązkami służbowymi, wykonywane były w godzinach pracy, przy użyciu sprzętu i urządzeń pracodawcy, niewątpliwie były związane z jej obowiązkami wykonywanymi na stanowisku naczelnika Wydziału Geologii i Koncesji Geologicznych po Geologa Wojewódzkiego wywołały uzasadnione podejrzenie o stronniczość i interesowność .Ponadto powódka naruszyła nadto zakazy wynikające z Regulaminu pracy § 12 i § 16 ust. 1 pkt 12 - zakaz wykorzystywania sprzętu pracodawcy do czynności nie związanych z obowiązkami służbowymi.

Zdaniem Sądu I instancji brak jest podstaw do przyjęcia, iż powódka nie prowadziła i nie rozpatrywała żadnej ze spraw wskazanych przez pozwanego. Na każdej bowiem z decyzji wydanej w sprawach wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy widnieje podpis powódki. Powódka jako osoba pełniąca obowiązki Geologa Wojewódzkiego - Naczelnika wydziału składając podpis na decyzji przygotowywanej przez innego pracownika wydziału akceptuje treść decyzji, potwierdza, iż została ona wydana zgodnie z wnioskiem, zawiera wszystkie potrzebne elementy, w decyzji rozstrzygnięto wszystkie kwestie zgodnie z obowiązującym prawem. Podpis, przełożonego pracownika sporządzającego decyzję, powinien dawać pewną gwarancję, iż decyzja została prawidłowo wydana, zgodnie z obowiązującą procedurą. Praktyki stosowane przez powódkę takiej gwarancji żadną miarą nie dawały.

W ocenie Sądu działanie powódki stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w pełni uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wobec zarzutu powódki przekroczenia przez pozwaną terminu na rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia podzielić należy stanowisko judykatury zawarte w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 17 marca 2016 r. III PK 84/15, iż termin określony w art. 52 § 2 KP powinien być liczony od momentu, w którym pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, nie chodzi więc o uzyskanie wiadomości o jakiegokolwiek okoliczności, która w ogólności uzasadniałaby rozwiązanie umowy o pracę (na przykład za wypowiedzeniem), lecz wyłącznie o takiej, która będzie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 KP. Miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zaczyna biec dopiero, gdy pracodawca uzyskał wiarygodne informacje uzasadniające przekonanie, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Nie wystarczy

wiedza pracodawcy, że pracownik naruszył swój podstawowy obowiązek. Pracodawca musi uzyskać potwierdzenie, że to naruszenie miało charakter ciężki, a więc że pracownik działał umyślnie lub dopuścił się rażącego niedbalstwa oraz że jego zachowanie spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesu pracodawcy. (MoPr (...)).

Proces kontrolny działań powódki wymagał przeprowadzenia monitorowania celem weryfikacji czy istotnie dokumenty powstają na komputerze powódki, a następnie czy wyedytowane wnioski trafiają do wydziału. Proces ten wymagał analizy danych komputerowych o znacznej pojemności i wielostronicowej dokumentacji. Zarówno monitoring, jak i kontrola wymagały również działania w poufności po pierwsze dlatego aby nie zaszkodzić pracownikom przed weryfikacją zarzutów a także aby informacje o całym procesie nie dotarły do zainteresowanych pracowników które mogłyby usunąć obciążające je dane. Pracodawca w imieniu którego działał Marszałek Województwa (...) wiedzę o działaniach powódki powziął dopiero po zakończeniu kontroli doraźnej i sporządzeniu notatki. Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że nie doszło do przekroczenia terminu do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania, powództwo zarówno w zakresie roszczenia podstawowego, jak i roszczeń pochodnych o sprostowanie świadectwa pracy i premię za IV kwartał 2016 r. podlegało oddaleniu. Powódka utraciła bowiem prawo do premii za dany okres rozliczeniowy z uwagi na zawinione przez pracownika rozwiązania przez Urząd stosunku pracy pracownika bez wypowiedzenia.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżyła powódka E. K. zarzucając wyrokowi :

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, w szczególności poprzez przyjęcie, że pozwany pracodawca zachował miesięczny termin od uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę,
2. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w art. 52 § 2 k.p.
3. naruszenie prawa procesowego tj. art. 328 § 2 k.p.c. w zakresie dotyczącym podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia.

Mając powyższe na uwadze skarżącą wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i przywrócenie powódki do pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu skarżąca podała, że sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, w szczególności poprzez przyjęcie, że pozwany pracodawca zachował miesięczny termin od uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Wywody Sądu I instancji w tym zakresie są całkowicie nietrafne i niezgodne ze stanem rzeczywistym oraz zebrany materiał dowodowy skoro w dniu 10 marca 2016 r. wpłynęło anonimowe pismo do Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) w którym wskazano niewłaściwe postępowanie powódki jako pracownika samorządowego. Na piśmie tym jest polecenie Marszałka W. S. z datą 11.03.2016 r. o treści: „p. dyr. Ł. proszę przeprowadzić kontrolę”. W dniu 12 października 2016 r. M. J. (2) główny specjalista, pracownik Samodzielnych S. ds. kontroli Departamentu Kontroli i Skarg (...) M. szalkowskiego Województwa (...) otrzymuje upoważnienie nr (...). (...).6.

2016, do przeprowadzenia kontroli doraźnej w Departamencie (...) i Ochrony (...) w zakresie terminowości prowadzonych postępowań oraz wydawanych decyzji w Wydziale Geodezji (sic!) i Koncesji Geologicznych.

Powiadomiony o tej decyzji, tego samego dnia, jest z-ca dyrektora kontrolowanego Departamentu i Wydziału R. M.. Następnie w dniu 14 listopada 2016 r. została z tej kontroli sporządzona przez M. J. (2) została sporządzona

notatka służbowa. Na niej adnotacja pisemna Marszałka W. S. z dnia 16.10.2016 r. z wpisem: „zapoznałem się, zwolnić dyscyplinarne, dalsze kroki do podjęcia na zarządzie”.

Tych okoliczności Sąd I instancji nie badał w trakcie postępowania dowodowego.

Tym samym nie są zasadne wywody Sądu I instancji w tym zakresie, oraz pozwanego

2. złożonych przez niego dowodów pisemnych i zeznań świadków, iż tak długi termin „procedowania” (od 10.03. do 16.10.2013 r.), zgodnie z wymogami art. 52 § 2 k.p. wynikał ze złożoności sprawy i jej tajności. Po 4-ch dniach kontroli sporządzono notatkę służbową do której według pozwanego zbierano materiały przez siedem miesięcy. Tym samym wywody Sądu I instancji w uzasadnieniu na tą okoliczność są w całości nietrafne. Co istotne to rozumowanie można zaakceptować w przypadku, gdy chodzi o tzw. małego pracodawcę, gdzie na pewno kontrole są prowadzone okazjonalnie, przez wyznaczonych pracowników, a nie przez specjalnie zatrudnione do tych celów osoby. W przypadku powoda jest on pracodawcą dla ok. 1000 osób. A do celów kontrolnych jest powołany Departamentu Kontroli i Skarg, który powinien podjąć niezwłoczne działania po otrzymaniu anonim. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w art. 52 § 2 k.p.

Skarżący wskazuje, że w orzecznictwie jest ustalony pogląd, że do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy - art. 3¹ k.p. (zob. np. wyroki: z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 625, oraz z dnia 21 października 1999 r., I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 159, notka). Względem pracownika zajmującego stanowisko kierownicze termin ten należy liczyć od daty uzyskania wiadomości o jego zachowaniu przez organ uprawniony do rozwiązania stosunku pracy (zob. SN w wyroku z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 135/99, OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 689). W przypadku powódki tym terminem jest 03.2016 r.

Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Wiadomości anonimowe (niepodpisane) nie są brane pod uwagę. W przypadku powódki bezspornym jest, iż był to anonim.

W tym samym kierunku wypowiedział się SN w wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, niepubl. Przyjął, że uzyskanie przez pracodawcę przedmiotowej wiadomości może wymagać nie tylko informacji o zachowaniu pracownika, ale także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania, jeżeli przemawiają za tym ustalone w sprawie okoliczności faktyczne (co do "powzięcia wiadomości" zob. też uw. 8 do art. 291 § 2. Jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia 10 sierpnia 1978 r., I PR 167/78, OSNCP 1979, nr 3, poz. 56, datą "powzięcia przez pracodawcę wiadomości o wyrządzonej przez pracownika szkodzie" w rozumieniu art. 291 § 2 k.p. jest data, w której zakład pracy uzyskał wiadomość o faktach, z których, przy prawidłowym rozumowaniu, można i należy wyprowadzić wniosek, że szkoda jest wynikiem zawinionego działania lub zaniechania pracownika, a nie data, w której wniosek taki został rzeczywiście przez zakład pracy z faktów tych wyprowadzony, względnie w której został przedstawiony zakładowi pracy przez inną osobę.). Analogicznie przyjął SN w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16, LEX nr 2320362, stwierdzając, że podjęcie przez pracodawcę czynności sprawdzających, uzasadnionych stanem faktycznym sprawy, może odsunąć w czasie bieg terminu z art. 52 § 2.

Jednolite stanowisko SN o rozpoczęciu biegu terminu z § 2 od ostatniego zdarzenia składającego się na ciągłe zachowanie pracownika w postaci działania lub zaniechania nie oznacza, że pracodawca nie może wcześniej rozwiązać z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli w dniu rozwiązania to zachowanie spełnia przesłanki określone w § 1. Od pierwszego dnia spełnienia się tych przesłanek otwiera się termin do rozwiązania umowy, a każde następne zdarzenie w ciągu zwartych w czasie jednorodnych zachowań pracownika powoduje ponowne rozpoczęcie jego biegu. Nieskorzystanie przez pracodawcę z możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy nie pozbawia go prawa późniejszego jej rozwiązania aż do upływu miesiąca od powzięcia przez niego wiadomości o ostatnim z tych zdarzeń. Dlatego w wyrokach z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003, nr 21, poz. 517, z dnia 20 stycznia 2011 r., I

PK 112/10, LEX nr 738389, i z dnia 2 marca 2011 r., II PK 188/10, * OSNP 2012, nr 7-8, poz. 92, SN stwierdził, że termin należy liczyć od każdego dnia utrzymującego się stanu naruszenia obowiązków, czyli że w tym okresie można rozwiązać umowę w każdym czasie. Przez wyrażenie »uzyskanie przez zakład pracy wiadomości« (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika» (wyrok SN z 28.10.1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977/5-6, poz. 100, z głosem J. Krzyżanowskiego, OSPiKA 1977/7-8, poz. 127).

W wyroku z 13.11.1997 r., I PKN 348/97 (OSNAPiUS 1998/16, poz. 479), Sąd N.wyższy uznał, że przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być niewątpliwa, a miesięczny termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg po sprawdzeniu wiadomości uzyskanej przez pracodawcę o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Pogląd taki był już wyrażony w orzecznictwie.

Termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyrok SN z 26.03.1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999/6, poz. 20).

W wyroku z 21.10.1999 r., I PKN 329/99 (OSNAPiUS 1998/21, poz. 625), Sąd Najwyższy podtrzymał wykładnię, że uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 k.p.) następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art.

3¹ § 1 k.p.).

Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne i informacje uzgadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z 21.10.1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001/5, poz. 155).

Oceny zachowania terminu z art. 52 § 2 k.p. należy dokonywać z uwzględnieniem daty zdarzenia, które zostało wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o

pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie daty zdarzeń późniejszych (wyrok SN z 17.02.1999 r., I PKN 576/98, OSNAPiUS 2000/7, poz. 262).

Termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg w momencie, w którym wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę uzyskał organ zarządzający jednostką organizacyjną, działający za pracodawcę na podstawie art. 3¹ § 1 k.p., a nie organ korzystający z jego doraźnego upoważnienia do rozwiązania stosunku pracy (wyrok SN z 7.12.1999 r., I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001/9, poz. 301).

Podobnie, zdaniem Sądu Najwyższego, art. 52 § 2 k.p. ustala termin niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika od czasu uzyskania przez pracodawcę dostatecznie skonkretyzowanych i sprawdzonych wiadomości. Przez pracodawcę należy rozumieć osobę, która ma kompetencje do podjęcia decyzji. Wiadomości uzyskane przez pracodawcę nie obejmują jedynie strony przedmiotowej negatywnego działania pracownika, lecz również dostateczną wiedzę o ciężarze naruszenia podstawowych obowiązków (wyrok SN z 5.06.2007 r., I PK 5/07, M.P.Pr. (...), s. 533).

Termin określony w art. 52 § 2 k.p. nie może być liczony od daty dowiedzenia się o wyrządzeniu szkody, jeżeli pracodawca wcześniej mógł sprawdzić informacje o

niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków (wyrok SN z 4.04.2000 r., I PKN 578/99, OSNAPiUS 2001/18, poz. 551).

Przewidziany w art. 52 § 2 k.p. miesięczny termin do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia rozpoczyna bieg od zawiadomienia o przyczynie uzasadniającej to rozwiązanie osoby lub organu zarządzającego zakładem w imieniu pracodawcy lub innej osoby upoważnionej do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy (wyrok SN z 11.04.2000 r., I PKN 590/99, OSNAPiUS 2001/18, poz. 558).

Z powyżej przedstawionego stanu nauki i orzecznictwa wynika, iż w tej sprawie tego terminu pozwany nie dochował.

3. naruszenie prawa procesowego tj. art. 328 § 2 k.p.c. w zakresie dotyczącym podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia. Tak sporządzone uzasadnienie wyroku, uchybia art.328 § 2 k.p.c., gdyż nie wskazuje w sposób jednoznaczny i jasny zarówno podstawy faktycznej jak i podstawy prawnej rozstrzygnięcia.

W dniu 26 stycznia 2018 roku pełnomocnik strony pozwanej złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pismem procesowym z dnia 2 marca 2018 roku pełnomocnik powódki wniósł o zwrócenie się do Prokuratury Rejonowej dla Łodzi -Śródmieścia w Ł. o załączenie do sprawy postanowienia z dnia 29 grudnia 2017 roku wydanego w sprawie I DS. 1893/2016 umarzającego postępowanie w sprawie oskarżenia powódki o popełnienie przestępstwa, z art. 231 k.k. w ramach wykonywanych obowiązków pracowniczych. Pełnomocnik powódki uzasadniał powyższy wniosek tym, że podczas postępowania w niniejszej sprawie zarówno pozwany jak i Sąd I instancji pomimo wniosku powódki, pominął ten dowód. Dodatkowo wskazał, że zarzuty podane przez pozwanego, stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (j.t. Dz. U z 2016 roku, poz. 902) nie znajdują potwierdzenia w prowadzonym postępowaniu karnym przez Prokuraturę Rejonową dla Łodzi -Śródmieścia w Ł..

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 21 marca 2018 roku pełnomocnik powódki poparł apelację i wniósł o uchylenie wyroku Sądu I instancji i przywrócenie powódki do pracy. Natomiast pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie.

Sąd Okręgowy w Łodzi po przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego poprzez załączenie postanowienia o umorzeniu postępowania w sprawie I DS. 1893/2016 ustalił i zważył co następuje.

Na wstępie zaznaczyć należy, że zgodnie z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Natomiast w art. 217 § 1 k.p.c. został zakreślony przez ustawodawcę termin przedstawienia faktów i dowodów. W świetle tego przepisu, strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swych wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wyniknąć z działania na zwłokę lub niezastosowania się do zarządzeń przewodniczącego i postanowień sądu. Dodatkowo w świetle uregulowań art. 381 k.p.c. strona, która powołuje w postępowaniu apelacyjnym nowe fakty lub dowody powinna wykazać, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji lub że potrzeba powołania się na nie wynikła później.

W niniejszej sprawie pełnomocnik strony powodowej na etapie postępowania apelacyjnego złożył wniosek o załączenie do sprawy postanowienia prokuratorskiego z dnia 29 grudnia 2017 roku wydanego w sprawie I DS. 1893/2016 umarzającego postępowanie w sprawie oskarżenia powódki o popełnienie przestępstwa, z art. 231 k.k. w ramach wykonywanych obowiązków pracowniczych na okoliczność braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (j.t. Dz. U z 2016 roku, poz. 902).

Sąd Okręgowy w celu wyjaśnienia zasygnalizowanej w apelacji kwestii dopuścił dowód ze wskazanego dokumentu tj. postanowienia z dnia 29 grudnia 2017 roku wydanego w sprawie I DS. 1893/2016. Z przedłożonego dokumentu

wynika, że Prokuratura Rejonowa dla Łodzi -Śródmieścia w Ł. postanowieniem z dnia 29 grudnia 2017 roku umorzyła postępowanie w sprawie przekroczenia w 2016 roku w Ł., w krótkich odstępach czasu w wykonaniu z góry powziętego zamiaru, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, obowiązków służbowy przez dwóch pracowników Wydziału Geologii i Koncesji Geologicznych w (...) i Ochrony (...) Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) związku z opracowywaniem przez pracowników w godzinach pracy, przy wykorzystaniu służbowego sprzętu dokumentacji dotyczącej projektu robót geologicznych i dokumentacji hydrologicznej dla interesantów (...), która stanowiła następnie podstawę do wyda przez Marszałka Województwa (...) na ich rzecz decyzji administracyjnych, czym działali na szkodę interesu publicznego tj. o czyn z art. 231 par. 2 kk. w zw. z art. 12 k.k.

Podkreślić należy, że - jak wynika z treści art. 11 k.p.c. - sąd w postępowaniu cywilnym związany jest wyłącznie ustaleniami wyroku karnego skazującego. Nie jest związany wyrokiem uniewinniającym ani - tym bardziej - prokuratorskim postanowieniem o umorzeniu postępowania. A co za tym idzie nie było podstaw, aby wskazany dokument stanowił uzasadnioną podstawę do oceny uchybień w zakresie wykonywanych obowiązków pracowniczych przez powódkę.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, że z przedłożonego dokumentu wynika, iż powódka była oskarżona o czyn z art. 231 § 2 k.k., który to przepis dotyczy kwestii nadużycia uprawnień przez funkcjonariusza publicznego. Oznacza to, że organy ścigania nie analizowały prawidłowość wykonywanych obowiązków pracowniczych przez pracownika, ale badał - i na tym się skupił - jedynie czy działania powódki wypełniły znamiona wynikające z dyspozycji wskazanego przepisu. Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Prokurator prowadzący doszedł do wniosku, że z uwagi na brak znamion czynu zabronionego postępowanie należało umorzyć. Jednocześnie w uzasadnieniu postanowienia wskazał, że miały miejsca uchybienia pracowników w ramach wykonywania zadań i obowiązków służbowych wynikających z zatrudnienia w Urzędzie. Podejmowane działania przez urzędników oraz ich ocena powinny być rozpatrzone w zakresie działań dyscyplinarnych oraz na podstawie przepisów wynikających z kodeksu pracy.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, że powołane przez stronę skarżącą postanowienie o umorzeniu śledztwa nie miało znaczenie dla niniejszego postępowania. W związku z tym dokument ten nie wiele wnosi do rozpoznania niniejszej sprawy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy stwierdził, że uzupełniające postępowanie dowodowe potwierdziło prawidłowość orzeczenia Sądu pierwszej instancji.

Przechodząc do meritum uznawać należy, że apelacja strony powodowej podlegała oddaleniu, chociaż zarzut naruszenia dyspozycji art. 52 § 2 k.p. okazał się zasadny.

Zauważyć należy, że powyższy przepis ustanawia regułę, zgodnie z którą 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.

Punktem wyjścia i odniesienia jest moment uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Nie wymaga się aby pracodawca pochopnie podejmował decyzję, która jednak musi być poprzedzona uzyskaniem wiadomości dostatecznie sprawdzonych. Pracodawca nie powinien działać "bezrefleksyjnie", jednak ponosi odpowiedzialność za naruszenie 52 k.p. Z drugiej strony nie powinno być zwłoki w sprawdzeniu tych informacji. Regulacja uwzględnia więc interes pracownika i pracodawcy. Bieg terminu liczy się od zakończenia procesu sprawdzającego wiadomość. Gdy pracodawca ma możliwość sprawdzenia informacji o niewłaściwym postępowaniu pracownika a tego nie czyni, to termin rozpoczyna bieg od powstania możliwości sprawdzenia informacji. Bieg miesięcznego terminu rozpoczyna się dopiero od chwili w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNP 2001 Nr 5, poz. 155).

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że "uzyskanie przez pracodawcę wiadomości" - w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. - oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (por. wyroki Sąd Najwyższego z 28 października 1976 r., I PRN 74/76; z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 111/97). Chodzi o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z 30 stycznia 1936 r., I C 2410/35; z 7 stycznia 1938 r., I C 703/37; z 17 października 1945 r., III C 698/45; z 13 maja 1998 r., I PKN 96/98).

Reasumując, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., I PKN 318/99), czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 1998 r., I PKN 5/98).

W orzecznictwie stwierdzano, że przez wyrażenie "uzyskanie przez zakład pracy wiadomości" (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., sygn. I PRN 74/76, zob. także wyrok z 21 października 1999 r., sygn. I PKN 318/99). Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego). Sprawdzenie to powinno nastąpić w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, które wypada wszcząć niezwłocznie a także sprawnie przeprowadzić. Obie te cechy zostały zaproponowane i przyjęte w orzecznictwie sądowym (por. np. wyrok z 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 5/98 oraz z 24 lipca 2009 r., sygn. I PK 44/09).

Powyższe oznacza, że pracodawca, który powziął wiedzę o niewłaściwym zachowaniu pracownika, w szczególności gdy jest ona wątpliwa i wymaga wyjaśnienia oraz ustaleń faktycznych, winien niezwłocznie podjąć czynności mające służyć wyjaśnieniu wątpliwości. Pracodawca nie może odwlekać wszczęcia działań służących sprawdzeniu wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia i tym samym wpływać na rozpoczęcie biegu terminu do rozwiązania umowy. Procedura wyjaśniająca winna być wszczęta bez zbędnej zwłoki, a postępowanie przeprowadzone szybko i sprawnie. W sytuacji zaś, gdy pracownik zarzuca dokonanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po terminie, na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania, że podjął w sposób niezwłoczny czynności zmierzające do wyjaśnienia zaistniałych wątpliwości i dochował terminu z art. 52 § 2 k.p.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Okręgowy stwierdza, że pozwany pracodawca naruszył cyt. wyżej przepis art. 52 § 2 k.p., a zarzucająca to apelacja jest w tym zakresie całkowicie uzasadniona. Z materiału dowodowego wynika, że do końca września 2016 roku Urząd Marszałkowski uzyskał informację co do opracowywania przez powódkę w godzinach pracy dokumentacji dotyczącej projektu robót geologicznych i dokumentacji hydrologicznej ujęcia wód podziemnych z wykorzystywaniem sprzętu pracodawcy przy wykonywaniu powyższych czynności niezwiązanych z obowiązkami służbowymi (przygotowywanie wniosków oraz dokumentacji dla interesantów na komputerze należącym do pracodawcy) czy też udział w procesie rozpatrywania spraw interesantów, dla których powódka sporządzała wnioski wraz z dokumentacją. Następnie po zakończeniu monitoringu D. Departamentu Kontroli i Skarg zarządził kontrolę doraźną w Wydziale, celem weryfikacji czy dokumenty edytowane na komputerze powódki wpłynęły do wydziału i były poddane odpowiedniej procedurze. Decyzja o przeprowadzeniu kontroli doraźnej zapadła pod koniec września 2016 roku, mimo, że pierwszy sygnał o nieprawidłowościach (anonim) pochodził z marca 2016 roku. Także ostatnia załączona kontrola komputerowych działań powódki kończy się na wrześniu 2016 roku. Pozwany nie wyjaśnił przekonująco dlaczego na czynności sprawdzające poświęcił aż ponad 5 miesięcy, skoro powódka naganne działania prowadziła właściwie przez ten cały okres czasu. Wydaje się, że już dwie takie kontrole powinny być wystarczające do podjęcia decyzji. Trudno zrozumieć dlaczego pozwany

umożliwił powódce prowadzenie kolejnych spraw poza formalnym trybem postępowania. Takie zachowanie ze strony pozwanego jest naganne, gdyż pozwany w ten sposób staje się niejako „współwinny” powstawaniu kolejnych projektów poza porządkiem proceduralnym uzasadniającym podejrzenie, że wadliwe zachowania powódki są akceptowane przez przełożonych.

W konsekwencji polecenie przeprowadzenia kontroli zostało skierowane do pracownika Departamentu Kontroli i Skarg M. J. (1) dopiero w październiku 2016 roku. W dniach 12 - 21 października 2016 roku w Wydziale Geologii i Koncesji Geologicznych w Departamencie (...) i Ochrony (...) powódki przeprowadzono kontrolę w oparciu o zebrany uprzednio materiał, na który składały się: spis spraw „Zatwierdzanie projektów robót geologicznych” za rok 2016, spis spraw „Zatwierdzanie dokumentacji hydrogeologicznych” za rok 2016, wybrane teczki sprawy dotyczące zatwierdzania projektów robót geologicznych oraz dokumentacji hydrogeologicznych z roku 2016.

Analizując chronologię powyższych zdarzeń uznać należy, że najwcześniej tj. na koniec września 2016 roku pracodawca miał wiedzę co do uchybień w pracy powódki czyli po zakończeniu procesu monitorowania zapisów z komputera powódki zaś najpóźniej na dzień 21 października 2016 roku tj. już w chwili zakończenia kontroli mającej na celu zweryfikowanie zapisów monitoringu z danymi zawartymi w dokumentach Wydziału. A więc najpóźniej na dzień 21 października 2016 roku pozwany miał już pewne dane co do nagannych zachowań powódki. Tymczasem notatka z wykonanych czynności została sporządzona dopiero w dniu 14 listopada 2016 roku. Czyli dopiero po trzech tygodniach. Pozwany nie wykazał natomiast dlaczego przedmiotowa notatka została sporządzona po tak długim czasie w sytuacji gdy niezbędne dane był już znane najwcześniej od końca września 2016 roku a najpóźniej w dniu 21 października 2016 roku. W żadnym wypadku nie można więc uznać, że postępowanie wyjaśniające zostało podjęte niezwłocznie i przeprowadzone sprawnie. Zdaniem Sądu Okręgowego, zakończenie monitorowania komputera powódki potwierdziło już po części stawiane powódce zarzuty zaś przeprowadzona w październiku 2016 roku kontrola jedynie je umocniła. W tej sytuacji nie sposób uznać, że złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 24 listopada 2016 roku nie nastąpiło z uchybieniem terminu jednego miesiąca. W ocenie Sądu Okręgowego, brak jest usprawiedliwienia dla rozciągniętych w czasie powolnych działań strony pozwanej, które doprowadziły do rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę dopiero w dniu 24 listopada 2016 roku.

Ponowić należy, że zachowanie takie nie zasługuje na aprobatę albowiem czyni ochronę przewidzianą przepisem art. 52 § 2 k.p. całkowicie iluzoryczną. Ponadto należy pamiętać, że pracownik nie może pozostawać przez tak długi okres czasu w „zawieszeniu” co do jego dalszych losów w firmie. Dlatego też ustawodawca w sposób świadomy i przemyślany określił jedynie miesiąc czasu jako wystarczający do wyjaśnienia przez pracodawcę okoliczności, które mogą dawać podstawę do zastosowania dość rygorystycznego sposobu zakończenia stosunku pracy zaś pracownikowi czas pozostawania w niepewności co do swojej sytuacji. Dlatego też obowiązkiem pracodawcy było przeprowadzenie sprawnego i szybkiego postępowania wyjaśniającego potwierdzającego stawiane zarzuty. Jak wynika z akt sprawy pozwany powyższemu obowiązkowi uchybił. Wprawdzie uchybienie terminowi nie jest nadmierne gdy przyjmiemy (na korzyść pozwanego) datę 21 października 2016 roku jako najpóźniejszą kiedy to pracodawca był zobligowany do podjęcia czynności w prowadzących do rozwiązania stosunku pracy, jednak nie zmienia to faktu, iż nastąpiło to po upływie zakreślonym przez ustawę terminie 1 miesiąca, skoro decyzja mogła zapaść (znacznie wcześniej a najpóźniej do końca października 2016 roku).

Przyznać należy - jak wskazują powyższe rozważania - zarzut naruszenia powyższej normy okazał się zasadny, jednak w efekcie końcowych rozstrzygnięć Sądu Rejonowego było prawidłowe w zakresie oddalenia żądania powódki przywrócenia jej do pracy.

Za zasadnością takiego rozstrzygnięcia przemawiają przyczyny, które legły u podstaw złożonego przez pracodawcę powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przyczyny te - co istotne niekwestionowane ani na etapie postępowania rozpoznawczego ani następnie apelacyjnego - stanowią poważne naruszenie obowiązków pracowniczych. Jawią się w odbiorze społecznym jako korupcyjogenne. Dlatego też zdaniem Sądu drugiej instancji należało skorzystać z dyspozycji art. 8 k.p. Przepis ten upoważnia sąd w każdej sprawie do oceny w konkretnym stanie faktycznym możliwości pozbawienia działania lub zaniechania prawa do ochrony. Należy w tym miejscu

stwierdzić, że możliwość zastosowania przepisu art. 8 k.p. do przekroczenia terminu zawitego z art. 52 § 2 k.p. nie jest bezsprzecznie oczywista. Problem ten był wcześniej uregulowany w art. 62 k.p. Przepis ten stanowił, że jeżeli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione, lecz nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących formy pisemnej (art. 30 § 3), terminu jej rozwiązania, gdy przekroczenie terminu było nieznaczne (art. 52 § 2), wymaganego trybu postępowania (art. 52 § 3 i art. 53 § 4) lub podania przyczyny rozwiązania umowy (art. 54), komisja może oddalić wnioski o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, o ile jego uwzględnienie byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Przepis ten utracił jednak moc obowiązującą z dniem 2 czerwca 1996 r. Tak więc w chwili obecnej stan prawny jest taki jak przed wejściem w życie kodeksu pracy. W okresie tym problem stosowania konstrukcji nadużycia prawa do terminów давności budził podstawowe kontrowersje (zob. A. Malanowski: Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy, Warszawa 1972, s. 148 i nast.). Sąd Najwyższy przyjmował wtedy, że powoływanie się przez pracownika na upływ miesięcznego terminu nie może być kwalifikowane jako nadużycie prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1966 r., I PR 509/66, OSNC 1967 Nr 5, poz. 97). Zdaniem Okręgowego a także Sądu Najwyższego w obecnym stanie prawnym możliwe jest jednak oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie w oparciu o art. 8 k.p. Ocena ta należy do sądu i jest zawsze uzależniona od okoliczności faktycznych każdej sprawy. Sąd Najwyższy już wielokrotnie przyjmował możliwość zastosowania art. 8 k.p. pomimo upływu miesięcznego terminu do rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę. W wyroku z dnia 22 września 2004 r., I PK 466/03 (niepubl.) stwierdzono, że jeżeli ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jest przez kierownika zakładu pracy świadomie tolerowane i dopiero jego następca, po przeprowadzeniu kontroli wewnętrznej, dokonuje niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, to powoływanie się pracownika na upływ miesięcznego terminu może być kwalifikowane, jako nadużycie prawa. Podobny, co do zasady, pogląd został też wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2003 r., I PK 427/02 (OSNP 2004, Nr 19, poz. 330).

Stwierdzić należy, że jeżeli rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione, ale nastąpiło z nieznacznym naruszeniem terminu z art. 52 § 2 k.p. sąd może oddalić roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, jeżeli stałoby to w sprzeczności z art. 8 k.p. W takim przypadku sąd powinien uzasadnić dlaczego przekroczenie terminu uznano za nieznaczne oraz z jakich przyczyn uwzględnienie powództwa pozostawałoby w sprzeczności z art. 8 k.p.

Skoro zarzut trzeci apelacji jako nieuzasadniony nie może stanowić podstawy rozważań Sądu Okręgowego, dlatego należało wnioskować, że w rozstrzyganej sprawie Sąd Rejonowy poprawnie przyjął i uzasadnił, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę były uzasadnione, zachowano właściwą formę i treść. Z tego powodu możliwe było oddalenie apelacji z powołaniem się na przepis art. 8 k.p. Istotnym jest również to, że ciężkość naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz stopień zagrożenia interesów pracodawcy były bezsporne i nie był kwestionowany w apelacji. Nie budzi wątpliwości, że konstrukcja nadużycia prawa może być stosowana z dużą ostrożnością i umiarem w wyjątkowo uzasadnionych przypadkach. Zdaniem Sądu Okręgowego ocena całokształtu okoliczności faktycznych sprawy uzasadniała oddalenie roszczeń powódki pomimo naruszenia terminu do rozwiązania z nią umowy o pracę z powołaniem się na art. 8 k.p.

Skoro bowiem powódka w apelacji nie kwestionuje zarzucanej jej roli wykonywania projektów poza normalnym trybem ich wpływania i oceniania, co rzeczywiście mogło wywoływać wątpliwość co do rzetelności urzędniczej powódki to Sąd Okręgowy związany jest tymi ustaleniami jako wiążącymi i bezspornymi. Wprawdzie powódka sygnalizowała w apelacji, że nie udowodniono w jej działaniach elementów korupcyjnych to jednak rażąco narusza podstawowe obowiązki zawodowe urzędnik (wysokiego szczebla a więc także oceniany przez podwładnych jak i petentów) jeżeli swoim zachowaniem rodzi uzasadnione przeświadczenie, że jedni petenci mają bardziej ułatwiony (szybszy i bezproblemowy) dostęp do rozpoznania ich sprawy a inni takiej szansy nie mają. Takie zachowania powódki jak przyjmowanie wniosków poza biurem podawczym urzędu czy pomoc w ich opracowaniu z wymianą prowadzonej korespondencji tylko z niektórymi petentami musi prowadzić do uzasadnionego podejrzenia, że powódka wykonuje swoje obowiązki w sposób nierzetelny. Ocena takiego wykonywania pracy przez powódkę zasługuje na uznanie za rażąco naganne. Skoro skarżąca w apelacji nie podważa tych ustaleń a jedynie termin do wręczenia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia to nieznaczne przekroczenie tego terminu nie może stanowić usprawiedliwiającego

zarzutu zachowania powódki. Dlatego niezrozumiałym, tak w ocenie patentów ale też i pracowników urzędu, byłoby tolerowanie zachowania powódki poprzez przywrócenie jej do pracy w sytuacji gdy pozwany tylko dopuścił się niezrozumiałej opieszałości w prowadzeniu postępowania wyjaśniającego.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust.1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz.1804 ze zm. - w brzmieniu obowiązującym od dnia 13 października 2017 roku do dnia 29 stycznia 2018 roku), ponieważ apelacja strony powodowej w całości okazała się nieuzasadniona.

Przewodnicząca Sędziowie

E.W.

Z: odpisy doręczyć pełnomocnikom stron składającym wnioski o doręczenie uzasadnienia.