

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy, wyrokiem z dnia 18 maja 2021 r. w sprawie o sygn. akt IV P 171/19 w sprawie z powództwa L. K. przeciwko Gminnemu (...) (...) w Z. o przywrócenie do pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przywrócił powódkę L. K. do pracy w pozwanym Gminnym (...) (...) w Z., na poprzednich warunkach.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka L. K. została zatrudniona w pozwanym (...) (...) w Z. od 1 marca 2003 r.; najpierw pracowała na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, a następnie od 1 czerwca 2005 r. na czas nieokreślony, gdzie zajmowała różne stanowiska pracy. Od 2009 r. była zatrudniona na stanowisku inspektora. Przeszła różne szkolenia, związane z wykonywaną pracą. Jej przełożoną przez cały ten okres czasu była kierownik jednostki A. U., które to obowiązki pełniła do dnia 21 grudnia 2020 r.

Pozwany (...) (...) w Z. jest małą jednostką organizacyjną, która zatrudniała niewielu pracowników, którzy to, również jak powódka, podlegali bezpośrednio kierownikowi. Powódka pracowała w D. Świadczeń. W ostatnim okresie czasu z powódką tożsame częściowo czynności związane z przyznawaniem świadczeń wykonywała zatrudniona na zastępstwo, jako pomoc administracyjna A. T. (1), którą to powódka doszkalala w wykonywaniu obowiązków. Obie pracownice wykonywały swoje obowiązki z jednym pokojem. Wcześniej powódka pracowała z inną pracownicą M. M. również zatrudnioną jako pomoc administracyjna. Pozwany ma siedzibę w tym samym budynku co Urząd Gminy.

Powódka i A. T. (2) pracę miały podzieloną na rejony, gdzie każda obsługiwała zasadniczo przydzielony jej rejon, jednakże wykonywały również wzajemnie czynności w swoich sprawach, kiedy którejś z nich nie było czy nie mogła wykonać czynności. Przełożona powódki A. U. nie zgłaszała do jej pracy zasadniczo zastrzeżeń, choć zdarzały się uchybienia. Nie stosowała wobec niej kar porządkowych. W aktach osobowych powódki jest sporządzona notatka służbowa przez A. U., iż powódka w dniu 12 lutego 2016 r. odmówiła pokwitowania przyjęcia polecenia służbowego. Innych uwag do jej pracy i wykonywania obowiązków nie ma, w tym również niewłaściwego traktowania i odnoszenia się do przełożonej.

Do obowiązków powódki należało prowadzenie spraw - postępowań administracyjnych w zakresie: świadczeń rodzinnych, wychowawczych, z funduszu alimentacyjnego, podejmowania działań wobec dłużników alimentacyjnych, stypendiów socjalnych, karty Dużej Rodziny, świadczeń pielęgnacyjnych, prac społeczno-użytecznych, świadczeń rodzicielskich, sporządzania miesięcznych, kwartalnych i rocznych sprawozdań rzeczowo-finansowych, sporządzania zapotrzebowania na środki finansowe miesięczne, kwartalne i roczne, prowadzenia ksiąg inwentarzowych, ubezpieczenie mienia pozwanego, sporządzanie sprawozdań rocznych z zasobów pomocy społecznej i zamówień publicznych, prowadzenie książki korespondencyjnej, odbieranie poczty e. mailowej i przekazywanie jej kierownikowi, przyjmowanie i koordynowanie rozpatrywania skarg i wniosków. Czynności związane z prowadzeniem powyższych spraw – postępowań wiązały się z przyjmowaniem wniosków od osób zainteresowanych przyznaniem świadczeń, gromadzeniem stosownej dokumentacji, opracowywaniem projektów wydawanych przez pozwanego w tym zakresie decyzji administracyjnych, które następnie przedstawiała przełożonej do podpisu. Wprowadzania danych do systemu komputerowego, prowadzenia akt spraw, zapewnienia aktualnych wywiadów kuratorskich, sporządzanych przez pracowników socjalnych pozwanego, o których im przypominała. Po otrzymaniu podpisanej przez przełożoną decyzji zobowiązana była do jej doręczenia stronie. Spoczywał na niej również obowiązek pełnego udzielania informacji osobom ubiegającym się o te świadczenia, współdziałania z innymi jednostkami realizującymi ustawę o pomocy osobom uprawnionym do alimentów oraz świadczeń rodzinnych, udzielania informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępniania dokumentów znajdujących się w posiadaniu jednostki, jeżeli prawo tego nie zabraniało, prowadzenia rejestrów spraw związanych z wykonywaniem zadań w sprawie świadczeń, terminowego sporządzania sprawozdań rzeczowo-finansowych oraz planowania zadań realizowanych

ze środków budżetu państwa oraz budżetu gminy w zakresie przyznanych świadczeń, prowadzenia spraw związanych ze zgłaszaniem osób do Krajowego Rejestru Dłużników, wystawiania upomnień i tytułów wykonawczych, uzgadniania z księgowością stanu należności zobowiązań dłużników alimentacyjnych, okresu ubezpieczeniowego osób ubiegających się o świadczenia pielęgnacyjne, terminowego sporządzania list wypłat oraz przelewów dla osób otrzymujących świadczenia, terminowego podejmowania wszystkich czynności administracyjnych określonych w ustawie o pomocy osobom uprawnionym do alimentów i świadczeń rodzinnych, prowadzenia dokumentacji zgodnie z ustawą o pomocy osobom uprawnionym do alimentów i świadczeń rodzinnych oraz innych aktach dotyczących prowadzenia w/w spraw, systematycznej obsługi programów informatycznych, rozpowszechniania informacji, komunikatów, wyjaśnień w sprawie świadczeń rodzinnych, funduszu alimentacyjnego, dłużników alimentacyjnych na tablicy informacyjnej (...), przyjmowania, wysyłania i rozdzielania korespondencji elektronicznej na zewnątrz i wewnątrz Ośrodka, przygotowywania szaf do przechowywania dokumentacji (...) (m.in. oznaczenie półek do przechowywania akt) zgodnie z Polityką (...) oraz Instrukcją Kancelaryjną, przechowywania dokumentów w oznakowanych teczkach i segregatorach, zgodnie z Instrukcją Kancelaryjną i Polityką (...) w wyznaczonych szafach na oznakowanych półkach, wystawiania not obciążeniowych, zaświadczeń w sprawach świadczeń rodzinnych, funduszu alimentacyjnego, dłużników alimentacyjnych oraz ich ewidencjonowania, prowadzenia spraw związanych z inwentaryzacją, spisem z natury w (...), prowadzenia ksiąg środków trwałych i pozostałych środków trwałych, wartości materialnych i prawnych, prowadzenia spraw związanych z likwidacją środków trwałych i materialnych, prowadzenie dziennika spraw wychodzących i przychodzących poczty elektronicznej, terminowego ubezpieczenia samochodu (...), prowadzenie spraw związanych z archiwizacją dokumentów (...), przygotowania Instrukcji Kancelaryjnej (...) oraz nadzoru nad prawidłowym stosowaniem i aktualizowaniem w/w Instrukcji, kierowania samochodem osobowym pozwanego, utrzymaniem go w pełnej sprawności i szeregu innych obowiązków w tym zakresie, dbałości o bezpieczeństwo powierzonych mu do przetwarzania, archiwizowania lub przechowywania danych zgodnie z obowiązującą w Ośrodku (...) w szczególności: ochroną danych przed dostępem osób nieupoważnionych, przypadkowym lub nieumyślnym zniszczeniem, utratą lub modyfikacją, ochrony nośników magnetycznych i optycznych oraz wydruków komputerowych przed dostępem osób nieupoważnionych oraz przed przypadkowym zniszczeniem. Utrzymania w tajemnicy powierzonych identyfikatorów, haseł, częstotliwość ich zmiany oraz szczegółów technologicznych systemów. Dbłości o wykonywanie zadań jednostki i innych zadań zleconych przez kierownika.

W okresie wcześniejszym pracownicy pozwanego doręczali wydawane decyzje administracyjne drogą pocztową czy przez określonych pracowników. W pewnym okresie czasu powódka, jak i pozostali pracownicy pozwanego odstąpili od takiej formy doręczeń, gdyż zaczęli wzywać telefonicznie strony, których dotyczyła wydana decyzja, aby stawiły się u pozwanego, po jej odbiór. Nie wysyłano więc ich wówczas drogą pocztową, chyba że było wiadomo, iż petent i tak nie stawi się po jej odbiór. Wówczas to była ona doręczana za pośrednictwem poczty. Kiedy strona pomimo wezwania po odbiór decyzji nie przychodziła po nią wówczas dzwoniło ponownie do niej, ewentualnie wysyłano drogą pocztową. Kierownik pozwanego A. U. wiedziała o tej praktyce i ją aprobowwała. Wiązało się to również z oszczędnością środków finansowych jednostki, zwłaszcza że w ostatnich latach obowiązków pracownikom przybywało. Nie kontrolowała pracowników czy w każdym wypadku nastąpiło faktycznie doręczenie decyzji stronie. Po zwolnieniu powódki pracownicy zostali zobowiązani do doręczania decyzji stronom za pośrednictwem poczty.

W niektórych ze spraw, prowadzonych przez powódkę, nie została opłacona składka na ubezpieczenie zdrowotne stron, co należało do kompetencji A. U., a nie powódki. A. U. odmawiała jej odprowadzenia, pomimo decyzji, również, radcy prawnego. Składka została odprowadzona, kiedy kolejny prawnik powiedział, iż należy ją uiścić.

Relacje, pomiędzy kierownikiem pozwanego A. U., a podległymi jej pracownikami, nie były prawidłowe, w tym, również, z powódką. Dotyczyło to również niektórych pracowników Urzędu Gminy Z.. Pracownicy pozwanego bali się przełożonej, gdyż kiedy była w gorszym humorze niewłaściwie ich traktowała. Potrafiła powiedzieć do nich, iż mają problemy z myśleniem, osoby które nie znają się na pracy należy wyeliminować, zostaną zwolnione. Zarzucała im brak wiedzy oraz stosownych kompetencji, co mówiła nie tylko do nich, ale również pracowników Urzędu Gminy w Z., pracujących po sąsiedzku, którzy przekazywali pracownikom pozwanej uzyskane informacje. Słyszeli

oni również z racji pracy w tym samym budynku podniesione głosy na korytarzu czy też płaczących pracowników. Zdarzało się, że przełożona zwracała im uwagę również w obecności petentów. A. U. mówiła, że wszystko powinni sami wiedzieć. Niewłaściwie się do nich odnosiła. Nie udzielała pracownikom, również, jako przełożona stosownej wiedzy, pomocy potrzebnej w wykonywanych przez nich obowiązkach. Pracownicy bali się, więc, również, prosić ją o jakąkolwiek pomoc, gdyż wiedzieli, że będzie to źle odebrane i spotkają się z niewłaściwym ich potraktowaniem. Nie chcieli, bowiem, tego. Przerzucała też, czasami, na pracowników załatwienie różnych spraw służbowych. Czasami, po rozmowie, więc, z przełożoną płakali, w tym również powódka, którą czasami traktowała surowiej, co zauważali pracownicy Urzędu Gminy Z.. Zdarzało się, iż atakowała ją publicznie, gdzie wytykała jej brak kompetencji i krzyczała na nią. Jesienią 2019 r. powódka zwróciła się do przełożonej o przyznanie jej świadczenia odnośnie wniosków (...), które otrzymała w kwocie 2,95 zł od wniosku, choć w innych Gminach pracownicy otrzymali po 8 zł. Kiedy powódka zapytała dlaczego otrzymała taką należność, dowiedziała się, iż może iść pracować w innej jednostce, jak jej to nie odpowiada. Przełożona przestała, również, zwracać się do niej o przekazywanie wpływających do jednostki e. maili, które powódka, zgodnie z zakresem obowiązków, jej dotychczas przekazywała. O e – maile, zaczęła prosić A. T. (1). Kiedy A. U. była w dobrym humorze potrafiła przyjść do pokoju określonego pracownika na rozmowę, gdzie była miła i opowiadać długo o jakiś sprawach niezwiązanych z pracą, dotyczących również jej życia prywatnego, przez co pracownik nie mógł wykonać swoich obowiązków. Zdarzało się, iż niektórzy z pracowników, kiedy dochodziło do zaostrzenia negatywnych zachowań A. U. względem nich, chodzili na skargi do ówczesnego wójta Gminy Z., który to był z powódką skoligacony. Pełnił on wówczas rolę mediacyjną ze swej strony. Powódka odczuwała, iż przełożona uważa ją w związku z powyższą relacją z wójtem za prowodyra tych skarg, co wpływało właśnie na ich relacje, negatywne nastawienie przełożonej, gdzie wyczuwalny był między nimi konflikt. A. U. po rozmowie z wójtem, jej przełożonym, zaprzestawała na pewien czas swoich negatywnych zachowań wobec pracowników. Po pewnym czasie jednak ponownie zachowanie jej ulegało pogorszeniu, co znowu przekładało się na jej niewłaściwie relacje z pracownikami, którzy nigdy nie wiedzieli jak zachowa się względem nich przełożona. Czuli się zastraszeni. Powódka była lubiana w miejscu pracy, służyła wiedzą i pomocą nowym pracownikom. Do niej, również, odsyłała na naukę przełożona nowych pracowników. Powódka nie zachowywała się nieodpowiednio względem przełożonej.

W listopadzie 2019 r. A. U. stwierdziła, iż powódka nie doręczyła decyzji stronom, gdyż pomimo telefonicznego wezwania strony celem jej odbioru, strona nie stawiała się. Decyzji takich było, wówczas, siedem, w tym, również, z lutego 2019 r. Powódka pomimo nie stawiania się stronom, po odbiór decyzji i dzwonienia do nich nie podjęła ze swej strony dalszych czynności, pomimo upływu czasu, związanych z ich doręczeniem w inny sposób. A. U. zdecydowała więc o kontroli powódki, jak również kontroli A. T. (1), która nosiła jej dokumentację prowadzonych przez nich postępowań.

W dniu 29 listopada 2019 r. w godzinach rannych A. U. wezwała do siebie powódkę, jak wskazała, celem omówienia dokumentów, które leżały w nieładzie na jej biurku. Dokumentów tych nie okazała powódce. Podniosła z biurka jakiś dokument i powiedziała do powódki, iż nie zgadza się jej data. Nie wiadomo jakiej to sprawy - strony dotyczyło. Następnie wskazała wniosek o świadczenie wychowawcze i powiedziała, że brakuje w aktach metryczki. Nie wiadomo jakiej to sprawy - strony dotyczyło. Potem wzięła dokument, który nie należał do powódki, gdyż był na nim, jak zauważyła podpis innego pracownika. Nie wiadomo jakiej to sprawy - strony dotyczyło. Przełożona nie wskazała jej tego. Następnie okazała wniosek, który dotyczył świadczenia osoby o nazwisku K., który był bez akt sprawy i powiedziała powódce, iż mają się znaleźć akta sprawy dotyczące tej osoby. Powódka poszła więc po akta tej sprawy.

Po pewnym czasie A. U. poszła do powódki i powiedziała o dyscyplinarnym zwolnieniu z pracy i wręczyła jej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka zapoznała się z pismem i odmówiła jego pokwitowania. Wskazała, iż nie było żadnej kontroli. A. U. poszła więc po pracownika Urzędu Stanu Cywilnego, w obecności którego przekazała ponownie powódce pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp, gdzie jako przyczynę uzasadniającą wskazano rażące naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków ciążących na niej jako na pracowniku samorządowym. W myśl art. 24 ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, do jej podstawowych obowiązków należało przestrzeganie przepisów prawa, a także wykonywanie zadań sumiennie i sprawnie. Była ona upoważniona

do prowadzenia postępowań administracyjnych w sprawach pozostających w zakresie działania (...) (...) w Z.. Kontrola przeprowadzona w dniach 15 i 18 listopada 2019 r. wykazała, iż powódka prowadziła postępowania w sposób wadliwy, naganny, w tym z naruszeniem przepisów proceduralnych wskazanych powódce przez pracodawcę. Sposób prowadzenia postępowań, w tym zaniechania obligatoryjnych czynności procesowych świadczy, iż powódka rażąco naruszyła ciążące na niej obowiązki. W związku z tym pozwany utracił do powódki zaufanie i dalsze zatrudnianie może go narazić na nieprawidłowości w działaniu i odpowiedzialność z tym związaną. Pouczono o prawie odwołania do Sądu. Podczas wręczania powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przełożona A. U. nie rozmawiała z powódką jakie to dokładnie przyczyny wskazane w treści oświadczenia w postaci naruszenia podstawowych przez nią obowiązków pracowniczych miały miejsce z jej strony i złożyły się na wskazaną w piśmie przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę i których dokładnie dotyczą spraw.

Powódka nie otrzymała, również, żadnego pisma, które było wynikiem przeprowadzonej przez przełożoną kontroli. W dniu 29 listopada 2019 r. A. T. (1) nie była obecna w pracy. Wcześniej złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pracowała jeszcze w grudniu 2019 r. Przełożona, A. U., zwróciła jej uwagę, iż nie wykonuje prawidłowo swojej pracy. Nie zapoznała ją z dokumentacją z kontroli. Została zobowiązana do doręczania decyzji stronom.

Pozwany przedłożył, wraz z odpowiedzią na pozew, pismo zatytułowane „Notatka z przeprowadzonej kontroli stanowiska pracy, pracownika zatrudnionego, jako inspektor w dziale świadczeń (...) w Z. w dniach 15 - 18 listopada 2019 r., gdzie na pierwszej stronie jest naniesiona data 29 listopada 2019 r., jako data jego sporządzenia. Na ostatniej stronie tego dokumentu znajduje się podpis kierownika A. U., gdzie została naniesiona już inna data, to jest 29 listopada, ale 2020 r. W treści tego pisma A. U. wskazała, iż w okresie objętym przeprowadzoną kontrolą oraz podczas przeprowadzania czynności kontrolnych stwierdzono, iż inspektor D. świadczeń (...) w Z. przechowywał w swoim biurku oryginały podpisanych przez niego decyzji administracyjnych przyznających różne świadczenia wraz z wnioskami i wymaganą dokumentacją, w tym orzeczenia o niepełnosprawności, zaświadczenia lekarskie kobiet w ciąży, a także różne inne dokumenty klientów (...), w tym informacje od komornika, np. o wysokości zadłużenia, zajęciu wynagrodzenia, wnioski o przyznanie Karty Dużej Rodziny, zwrotki - potwierdzenia odbioru różnych pism (...). Ponadto po przejrzeniu znalezionej dokumentacji i przejrzeniu wrywkowo 5 teczek świadczeń rodzinnych stwierdzono, iż pracownik prowadził postępowania w sposób wadliwy, naganny z naruszeniem przepisów proceduralnych. Do notatki tej załączył tabele mającą obejmować 98 skontrolowanych spraw na stanowisku inspektora, przy których wskazał w rubrykach nr sprawy; prawidłowość prowadzenia akt tej sprawy, w tym czy umieszczono dokumenty z postępowania np. wnioski, wywiady, postanowienia, decyzje; potwierdzenie czy w sprawie zostały podjęte działania mające na celu zachowanie spraw określonych w art. 10 kpa; potwierdzenie czy w sposób prawidłowy doręczono decyzje stronie, oraz uwagi.

Powódki nie zapoznano z treścią tej notatki, nie mogła więc odnieść się więc do stawianych w niej zarzutów. Otrzymała ją z odpowiedzią na pozew, z początkiem 2020 r. Przyznała, iż siedem nie doręczonych decyzji przechowywała w odrębnej teczce.

Powódka nie miała bałaganu na stanowisku pracy. W biurku trzymała pudełko ze wzorami wniosków.

W ocenie Sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który Sąd dokonał ustaleń faktycznych, jest wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. Nie jest on, również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony. W zakresie, w jakim zgromadzone dowody, nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom lub też nie miały one żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Do okoliczności spornych, Sąd odniesie się poniżej.

W oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesłankami takiego rozwiązania jest wina pracownika oraz ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków.

Rozwiązanie umowy na tej podstawie jest możliwe jedynie z winy pracownika, a więc zachowania się w postaci działania bądź zaniechania, które nosi znamiona winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Oprócz bezprawności zachowania pracownika koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 kp jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania. W pojęciu, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, mieści się, więc, wina umyślna oraz rażące niedbalstwo, stanowiące rodzaj winy nieumyślnej wyrażający się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania. Koniecznym jest też, aby miało miejsce obiektywne zagrożenie interesów pracodawcy. Jest to nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i powinien być stosowany wyjątkowo. Przyczyna tego rozwiązania umowy, powinna być uzasadniona szczególnymi okolicznościami, która przesądza, że spór toczy się w granicach tego zarzutu i pracodawca traci możliwość powoływania się na inne okoliczności nie wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, które mogłyby uzasadniać zastosowanie trybu z art. 52 kp - wyrok SN z 3 września 1980 r. I PRN 86/1980. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie, stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 56 kp. Podanie przyczyny oznacza konieczność wskazania konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę. Opis przyczyny powinien umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z 14 maja 1999 r. I PKN 47/99 SN stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - art. 30 § 4 kp. Jednakże konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać również z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę, jak wynika z wyroku SN z 2 września 1998 r. I PKN 271/98. Podanie, w treści wypowiedzenia, zarzutu niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków, nie stanowi wystarczającego wskazania przyczyny - wyrok SN z 1 października 1997 r. I PKN 315/97 - K. J. E. M., K. J., Komentarz do Kodeksu pracy, LEX/el. 2021 art. 30, chyba że pracownik został z nimi zapoznany w inny sposób. Omawiany przepis art. 52 §1 pkt 1 kp nie wskazuje, aktualnie, przykładów przewinień pracowniczych, które uzasadniają niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, pozostawiając to ocenie pracodawcy, co podlega następnie wskazanej kontroli przez Sąd. Przy czym, Sąd nie jest związany oceną zakładu pracy, uznającą zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wystarcza również, iż zawinione działanie pracownika powoduje samo zagrożenie interesów pracodawcy. Nie musi ono doprowadzać do powstania szkód majątkowych. Koniecznym jest, jednak, dokładne sprecyzowanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy, co podnoszono, aby pracownik wiedział, z jakich przyczyn pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę.

Podnieść należy przede wszystkim, iż podstawowym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy, określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego oznaczonym, co wynika wprost z art. 22 kp, a więc świadczenie pracy. Treść tak sformułowanego obowiązku pracy precyzuje przepis art. 100 § 1 kp, odnosząc się do jej jakościowego elementu, przez obowiązek wykonywania jej w sposób sumienny i staranny oraz stosowania się do poleceń przełożonych, dotyczących pracy, które nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Natomiast, w § 2 tego przepisu, wymienione są najważniejsze obowiązki spoczywające na pracowniku np. dbałości o dobro zakładu pracy, chronienie mienia, przestrzeganie zasad współzycia społecznego, które nie zawierają też jednak pełnego katalogu. Przepis ten ma więc charakter ogólny, gdyż określa tylko niektóre z obowiązków pracownika. Dodatkowym uzupełnieniem obowiązków pracownika, mogą być powołane przez pozwanego przepisy, wskazane powyżej, ciężące na powódce, jako pracownika samorządowym, których to Sąd, w żadnym razie, nie neguje.

W niniejszej sprawie, niespornym jest, iż powódka była zatrudniona u pozwanego, na podstawie umowy o pracę na stanowisku inspektora, zgodnie ze wskazanym powyżej zakresem obowiązków, a zwłaszcza, iż do powódki należało prowadzenie postępowań administracyjnych, w ramach których opracowywała projekty decyzji w zakresie przyznania określonych świadczeń, które po podpisaniu przez przełożoną wymagały następie doręczenia jej przez powódkę stronie, co wymagało również stosowego odzwierciedlenia w prowadzonych przez nią aktach, teczkach według określonych również przepisami zasad. Gromadziła również wymagane dokumenty, które były konieczne dla wydania decyzji, jak również miała obowiązek prowadzenia akt spraw.

Pozwany, również, rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, powołując się na ciężkie i zawinione przez nią naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jako pracownika samorządowego, co miało polegać na tym, iż powódka prowadziła postępowania wadliwie, nagannie, w tym z naruszeniem przepisów proceduralnych wskazanych powódce przez pracodawcę. Sposób prowadzenia przez nią postępowań, w tym zaniechania obligatoryjnych czynności procesowych świadczy, iż rażąco naruszyła ciężące na niej obowiązki. W związku z tym pozwany utracił do niej zaufanie i dalsze jej zatrudnianie może go narazić na nieprawidłowości w działaniu i odpowiedzialność z tym związaną, co wskazano powyżej.

Podnieść należy, iż Sąd wskazał powyżej przesłanki, a więc sytuacje w jakiej to pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, a więc w taki sposób, jak to pozwany uczynił wobec powódki. W trybie tym, jak wskazano pracodawca może rozwiązać umowę o pracę kiedy to ze strony pracownika dochodzi do zachowań, które stanowią ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, z winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa. Wskazano również, jakim to wymogom winno czynić wręczone pracownikowi pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, co wynika również ze stanowisk stron reprezentowanych w niniejszej sprawie, a przytoczonych powyżej. Koniecznym jest bowiem dokładne sprecyzowanie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy, aby pracownik wiedział i rozumiał z jakich przyczyn pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę, gdzie pozwany wskazał powoływane prowadzenie postępowań administracyjnych przez powódkę w sposób wadliwie rażący, co przytoczono powyżej. W treści tego oświadczenia, co podnosiła powódka, pozwany nie wskazał jednak konkretnej przyczyny czy też przyczyn - zdarzeń, zachowań powódki – zaniechań, zaniedbań itp. uzasadniających takie rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Była więc ona określona ogólnikowo, jak podnosiła. Wskazany przez niego zarzut dotyczący naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegający na wadliwym prowadzeniu przez nią postępowań administracyjnych nie określał bowiem jakie to wadliwe zachowania z jej strony polegające na (wadliwym) prowadzeniu postępowań miały miejsce i legły u podstaw wręczenia jej rozwiązania umowy o pracę, jak również których to postępowań one dotyczyły. Podnieść należy, iż zdaje się to niesporne między stronami. Pozwany, bowiem, w odpowiedzi na pozew, jak również w dalszych swoich pismach oraz stanowisku wskazywał, iż zarzuty te były jednak dokładne znane powódce. Przed wręczeniem jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę kierownik A. U. przedstawiła jej wyniki przeprowadzonej kontroli, gdzie wskazała nieprawidłowości i skutki prowadzonych przez nią postępowań administracyjnych w oparciu o akta i dokumenty będące w posiadaniu powódki, które to były jej znane, a co potwierdzą dokumenty z kontroli i rejestry spraw, jak i będzie wynikać z zeznań świadków. Podtrzymał to stanowisko, również, w toku dalszego postępowania. Podnieść należy, iż powyżej przytoczone stanowisko pozwanego wskazuje wprost, iż dopełnienie przez pozwanego wymogu dokładnego określenia w piśmie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z powódką miało zostać dokonane ustnie w następstwie przedstawienia jej wyników z kontroli przez przełożoną. Dokładnie określenie przyczyny miało być jej więc znane, gdyż dotyczyło, również, spraw, przez nią, prowadzonych. Miało to nastąpić, jak podnosił pełnomocnik pozwanego, przed wręczeniem jej pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, co nastąpiło później. W tym stanie rzeczy, wobec zajęcia tego typu stanowiska, pozwany również przyjmował, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką była na piśmie określona ogólnikowo, niekonkretnie, zaś doprecyzowanie tych przyczyn, miało mieć miejsce w formie ustnej.

Niesporne jest, iż do rozmowy pomiędzy powódką i jej przełożoną A. U. faktycznie doszło w tym dniu i miało to miejsce znacznie wcześniej. Każda z nich przedstawiła jednak odmienne przebieg zdarzenia. Pozwany, jak wynika z jego pisma, nadaje rozmowie tej określoną treść, mającą korespondować w treści przedłożonej pisemnej notatki z kontroli, do czego Sąd odniesie się szerzej poniżej. Przede wszystkim podkreślić należy, iż przedstawiona w niniejszej sprawie notatka z przeprowadzonej przez kierownika A. U. kontroli w formie pisma zatytułowanego „Notatka z kontroli”, które zostało złożone z odpowiedzią na pozew, z początkiem 2020 r., po otrzymaniu w styczniu 2020 r. odpisu pozwu powódki. Niespornym jest, iż powódki nie zapoznano z treścią tego pisma zawierającego prawie sto spraw - 98, mających stanowić przedmiot kontroli, gdzie w tabelach wskazano konkretne sprawy i mające być stwierdzone przez przełożoną uchybienia powódki w prowadzonych przez nią postępowaniach, których nie można co do zasady bagatelizować. Powódka jednak nie otrzymała wskazanego pisma mającego być notatką z kontroli, choć miało być sporządzone w tym czasie, a bieżąco z kontrolą, jak twierdziła przełożona powódki, potwierdzając

jednocześnie, że owa notatka nie została przekazana powódce. Powódka nie mogła ustosunkować się do, wskazanych w niej, więc, uchybień. Miało to miejsce, również, w toku niniejszego postępowania, gdzie bez załączenia kontrolowanych spraw nie było to możliwe nie tylko przez powódkę, ale również przez Sąd dokonanie weryfikacji zapisów ujętych w owej notatce. Jednocześnie też nie tylko treść notatki, która odnosiła się do 98 spraw, mających być przedmiotem kontroli, w realiach sprawy nie mogła polegać weryfikacji wobec braku akt, ale dotyczy to także podnoszonej kwestii wyrwykowego przejrzenia pięciu teczek, których w ogóle nie wskazano nie tylko w treści pisma, ale również A. U. nie była w stanie wskazać, podczas składania zeznań, jakie konkretnie to teczki miała mieć przy sobie podczas rozmowy z powódką, wskazując przy tym, że było ich cztery. Trudno, aby nie pamiętać tego, zwłaszcza że wpływać miały one znacząco na podjętą przez nią decyzję o rozwiązaniu dyscyplinarnym umowy o pracę z powódką i było ich, jak podała, cztery teczki. Stwierdzone przez nią uchybienia miały uniemożliwiać dalszą pracę z powódką, która według przełożonej wcześniej nie reagowała również na zwracane jej uchybienia. Skutkowało to utratą zaufania do powódki. Innymi słowy w treści notatki odwołano się do pięciu teczek, które miały być przejrane, choć jednocześnie świadek zaprzecza prawdziwości tego zapisu, wskazując, że były wyrwykowo skontrolowane cztery teczki. Ten element, jednak, również, nie jest możliwy do weryfikacji, tak co do ilości kontrolowanych teczek, jak i ewentualnie stwierdzonych uchybień, gdyż nie wiadomo ile oraz jakie teczki miały podlegać tej kontroli.

Nie mniej, jednak, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie wynika również, jak wskazywał świadek, iż miał wcześniej szereg zastrzeżeń do pracy powódki, na które ta nie reagowała i niewłaściwie go traktowała. W ocenie Sądu, gdyby tak było wówczas, jak wskazywał świadek, to znajdowałoby to odzwierciedlenie w aktach osobowych powódki, co nie ma miejsca poza notatką z 2016 r. Trudno przyjąć zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, iż przełożona godziła się na choćby na złe jej traktowanie, nie reagowała w żaden polegający sprawdzeniu sposób na domniemane nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez powódkę. Jednocześnie zaś zgromadzone dowody wskazują na zupełnie odmienną sytuację oraz szereg nieprawidłowych i nagannych zachowań ze strony A. U..

Podnieść należy, również, iż, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wynika, iż złożona przez pozwaną z odpowiedzią na pozew notatka z datą 29 listopada 2019 r., a więc z daty wręczenia powódce rozwiązania umowy o pracę, opisująca stwierdzone przez przełożoną uchybienia powódki w wprowadzonych przez nią postępowaniach, nie została sporządzona w tej dacie, zgodnie z twierdzeniami pozwanego, jak i jej treścią. Przede wszystkim, gdyby miało to miejsce wówczas, a miała być ona gotowa wedle stanowiska pozwanego, wówczas to powódka z pewnością zostałaby z nią zapoznana, za czym to przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego. Pozwolono by odnieść się jej do wskazanych w piśmie stwierdzonych naruszeń. Skoro, bowiem, nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką, przy ogólnikowo sformułowanych przyczynach wypowiedzenia, to oczywistym jest, że powódce przedstawiono by ową notatkę, która miała szczegółowo precyzować stwierdzone uchybienia, na tą datę i być w tym czasie w pełni gotowa, uzasadniając jednoznacznie zasadność owego wypowiedzenia. Nic takiego nie nastąpiło, co przeczy wiarygodności tezy o istnieniu owej notatki w dacie rozwiązania umowy o pracę z powódką.

Świadek A. U., która podpisała się pod jej treścią oraz wskazaną na pierwszej stronie datą 29 listopada 2019 r. z jednej strony zeznała też, iż notatka ta powstała pomiędzy 15, a 19 listopada i była ona sporządzona w dacie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a więc musiałyby to być w dniu 29 listopada 2019 r. Nie pamięta jednak kiedy ją podpisała. Jednocześnie też w swoich dalszych wypowiedziach wskazała, iż notatkę sporządziła jednak później. W tym miejscu podnieść należy, co umknęło uwadze pozwanego, a wynika wprost z treści omawianej notatki, jak wskazano w ustaleniach faktycznych, a zwłaszcza z ostatniej jej strony, przy podpisie A. U. została naniesiona przez nią zupełnie inna data, to jest 29 listopada, ale nie 2019 r., lecz 2020 r., co nie mogło nastąpić w tej dacie. Do tej daty było jeszcze kilka miesięcy. Podważa to już jej wiarygodność nie tylko co do jej faktycznego sporządzenia, jak i ustaleń z niej wynikających. Podnieść należy, iż nie można w żadnym razie wpisania 2020 roku traktować jako pomyłki pisarskiej, zwłaszcza w kontekście wskazywanej przez pozwanego daty notatki z kontroli 29 listopada 2019 r., gdzie do końca roku było ponad miesiąc. Do ewentualnej pomyłki, co do roku, dochodzi, bowiem, najczęściej z początkiem kolejnego roku kalendarzowego, kiedy wpisuje się datę jeszcze poprzedniego roku, a więc wcześniejszą, nie zaś późniejszą. W tym wypadku naniesiona pisemnie data przez A. U. miała potwierdzać, iż sporządzenie notatki miało miejsce w dniu 29 listopada 2019 r., gdyby nie doszło do pomyłki, wówczas korespondowało to z datą wręczenia powódce

oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w tym dniu, złożoną treścią odpowiedzi na pozew, jak i podaną datą na pierwszej stronie notatki. W ocenie Sądu wskazuje to, iż omawiana notatka w istocie powstała w 2020 r., po otrzymaniu odpisu pozwu, celem wykazania zasadności rozwiązania stosunku pracy i domniemanego, konkretnego poinformowania ustnie powódki o stawianych jej zarzutach. Podnieść należy, że gdyby powstała we wskazywanej również dacie przed 29 listopada 2019 r. przez świadka, nie było przeszkód w podpisaniu jej z tą datą, skoro miała być sporządzona. Do wskazanej również daty na końcu notatki 29 listopada 2020 r. było jeszcze kilka miesięcy, dokładnie rok przyjmując wskazywaną przez pozwanego datę jej domniemanego sporządzenia. Wskazuje to wprost, iż notatka z kontroli nie była sporządzona zgodnie ze wskazaną na niej datą na pierwszej stronie, jak wskazywała jej treść oraz odpowiedź na pozew. Przemawia to również za wiarygodnością twierdzeń powódki odnośnie przebiegu wydarzeń w dniu wręczenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powołanej wyżej notatki nie było również we wskazanej dacie jej sporządzenia. Sporządzono ją i złożono jedynie na użytek niniejszego postępowania, po otrzymaniu odpisu pozwu przez pozwanego, co miało miejsce na początku 2020 r. Podważa to również jej wiarygodność, także co do ustaleń z niej wynikających, co podnoszono. W przeciwnym wypadku, gdyby istniała w dacie wręczenia powódce zwolnienia z pracy, jak wskazano, powódka zostałaby z nią zapoznana. Powyższe podważa też jej wiarygodność w zakresie stwierdzonych w niej uchybieniach po stronie powódki, zwłaszcza że przedstawione przez pozwanego dowody nie pozwalały na zweryfikowanie jej ustaleń, które to w niniejszej sprawie kwestionowała powódka. Skoro, więc, strona pozwana, na użytek niniejszego postępowania dowodowego, tworzyła dowody, nieprawdziwie wskazywała, że istniały one w dacie rozwiązania umowy o pracę z powódką, zawierały do tego w swej treści nieprawdziwe informacje, choćby o kontroli wrywkowej pięciu akt, choć jednocześnie świadek A. U. twierdziła, że dotyczyło to czterech akt, a nadto treści wynikające z tej notatki nie poddają się żadnej weryfikacji wobec braku materiałów (akt), w których miało dojść do wskazywanych uchybień, przy jednoczesnym braku wiedzy jakie cztery czy pięć akt było wrywkowo kontrolowanych, to nie sposób uznać tych dowodów i dokumentów za wiarygodne, prawdziwe, oddające rzeczywisty stan rzeczy. Oparcie całości twierdzeń pozwanej w oparciu o ów dowód, wytworzony na potrzeby postępowania sądowego, nie może zasługiwać na akceptację. Stanowi to, bowiem, naruszenie zasadniczych norm postępowania, mając w sobie element wytworzenia, po części fikcyjnego dokumentu, mającego uzasadnić tezy stawiane przez pozwanego.

Powódka, co należy podkreślić, przyznała się, jak wynika z jej zeznań, do braku doręczenia w siedmiu sprawach decyzji stronom, które to nie stawiły się po ich odbiór. Nie podjęła mimo tego żadnych czynności celem ich faktycznego doręczenia. To jednak nie stanowiło w swej istocie rozwiązania umowy o pracę z powódką, jak też nie było kwintesencją owej kontroli. Powódka podała, również, odmiennie przebieg rozmowy z przełożoną, w dniu 29 listopada 2019 r., co wskazano w ustaleniach faktycznych, a odnoszący się do podania, iż w jednej ze spraw nie zgadza się data, w drugiej nie ma metryczki, trzecia nie dotyczyła powódki oraz akt – teczek osoby o nazwisku K., których miała powódka poszukać. W świetle treści, zebranych w sprawie dowodów, tej treści, zeznania powódki zasługują na wiarę, mają oparcie w zasadach logiki i doświadczenia życiowego. Podnieść należy, iż powyższe koresponduje w praktyce z wypowiedziami świadka A. U., która wskazała, iż miała przed sobą cztery teczki, choć notatka, nie wiadomo z jakich powodów, mówiła o pięciu. Nadto świadek nie potrafiła wskazać jakie teczki miała ze sobą. Podnieść należy, iż złożone przez świadka A. U. zeznania odnośnie przebiegu rozmowy z powódką i postawionych jej zarzutów są bardzo ogólnikowe. Odnoszą się do wskazań mających wynikać z treści powołanej powyżej notatki, która to miała wykazywać nieprawidłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych przez powódkę, co legło u podstaw dyscyplinarnego zwolnienia jej z pracy, z czym miała zostać zapoznana przez przełożoną. Jak wskazano powyżej powódka nie została z ową notatką zapoznana, co jest niesporne, a nawet – co oczywiste – owej notatki na ten czas nie było sporządzonej. Przed samym wręceniem również powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, kiedy to przełożona A. U. poszła do powódki celem wręczenia jej pisma, nie wskazała jej jakie to dokładnie zarzuty stanowią – składają się na określoną przyczynę w treści wręzonego jej pisma. Nie było między nimi w tym czasie żadnej rozmowy co do zarzutów, co jest niesporne. Z zeznań świadka A. U. wynika również, iż w dniu złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę miała mieć przed sobą całą dokumentację z biurka powódki oraz cztery teczki, które wzięła do sprawdzenia, czemu przeczy treść notatki mówiąca o domniemanych pięciu teczkach, co miała z nią omawiać. Zeznania te odnoszą się do porannej rozmowy z powódką z daty złożenia jej oświadczenia, wskazanej powyżej. Jednocześnie też powódka zaprzeczyła bałaganowi na stanowisku pracy, co potwierdził świadek A. T. (1) i przechowywaniu przez nią dokumentacji w biurku – w pudle. W pudle tym miała trzymać wzory wniosków. Podkreślić należy, iż świadek A. U. nie wykazała w żadnym

razie podczas rannej rozmowy z powódką dokładnie stawianych jej zarzutów, a zwłaszcza aby korespondowały one z treścią przedłożonej przez pozwanego notatki, choć taki miał być ich cel. Wskazała również, iż powódka zareagowała na stawiane jej zarzuty krzykiem i oskarżeniami. Nie doszło między nimi więc do merytorycznej rozmowy. Z tych powodów A. U. miała zdecydować się na rozwiązanie umowy o pracę z powódką, które to następnie oświadczenie jej odczytała, co miało miejsce pewien okres czasu po rannej rozmowie. Wówczas podczas wręczenia oświadczenia przedłożona nie wskazywała konkretnych uchybień powódki, które miały złożyć się na treść wręzonego powódce oświadczenia, co sama przyznaje. Natomiast, co wskazywano odnośnie uchybień powódki mających być przedmiotem wcześniejszej rozmowy zeznała bardzo ogólnikowo, odnosząc się do stwierdzeń mających wynikać z załączonej notatki, której to przecież nie było wówczas, gdyż została ona wytworzona na potrzeby niniejszego postępowania w późniejszym czasie. Nie zapoznano z tą notatką powódki, co oczywiste, a miała być sporządzona w tym czasie, jak nieprawdziwie podnosiła A. U.. Powyższe okoliczności podważają wiarygodność jej zeznań, w tym również co przebiegu porannej rozmowy przed wręceniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jednocześnie też z całokształtu materiału dowodowego wynikają niewłaściwe relacje na stopie służbowej pomiędzy pracownikami, a przełożoną. Dotyczyło również powódki, zwłaszcza co do której relacje były zastrzone, i było to zauważone praktycznie przez większość pozostałych pracowników pozwanego obecnych, jak i byłych, jak również zatrudnionych w Urzędzie Gminy Z., pracujących w tym samym budynku. W ocenie Sądu nie ma żadnych racjonalnych podstaw, aby uznać zeznania tych osób za niewiarygodne, zwłaszcza gdy chodzi o osoby niezatrudnione u pozwanego. W tym stanie Sąd uznał za wiarygodne twierdzenia powódki odnośnie porannej rozmowy z przełożoną, w której to odniosła się do czterech spraw, co wskazano, w tym jednej nie dotyczącej powódki. Pozwany nie wskazał jednak tych okoliczności, co istotne, w treści wręzonego powódce oświadczenia. Za wiarygodnością zeznań powódki przemawiają okoliczności związane z przedłożoną z odpowiedzią na pozew notatką, której w istocie nie było w tym czasie. Podczas samego wręczenia następnie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, co wskazano i jest niesporne, przedłożona nie podała, co składa się dokładnie na powoływane w treści oświadczenia prowadzenie postępowań przez powódkę w sposób rażąco wadliwy. W kontekście powyższego nie uczyniła tego również wcześniej. Zwrócenia uwagi wymaga, jak wynika z zeznań świadka A. U., u podstaw jej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką miało być jej podejście do rozmowy i stawianych jej zarzutów, które to miało być niestosowne, co wskazano powyżej. Takie niewłaściwe zachowania ze strony powódki miały mieć miejsce wcześniej względem przełożonej, jak również brak reakcji na kierowane względem jej uchybienia, czego nie odzwierciedla przedłożona dokumentacja przez pozwanego. Przeciwnie, brak jest w niej jakichkolwiek zapisów potwierdzających tezy pozwanego, co wskazuje na ich nieprawdziwość.

Podkreślenia wymaga, również, iż pozwany w toku postępowania podnosić zaczął, iż na wskazaną w piśmie przyczynę dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę z powódką złożył się również bałagan w prowadzonej przez powódkę dokumentacji, jak i na jej biurku, co wynika z pism pełnomocnika pozwanego, a czego nie wskazano, w treści oświadczenia. Potwierdza to, również, w swoim dalszym stanowisku. Nie wskazał, jednak, tej okoliczności z treści wręzonego powódce oświadczenia. Podnieść należy, iż zgodnie z powyższymi wskazaniem decyzja z jakich to przyczyn pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem należy wyłącznie do jego kompetencji, a więc czy wskaże on wszystkie zachodzące według niego podstawy rozwiązania umowy o pracę czy też tylko ograniczy się do części z nich. Okoliczności, bowiem, których nie wskazał, które to nawet jeśli mogły uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, nie może podnosić w toku postępowania. Nie mogą one stanowić przedmiotu badania Sądu w zakresie zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podnieść należy, iż pozwany nie tylko w odpowiedzi na pozew, ale również w toku dalszych czynności, a zwłaszcza załącznikach do protokołu z rozprawy, powoływał się, iż przełożona ustnie poinformowała powódkę, co składało się na postawione jej zarzuty w treści wręzonego jej oświadczenia, a co, jak wynika z jego pisma z dnia 4 maja 2021 r., miało objąć cztery kategorie w postaci: po pierwsze: nieuporządkowania akt, dokumentów walających się na biurku, które to dokumenty nie były wpięte w akta sprawy, po drugie: braku wprowadzenia do obrotu prawnego decyzji, z wynikającymi tego skutkami, po trzecie: naruszenie zasad ogólnych kpa, po czwarte: braku aktualizacji wywiadu środowiskowego. Podnieść należy, iż pracodawca w taki sposób nie sprecyzował swojej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką w treści wręzonego jej oświadczenia. Pisma procesowe złożone w toku postępowania nie mogą zastępować treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ani skutecznie go modyfikować.

Pełnomocnik pozwanego wskazał również, iż powódka miała przed sobą dokumenty, świadczące o tych naruszeniach, a więc sprawy, jak i stwierdzone naruszenia były jej znane. To ona prowadziła bowiem te postępowania, co skutkuje tym, iż konkretne przyczyny ustania stosunku pracy były jej znane. Podana przez pozwanego przyczyna była więc skonkretyzowana, jak i rzeczywista. Potwierdził to następnie w dodatkowym załączniku złożonym po zamknięciu rozprawy. Podnieść należy, iż w kontekście już powyższego wskazania pogrupowania podanych w powyższy sposób przyczyn ustania stosunku pracy, nie znajduje to odzwierciedlenia zgromadzonym materiale dowodowym, a zwłaszcza w zeznaniach powoływanego świadka A. U., która jak wskazano ogólnikowo odniosła się do rozmowy z powódką i stawianych jej zarzutów. W piśmie tym nie ma również odniesienia do konkretnych spraw, poza brakiem doręczenia decyzji stronom. Pozostałe zarzuty, również, sformułowane są również bardzo ogólnie. Powoływana, zaś, notatka z kontroli, mająca przedstawiać stwierdzone uchybienia powódki, nie tylko nie została przedstawiona powódcie, ale nie istniała, w tym czasie. Została ona sporządzona, jak wynika z powyższego, na użytek niniejszego postępowania, co omówiono powyżej, w 2020 r., po otrzymaniu odpisu pozwu. Postępowanie sądowe, a zwłaszcza jego etap końcowy, nie może służyć, jak to uczynił pozwany próbie sformułowania konkretnych zarzutów wobec powódki, które mają według strony potwierdzać dowody, w tym wytworzone w późniejszym czasie, a mające stanowić podstawę, ustania z nią stosunku pracy, zwłaszcza dyscyplinarnego, gdzie pracodawca doprecyzowuje, ogólnie podaną przez siebie przyczynę.

Z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, wręzonego powódcie, nie wynikają żadne konkretnie zarzuty składające się na zarzucane wadliwe prowadzonych przez nią postępowań administracyjnych, które legły u podstaw tego typu decyzji, co wskazano powyżej. Podkreślenia wymaga, iż obowiązkiem pozwanego było dokładnie określenie przyczyny, tak, aby nie tylko pracownik dokładnie wiedział z jakich przyczyn zostaje zwolniony, w tym wypadku za jakie rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na wadliwości prowadzonych przez niego postępowań administracyjnych, np. za brak doręczenia decyzji stronie, zwłaszcza że, jak nieprawdziwie wskazywała odpowiedź na pozew, powódka została zapoznana z wynikami kontroli, której wynikiem miała być notatka z tej kontroli. Nie zapoznano, jednak, powódki z jej treścią, gdyż jej nie było, jak wskazano wyżej, wytwarzając ją dopiero w 2020 roku.

W toku postępowania, pozwany odnosił się do tego, iż powódka powinna wiedzieć co się jej zarzuca, gdyż знаła swoje sprawy, prowadziła je bowiem. Rzecz w tym, że to pozwany miał obowiązek skonkretyzowania przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a nie pracownik – powódka miała domyślać się tych przyczyn, snuć przypuszczenia w tym zakresie, skoro prowadzone sprawy winna znać. Podnieść należy, iż powyższe wskazania pozwanego przy uwzględnieniu sporządzenia notatki z kontroli na użytek niniejszego postępowania, wyłącza możliwość weryfikacji, przez Sąd, wskazanej ogólnikowo przyczyny uzasadniającej ustanie stosunku pracy. W treści załącznika do protokołu z rozprawy, pozwany wskazał również, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką było naruszenie zasad ogólnych kpa. Nie uściślił, jednak, o jakie zasady chodziło stronie pozwanej, nie wynika to, również, z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódkę, a jedynie stanowiska pozwanego reprezentowanego w niniejszej sprawie. Z, załączonej do akt sprawy, notatki mającej uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z powódką, z którą jej nie zapoznano, wynika cały szereg naruszeń, które miały mieć miejsce po stronie powódki (nie było ich mało), z którą to nie zapoznano powódki, aby mogła ustosunkować się. Przede wszystkim jednak owej notatki nie było w ogóle w tym czasie, wbrew nieprawdziwej w owym aspekcie treści odpowiedzi na pozew, co było już przedmiotem powyższych uwag. Podnieść należy, iż treść załączonej notatki w zakresie wskazanych w prawie stu spraw nie była również weryfikowalna przez Sąd, bez zapoznania się z aktami sprawy ze stanu na listopad 2019 r. Wskazane w jej treści teczki pięciu spraw, które miała przejrzeć A. U., choć ona sama wskazywała na cztery teczki, nie zostały nawet podane. Nie wiadomo o jakie więc dokumenty chodzi, jak również jakie nieprawidłowości ze strony powódki zostały w nich stwierdzone, tym bardziej, aby miały stanowić podstawę znanej jej przyczyny ustania stosunku pracy. Obowiązkiem pozwanego w całości kształcie okoliczności sprawy było dokładne wskazanie co złożyło się na nieprawidłowe - wadliwe prowadzenie przez powódkę postępowań, aby można było ustalić słuszność dyscyplinarnego zwolnienia powódki, jak również wskazanie tego w treści pisemnego oświadczenia. W razie, zaś, przedstawienia ogólnie wskazanej przyczyny uczynienie tego również w taki sposób, aby było to wiadome i nie budziło wątpliwości. Powyższe jednoznacznie wskazuje, iż podana w treści oświadczenia o rozwiązaniu z powódką przez pozwanego przyczyna była ogólnikowa, nie zaś skonkretyzowana. Przyznaje to sam pozwany, jak wskazano.

Powódka przedstawiła, również, przebieg rozmowy z przełożoną w dniu 29 listopada 2019 r., jakie zarzuty ta wobec nie podniosła, a które odnosiły się do czterech spraw, gdzie jeden z nich nie dotyczył jej sprawy. Miała, również, przynieść akta jednej ze spraw. Tych okoliczności pozwany nie wskazał zaś w treści wręzonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, przedstawiając odmiennie przebieg rozmowy mającej precyzować zarzuty. Podnoszony brak doręczenia decyzji stronom, która to okoliczność była znana pozwanemu, którą przyznała powódka, nie został, zaś, wskazany, w treści rozwiązania umowy o pracę.

W ocenie Sądu, ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, iż po stronie powódki mogło miejsce nieprawidłowe wykonywanie obowiązków służbowych, czego Sąd w żadnym razie nie neguje. Powódka sama przyznała bowiem brak doręczenia decyzji stronom przez dłuższy okres czasu. Sąd nie ocenia również jej zachowań w tym zakresie pozytywnie, jak i jej nie usprawiedliwia. Przełożona jej była również uprawniona do skontrolowania prawidłowości wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych i nie musiała jej o tym informować, co wymaga podkreślenia. Mieściło się to w jej kompetencji. Niekwestionowanym jest również, iż faktycznie powódka w kilku sprawach nie doręczyła decyzji stronom przez parę miesięcy, gdyż miała je wzywać telefonicznie od ich odbiór, ale strony nie stawily się. Czynili tak również w ten sposób inni pracownicy dzwoniąc po kilka razy. Następnie nie podjęła jednak czynności mających na celu prawidłowe ich doręczenie, kiedy to strona poinformowana o możliwości obioru jej osobiście, nie stawiała się po jej odbiór, co było wcześniej przedmiotem jej rozmowy z przełożoną. Pozwany nie wskazał jednak tego w treści wręzonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc czy złożyło się to na powoływane wadliwe prowadzenie postępowań, zwłaszcza w kontekście ilości mających być stwierdzonych uchybień, jak wynikało z notatki. Pozwany jeśli chciał wskazać, iż powyższe okoliczności legły u podstaw dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy z powódką nie było przeszkód, aby podał okoliczność tę jako przyczynę uzasadniającą, ze wskazaniem konkretnej sprawy, której to dotyczyło, choć w tym ostatnim zakresie niekoniecznie, zwłaszcza że powódka nie negowała tego. Przyznała, iż taka sytuacja miała miejsce. Przełożona powódki wiedziała przecież o tym od kilku dni, przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, jak również przez kilka dni miała kontrolować powódkę, jak również świadka A. T. (1). Ze świadkiem tym, jak wskazał on w swoich zeznaniach A. U. miała odbyć również rozmowę pokontrolną, w której wskazała też jej stwierdzone naruszenia. Przełożona zaprzeczyła jednak nie tylko rozmowie pokontrolnej, ale i kontroli A. T. (1), która to, jak wskazała, sama nosiła również z Wydziału akta spraw do kontroli przełożonej. A. U. wskazywała jednoznacznie, iż nie kontrolowała świadka A. T. (1), a jedynie powódkę, co po raz kolejny stoi w sprzeczności z zeznaniami świadków, w tym wypadku A. T. (1). Nie mniej zwrócenia uwagi wymaga również, iż doręczenie decyzji poprzez wzywanie stron telefonicznie po jej odbiór odbywało się za wiedzą i pełną aprobatą przełożonej. Postępowała nie tylko tak powódka i A. T. (1), ale pozostali świadkowie zeznający w sprawie, a będący pracownikami pozwanego, co negowała świadek A. U., a czemu zaprzeczył pozwany, który również przyznał, iż znał tę praktykę. Podnosił, iż powódka nie została zwolniona za to, ale brak doręczenia decyzji stronom przez długi okres czasu. Pozwany nie wskazał, jakie terminy doręczeń były w przypadku pozostałych pracowników, gdyż ich nie kontrolował, jak podał.

W ocenie Sądu podnieść należy, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, za czym przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego, zwłaszcza w kontekście wskazanej w notatce pokontrolnej ilości 98 spraw, przejranych wrywkowo pięciu czy czterech teczek, w których miało dojść do naruszeń po stronie powódki, które to obejmować miały pewien okres czasu, iż nie sposób uznać za wiarygodne, iż przełożona nie wiedziała o uchybieniach, gdyż noszono jej tylko wnioski i decyzje do podpisu bez akt sprawy – tecki. Jest to po prostu niemożliwe, aby tego nie widziała, za czym przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego, zwłaszcza w kontekście prawidłowego wykonywania przez nią obowiązków, jak również malej jednostki jaką jest pozwany, oraz także wskazanych w notatce uchybień powódki i ich domniemanej skali. Miała przy tym reagować również, jak wskazywała, na stwierdzone uchybienia przez powódkę, na co ta miała odpowiadać niewłaściwym zachowaniem, czego nie potwierdza jednak zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, gdyż gdyby takie sytuacje miały miejsce wynikałoby to choćby z akt osobowych powódki i stosowania środków dyscyplinujących powódkę, co nie miało miejsca, poza jednym wpisem z 2016 r. wskazanym w stanie faktycznym.

W całokształcie okoliczności sprawy, choć Sąd nie neguje, jak wskazywał, uchybień po stronie powódki w wykonywaniu obowiązków, uznać należy, że do rozwiązania z nią stosunku pracy doszło w istocie z innych przyczyn wynikających z nastawienia przełożonej. Ogólnikowo wskazana przyczyna nie pozwoliła na jakąkolwiek możliwość jej weryfikacji. Podnieść również należy, iż utrata zaufania do pracownika może uzasadniać rozwiązanie z nim stosunku pracy, w tym również dyscyplinarnego. Koniecznym jest jednak wskazanie okoliczności to uzasadniających, które powinny być obiektywne i racjonalne, jak i wynikać z treści oświadczenia. Nie może być wynikiem arbitralnych ocen i osobistych, subiektywnych uprzedzeń względem pracownika. W kontekście powyższego nie można uznać domniemanego utracenia zaufania do powódki, jako rzeczywistej, weryfikowalnej podstawy rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany nie wskazał w sposób prawidłowy przyczyny, która stanowiła podstawę złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ogólnikowe stwierdzenia zawarte w samym oświadczeniu nie spełniały rygoru określonego w art. 30 § 4 kp.

Z tych względów Sąd uznał za rozwiązanie umowy o pracę z powódką za niezgodne z przepisami prawa.

O przywróceniu do pracy Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu. Zgodnie z art. 56 kp przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio. Sąd może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 kp), co jest wyłączone w stosunku do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych, co nie dotyczy powódki.

W kontekście powyższych wskazań Sąd nie znalazł podstaw do orzeczenia o odszkodowaniu, pomimo stwierdzonych i przyznanych przez powódkę pewnych zaniedbań, uwzględniając przy tym niemożliwość weryfikacji przedłożonej przez pozwanego notatki wraz z odpowiedzią na pozew, a przede wszystkim jej niewiarygodność, jak również sporządzenie na użytek niniejszego postępowania. W razie ewentualnych dalszych zaniedbań po stronie powódki pozwany może rozwiązać z nią umowę o pracę, powinien jednak zadbać o dokładne wskazanie przyczyny, bez tworzenia dokumentacji jedynie na użytek określonego postępowania.

Z tych względów orzeczono jak na wstępie.

Powyższe orzeczenie zaskarżył pełnomocnik pozwanego w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. (naruszenie granicy swobodnej oceny dowodów) poprzez dokonanie całkowicie dowolnej oceny dowodów (nieprawidłowa oceny zebranego materiału dowodowego) i dokonanie wadliwego stanu faktycznego, poprzez ustalenia, iż:

- przyczyna rozwiązania umowy o pracę została określona przez pracodawcę ogólnikowo, niekonkretnie, w szczególności powódka miała nie wiedzieć jakie nieprawidłowości zarzucał jej pracodawca (k. 66, 73, 77 i 79 uzasadnienia wyroku),

- pracodawca wrywkowo skontrolował 4 teczki (k. 68 uzasadnienia wyroku),

- pracodawca miał tworzyć dowody na potrzebę postępowania (k. 70 uzasadnienia wyroku),

- wprawdzie powódka nienależycie realizowała swoje obowiązki, gdyż nie doręczyła w siedmiu sprawach decyzji stronom, jednakże nie stanowiło to (zdaniem Sądu) przyczyny do rozwiązania stosunku pracy i nie było kwintesencją kontroli dokonanej przez pracodawcę (k. 71, 77-78 uzasadnienia wyroku),

- powódka nie miała na stanowisku pracy (w szczególności w biurku) bałaganu (w biurku miała mieć wzory wniosków) - (k. 72 uzasadnienia wyroku); jest to okoliczność szczególnie ważka, o czym mowa poniżej;

- powódka nie miała bałaganu w aktach sprawy (k. 74 uzasadnienia wyroku);

- uznanie (pomimo, iż Sąd nie negował uchybień po stronie powódki w wykonywaniu obowiązków), iż do rozwiązania stosunku pracy nie doszło z powodu tych uchybień, a w istocie z innych przyczyn wynikających z nastawienia przełożonej (k. 80 uzasadnienia wyroku).

Pełnomocnik pozwanego podkreślił, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy była konkretna, rzeczywista/prawdziwa i uzasadniona. Wskazał, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką były stwierdzone istotne (rażące) naruszenia procedury (sposobu prowadzenia spraw) przez powódkę, co wykazała kontrola przeprowadzona przez pracodawcę w dniach 15 i 18 listopada 2019 r., a przedstawiona 29 listopada 2019 r.

2. naruszenie prawa materialnego - art. 56 k.p., poprzez przywrócenie powódki do pracy

pomimo, iż rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem, zaś przyczyna konkretna, rzeczywista i uzasadniona;

Pełnomocnik pozwanego wskazał, że w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, przyczyną rozwiązania umowy o pracę było rażące naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków ciążących na niej jako na pracowniku samorządowym, gdyż w myśl art. 24 ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, do podstawowych obowiązków powódki należało przestrzeganie przepisów prawa, a także wykonywanie zadań sumiennie i sprawnie. Z kolei, do obowiązków powódki należało w szczególności prowadzenie postępowań administracyjnych w sprawach pozostających w zakresie działania (...) (...) w Z..

Pełnomocnik pozwanego podkreślił, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką była rzeczywista, konkretna i zasadna, a tym samym brak było podstaw do przywracania powódki do pracy.

3. naruszenie prawa materialnego - art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p., poprzez jego niezastosowanie; podają ten zarzut z ostrożności procesowej; w niniejszej sprawie stwierdzone nieprawidłowości, które poniekąd przyznał Sąd (zob. np. s. 80 uzasadnienia wyroku, gdzie Sąd stwierdził, że nie neguje, iż miały miejsce uchybienia po stronie powódki), dyskwalifikują powódkę, jako pracownika samorządowego, odpowiedzialnego za prowadzenie postępowań administracyjnych, a tym samym niecelowe było jej przywracanie do pracy.

Mając powyższe na uwadze pełnomocnik pozwanej wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Skierniewicach IV Wydział Pracy z dnia 18 maja 2021 r. sygn. akt IV P 171/19 w całości i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I i II instancję.

- ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Skierniewicach IV Wydział Pracy z dnia 18 maja 2021 r. sygn. akt IV P 171/19 w całości w ten sposób, iż w miejsce przywrócenia do pracy zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania.

- zwolnienie pozwanego od kosztów sądowych w całości - pozwany jest jednostką budżetową (działającą w ramach Gminy Z., która w budżecie na 2021 r. wykazała deficyt w wysokości 324.426,00 zł. - § 6 uchwały opublikowanej w Dzienniku Urzędowym Województwa (...) z 28 stycznia 2021 r. poz. 382), która realizuje zadania z zakresu pomocy społecznej i ma środki jedynie na realizację tychże zadań (które nawet w pełni nie wystarczają na zaspokojenie potrzeb z zakresu pomocy społecznej w pełni).

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego, co do zasady, nie zasługuje uwzględnieniu.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany, Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo, w oparciu o dowody zawnioskowane przez strony, ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego, jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się, w zasadzie, do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy, i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanego jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I Instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego. Stanowisko takie zostało zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z 5 listopada 1998r. sygn. I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776.

W ocenie Sądu II Instancji podniesione w apelacji strony pozwanej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Przechodząc do dalszych rozważań nad niniejszą sprawą, podkreślić należy, że zgodnie z art. 32 § 1 i 2 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Natomiast zgodnie art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a nadto przyczyna ta winna być tak sprecyzowana, aby była jasna i zrozumiała dla osoby, której to oświadczenie się składa, czyli dla pracownika.

Przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W myśl § 2 sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Jak podkreśla się w doktrynie użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu "wypowiedzenie nieuzasadnione" statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Ani art. 45 k.p., ani pozostałe przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy, odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione", stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy, zatem, od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. (Komentarz LEX 2009 do art. 45 kodeksu pracy. Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.)

Zgodnie z poglądami prezentowanymi w doktrynie i orzecznictwie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczynowość (zasadność) wypowiedzenia i rozwiązania obejmuje trzy elementy: obowiązek istnienia przyczyny, ewentualne podanie przyczyny związkowi zawodowemu, wskazanie przyczyny w piśmie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, o którym mowa w komentowanym przepisie. Przyczyna ujawniona związkowi, podana pracownikowi, jak również ujawniona przed sądem pracy musi być taka sama. (Komentarz do art. 30 kodeksu pracy, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.). Jak podkreśla się w orzecznictwie „pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (...), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona” (wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2005r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265).

Przy czym należy podkreślić, że Sąd jest związany wskazanymi przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynami wypowiedzenia i przeprowadza postępowanie dowodowe tylko w zakresie badania tych przyczyn. W wyroku z dnia 15 lutego 2000r., (I PKN 514/99, OSNP 2001/13/440) Sąd Najwyższy wskazał, że „pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.); niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 1997r., I PKN 173/97, OSNAP 1998/8/243).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy zważył, że słusznie Sąd Rejonowy uznał, iż, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, nie daje podstaw do uznania, że wskazane powódce przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były uzasadnione. Ze, zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wynika wprawdzie, że po stronie powódki występowały pewne uchybienia w wykonywaniu obowiązków, to jednak pozwany w złożonym powódce oświadczeniu nie wskazał okoliczności to uzasadniających, które niewątpliwie powinny być obiektywne i racjonalne. Samo bowiem osobiste, subiektywne uprzedzenie względem pracownika, czy też arbitralna ocena jego pracy nie mogą stanowić podstawy dokonanego wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy w pełni zgadza się z oceną Sądu Rejonowego, iż wskazane przez pozwaną okoliczności nie sposób uznać za konkretnie i jasno sformułowane przyczyny wypowiedzenia. Nadto ostatecznie nie znalazły one pokrycia w rzeczywistości.

W tym zakresie Sąd Okręgowy przyjął ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego za własne i w konsekwencji brak jest potrzeby ich powielania.

Przechodząc do dalszych rozważań należy podnieść, że w ocenie Sądu Okręgowego, błędnie przyjął Sąd Rejonowy, że materiał dowodowy dał podstaw do uznania, iż zachodzą przesłanki pozwalające na uznanie, że powódkę należało przywrócić do pracy. Z taką oceną Sądu I instancji, Sąd odwoławczy się nie zgadza, bowiem zarówno wyniki postępowania dowodowego, jak również przebieg postępowania sądowego pozwoliły na uznanie, że pomiędzy powódką, a kierownikiem (...) (...) w Z. doszło do tak znacznego nasilenia konfliktu, który niewątpliwie nie pozwoli powódce, w razie jej powrotu do pracy, na spokojne i bezkonfliktowe świadczenie pracy. Wręcz przeciwnie można przypuszczać, że sam konflikt, jak i jego negatywne skutki mogą z czasem narastać. Co więcej, w ocenie Sądu przy uwzględnieniu niezbyt wielkiej liczby osób zatrudnionych u pozwanego, niepożądane skutki tego konfliktu, mogą z pewnością rozszerzyć negatywne oddziaływanie również na pozostałych pracowników i ujemnie wpłynąć na jakość i komfort ich pracy, a w efekcie również na jej efektywność.

Zasadą wyrażoną w art. 45 § 1 k.p. jest orzeczenie przez Sąd, w przypadku nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, roszczenia wybranego przez pracownika. Art. 45 § 2 k.p. wprowadza od tej zasady wyjątek. Sąd może w miejsce żądanego przywrócenia do pracy orzec odszkodowanie po uprzednim ustaleniu, że uwzględnienie żądania restytucyjnego byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zważywszy wyjątkowy charakter art. 45 § 2 k.p. przepis ten należy wyklądać i stosować ściśle, po wszechstronnej analizie wszystkich okoliczności konkretnego przypadku i wyważeniu usprawiedliwionych interesów obu stron. Przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. są zwrotami niedookreślonymi, klauzulami generalnymi. Możliwe jest przeto jedynie ogólne wyznaczenie ich treści; jej konkretyzacja musi nastąpić ad causam. Brak celowości przywrócenia do pracy może wynikać z rozmaitych przyczyn dotyczących pracodawcy lub pracownika albo równocześnie obu tych podmiotów.

Konflikt między pracownikiem a pracodawcą może stanowić okoliczność świadcząca o niecelowości przywrócenia do pracy, zwłaszcza gdy istnieje obawa jego odrodzenia – tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 10 października 2000r., I PKN 66/00 (OSNAPiUS 2002 Nr 10, poz. 235).

W ocenie czy - przywrócenie pracownika do pracy- zaostrzyłoby istniejący konflikt i nie sprzyjało współpracy załogi, należy uwzględnić przyczyny, głębię owego konfliktu oraz liczbę jego uczestników. Ocena celowości przywrócenia pracownika do pracy, powinna uwzględniać obiektywny interes pracodawcy, a nie indywidualne rozumienie tego interesu przez poszczególnych pracowników – vide wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999r., I PKN 168/99 (OSNP 2000/21/784).

Należy podzielić pogląd, **że przywrócenie pracownika do pracy, nie likwiduje, a nawet nie łagodzi konfliktu. Badania socjologiczne wykazują, bowiem, że najczęściej powoduje jego pogłębienie.**

W ocenie Sądu Okręgowego, postępowanie dowodowe, niewątpliwie, wykazało istnienie od dłuższego czasu konfliktu pomiędzy powódką, a kierownikiem (...) (...) w Z.. Konflikt ten jest poważny, długotrwały i głęboki. Dla oceny - niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy kluczowy jest, zaś, stan rzeczy istniejący w chwili wydania orzeczenia.

Konkludując, Sąd Okręgowy stwierdził, że niecelowe jest przywrócenie powódki do pracy w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w Z..

Dlatego na mocy art. 386 § 1 k.p.c. w punkcie pierwszym, zmieniono zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Skierniewicach, przyznając powódce kwotę 11 047 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Zgodnie z treścią art. 47¹ k.p. odszkodowanie o którym mowa w art. 45 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Mając na uwadze sytuację rodzinną i finansową powódki, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył jej kosztami postępowania.

S.B.