

Sygn. akt III Pa 37/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2018 r.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Janusz Wyszyński

Sędziowie : SSO Krzysztof Adamiak (spr.)

SSO Andrzej Kordowski

Protokolant : st. sekr. sad. Agata Fronc

po rozpoznaniu 26 stycznia 2018 r. w Ł.

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko Ośrodkowi Pomocy (...) w P.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki E. S.

od wyroku Sądu Rejonowego w Łomży IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 29 września 2017 r., sygn. akt IV P 31/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od E. S. na rzecz Ośrodka Pomocy (...) w P. 765 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa za II instancję.

Sygn. akt III Pa 37/17

UZASADNIENIE

Powódka E. S. w pozwie przeciwko Ośrodkowi Pomocy (...) w P. żądała uznania za bezskuteczne doręczonego jej w dniu 21 marca 2016r. wypowiedzenia umowy o pracę ewentualnie, po upływie okresu wypowiedzenia, przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podniosła, iż, bez jakiegokolwiek kary dyscyplinarnej bądź nagany - w dniu 21 marca 2016r. Wójt Gminy P. wręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w dniu 28.09.1990r. z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia. W ocenie powódki pracodawca wskazał bardzo ogólne podstawy rozwiązania stosunku pracy, nie zostało jej przedstawione żadne ustne bądź pisemne uzasadnienie zaistniałej sytuacji oraz nie została zapoznana z konkretnymi przyczynami powziętej przez wójta decyzji. W przekonaniu powódki duża część zarzutów stanowi powielenie zarzutów rzekomego braku zaufania do pracownika, które były podstawą pierwszego wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę z czerwca 2015r. Stwierdziła, że w dniu 21 marca 2016 r. wójt nie miał prawa do podjęcia tego typu działań, ponieważ zgodnie ze skierowaniem na badania lekarskie z dnia 18 marca 2016 r. oraz orzeczeniem lekarza medycyny pracy z dnia 21 marca 2016r. wykonywała ona tego dnia jeszcze

wszelkie niezbędne czynności, które były konieczne do przedłożenia kompletu dokumentacji umożliwiającej jej powrotne podjęcie pracy. Podała, że prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Ł. III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 18 marca 2016r. w sprawie o sygn. akt (...) została przywrócona do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Zrezygnowała więc od 20 marca 2015r. ze świadczenia rehabilitacyjnego, aby dnia 21 marca 2016 r. udać się do lekarza medycyny pracy celem przeprowadzenia badań, które miały stwierdzić czy nie ma ograniczeń w dopuszczeniu jej do pracy. Zaznaczyła, że 21 marca 2016r. przebywała w Urzędzie Gminy w P. jedynie na spotkaniu z Wójtem, który pomimo zgłoszonej przez nią chęci powrotu do pracy nie wyraził zgody na przywrócenie jej do pracy. Skutkiem powyższego nie mogła rozpocząć wykonywania tego dnia swoich obowiązków służbowych i nie została dopuszczona do własnego gabinetu oraz sprzętu służbowego celem podjęcia pracy.

Powódka odnosząc się do zarzutu dyskredytacji wójta przez nią podniosła, że pozwany nadal nie zawarł w treści dokumentu żadnych informacji mogących stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę, a jedynie ogólnikowo i w sposób niejasny określił je jako „przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki”. Zaznaczyła, że powyższy zarzut jako będący przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w Ł. w sprawie o sygn. akt (...) - nie może stanowić ponownie przedmiotu rozważań tut. Sądu. Stwierdziła, że nigdy nie dopuszczała się takowych zachowań. Wskazała, że Wójt Gminy P. nigdy jej nie informował o jakichkolwiek uchybieniach w pracy, które mogłyby dowodzić jej niewłaściwej postawy. W jej opinii zarzut nepotyzmu nie został w żaden sposób uzasadniony, stwierdziła, że nie posiada również żadnej wiedzy w zakresie jakiegokolwiek nakłania pracowników do „wynoszenia z pracy dokumentów służbowych”. Tym samym w jej ocenie istnieje konieczność uszczegółowienia przez pracodawcę podstaw formułowanych zarzutów. Podkreśliła, że pracodawca nie wskazał w jaki konkretny sposób doszło do rzekomego naruszenia przepisów ustawy Prawo Zamówień Publicznych określonych w pkt. 5, 6 i 8, albowiem z załączonych do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokumentów można jedynie domyślać się, iż chodzi o bliżej nieokreślone umowy Ośrodka Pomocy (...) z Dyrektorem Publicznego Gimnazjum im. (...) w P. oraz płatności za sporządzane i dowożone posiłki dla dzieci. Nadmienila, że kontrola ta została przeprowadzona w okresie, kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie miała możliwości zapoznania się z jej wynikami. Nadto podniosła, że brak jest jakichkolwiek dowodów na toczące się w tym zakresie postępowanie karne bądź ewentualne zarzuty, które zostały jej przedstawione przez organy ścigania w toku dochodzenia i korzysta w tym zakresie z domniemania niewinności. Zarzuciła pracodawcy, że skoro wójt miał wiedzę o rzekomych naruszeniach przez nią przepisów mogących skutkować odpowiedzialnością karną - nie podjął decyzji o jej zwolnieniu dyscyplinarnym. Uznała podniesiony przez pozwanego zarzut braku należytych kompetencji czy też kwalifikacji do zarządzania jednostką za niezasadny, gdyż wykonywała swoją pracę blisko 25 lat, a jej zasługi i kompetencje potwierdza szereg nagród pieniężnych oraz dodatków specjalnych przyznawanych w uznaniu za całokształt pracy zawodowej, sumienne wykonywanie obowiązków oraz okresowe zwiększanie obowiązków służbowych w ramach projektów systemowych Gminy - w tym również przez obecnego Wójta gminy.

W opinii powódki wskazane przez pracodawcę zarzuty nie mogą w żadnej mierze stanowić podstawy do rozwiązania jej umowy o pracę, albowiem nie spełniają podstaw umożliwiających pracownikowi należyte zapoznanie się z ich treścią i zrozumienie całokształtu okoliczności w nich podniesionych (pозew k. 2-14).

Pozwany Ośrodek Pomocy (...) w P. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania w sprawie, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany podkreślił, że z czynności wręczenia powódce wypowiedzenia została sporządzona notatka służbowa, która obrazuje sposób oraz okoliczności przebiegu czynności. Podał, że w posiadaniu pozwanego znajdują się dokumenty w postaci m.in. pisma z dnia 18 marca 2016 r., w którym powódka deklaruje swój powrót do pełnienia obowiązków służbowych. Co więcej w dniu wręczenia powódce wypowiedzenia stawiała się ona w pracy z zaświadczeniem lekarskim dopuszczającym powódkę do pracy, zaparafowała listę obecności potwierdzającą jej stawiennictwo i deklarację podjęcia pracy w tym dniu. Potwierdził, iż w dniu 18.03.2016r. powódka stawiała się do Ośrodka Pomocy (...) w P., złożyła pismo skierowane do kierownika (...) w P. oraz Wójta Gminy P., w którym zażądała natychmiastowego zaprzestania podejmowania istotnych decyzji dla funkcjonowania Ośrodka oraz zażądała wydania skierowania na badania lekarskie, z czego została sporządzona stosowna notatka, zaś w dniu 21.03.2016r. powódka złożyła oświadczenie o przerwaniu kontynuowania świadczenia rehabilitacyjnego z dniem 20.03.2016 r. Zdaniem pozwanego,

nie zachodzą żadne przesłanki uzasadniające uwzględnienie roszczenia z uwagi na błędy proceduralne towarzyszące wręczeniu powiedzenia umowy o pracę.

Pozwany odnosząc się do zarzutów wskazanych w treści wypowiedzenia umowy o pracę wskazał, że powódka wbrew twierdzeniom pozwu w sposób naganny, w obecności osób postronnych, wypowiadała się na temat osoby piastującej stanowisko Wójta Gminy P., przez co w sposób negatywny wpływała na wizerunek pracodawcy oraz jednostek mu podległych. Wskazał, że na spotkaniu w dniu 21 marca 2016r. powódka nie starała się nawet ukryć swojego rozgoryczenia zaistniałą sytuacją. Podał, że w sekretariacie Urzędu Gminy P. powódka w obecności pracowników, swojej córki oraz Wójta prezentowała lekceważący stosunek wobec jego osoby, wymuszała warunki w jakich miała odbyć się rozmowa powódki z Wójtem, żądając m.in. obecności swojej córki i członków Rady Gminy przy wskazanej rozmowie, wbrew stanowisku Wójta. Ponadto powódka wielokrotnie w stosunku do pracowników Ośrodka Pomocy (...) kierowała wypowiedzi, których treść dyskredytowała Wójta Gminy P. oraz jego zastępcę. Stwierdził, że w ramach wykonywanych obowiązków nie była również w stanie podporządkować się poleceniom służbowym, jakie zostały jej wydawane. Powódka osobiście, jak również za pośrednictwem swojego „pełnomocnika” w trakcie sesji Rady Gminy w sposób niepocholebny wyrażała się o pracodawcy. Każdej wizycie powódki lub jej córki A. S. w siedzibie (...) w P. lub Urzędzie Gminy P. towarzyszyła nerwowa atmosfera, gdzie obie panie manifestowały lekceważący stosunek do Wójta oraz ferowane były niepocholebne opinie względem pracodawcy oraz osób mu podległych. Pozwany wskazał, że powódka negowała decyzyjność pracodawcy w sposób odbiegający od jakichkolwiek standardów, ponadto powódka w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim, bez wiedzy Wójta Gminy P. i jakichkolwiek uzgodnień z nim, udała się wraz ze swoją córką A. S. do (...) Urzędu Wojewódzkiego - Wydziału Nadzoru i Kontroli, gdzie podejmowała działania zmierzające do uchylenia uchwały Rady Gminy P. nr (...) z dnia 29. XII. 2015r., czym nie tylko sabotowała proces legislacji, ale także podważała kompetencje Wójta Gminy P.. Pozwany zaznaczył, że działanie sprzeczne z poleceniami służbowymi mogło narazić (...) na dodatkowe znaczne koszty, jakie w ramach postępowań sądowych mogły zostać zasądzone. Wskazał, że w ramach informacji, jakie zostały przekazane pracodawcy dochodziło do zarzutów na płaszczyźnie mobbingu, m.in. w stosunku do pracowników M. K., A. K. i J. K.. Podniósł, iż powódka w obecności osób trzecich w sposób arogancki przekazywała informacje dotyczące oceny świadczonej przez pracowników pracy, a także komentowała ich umiejętności oraz kwalifikacje. Pozwany nie zgodził się ze stwierdzeniem, iż powódka w sposób prawidłowy wykonywała obowiązki, jakie zostały na nią nałożone. Coraz częstsze zarzuty ze strony pracowników względem powódki były przez pracodawcę weryfikowane i ukazywały znaczne nieprawidłowości po stronie powódki i jej stosunku do powierzonych obowiązków.

Pozwany oświadczył, iż powódka korzystając z pełnionej funkcji zawierała szereg umów zlecenia z osobami sobie bliskimi, członkami rodziny nie zważając na ich umiejętności i predyspozycje zawodowe. Zarzucił jej, iż bez jakichkolwiek motywów zdroworozsądkowych zawarła umowy zlecenia z: córką A. S., bratanicą I. K., bratanicą M. J. oraz z ówczesnym partnerem córki powódki- C. D.. W późniejszym okresie bratanica M. J. kontynuowała zatrudnienie w (...) na podstawie umów o pracę. Wskazał, że jedna z umów została zawarta w chwili, gdy M. J. była już w 6 miesiącu ciąży i miała na celu zapewnienie jej świadczeń z ZUS z uwagi na jej stan. Podniósł, że M. J. kwalifikacje do zatrudnienia na stanowisku pracownika socjalnego, które zajmowała od 2010 roku, uzyskała dopiero od 2013 roku, co jednoznacznie dowodzi, że w chwili zatrudnienia jej przez powódkę odpowiednich kwalifikacji do zajmowania tego stanowiska nie posiadała.

Podniósł, że powódka w toku wykonywanych czynności służbowych dopuściła się także naruszenia dyscypliny finansów publicznych, podejmowała szereg działań, które w obliczu przeprowadzonej kontroli wykazały nieprawidłowości natury finansowej po jej stronie. Skutkowało to złożeniem zawiadomienia pismem z dnia 17 marca 2016r przez Wójta Gminy P. do Rzecznika Dyscypliny Finansów Publicznych oraz Prokuratury Rejonowej w Ł.o podejrzeniu popełnienia przez powódkę przestępstwa.

Podał, że zawiadomienie o wynikach kontroli zostało sformułowane do powódki w piśmie datowanym na 8 grudnia 2015 r., jednakże z uwagi na przebywanie powódki na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, a w późniejszym okresie na świadczeniu rehabilitacyjnym, doręczone jej zostało przez pracodawcę w dniu 21 marca 2016r., przed wręceniem wypowiedzenia umowy o pracę. Podkreślił, iż powódka po zapoznaniu się z tym pismem odmówiła złożenia swego

podpisu na wskazanym dokumencie, na okoliczność czego została sporządzona notatka służbowa przez pracownika Urzędu Gminy P. D. W., obecnego podczas wręczania powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazał, iż powodem zawiadomienia przez Wójta organów ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez powódkę były, także ujawnione nieprawidłowości przy przeprowadzanych przez powódkę zamówieniach publicznych na dowożenie posiłków do szkół na terenie gminy P., którą to usługę w ramach ww. postępowania świadczył mąż bratanicy powódki P. J. (1).

W ocenie pozwanego, dotychczas podejmowane przez powódkę praktyki doprowadziły do dezorganizacji pracy (...) w P.. Wskazał, że nie pozostawiła ona stosownych upoważnień, które umożliwiłyby podejmowanie jakichkolwiek decyzji podczas jej nieobecności w pracy spowodowanej również długotrwałym zwolnieniem lekarskim. Stwierdził, że w czasie dotychczasowej pracy powódka dopuszczała się także zaniedbań polegających na nieprzekazaniu dokumentacji w odpowiednim terminie organom wyższego rzędu. Brak jest uwidocznienia wartościowych przedmiotów znajdujących się na wyposażeniu ośrodka w ewidencji, brak odpowiedniej liczby podpisów pod listą plac, nie sporządzono planu rzeczowo - finansowego (...). Powódka naruszyła także tajemnicę służbową udzielając szeregu informacji córce. Podniósł, że powódka informowała pracowników, że wartościowe przedmioty, które znalazły się na wyposażeniu (...) w P. są bonifikatą po przeprowadzonych przetargach. Zarzucił powódce, że wbrew jakimkolwiek procedurom i obowiązującym przepisom nakłaniała podległych jej pracowników do nieuprawnionego wnoszenia dokumentacji z ośrodka, celem dostarczenia ich do powódki, która przebywała na zwolnieniu lekarskim lub urlopie wypoczynkowym. Wskazał, że rysą na wizerunku powódki jest również wyrok skazujący, wydany w sprawie Sądu Rejonowego w Ł. Wydział Grodzki sygn. akt(...)z dnia 26 czerwca 2006r (odpowiedź na pozew k. 57-64).

Na rozprawie w dniu 29 września 2017r. profesjonalny pełnomocnik powódki, z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia, wniósł o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy kwocie 7.200zł(k. 646v).

Wyrokiem z dnia 29 września 2017r. sygn. akt IV P 31/16 Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo, zasądził od powódki E. S. na rzecz pozwanego Ośrodka Pomocy (...) w P. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 2.160, (dwa tysiące sto sześćdziesiąt) złotych.

Istotne dla rozstrzygnięcia ustalenie faktyczne poczynione przez Sąd I instancji, przedstawiały się następująco:

Powódka E. S. od dnia 02.03.1981 r. zatrudniona była w Urzędzie Gminy P. na stanowisku referenta. Aktem mianowania z dnia 01.10.1984r. uzyskała stanowisko inspektora w Urzędzie Gminy P.. Z dniem 28 września 1990r. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika Ośrodka Pomocy (...) w P.. Przez szereg lat praca jej była oceniana przez ówczesnego Wójta Gminy P. E. Ł. pozytywnie, o czym świadczą przyznawane powódce nagrody pieniężne, dodatki specjalne oraz oceny okresowe jej pracy. W dniu 01.07.2014r. pracodawca ustalił wynagrodzenie powódki w wysokości: wynagrodzenie zasadnicze- 4.910,00 zł, dodatek funkcyjny - 900 zł, dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Od 7 stycznia 2011 r. w Ośrodku Pomocy (...) obowiązuje Zarządzenie Wewnętrzne (...) Kierownika Ośrodka Pomocy (...) w P. z dnia 01.01.2011 r. w sprawie wartości etycznych obowiązujących w Ośrodku Pomocy (...) w P., zgodnie z którym pracownicy zobowiązani zostali przy wykonywaniu swoich obowiązków do przestrzegania i stosowania zasady postępowania wymienionych w § 3 w tym, by nie angażować się w działania o charakterze politycznym, nie ulegać wpływom i naciskom politycznym, które mogą prowadzić do działań stronnicych i sprzecznych z interesem publicznym; nie wykorzystywać informacji uzyskanych w trakcie pracy dla osiągnięcia osobistych korzyści lub przewagi nad innymi; w prowadzonych sprawach równo traktować wszystkich uczestników postępowania, nie ulegać żadnym naciskom, nie przyjmować żadnych zobowiązań wynikających z pokrewieństwa lub znajomości; nie wykorzystywać, nie pozwalać na wykorzystanie powierzonych in zasobów, kadr, mienia w celach prywatnych.

Wójtem Gminy P. od 08.12.2014r. został K. K. (1). W dniu 30 czerwca 2015 r. zastępca nowego wójta Z. P. (1) doręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowisk; pracy

oraz wynagrodzenia ustalonego pismem nr SO. (...)1.2014 z dnia 14.07.2014r. : zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyna wypowiedzenia została podana utrata zaufania polegająca na naruszeniu obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 100 § 1 i § 2 pkt.2 i 4 k.p. oraz § 3 pkt. 1,3,5 i 9 zarządzenia wewnętrznego nr (...) Kierownika Ośrodka Pomocy (...) w P. z dnia 01.01.2011 r. w sprawie wartości etycznych obowiązujących w Ośrodku Pomocy (...) w P.. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce warunki umowy o pracę obowiązujące dla pracownika socjalnego z wynagrodzeniem przewidzianym dla tego stanowiska. Zastępca wójta nie skonkretyzował powódce, w momencie doręczania jej wypowiedzenia zmieniającego, przyczyn tego wypowiedzenia. Później powódka także nie otrzymała informacji co konkretnie zarzuca jej wójt. Powódka w terminie ustawowym odwołała się od doręzonego jej wypowiedzenia zmieniającego, wnosząc pozew do sądu akta sprawy (...).

Wyrokiem z dnia 16.11.2015r. Sąd Rejonowy w Ł.IV Wydział Pracy (...) przywrócił powódkę na poprzednie warunki pracy i płacy w pozwanym Ośrodku Pomocy (...) w P.. Wyrokiem z dnia 18.03.2016r., sygn. akt (...) Sąd Okręgowy w Ł. III Wydział Pracy (...) oddalił apelację strony pozwanej od ww. wyroku.

W okresie od 1 września 2015 r. do 29 lutego 2016r. powódka była niezdolna do (pracy (przebywała na zwolnieniach lekarskich), a od 1 marca 2016 r. przyznano jej świadczenie rehabilitacyjne na okres 6 miesięcy.

Zgodnie z Zarządzeniem (...) Wójta Gminy P. z dnia 9 listopada 2015r. w sprawie powołania Komisji Kontroli w celu sprawdzenia prawidłowości realizacji wieloletniego programu „Pomoc państwa w zakresie dożywiania” w latach 2010-2015 oraz stosownych procedur dotyczących wyłaniania podmiotów realizujących dostawę i usługi dla Ośrodka Pomocy (...) w P. - w okresie od 17 do 26 listopada 2015r. została przeprowadzona przez powołaną komisję kontrola doraźna w (...) w P. obejmująca zagadnienia wskazane w zarządzeniu. Komisja po dokonaniu kontroli sporządziła protokół ,w którym wskazała ustalone nieprawidłowości i naruszenia prawa. Wskazała także osoby odpowiedzialne za te naruszenia. Protokół ten został doręczony do (...) w P.. Z uwagi, że powódka od 1 września 2016r przebywała na zwolnieniu lekarskim , nie została zapoznana z jego treścią i stwierdzonymi nieprawidłowościami.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli doraźnej nieprawidłowościami, pismem z dnia 17 marca 2016r. Wójt Gminy P. skierował zawiadomienie o naruszeniach dyscypliny finansów publicznych w Ośrodku Pomocy (...) w P. przez powódkę. W dniu 20 lipca 2016r. zostało wydane przez Rzecznika Dyscypliny Finansów Publicznych postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania wyjaśniającego w sprawie o naruszenie dyscypliny finansów publicznych z powodu przedawnienia karalności poszczególnych czynów, które miały stanowić naruszenie dyscypliny. Postanowienie to zostało zaskarżone przez stronę pozwaną. Główny Rzecznik Dyscypliny Finansów Publicznych postanowieniem z dnia 16.01.2017r. utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie.

Po prawomocnym rozstrzygnięciu wyrokiem Sądu Okręgowego w Ł. z dnia 18 marca 2016r. przywrócenia powódce dotychczasowych warunków umowy o pracę, powódka stawiała się w Ośrodku Pomocy (...) w P. i złożyła pismo skierowane do Kierownika (...) w P. oraz Wójta Gminy P., w którym zgłosiła swoją gotowość do pracy, zażądała natychmiastowego zaprzestania podejmowania istotnych decyzji dla funkcjonowania Ośrodka oraz zażądała wydania skierowania na badania lekarskie. Obecna kierownik Ośrodka Pomocy (...) w P. B. R. sporządziła notatkę, w której podała, że powódka w obecności córki i nieznanego mężczyzny w kancelarii ośrodka zażądała wystawienia skierowania na badanie, a jej córka A. S. zażądała kluczy od ośrodka. Powódka tego dnia otrzymała skierowanie na badania do lekarza medycyny pracy. Pismem z dnia 20.03.2016r. złożyła do (...) Oddziału w B. oświadczenie o rezygnacji z dniem 20.03.2016r. z kontynuowania świadczenia rehabilitacyjnego.

W dniu 21 .03.2016r. zostało wydane przez lekarza medycyny pracy J. P. orzeczenie lekarskie (...), że powódka jest zdolna do pracy po zwolnieniu lekarskim. Powódka od lekarza medycyny pracy, od razu udała się wraz z córką A., do Urzędu Gminy w P.. Powódka zażądała spotkania z wójtem w obecności swojej córki A. i obecnych w gabinecie wójta radnych; przewodniczącego Rady Gminy P. K. W. i przewodniczącego komisji spraw socjalnych. Wójt stwierdził, że w obecności osób nieupoważnionych nie będzie z powódką rozmawiał, jednakże powódka i jej córka kategorycznie zażądały obecności radnych podczas rozmowy z wójtem. Powódka oświadczyła wręcz, że żąda obecności radnych przy rozmowie z wójtem, ponieważ jako kierownik (...) w P. „podlega pod Radę Gminy P.” .

Podana, że córka jest jej pełnomocnikiem. W obecności radcy prawnego K. G. i D. W., odpowiedzialnego w urzędzie za sprawy kadrowe, A. S. została poproszona o okazanie pełnomocnictwa udzielonego jej przez powódkę. Z uwagi, że A. S. nie legitymowała się pełnomocnictwem od powódki, opuściła gabinet wójta. Gabinet opuścili także radni stwierdzając, że nie są upoważnieni do udziału w rozmowie powódki z wójtem na temat spaw pracowniczych powódki. Gabinet opuścił także rada prawny, albowiem powódka stwierdziła, że nie będzie rozmawiać z wójtem w obecności prawnika urzędu, skoro nie ma jej profesjonalnego pełnomocnika. Podczas tej rozmowy powódka ustnie potwierdziła swoją gotowość do pracy i zapytała wójta czy jest dopuszczona do pracy. Wójt odpowiedział jej, że tak, bo wyroki trzeba respektować. Powódka złożyła orzeczenie lekarza medycyny pracy o zdolności do pracy i została poproszona o podpisanie listy obecności, co też uczyniła. Podczas tej rozmowy Wójt Gminy P. poinformował powódkę, że w listopadzie 2015 roku była przeprowadzona kontrola doraźna w (...) w P. dziedzinie sprawdzenia prawidłowości realizacji wieloletniego programu „Pomoc państwa w zakresie dożywiania” w latach 2010-2015 oraz stosowanych procedur dotyczących wyłaniania podmiotów realizujących dostawy i usługi dla (...) w P., podczas której stwierdzono poważne nieprawidłowości. Wójt oświadczył, że protokół tej kontroli został doręczony do (...) w P. podczas jej nieobecności. Doręczył powódce pismo zawierające ustalenia wyników kontroli i poprosił, aby powódka zapoznała się z jego treścią i odniosła się do tych ustaleń. Powódka po zapoznaniu się z treścią tego dokumentu, odmówiła potwierdzenia jego otrzymania. Nie złożyła także żadnych wyjaśnień co do stwierdzonych nieprawidłowości. Wówczas wójt poinformował powódkę, że w trakcie jej nieobecności w pracy, po dacie wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy a 21 marca, 2016r. zaszły nowe okoliczności i ustalono nowe fakty, które uniemożliwiają dalszą współpracę wójta z powódką. Wyniki kontroli wskazują na poważne uchybienia w pracy powódki jako kierownika (...) w P. i wójt jest zobowiązany, jako osoba odpowiedzialna za finanse gminy i podległych jej jednostek organizacyjnych, do zawiadomienia rzecznika dyscypliny finansów publicznych o możliwości złamania dyscypliny finansów publicznych i zawiadomienia prokuratury o możliwości popełnienia przez powódkę przestępstwa o charakterze korupcyjnym. Następnie Wójt Gminy P. przedstawił oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 30 §1 pkt. 2 k.p. z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia . Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazał:

1. Dyskredytacja Wójta Gminy , tj. przekroczenie przez powódkę granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy polegającej na dezaprobowaniu decyzji podejmowanych przez wójta wyrażanej w obecności osób trzecich m.in. pracowników Ośrodka Pomocy (...) w P.;
2. Naruszenie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy m.in. poprzez wywoływanie napięć i konfliktów wśród pracowników w/w Ośrodka, które powodowały destabilizację w pracy;
3. Nepotyzm i wykorzystywanie stanowiska służbowego - Kierownika Ośrodka do własnych celów i korzyści;
4. Nakłanianie podległych pracowników do nieuprawnionego wynoszenia z pracy dokumentów służbowych;
5. Naruszenie przepisów ustaw z dnia 29.01.2004r. Prawo Zamówień Publicznych oraz Regulaminu udzielania zamówień publicznych, których wartość nie przekracza wyrażonej w złotych polskich równowartości kwoty 14.000 euro w Ośrodku Pomocy (...);
6. Naruszenie przepisów ustawy z dnia 27.08.2009r. o finansach publicznych m.in. w związku z realizacją przez Ośrodek wieloletniego programu „pomoc państwa w zakresie dożywiania”;
7. W związku z przyczynami wskazanymi w pkt. 5 i 6 niniejszego wypowiedzenia oraz stanem faktycznym wskazującym, że istnieje uzasadnione podejrzenie dopuszczenia się przez powódkę czynu zagrożonego sankcją karną tj. popełnienia przestępstwa;
8. Niewłaściwa organizacja pracy Ośrodka Pomocy (...) w P. powodująca brak płynności w funkcjonowaniu jednostki;
9. Zatrudnienie w chwili obecnej na stanowisku kierownika w/w Ośrodka osoby o wyższych kompetencjach, która daje gwarancję prawidłowego i rzetelnego wykonywania obowiązków służbowych.

Oświadczenie pracodawcy zawiera w swej treści zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy i polecenie wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Powódka zapoznała się z treścią przedmiotowego dokumentu, jednakże odmówiła podpisania i potwierdzenia jego otrzymania. Treść tego dokumentu została więc jej dodatkowo odczytana przez pracownika urzędu - D. W.. D. W. i sekretarz gminy M. D., na polecenie wójta, sporządzili notatki urzędowe na temat przebiegu zdarzeń w dniu 21 marca 2017r.

Komenda Miejska Policji w Ł. na podstawie zawiadomienia złożonego przez Wójta Gminy P. w dniu 21.03.2016r. do Prokuratury Rejonowej w Ł. - prowadziła przeciwko powódce E. S. postępowanie karne w sprawie wydatkowania przez nią dotacji niezgodnie z przeznaczeniem określonym przez udzielającego datację w rozumieniu art. 44 ust. 3 ustawy z dnia 27.08.2009r. o finansach publicznych oraz naruszeniu ustawy Prawo zamówień publicznych z dnia 29.01.2004r. W dniu 09.05.2017r. Prokuratura Okręgowa w Ł. w sprawie sygn. akt (...) wydała postanowienie o umorzeniu śledztwa na podstawie art. 11 § 1, art. 17 § 1 pkt.2 - wobec braku ustawowych znamion czynu zabronionego. Sąd Rejonowy w Ł., na skutek zażalenia Gminy P., postanowienie to uchylił. Prokuratura Okręgowa nadal w tej sprawie prowadzi postępowanie pod sygn..(...).

W ocenie Sądu Rejonowego, w tak ustalonym stanie faktycznym powództwo podlegało oddaleniu.

Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności przeanalizował warunki zmiany powództwa stosowanie do art. 193 § 2¹ k.p.c. i uznał, że oświadczenie pełnomocnika powódki zgłoszone na rozprawie w dniu 21 września 2017 r., wobec nie zgłoszenia go w piśmie procesowym, było nieskuteczne. Tym samym Sąd Rejonowy określił, że był więc zobowiązany do oceny w przedmiotowej sprawie, tylko roszczenia o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska powódki, że wypowiedzenie jest nieskuteczne, albowiem w dniu 21 marca 2016r. nie została dopuszczona do pracy. Wskazał przy tym, że pojęcie gotowości podjęcia pracy, o której mowa w art. 48 § 1 k.p., ma sens prawny, a nie faktyczny, bowiem wyrażenie zamiaru kontynuowania stosunku pracy nie wymaga żadnej szczególnej formy, a więc może nastąpić zarówno pisemnie, ustnie, jak i przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że w dniu zgłoszenia przez powódkę gotowości do pracy - doszło do przywrócenia jej do pracy, ponieważ Wójt Gminy P. potwierdził, że dopuszcza powódkę do pracy, powódka potwierdziła obecność w pracy podpisując listę obecności, została także poproszona o złożenie wyjaśnień w zakresie stwierdzonych podczas kontroli doraźnej nieprawidłowości i finalnie, w związku doręczeniem jej wypowiedzenia umowy o pracę, została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy od dnia 21 marca 2016r. do 18 maja 2016 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i otrzymała wynagrodzenie za ten okres.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy ocenił prawidłowość i zasadności doręzonego powódce w dniu 21 marca 2016r. wypowiedzenia umowy o pracę i uznał, że wypowiedzenie jest zasadne. Jednocześnie Sąd nie dopatrył się uchybień formalnych wypowiedzenia.

Analizując stanowisko doktryny i orzecznictwa w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i wskazania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy w trybie art. 30 §1 pkt. 2 k.p. było

uzasadnione, aczkolwiek nie wszystkie wskazane w wyprowadzeniu przyczyny uzasadniały wypowiedzenie.

W ocenie Sądu Rejonowego nie uzasadniają wypowiedzenia umowy o pracę przyczyny z pkt. 7 i 8., albowiem w dacie doręczenia powódce umowy o pracę nie toczyło się bowiem przeciwko powódce żadne postępowanie karne, zaś samo podejrzenie popełnienia przestępstwa nie uzasadniało wypowiedzenia. Zatrudnienie na stanowisku kierownika (...) w P. nowego pracownika nawet o wyższych kwalifikacjach i kompetencjach także nie może stanowić o zasadności wypowiedzenia, albowiem nowy kierownik został zatrudniony w trakcie procesu na tle wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę, przed prawomocnym rozstrzygnięciem tej sprawy .

W ocenie Sądu Rejonowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci dokumentów jak też zeznań świadków wskazuje, że w wypowiedzeniu doręczonym powódce 21 marca 2016r. w sposób pełny i konkretny zostały podane dwie przyczyny wypowiedzenia i przyczyny te były zasadne i rzeczywiste, tj. przyczyna z pkt. 5 - naruszenie przepisów ustaw z dnia 29.01.2004r. Prawo Zamówień Publicznych oraz Regulaminu udzielania zamówień publicznych, których wartość nie przekracza wyrażonej w złotych polskich równowartości kwoty 14.000 euro w Ośrodku Pomocy (...) i w pkt. 6 - naruszenie przepisów ustawy z dnia 27.08.2009r. o finansach publicznych m.in. w związku z realizacją przez Ośrodek wieloletniego programu „pomoc państwa w zakresie dożywiania”. Pozostałe zaś przyczyny zostały uznane przez Sąd I instancji za dowiedzione w częściowym (niepełnym) zakresie.

Sąd Rejonowy ustalił i przyjął za bezsporne, że na spotkaniu w dniu 21 marca 2016r., które odbyło się w Urzędzie Gminy P.- Wójt Gminy P. K. K. (1) doręczył powódce pismo zawierające stwierdzone podczas kontroli doraźnej nieprawidłowości w zakresie realizacji wieloletniego programu „Pomoc państwa w zakresie dożywiania” w latach 2010-2015 oraz stosowanych procedur dotyczących wyłaniania podmiotów realizujących dostawy i usługi dla (...) w P.. Powódka zapoznała się z tym pismem, jednakże odmówiła potwierdzenia jego przyjęcia i nie odniosła się do stwierdzonych w tym piśmie uchybień. Zatem bezsprzecznie powódka miała wiedzę jakie zarzuty postawił jej pracodawca w pkt. 5 i 6 wypowiedzenia, co wynika też z zeznań powódki złożonych na rozprawie w dniu 14.10.2016r. i zeznań wójta K. K. (1) oraz świadka D. W. oraz świadka D. W..

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyny wskazane w pkt. 5 i 6 wypowiedzenia uzasadniają wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Powódka była zatrudniona na stanowisku kierowniczym, a do jej obowiązków należało kierowanie Ośrodkiem Pomocy (...) w P., w tym prowadzenie gospodarki finałowej jednostki na zasadach określonych w ustawie o finansach publicznych i przepisach wykonawczych do tej ustawy oraz ustawie o rachunkowości, w tym opracowywanie planów finansowych jednostki na każdy rok budżetowy, udzielanie zamówień publicznych zgodnie z obowiązującym prawem zamówień publicznych, w szczególności zgodnie z Regulaminem zamówień publicznych, których wartość nie przekracza 14 (...) Euro z 29 kwietnia 2009r., obowiązującym w (...) w P.. Powódka, jako kierownik ośrodka opowiadała za całość gospodarki finansowej ośrodka.

Przeprowadzona w listopadzie 2015r. kontrola doraźna w zakresie realizacji wieloletniego programu „Pomoc państwa w zakresie dożywiania” w latach 2010-2015 oraz stosowanych procedur dotyczących wyłaniania podmiotów realizujących dostawy i usługi dla (...) w P., wykazała szereg nieprawidłowości w pracy powódki jako kierownika Ośrodka Pomocy (...) w P. dotyczących nieprzestrzegania przepisów ustawy z dnia 29.01.2004r. Prawo Zamówień Publicznych oraz Regulaminu udzielania zamówień publicznych, których wartość nie przekracza wyrażonej w złotych polskich równowartości kwoty 14.000 euro w Ośrodku Pomocy (...) oraz ustawy z dnia 27.08.2009r. o finansach publicznych. Zarzuty zaś zawarte w Protokole kontroli (k. 128-147) stanowiły podstawę do sformułowania zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przez powódkę przestępstwa, które nadal się toczy w Prokuraturze Okręgowej w Ł.. Przy tym Sąd Rejonowy podkreślił, że stwierdzone w protokole kontroli uchybienia nie były przez powódkę w trakcie niniejszego postępowania sądowego kwestionowane.

Sąd Rejonowy wskazał, że uchybienia zawarte w Protokole kontroli zostały potwierdzone zeznaniami świadków w osobach: Z. P. (1) i J. K., natomiast świadek Z. P. potwierdził, że był członkiem komisji i że stwierdzone nieprawidłowości zostały ustalone na podstawie analizy przedawnionych do kontroli dokumentów przetargowych i finansowych. Świadek J. K. potwierdziła, że postępowania przetargowe w (...) w P. przeprowadzała powódka. Nie było powoływanej komisji. Podczas przetargu zaś na dowożenie posiłków nie było postępowania przetargowego. Zeznania ww. świadków Sąd uznał za wiarygodne, albowiem mają one potwierdzenie w dowodach w postaci dokumentów stanowiących załączniki do protokołu kontroli doraźnej. Wiarygodność dowodów z dokumentów nie była zaś kwestionowana.

Tym samym, Sąd Rejonowy uznał, że zarzuty z pkt. 5 i 6 wypowiedzenia, są rzeczywiste i uzasadniają decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę i już te przyczyny są wystarczające dla uzasadnienia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, zaś pozostałe przyczyny okazały częściowo uzasadnione.

Sąd Rejonowy uznał, że został wykazany zarzut nepotyzmu i wykorzystywania stanowiska służbowego - Kierownika Ośrodka do własnych celów i korzyści, polegający na zawieraniu szeregu umów zlecenia z osobami sobie bliskimi, członkami rodziny, tj. z: córką A. S., bratanicą I. K., bratanicą M. J., P. J. (1) oraz z ówczesnym partnerem córki powódki - C. D.. Fakt zawierania umów o prace i umów cywilnoprawnych z tymi osobami wynika bowiem z dokumentów oraz zeznań św. A. S..

Sąd I instancji na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. dokumentów i zeznań świadków ustalił, że powódka w sposób naganny wypowiadała się na temat osoby piastującej stanowisko Wójta Gminy P. R. K. i jego zastępcy Z. P. (1), co czyniła w obecności innych osób i co bez wątpienia wpływało w sposób negatywny na wizerunek wójta zastępcy, a co wynikało z zeznań świadków w osobach Z. P. (1), K. W..

Także zarzut z pkt. 2, 3 i 8 wypowiedzenia został potwierdzony zeznaniami świadków - pracowników (...) w P.: A. K., M. K., K. C.. W ocenie świadków A. K. i K. C. atmosfera w pracy nie była dobra. S. Ci wskazali, że powódka krytykowała pracę innych pracowników ośrodka, a faworyzowała pracę (...) J., I. Ż., W. R.. Pracownicy nie darzyli siebie wzajemnym zaufaniem, a atmosfera była napięta i była czynnikiem stresującym, która w pewnym stopniu wpływała na pracę. Świadek K. C. potwierdziła, że w okresie nieobecności powódki w pracy z powodu urlopu czy choroby, były wożone do jej mieszkania dokumenty służbowe do podpisu, albowiem powódka nie wyznaczyła zastępcy na czas swojej nieobecności. Fakt braku wyznaczenia osób zastępujących powódkę w czasie jej nieobecności potwierdziła także świadek M. D.. Świadek podała, że w związku z upływem okresu wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę, sprawdziła upoważnienia udzielone przez powódkę i nie było udzielone pełnomocnictwo do zastępowania powódki na okres jej nieobecności. N telefoniczną prośbę zaś tego świadka o uzupełnienie formalności i powódka przyniosła stosowny wniosek o wydanie przez wójta upoważnienia dla T. z zakresu pomocy społecznej. Złożyła wniosek o upoważnienie dla pracownika dot. dodatków mieszkaniowych. Nie złożyła zaś wniosku o upoważnienie do jej zastępowania w sprawach z zakresu pracy, informując świadka, że nie ma prawa tego żądać. Wskazała, że brak tego upoważnienia wpłynął na to, że zaistniał problem z urlopem dla pracownika K. (k. 605v - 608).

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania wyżej wskazanych świadków, ponieważ są logiczne i wzajemnie się uzupełniają. Nadto mają potwierdzenie w dokumentach w postaci pisma M. K. z dnia 27.08.2015r. - k. 79, pisma zastępcy Wójta Z, P. k. 80, pisma A. K. opisującego atmosferę w pracy - k. 103.

Zeznań tych świadków, nie podważyły zeznania świadków W. R. (k. 609v), I. Ż. (k. 611-61 lv), które podały, że ich zdaniem powódka traktowała wszystkich pracowników jednakowo, nikogo nie faworyzując. Zeznania tych świadków stoją bowiem w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, wyżej wskazanym.

Sąd Rejonowy również wskazał, że ocena zasadności wypowiedzenia winna być dokonana także z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Pracodawca ma bowiem prawo doboru odpowiednich pracowników, tj. takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy i do których posiada zaufanie. Oznacza to, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność pracownika rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego podjęta przez pracodawcę decyzja o złożeniu powódce wypowiedzenia jest prawidłowa i zasadna, biorąc pod uwagę uwadze długi czasookres trwania postępowań sądowych i fakt, że przez ten czas strony nie doszły do jakiegokolwiek porozumienia - dowodzi tego, że w niniejszym przypadku nie należy oczekiwać pozytywnego rozwiązania zaistniałego konfliktu

W związku z powyższym Sąd oddalił powództwo na podstawie art. 45 § 1 kp.

O kosztach Sąd orzekł na mocy art. 98 §1 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Pozwany żądał zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 4.305złoty (vide: faktura VAT nr (...)). Sąd zasądził zaś od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.160 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. , ponieważ wysokość kosztów zastępstwa procesowego nie może przekroczyć sześciokrotności stawki minimalnej , która wynosi 360złoty - § 9 pkt. 1 w związku z § 15 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 sierpnia 2015r.(Dz.U. 2015, poz.1800) w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powódki.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił

I. naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na treść wydanego orzeczenia w sprawie w postaci błędu w ustaleniu stanu faktycznego, a mianowicie:

1. art. 193 § 2 1 k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że na rozprawie w dniu 21 września 2017 r. pełnomocnik Powódki zmodyfikował powództwo wnosząc o zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powódki kwoty 7.200 zł w sytuacji, gdy wniosek pełnomocnika Powódki stanowił jedynie doprecyzowanie żądania zgłoszone w pozwie z dnia 24 mara 2016 r., co mogło zostać dokonane także w postaci ustnego zgłoszenie do protokołu, co skutkowało nierozpoznanie istoty sprawy w zakresie wysokości żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i w konsekwencji oddalenie powództwa w tym zakresie,

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

a. przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez uznanie, że podczas rozmowy w Urzędzie Gminy w dniu 21 marca 2016 r.

Wójt odpowiedział, że „dopuszcza Powódkę do pracy, albowiem wyroki trzeba respektować” w sytuacji, gdy ani z zeznań Wójta, ani Powódki nie wynika, by Wójt potwierdził, że dopuszcza Powódkę do pracy,

b. przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie, iż dokument, na którym podpis złożyła Powódka stanowił listę obecności w pracy w sytuacji, gdy dokument ten nie nosił cech listy obecności pracowników Ośrodka Pomocy (...) i potwierdzał jedynie fakt, że Powódka stawiała się na spotkanie z Wójtem w Urzędzie Gminy, który nie jest jej miejscem pracy,

c. przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie, iż w trakcie spotkania w dniu 21 marca 2016 r. Wójt poprosił Powódkę o zapoznanie się z treścią pisma zawierającego wyniki kontroli, w sytuacji gdy nie wynika to z przeprowadzonego w sprawie materiału dowodowego, a zgłoszenie uwag wymagało zapoznania się przez Powódkę z obszernym materiałem dowodowym stanowiącym przedmiot i wyniki kontroli, co nie zostało Powódcie umożliwiające,

d. błędną, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, która doprowadziła do uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę Powódcie przez Pozwanego było zasadne,

e. uznanie, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż powód wskazany w pkt. 5 wypowiedzenia umowy o pracę, tj. naruszenie przepisów ustaw z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo Zamówień Publicznych oraz Regulaminu udzielania zamówień publicznych, której wartość nie przekracza wyrażonej w polskich złotych równowartości 14.000 euro w Ośrodku Pomocy (...), jest zasadny, albowiem wskazują na to wyniki kontroli przeprowadzonej przez pracowników Urzędu Gminy, w sytuacji, gdy w wyniku śledztwa przeprowadzone przez prokuraturę stwierdzono brak znamion czynu zabronionego,

f. uznanie, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż powód wskazany w pkt. 6 wypowiedzenia umowy o pracę, tj. naruszenie przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, w sytuacji,

gdy Rzecznik Dyscypliny Finansów Publicznych stwierdził brak znamion czynu w zakresie wydatkowania dotacji niezgodnie z przeznaczeniem,

g. obdarzenie walorem wiarygodności wyników kontroli doraźnej w zakresie realizacji wieloletniego programu „Pomoc państwa w zakresie dożywiania” w latach 2010 - 2015 oraz stosowanych procedur dotyczących wylaniania podmiotów realizujących dostawy i usługi dla (...) w P., w zakresie w jakim stwierdzono, iż Powódka nie sporządzała planów finansowo - rzeczowych, w sytuacji gdy brak takiego planu uniemożliwiłoby w ogóle funkcjonowanie jednostki samorządu terytorialnego, a kontrole przeprowadzane przez Skarbnika Gminy nigdy nie wykazywały braków w tym zakresie,

h. uznanie, iż Pozwany wykazał Powódce zarzut nepotyzmu i wykorzystywania stanowiska służbowego dla własnych celów i korzyści poprzez zawieranie szeregu umów zlecenia z osobami bliskimi, bez oceny całokształtu okoliczności temu towarzyszących, opierając się jedynie o fakt zawarcia umów w sytuacji, gdy sam fakt zawarcia umowy z osobą bliską czy znajomą nie świadczy o wykorzystywaniu stanowiska służbowego,

i. przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, a mianowicie zeznań świadka Z. P. (1) w zakresie w jakim zeznał, że Powódka mówiła o nim „mały i gruby”, co stanowiło uzasadnioną podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę Powódce, w sytuacji gdy świadek zeznał, iż docierały do niego informacje, że powódka wyraża się w taki sposób o nim i o Wójcie, a zatem świadek nie słyszał bezpośrednio, by Powódka go obrażała, więc zeznania te nie mogą stanowić wyłącznej podstawy do dokonania ustaleń faktycznych w tym zakresie;

j. niesłuszne obdarzenie walorem wiarygodności zeznań świadka K. W. i M. D. w zakresie w jakim zeznali, iż w okresie po doręczeniu powódce wypowiedzenia warunków umowy o pracę Powódka i córka w jej imieniu często występowały na sesjach Rady Gminy, podczas których podważały kompetencje Wójta i jego zastępcy, a wypowiedzi córki Powódki - A. S., często dotyczyły przyczyn wypowiedzenia Powódce umowy o pracę, w sytuacji gdy powyższe nie wynika z żadnych innych dowodów, w tym w szczególności z protokołów z obrad sesji Rady Gminy P.;

k. odmowę wiarygodności zeznaniom świadka A. S. w zakresie w jakim zeznała, iż na sesjach Rady Gminy, na których występowała, wypowiadała się w imieniu własnym co miałyby wynikać m.in. z protokołu sesji z dnia 29 lutego 2016 r., w sytuacji gdy nie wynika to ani z protokołu sesji, która odbyła się w dniu 29 lutego 2016 r., ani z zeznań świadków, w tym w szczególności M. D., na których Sąd I instancji oparł swoje rozważania,

l. odmowę wiarygodności zeznaniom świadków W. R. i I. Ż. w zakresie w jakim zeznały, iż Powódka traktowała na równi wszystkich pracowników w sytuacji, gdy zeznania te były logiczne i spójne a także pokrywały się z zeznaniami Powódki,

m. nieuzasadnione obdarzenie walorem wiarygodności zeznań świadka A. K. w zakresie w jakim zeznała, że była notorycznie źle oceniana przez Powódkę co nie miało potwierdzenia w dokumentacji, w sytuacji gdy zeznania świadka są sprzeczne m.in. ze sporządzoną przez świadka notatką służbową, a próby rozwiązania niniejszego problemu w postaci rozmów z Wójtem miały miejsce pod koniec 2015 r. lub na początku 2016 r., w sytuacji gdy Powódka od 30 czerwca 2015 r. pozostawała w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, a od 01 września 2015 r. nie pracowała, co wskazuje na fakt, iż zeznania świadka wykluczają się mając na uwadze zaistniały stan faktyczny; n. przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez uznanie, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, jakoby Powódka dopuściła się niewłaściwej organizacji pracy skutkującej braku płynności w funkcjonowaniu jednostki w sytuacji, gdy okoliczności te nie wynikają ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego;

1. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci:

1. art. 48 kodeksu pracy (dalej: k.p.) poprzez jego błędne zastosowanie w niniejszym stanie faktycznym w sytuacji, gdy w dniu 21 marca 2016 r. Powódka nie stawiała się w zakładzie pracy celem podjęcia czynności zawodowych tylko w Urzędzie Gminy celem odbycia rozmowy w Wójtem, a Wójt nie podjął w stosunku do Powódki żadnych

czynności zmierzających do realizacji prawa pracy, w tym w szczególności nie dopuścił jej do podjęcia pracy, a zatem wypowiedzenie umowy o pracę było nieskuteczne,

2. art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę Powódce było skuteczne, albowiem przyczyny wypowiedzenia były przez pracodawcę odpowiednio skonkretyzowane, a Powódka miała świadomość jakie uchybienia zarzuca jej pracodawca; art. 41 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p. poprzez ich niezastosowanie w niniejszym stanie faktycznym i uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę Powódce w dniu 21 marca 2016 r. było skuteczne, w sytuacji gdy Powódka pozostawała w tym czasie w tzw. okresie ochronnym, czyli umowa została wypowiedziana w czasie pierwszych 3 miesięcy pobierania przez Powódkę świadczenia rehabilitacyjnego;

Mając powyższe na względzie, wnoszę o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie Powódki do pracy oraz wypłatę przez Pozwanego na rzecz Powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 7.200 zł, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odwołania Pozwanemu.

2. dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z:

a. zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa z dnia 16 października 2017 r. na okoliczność złożenia przez Powódkę zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa przez świadka A. K. w postaci składania fałszywych zeznań w niniejszym postępowaniu;

b. (...) nr (...) z dnia 01 września 2015 r.,

c. (...) nr (...) z dnia 22 września 2015 r.,

d. (...) nr (...) z dnia 19 października 2015 r.,

e. (...) nr (...) z dnia 13 listopada 2015 r.,

f. (...) nr (...) z dnia 15 grudnia 2015 r.,

g. (...) o przebytej rehabilitacji leczniczej Powódki dnia 30 maja 2016 r.,

h. orzeczenia orzecznika ZUS z dnia 27 lipca 2016 r.,

i. decyzji ZUS z dnia 03 sierpnia 2016 r.,

b - i na okoliczność wywołania rozstroju zdrowia Powódki spowodowanego atmosferą w miejscu pracy,

j. decyzji ZUS z dnia 22 lutego 2016 r.,

k. pisma z Powódki z dnia 20 marca 2016 r.,

l. pisma ZUS z dnia 31 marca 2016 r.,

m. decyzji z dnia 13 kwietnia 2016 r.,

j - m na okoliczność pobierania przez Powódkę świadczenia rehabilitacyjnego przez okres pierwszych 3 miesięcy w dniu gdy została jej wypowiedziana umowa o pracę,

3. zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja pełnomocnika powódki nie zasługuje uwzględnieniu. Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne i ocenę prawną poczynione przez Sąd Rejonowy.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy jest zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 193 § 21 kpc, bowiem w sprawie niniejszej kwestia ta nie miała zasadniczego znaczenia. Odnosząc się do zarzutów apelacji w pierwszej kolejności należy przypomnieć, że zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 321 k.p.c. sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Granice wyrokowania wyznacza zatem żądanie powództwa, które determinowane jest przez jego treść i podstawę faktyczną. Wyrażony w tym przepisie zakaz orzekania ponad żądanie, będący przejawem zasad dyspozycyjności i kontradiktoryjności, oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje żądanie strony. Jak podkreśla się w komentarzach do art. 321 § 1 k.p.c., po uchyleniu § 2 tego przepisu, co nastąpiło mocą ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 172, poz. 1804), zasada związania Sądu żądaniem pozwu ma charakter bezwzględny i brak jakichkolwiek dogmatycznych, normatywnych lub aksjologicznych argumentów przemawiających za jej przełamaniem. Określone w komentowanym przepisie - determinowane żądaniem powoda i jego uzasadnieniem - granice wyrokowania stoją na przeszkodzie orzeczeniu co do przedmiotu, który tym żądaniem nie był objęty. Dalej przypomnieć trzeba, że żądanie pozwu może być na warunkach ustanowionych w kodeksie zmieniane - modyfikowane, rozszerzane lub ograniczane (por. art. 193 k.p.c.).

Zgodnie z treścią art. 193 § 2¹ k.p.c., wszelka zmiana powództwa, z wyjątkiem spraw o roszczenia alimentacyjne może być dokonana jedynie w piśmie procesowym. Z treści żądania pozwu z 29 marca 2016 r. wynika, że celem powództwa było uznanie za bezskuteczne rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 28 września 1990 r., przywrócenie powódki do pracy, wypłatę przez pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania powódki bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odwołania pozwanemu. W toku rozprawy w dniu 21 września 2017 r. pełnomocnik powódki z uwagi na upływ terminu wypowiedzenia wniósł o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w kwocie 7200 zł. Wskazać należy, że zasadniczą kwestią formalną, w niniejszej sprawie jest nieprecyzyjność żądania pozwu. Zmianą pozwu zaś będą zaś wszystkie te czynności, które prowadzą do zmiany ilościowej lub jakościowej żądania, a więc wprowadzają nowe żądania, wycofują dotychczasowe albo w istotny sposób zmieniają podstawę faktyczną, doprowadzając do nowego prawnego uzasadnienia. Tym samym prawidłowo Sąd Rejonowy ocenił, iż zgłoszone w ten sposób żądanie zmierzało do modyfikacji powództwa, a wobec niezłożenia go w przewidzianej formie pisemnej, należało uznać je za nieskuteczne.

Podniesiony przez apelującego zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. należy ocenić jako chybiony.

Stosownie do treści art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Według ugruntowanego w judykaturze Sądu Najwyższego stanowiska, które Sąd Okręgowy w pełni podziela, skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (zob. wyrok z dnia 6 listopada 1998 r., III CKN 4/98, (...), por. też wyrok z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000/10/189).

Podnosząc w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., strona musi wykazać, jakich dowodów sąd nie ocenił lub ocenił wadliwie, jakie fakty pominął i jaki wpływ pominięcie faktów czy dowodów miało na treść orzeczenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2002 r., II CKN 916/00, LEX nr 56897). Tylko ocena rażąco błędna lub oczywiście sprzeczna z treścią materiału dowodowego, nieodpowiadająca zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, może czynić usprawiedliwionym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

W niniejszej sprawie zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia art. 233 k.p.c. stanowią jedynie wyraz polemiki z ustaleniami Sądu I instancji, a także mają na celu wyłącznie obronę stanowiska powódki.

Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., gdyż nie uznał wiarygodności dowodów w sposób dowolny, a swobodny, zgodny z wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważył materiał dowodowy jako całość, wając jego moc oraz wiarygodność. Miał przy tym w polu widzenia całość zebranego w sprawie materiału dowodowego - zarówno w postaci dokumentów, jak i osobowych źródeł informacji. Wbrew odmiennym twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy nie przekroczył granicy swobodnej oceny dowodów.

Sąd Okręgowy podziela poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia jako dokonane w zgodzie z zasadami prawa procesowego. Ocena dowodów przeprowadzona została przez Sąd I instancji zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten uprawnia Sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania a z drugiej strony do wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Uprawnienie Sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza oczywiście dowolności w tej ocenie, bowiem poza sporem powinno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągnąć wniosków niewynikających z materiału dowodowego.

Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez Sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobodnej oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na nie dokonaniu wszechstronnego rozważenia sprawy. Swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego. Aby zatem skutecznie zarzucić Sądowi I instancji obrazę art. 233 § 1 k.p.c. trzeba stanowczo wykazać, w czym konkretnie Sąd uchybił tej zasadzie, czyli czy przekroczył zasady logiki, nauki, doświadczenia życiowego, czy też dokonał oceny wiarygodności materiału dowodowego w sposób niewszechstronny pomijając np. istotne dla rozstrzygnięcia dowody. Sam fakt, iż Sąd pierwszej instancji dokonał odmiennych na niekorzyść skarżącej ustaleń faktycznych nie jest wystarczający do przyjęcia obrazy art. 233 § 1 k.p.c.

Odnosząc się zaś do zarzutu przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów w zakresie uznania, że podczas rozmowy w Urzędzie Gminy w dniu 21 marca 2016 r. Wójt dopuścił powódkę do świadczenia pracy to wskazać należy, że z zeznań powódki wynika, iż na pytanie jej: „Czy dopuszcza ją do pracy”, pozwany Wójt odpowiedział iż wyroki sądu należy wykonywać. W kontekście zaś zapadłego wyroku Sądu Okręgowego w Ł.z dnia 18 marca 2016 r., sygn. akt (...) którym powódka została przywrócona do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, nie jest nadinterpretacją Sądu Rejonowego wyprowadzenie w tym zakresie prawidłowych wniosków iż Wójt Gminy P. dopuścił powódkę do pracy. O powyższym świadczy również bezsprzecznie dowód w postaci podpisanej przez powódkę listy obecności w dniu 21 marca 2016 r. Złożony do akt dokument jest opatrzony pieczęcią Wójta oraz podpisem. Dodatkowo wskazać należy, że powódka na rozprawie w dniu 14 października 2016 r. zeznawała, że Wójt poprosił ją o podpisanie listy obecności. Tym samym podpisując dokument w pozycji odpowiadającej dacie 21 marzec 2016 r., na którym jako nazwa komórki organizacyjnej wskazany jest Ośrodek Pomocy (...), jako pracownik wskazana jest E. S., w m-cu marcu zaś od 1 do 20 oznaczenie CH, skarżący niezasadnie podnosi iż powódka, wyłącznie złożyła podpis będąc na spotkaniu w Urzędzie Gminy. Jednocześnie słusznie Sąd Rejonowy ustalił, że Wójt poprosił powódkę o zapoznanie się z treścią pisma dotyczącego kontroli prawidłowości realizacji zadań Ośrodka Pomocy (...) w P.. Z zeznań powódki złożonych na rozprawie 14 października 2016 r. wynika, że powódka odmówiła odebrania wskazanego dokumentu, które w następstwie tego zostało jej odczytane przez D. W.. Tym samym wręczenie powódce pisma jak też późniejsze jej odczytanie treści w nim zawartych nie może oznaczać, że pozwany nie dążył do tego aby powódka zapoznała się z treścią pisma zawierającego wyniki kontroli.

Prawidłowo też Sąd Rejonowy ocenił całokształt materiału dowodowego w kontekście oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Argumenty zaś skarżącego sprowadzające się w swej istocie do kwestionowania wiarygodności protokołu kontroli sporządzonego w dniu 1.12.2015 r. w aspekcie postanowienia wydanego przez Prokuraturę Okręgową w Ł. w sprawie sygn.. akt (...) należy uznać za nieuzasadnione. To śledztwo, wszczęte na podstawie zawiadomienia złożonego przez Wójta Gminy w P. w dniu 21.03.2016 r. do Prokuratury Rejonowej w Ł. prowadzone było przeciwko powódce E. S. w sprawie wydatkowania przez nią dotacji niezgodnie z

przeznaczeniem określonym przez udzielającego dotację w rozumieniu art. 44 ust. 3 ustawy z dnia 27.08.2009 r. o finansach publicznych oraz naruszaniu ustawy Prawo zamówień publicznych z dnia 29.01.2004 r. i na zasadzie art. 11 § 1k.k, art. 17 § 1 pkt. 2 wobec braku ustawowych znamion czynu zabronionego zostało umorzone.

W ocenie Sądu Okręgowego nie należy nadawać wiążącego znaczenia dla tego postanowienia skoro postępowanie w tej sprawie obecnie toczy w Prokuraturze Okręgowej w Ł. pod sygnaturą (...). Podkreślenia natomiast wymaga, że Rzecznik Dyscypliny Finansów Publicznych w dniu 20 lipca 2016 r. wydał postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania wyjaśniającego w sprawie o naruszenie dyscypliny finansów publicznych z powodu przedawnienia karalności poszczególnych czynów, które miały stanowić naruszenie dyscypliny, a nie jak podnosi skarżący z powodu braku znamion czynu w zakresie wydatkowania dotacji zgodnie z przeznaczeniem.

Z przedstawionych dokumentów umów o pracę i umów cywilnoprawnych szczegółowo wskazanych na 23 stronie uzasadnia Sąd Rejonowy wynika, że powódka z racji zajmowanego stanowiska zatrudniała w Ośrodku Pomocy (...) w P. samodzielnie pracowników otaczając się w ten sposób osobami z rodziny. Przy czym za członka rodziny w tym kontekście należy uznać dziecko (biologiczne, bratanek, bratanica, siostrzeniec, siostrzenica, teść, teściowa, szwagier, szwagierka, zięć, synowa, stryj, odpowiadające wyżej wymienionym osoby z rodziny partnera/partnerki, inne osoby, które były opiekunami prawnymi pracownika i sprawowały nad nim władzę rodzicielską. Nadto z zeznań Wójta Gminy K. K. (1) wynika, że powódka jako Kierownik Ośrodka Pomocy (...) w P. rozstrzygała przetargi jednoosobowo, a nie komisyjnie, nawet w sytuacji gdy do przetargu stawał kuzyn powódki. Z wyników kontroli widać było, że to ustawi, np. zapytanie ofertowe było 31.12., a rozstrzygnięcie 02.01. w takim przetargu zaś wygrał kuzyn powódki P. J. (2), mimo, że jego oferta nie była najtańsza. (k. 518). Tego typu zachowania polegające na faworyzowaniu osób będących członkami rodziny należy w ocenie Sądu Okręgowego uznać za przejawy nepotyzmu.

Sąd I instancji nie wyciągnął też błędnych wniosków z zeznań świadka Z. P. (1) uznając, że powódka w obecności innych osób w sposób naganny wypowiadała się o osobie piastującej stanowisko Wójta. Zgodzić się należy, że skarżącym, że swoje ustalenia w zakresie Sąd oparł na zeznaniach świadka Z. P. (1), który wskazał, że docierały do niego wiadomości o nim i że wójt też jest mały. Powyższe wynika również z zeznań świadka D. W., który zeznał, że powódka lub jej córka bywały na sesjach rady gminy. Obie panie wypowiadały się na temat działalności wójta. Były to zarzuty personalne, a niektóre odnosiły się do meritum działalności Ośrodka Pomocy (...). Wskazał on również że nie chciałby aby go ktoś publicznie krytykował, a wójt jest osobą publiczną. W ocenie Sądu Okręgowego o ile krytyka działalności osób publicznych w związku z wykonywaną pracą jest dopuszczalna o tyle wypowiedzanie się przez pracownika o swoim pracodawcy do podległych mu również pracowników Ośrodka Pomocy (...) w sposób ośmieszający podważa kompetencje i wizerunek pracodawcy, który przecież piastuje stanowisko publiczne. Dodatkowo z zeznań Wójta K. K. (1) wynika, że powódka po powrocie do Ośrodka Pomocy (...) po posiedzeniu rady komentowała wypowiedzi wójta i jego zastępcy używając określeń K., Z., gruby, mały. Mając na uwadze, że dla pracowników Ośrodka Pomocy (...) czy też pracowników Urzędu Gminy w P. wiadomym było, że między Wójtem, oraz jego Zastępcą a panią E. S. jest swego rodzaju konflikt, używanie tego typu określeń miało na celu zdyskredytowanie Wójta.

Słusznie również Sąd Rejonowy ocenił zeznania świadka K. W. i M. D. w zakresie jakim zeznali, że powódka i jej córka w jej imieniu często występowały na sesjach rady Gminy podczas których podważali kompetencje wójta i wypowiadali się na temat braku słuszności wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Potwierdza to protokół obrad sesji Rady Gminy P. z dnia 29 lutego 2016 r. z którego wynika, że pani A. S. stwierdziła, że zarzuca się jej pieniactwo, że utrudnia pracę urzędowi, a to wszystko jest związane z wypowiedzeniem umowy o pracę jej mamie. Nadto z zeznań M. D. wynika, że po doręczeniu powódce wypowiedzenia zmieniającego na każdej sesji i innym o posiedzeniu komisji brała udział powódka lub jej córka. Poddawały w wątpliwość sposób stanowienia prawa w gminie. Składały wnioski, że jest np. stary sprzęt do nagrywania sesji komisji.

Nie sposób również dokonać odmiennej oceny zeznań świadków w zakresie atmosfery pracy panującej w Ośrodku Pomocy (...) w P.. Świadców w osobach M. D., K. K. (1) oraz Z. P. (1) zeznawali, że pani K. interweniowała u zastępcy Wójta Gminy P. w sprawie udzielenia jej urlopu wypoczynkowego albowiem nie mogła w tej sprawie dojść do porozumienia z Kierownikiem Ośrodka Pomocy (...). Jednocześnie sąd Rejonowy nie oparł ustaleń w zakresie

atmosfery pracy jedynie na zeznaniach świadka A. K., a jak wynika z uzasadnienia wyroku na zeznaniach świadków K. C., M. K., korespondujących ze sobą.

Podniesione przez pełnomocnika powódki zarzuty naruszenia prawa materialnego art. 48 k.p., art. 30 § 4 k.p. oraz art. 41 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. okazały się również nieuzasadnione.

Z treści art. 48 § 1 k.p. wynika, iż pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn od pracownika niezależnych. Oznacza to, iż samo orzeczenie przywracające do pracy nie jest jednoznaczne z przyjęciem, że nastąpiło zatrudnienie pracownika, gdyż do osiągnięcia tego skutku konieczne jest jeszcze spełnienie dodatkowej przesłanki w postaci zgłoszenia przez pracownika gotowości podjęcia pracy. Jeżeli wymaganie to zostanie we właściwym czasie spełnione, uznaje się, że stosunek pracy trwa z mocy orzeczenia o przywróceniu do pracy, niezależnie od woli pracodawcy, jeżeli natomiast pracownik nie spełnił tego wymagania, orzeczenie o przywróceniu do pracy nie wywiera właściwych mu skutków. W przedmiotowej sprawie bezspornym było, że wyrokiem Sądu Okręgowego w Ł. z dnia 18 marca 2016 r. sygn. akt (...) powódka została przywrócona do pracy w Ośrodku Pomocy (...) w P. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Powódka już w dniu 18 marca 2016 r. złożyła oświadczenie dotyczące gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy na stanowisku Kierownika Ośrodka Pomocy (...) w P.. W trakcie rozmowy z Wójtem w dniu 21 marca 2016 r. posiadała orzeczenie lekarskie że jest zdolna do pracy po zwolnieniu lekarskim, podpisała listę obecności i wówczas Wójt Gminy P. wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę z 3- miesięcznym wypowiedzeniem, ze zwolnieniem powódki z obowiązku świadczenia pracy od 21 marca 2016 r. do 18 maja 2017 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za pracę i zobowiązaniem do wykorzystania urlopu wypoczynkowego od 19 maja 2016 r. do 30 czerwca 2016 r.

Skarżący w apelacji upatruje nieskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę w okoliczności, że powódka faktycznie nie świadczyła pracy w dniu 21 marca 2016 r., a wójt nie podjął w stosunku do powódki żadnych czynności zmierzających do realizacji prawa pracy. Z takim stanowiskiem nie sposób się zgodzić. Słusznie Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązek niezwłocznego zgłoszenia przez pracownika przywróconego prawomocnym wyrokiem sądowym do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy ma przede wszystkim znaczenie prawne, a nie faktyczne, co oznacza, że nie zawsze wymagane jest faktyczne podjęcie pracy po prawomocnym przywróceniu do pracy. Także zwolnienie przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy pracownika przywróconego prawomocnym wyrokiem do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia stanowi ("równoważy") podjęcie pracy przez przywróconego do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia w rozumieniu art. 48 § 1 k.p. w związku z art. 57 § 1 i 3 k.p. (por. uchwałę - zasadę prawną - składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/76, OSNCP 1976 Nr 9, poz. 187, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 10/07, LEX nr 898862).

Sąd Okręgowy nie dopatrzył się w niniejszej sprawie naruszenia art. 30 § 4 k.p.

Wskazać należy, że spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Do spełnienia dyspozycji art. 30 § 4 k.p. wystarczy, że przyczyna została prawidłowo skonkretyzowana i jest prawdziwa, tj. rzeczywiście istniejąca, nie musi mieć jednak szczególnej wagi czy też doniosłości. Dopiero po stwierdzeniu, że tak jest, sąd przystępuje do oceny zasadności wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna, jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana

pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiedającego umowę. To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Zgodnie z od dawna utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego pracodawca wypowiedający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p. jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14, LEX nr 1666025). Zgodnie z tą linią orzecniczą istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27, czy z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827). Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08, LEX nr 489012). Powołać w tym miejscu należy stanowisko judykatury na które powołał się w uzasadnieniu Sąd Rejonowy, że w przypadku podania przez pracodawcę kilku przyczyn rozwiązania stosunku pracy wystarczy, by przynajmniej jedna z nich okazała się prawdziwa i konkretna – uzasadniająca wypowiedzenie. Możliwa jest sytuacja, w której żadna z podanych przyczyn samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, lecz łącznie czynią one wypowiedzenie zasadnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r. sygn. akt I PK 187/06). Gdy pracodawca podaje większą liczbę przyczyn, nie wszystkie muszą zostać udowodnione, aby wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za uzasadnione. Przyczyny prawdziwe powinny jednak pozostawać "w istotnej proporcji" do przyczyn nieprawdziwych. W przeciwnym razie wypowiedzenie może zostać zakwestionowane jako nieuzasadnione (mimo stwierdzenia zasadności jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 140/14).

Sąd Najwyższy w dotychczasowym orzecznictwie zwracał uwagę, że Kodeks pracy nie określa sposobu sformułowania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, pozostawiając orzecznictwu ocenę a casu ad casum. Najważniejsze jest jednak, aby oświadczenie woli pracodawcy pozwalało na ustalenie granic stawianych pracownikowi zarzutów, czyli identyfikację przyczyny uzasadniającej decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy, istotny jest stan jego świadomości, z jakich powodów dochodzi do zwolnienia. Na drugim biegunie rysuje się stanowisko, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest karą (sankcją), lecz zwykłym sposobem rozwiązania stosunku prawnego, gdyż pracodawca dysponuje prawem doboru pracowników realizujących jego wizję prowadzonej działalności. Fakt, iż wypowiedzenie jest to normalny, nierepresyjny tryb rozwiązywania więzi prawnej łączącej strony, nie eliminuje konieczności badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia dokonywanego przez pracodawcę.

Tymczasem z ustaleń faktycznych wynika jednoznacznie, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny w pkt. 5 i 6 była prawdziwe i konkretne, jak i dobrze znane powódce. Sąd Rejonowy też w sposób dokładny przeanalizował wszystkie pozostałe w wypowiedzeniu przyczyny i wskazał które przyczyny uznał za zasadne, które za częściowo za uzasadnione. W szczególności prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że w wypowiedzeniu doręczonym powódce w dniu 21 marca 2016 r. w sposób konkretny i pełny wskazane zostały dwie przyczyny wypowiedzenia o pracę, a mianowicie sprecyzowane w pkt 5 naruszenie przepisów ustaw z dnia 29.01.2004 r. Prawo zamówień Publicznych oraz Regulaminu udzielania zamówień publicznych, których wartość nie przekracza wyrażonej w złotych polskich równowartości kwoty 14.000 euro w Ośrodku Pomocy (...) oraz pkt 6 wypowiedzenia Naruszenie przepisów ustawy z dnia 27.08.2009 r. o finansach publicznych m.in. w związku z realizacją przez Ośrodek wieloletniego programu „Pomoc państwa w zakresie dożywiania”. Powódka nie przeczyła, że w trakcie spotkania z Wójtem w Urzędzie Gminy w dniu 21 marca 2016 r. doręczył on powódce pismo zawierające stwierdzone w trakcie kontroli uchybienia powstałe w trakcie realizacji wieloletniego programu „Pomoc państwa w zakresie dożywiania” realizowanego w latach 2010-2015. Powódce został odczytany wskazany dokument, jednakże odmówiła podpisania go. Tym samym powódka miała wiedzę jakie zarzuty postawił jej pracodawca. Okoliczność zaś, że powódka nie ustosunkowała się do wskazanego protokołu kontroli wobec pracodawcy nie ma znaczenia. Wskazane przyczyny w punkcie 5 i 6 wypowiedzenia były konkretne, miały swoje uzasadnienie w protokole kontroli, który powstał na skutek przeprowadzonej przez Komisję kontroli mającej oparcie w stosownych dokumentach oraz regulacji prawnych, a powódka została poinformowana

i miała świadomość czego dotyczą zarzuty pkt. 5 i 6. Protokół kontroli zaś wskazywał Kierownika Ośrodka Pomocy (...) jako osobę odpowiedzialną za stwierdzone uchybienia. Podzielić należało również ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie częściowo uzasadnionych zarzutów nepotyzmu oraz wykorzystania stanowiska służbowego, zarzut odnoszący się do dyskredytacji Wójta Gminy, czy też naruszenie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy, nakłanianie podległych pracowników do nieuprawnionego wynoszenia z [pracy dokumentów służbowych.

Zarzut naruszenia art 41 k.p. w zw. Z art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p. jest niezasadny.

Artykuł 41 k.p. stwierdza, że zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub np. chorobą, korzystaniem z zasiłku rehabilitacyjnego. Jednoznacznie zakazuje on dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie nieobecności pracownika w pracy, a nie w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Związek między art 41 k.p. a art 53 § 1 k.p. wyraża się w tym, że art. 41 k.p. chroni pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę w czasie trwania okresów ochronnych, te zaś wymienia art. 53 § 1 k.p. Łączne stosowanie art. 41 i 53 § 1 k.p. jest konieczne ze względu na to, że pierwszy z nich, odsyłając do drugiego przepisu, wskazuje przede wszystkim na to, jaka jest długość okresów ochronnych, po upływie których dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy. W obu tych przepisach konieczne jest spełnienie warunku w postaci usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Wykładnia art. 41 oraz 53 § 1 i 3 k.p. wskazuje, że o zakazie wypowiedzenia nie decyduje sama tylko niezdolność pracownika do pracy spowodowana jego chorobą, ale przede wszystkim musi być spełniona druga przesłanka, którą jest nieobecność pracownika w pracy. Interpretacja art. 41 k.p. w nawiązaniu do art. 53 k.p. oznacza tylko tyle, że wypowiedzenie umowy o pracę w okresie nieobecności pracownika w pracy spowodowanej chorobą, która uniemożliwia według obiektywnych kryteriów wykonywanie obowiązków pracowniczych, nie jest dopuszczalne, jeżeli nie upłynął okres uprawniający zakład pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w czasie obecności pracownika w pracy jest zatem skuteczne i nie może być podważone przez ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p., gdyż o bezskuteczności takiego wypowiedzenia decyduje wyłącznie nieobecność pracownika w pracy. Przez obecność w pracy należy rozumieć stawianie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Okres ochronny przewidziany w art. 41 k.p. rozpoczyna się zatem z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy.

Odmierna interpretacja, zakładająca, że pracownik obecny w pracy i posiadający stosowne orzeczenie lekarskie pozwalające na świadczenie pracy, który jednocześnie informuje pracodawcę, że zrezygnował ze świadczenia rehabilitacyjnego - powinien być traktowany równocześnie jako nieobecny, nie znajduje usprawiedliwienia w treści art. 41 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w czasie obecności pracownika w pracy jest zatem skuteczne i nie może być podważone przez ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p., gdyż o bezskuteczności takiego wypowiedzenia decyduje wyłącznie nieobecność pracownika w pracy.

Mając powyższe względy na uwadze, jak również treść art. 385 k.p.c., należało orzec jak w punkcie I sentencji.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono mając na uwadze wynik tego postępowania oraz treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c., Na koszty procesu należne pozwanemu od powódki składały się: wynagrodzenie pełnomocnika procesowego w kwocie 765 zł (na podstawie § 2 pkt 4, § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie radców prawnych (Dz. U. 2015.1800 z dnia 2015.11.05).