

*Sygn. VPa 73/17*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 21 sierpnia 2018 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Urszula Sipińska-Sęk*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska*

*SSO Agnieszka Leżańska (spr.)*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marta Ostrowicz-Siwek*

*po rozpoznaniu w dniu 7 sierpnia 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa R. S.*

*przeciwko (...) w U.*

*o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i sprostowanie świadectwa pracy*

*na skutek apelacji powódki R. S. i pozwanego (...) w U. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz.*

*IV Wydziału Pracy z dnia 23 sierpnia 2017r. sygn. IV P 139/15*

*1. Z apelacji powódki R. S.:*

*oddala apelację;*

*2. Z apelacji pozwanego (...) w U. :*

*zmienia zaskarżony wyrok w punktach: 1,4,5 oraz 6 w ten sposób, że oddala powództwo R. S. o wypłatę odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę i nie obciąża powódki R. S. kosztami postępowania w sprawie na rzecz pozwanego (...) w U.;*

*3. nie obciąża powódki R. S. kosztami postępowania w sprawie na rzecz pozwanego (...) w U. za instancję odwoławczą.*

*SSO Magdalena Marczyńska SSO Urszula Sipińska-Sęk SSO Agnieszka Leżańska*

*Sygn. akt V Pa 73/17*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 27 lipca 2015r., skierowanym przeciwko (...) w U., powódka R. S. wносиła o uznanie za bezskuteczne dokonanego jej w dniu 20.07.2015r. wypowiedzenia umowy o pracę oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 05 listopada 2015r., pozwany wnosił o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W pozwie z dnia 21 czerwca 2016r., skierowanym przeciwko (...) w U., powódka R. S. wносиła o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 24.11.2016r.:

- w punkcie 2, poprzez podanie prawidłowych okresów zatrudnienia i zajmowanych stanowisk pracy;
- w punkcie 3, poprzez dokonanie prawidłowego wpisu, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.);
- w punkcie 4, poprzez dokonanie zapisu, iż powódka w trakcie pozostawania w stosunku pracy u pozwanego wykorzystwała w 2015 roku o dni urlopu i nie wypłacono ekwiwalentu pieniężnego za 22 dni (166 godz. 50 min.) niewykorzystanego urlopu, a nie 22 dni jak wskazano w świadectwie pracy;
- w punkcie 10, poprzez wskazanie prawidłowych okresów nieskładkowych przypadających w okresie zatrudnienia wraz z prawidłowymi kodami ZUS, a nadto o zasądzenie zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 09.05.2016r., sąd na podstawie art. 219 k.p.c. połączył sprawę z powództwa R. S. przeciwko Gminnemu Zespołowi Ochrony (...) w U. o uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, sygn. akt IV P 139/15 do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą sygn. akt IV P 8/16 z powództwa R. S. przeciwko Gminnemu Zespołowi Ochrony (...) w U. o sprostowanie świadectwa pracy.

W piśmie procesowym, złożonym na rozprawie w dniu 21 grudnia 2015r., pełnomocnik powódki wnosił o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki ekwiwalentu za 37 dni urlopu wypoczynkowego wskazując, iż wbrew twierdzeniom strony pozwanej powódka nie korzystała we wrześniu, ani w październiku 2015r. z urlopu wypoczynkowego, a w miesiącu sierpniu 2015r. wykorzystwała 10 dni urlopu, zgodnie ze złożonym wnioskiem, po czym zgodnie z oświadczeniem pracodawcy była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Na rozprawie w dniu 27 lipca 2017r. pełnomocnik powódki precyzując stanowisko w sprawie wnosił o zasądzenie od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki R. S. odszkodowania w wysokości 3 - miesięcznego wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, sprostowania świadectwa

pracy, cofając zarazem żądanie pozwu o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie dotyczącym sprostowania punktu 2, 3 i 10 wydanego świadectwa pracy.

Pełnomocnik pozwanego nie uznał tak sprecyzowanego powództwa i wnosił o jego oddalenie, wyrażając zarazem zgodę na cofnięcie powództwa w w/w zakresie.

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 sierpnia 2017 roku**, wydanym w sprawie sygn. akt IV P 139/15, Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. zasądził od pozwanego (...) w U. na rzecz powódki R. S. kwotę 12.756,32 złotych brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty, Sąd oddalił powództwo w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 4 podpunkt 1, a w punkcie umorzył postępowanie w pozostałym zakresie. Sąd Rejonowy zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu i odstąpił od obciążania powódki R. S. kosztami sądowymi od oddalonej części powództwa, nadto nakazał pobrać od pozwanego (...) w U. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 992.00 złotych tytułem nieuiszczonej

opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa oraz nakazał zwrócić pozwanemu (...) w U. ze Skarbu Państwa - Sądu Rejonowemu w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 76,36 złotych tytułem nadpłaconej zaliczki.

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

powódka R. S. była zatrudniona w pozwanym Gminnym Zespole Ochrony (...) w U., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 31.12.2007r., ostatnio w pełnym wymiarze czasu pracy i na stanowisku (...).

Od dnia 01 lipca 2015r. do dnia 31 sierpnia 2015r. dyrektorem pozwanego (...) w U. był K. K., który po trzech tygodniach pracy, zaproponował powódce inne stanowisko pracy w administracji. Na mocy upoważnienia Wójta (...) U., w terminie od 01.07.2015r. do 31.08.2015r. została przeprowadzona przez R. K. kontrola w (...) w U., która zakresem obejmowała ocenę zgodności wykonywanej działalności leczniczej przez (...) w U. z przepisami prawa oraz wewnętrznymi procedurami.

Pismem z dnia 20 lipca 2015r., pozwany pracodawca wypowiedział powódce R. S. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 31.12.2017r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując, jako przyczynę wypowiedzenia:

1/ niestaranne i chaotyczne wykonywanie obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska, co stanowi naruszenie art. 100 § 1 k.p.(Dz.U. 2014 poz. 1502 z późn. zmianami). Potwierdza to, nieporządek w dokumentacji, której prowadzenie należy obowiązków (...), brak kontroli nad wydatkami tzn. przekroczenie planu wydatków, nierzetelne prowadzenie czynności w zakresie kontroli operacji finansowych w odniesieniu do planu finansowego, nierzetelny nadzór i kontrola formalno- prawna i rachunkowa dokumentów finansowych, co skutkuje ujemnym wynikiem finansowym oraz narastaniem zobowiązań mających wpływ na kondycję ekonomiczną (...) w U.; brak zaufania do niekompetentnego zawodowo pracownika, który obiektywnie nie radzi sobie z wymaganiami niezbędnymi do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Znacznego stopnia upośledzenie komunikacji werbalnej z pracownikiem odpowiedzialnym za finanse, co uniemożliwia sprawne wykonywanie czynności związanych z bieżącą działalnością. Z uwagi na fakt, że stosunek pracy jest stosunkiem o charakterze osobistym, występowanie elementarnego poczucia zaufania pomiędzy stronami umowy o pracę jest czynnikiem niezwykle istotnym.

Ponadto pozwany pracodawca w przedmiotowym piśmie, wypowiadającym umowę o pracę, zobowiązał powódkę w okresie wypowiedzenia do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a po jego wykorzystaniu zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę, powódka R. S. korzystała z urlopu wypoczynkowego:

- w dniu 22.07.2015r.( 1 dzień);
- w dniach od 28.07.2015r. - 31.08.2015r. (24 dni);
- w dniach 01.09.2015r. o 30.09.2015r. (22 dni)
- w dniu 01.10.2015r. (1 dzień).

W okresie od dnia 02.10.2015r. do dnia 25.10.2015r. powódka R. S. nie świadczyła pracy (zwolniona z obowiązku świadczenia pracy), a od dnia 26.10.2015r. aż do ustania stosunku pracy przebywała na zwolnieniu lekarskim (dowód: roczna karta ewidencji czasu pracy za 2015r. - k. 105; lista obecności -k. 106-109; zestawienie należnego urlopu wypoczynkowego k. 110-111; pismo pełnomocnika pozwanego z dnia 16.11.2015r. - k.90).

Powyższy stan faktyczny, Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty w postaci: umowy o pracę z dnia 31.12.2007r., świadectwa pracy powódki z dnia 16.08.2017r., aneksu do umowy o pracę, zakresu obowiązków powódki R. S., jako (...), upoważnienia Nr (...) z dnia 01.07.2015r., raportu z analizy sytuacji (...) w

U., pisma dot. rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 20.07.2015r., których autentyczności, ani prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, jak i zeznaniach powódki R. S. oraz świadka K. K..

Odnosnie zeznań pozostałych świadków w osobach: J. S., E. Ł. oraz J. G., Sąd Rejonowy uznał, iż zeznania tych osób poza potwierdzeniem faktu współpracy z powódką oraz oceny tej współpracy, niewiele istotnego wnoszą do sprawy. Jak bowiem wynika z zeznań świadka J. G., był on dyrektorem pozwanego ośrodka do 2009r. i nie ma wiedzy i nie może ocenić powódki, jako (...). Podobne uwagi należy również odnieść do zeznań świadka A. P., będącego wójtem Gminy U., który poza potwierdzeniem faktu złej kondycji finansowej (...) w U. niewiele wnoszą do sprawy, gdyż jak sam świadek zeznał „nie znam przyczyn, dla których powódka została z pracy zwolniona. Ja miałem kontakty sporadyczne z powódką. Kilka razy miałem kontakt zawodowy z powódką, związany z funkcjonowaniem ośrodka”.

***Sąd Rejonowy wskazał, że powództwo powódki zasługuje na uwzględnienie jedynie w części tj. w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.***

Jak podkreślił Sąd Rejonowy zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe, w ocenie Sądu Rejonowego, zmierzało do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując powódce R. S. wypowiedzenia umowy o pracę za 3 - miesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była skonkretyzowana, rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań Sąd Rejonowy zaznaczył, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać merytoryczne uzasadnienie. Powołując treść art. 30 § 4 k.p., Sąd Rejonowy podkreślił, że oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób czytelny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 01.02.2000 r., I PKN 496/98, OSNP 2001/12/410; z dnia 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266; z dnia 10.11.1998r., I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688). Sąd Rejonowy mając na uwadze powyższe zwrócił uwagę, iż pracodawca nie może zatem uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, już po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli, a przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zakreślają granice sądowej kontroli. Nie jest również dopuszczalne doprecyzowanie i ukonkretnienie ogólnikowo i lakonicznie wskazanej przyczyny wypowiedzenia dopiero na etapie postępowania sądowego. Sąd Rejonowy wskazał, że trudno jest uznać za konkretną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podanie jedynie, że chodzi o „niewłaściwe wykonywanie obowiązków”, jeżeli nie zostały przy tym przytoczone żadne konkretne fakty lub zdarzenia dotyczące postępowania danego pracownika, które precyzowałyby tę przyczynę i pracownik nie wiedziałby, co jest powodem wypowiedzenia mu umowy o pracę. Warunek konkretności wypowiedzenia będzie natomiast spełniało wskazanie przez pracodawcę w treści wypowiedzenia faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących danego pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy czy innych zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ

na decyzję pracodawcy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisanu w sposób szczegółowy (drobiazgowy), ile na precyzyjnym (bez potrzeby snucia domysłów) wskazaniu okoliczności, które stanowią przyczynę wypowiedzenia (vide: wyrok SN z dnia 11.08.2016r. II PK 202/15, MoPrNr 1/2017 s.40).

Z treści oświadczenia woli pracodawcy z 20.07.2015r., jak wskazał Sąd Rejonowy, wynika bowiem, iż przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest „niestaranne i chaotyczne wykonywanie obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska, co stanowi naruszenie art. 100 § 1 k.p.(Dz.U. 2014 poz. 1502 z póź. zmianami). Potwierdza to, nieporządek w dokumentacji, której prowadzenie należy obowiązków (...), brak kontroli nad wydatkami tzn. przekroczenie planu wydatków, nierzetelne prowadzenie czynności w zakresie kontroli operacji finansowych w odniesieniu do planu finansowego, nierzetelny nadzór i kontrola formalno- prawna i rachunkowa dokumentów finansowych, co skutkuje ujemnym wynikiem finansowym oraz narastaniem zobowiązań mających wpływ na kondycję ekonomiczną (...) w (...). Oświadczenie to nie zawiera przy tym, żadnej wskazówki co do tego, czym miałyby być spowodowana utrata zaufania do powódki, kiedy doszło do utraty zaufania i w związku z jakimi dokładnie uchybieniami w wykonywaniu powierzonych obowiązków pracowniczych ona się wiązała. Według Sadu Rejonowego w kontekście tak ogólnikowo i niekonkretnie wskazanej przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania stosunku pracy - ograniczającej się w istocie do zwrotu „niestaranne i chaotyczne wykonywanie obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska, co stanowi naruszenie art. 100 § 1 k.p.(Dz.U. 2014 poz. 1502 z póź. zmianami)” - w pełni zasługuje na uwzględnienie zarzut powódki, że wskazana przyczyna nie spełnia wymogów art. 30 § 4 k.p., a tym samym dokonane wypowiedzenie umowy o pracę dotknięte jest nieusuwalną wadą formalną.

Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że sformułowana w ten sposób przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie może być uznana za przyczynę konkretną. Pozwany pracodawca powołując się na niestaranne i chaotyczne wykonywanie obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska pracy, nie wymienia tych obowiązków powódki, wobec których ma zastrzeżenia, co do sposobu ich wykonywania jak i też nie wskazuje konkretnie, w czym ta niestaranności i chaos się przejawia, na czym polega i jakich konkretnie dokumentów ona dotyczy. Zarzucanie powódce m.in. brak kontroli nad wydatkami tzn. przekroczenie planu wydatków, nierzetelne prowadzenie czynności w zakresie kontroli operacji finansowych bez wskazywania konkretnych przykładów tych naruszeń, zdaniem Sądu, nie może być wystarczające do uznania, iż przyczyna dokonanej powódce wypowiedzenia umowy o pracę jest prawdziwa i konkretna.

Za istotny Sąd Rejonowy uznał fakt, że decyzja o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę została podjęta przez nowego dyrektora (...) w U. po upływie niepełnych trzech tygodni od objęcia tegoż stanowiska i to w trakcie kontroli zleconej przez Wójta (...) U., która swoim zakresem obejmowała ocenę zgodności wykonywanej działalności leczniczej przez (...) w U. z przepisami prawa oraz wewnętrznymi procedurami. Według Sądu Rejonowego powoływanie się zatem przez pełnomocnika strony pozwanej na dokument w postaci raportu z kontroli przeprowadzonej w okresie od 01.07.2015r. do 31.08.2015r., przeprowadzonej przez R. K., jako potwierdzenie nieprawidłowości dotyczących spraw finansowych, które uzasadniać miały dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę, w tych okolicznościach nie może odnieść zamierzonego skutku.

Mając na uwadze przytoczone wyżej okoliczności faktyczne i prawne Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki R. S. o zasądzenie odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z 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.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. zasądził na rzecz powódki R. S. kwotę 12.756,32 złotych brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 czerwca 2017r. do dnia zapłaty. Kwota ta stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki zgodnie z art. 471 k.p., którego wysokość ostatecznie nie była kwestionowana przez strony.

Odnośnie roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd Rejonowy wskazała, iż zgodnie z treścią art. 167<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p. w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku, w ocenie Sądu Rejonowego, wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155<sup>1</sup> k.p. Pracodawca może zatem udzielić pracownikowi w okresie wypowiedzenia całego zaległego urlopu oraz urlopu bieżącego (za rok kalendarzowy, w którym ustaje stosunek pracy) w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u niego w roku ustania stosunku pracy.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy przepis ten daje pracodawcy swobodę udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia poza ustalonym wcześniej planem urlopów (wcześniejszym uzgodnieniem z pracownikiem okresu wykorzystania urlopu wypoczynkowego). Decyzję w tym zakresie podejmuje sam pracodawca, bez konieczności porozumienia lub uzgodnienia z pracownikiem. Pracownik jest obowiązany wykorzystać urlop w okresie wypowiedzenia, jeżeli pracodawca udzieli mu w tym czasie urlopu.

Zatem, jak wskazał Sąd Rejonowy, powyższe oznacza, iż udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia zależne jest jedynie od woli pracodawcy, której pracownik nie może się sprzeciwić (vide: wyrok i uzasadnienie Sądu Najwyższego z dnia 26.04.2011r., II PK 302/10, LEX nr 1217279). Na zasadach określonych w art. 167<sup>1</sup> k.p. w okresie wypowiedzenia pracownik jest obowiązany wykorzystać zarówno bieżący, jak i zaległy urlop wypoczynkowy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.04.2007r., I PK 261/06, LEX nr 509048).

W przedmiotowej sprawie oświadczenie pozwanego pracodawcy zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę o zobowiązaniu powódki R. S. do wykorzystania w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego, a po jego wykorzystaniu zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia stanowi zdaniem Sądu Rejonowego jednostronne oświadczenie woli pracodawcy, który może nakazać pracownikowi wykorzystanie w okresie wypowiedzenia tego urlopu, a po jego wykorzystaniu zwolnić pracownika z obowiązku dalszego wykonywania pracy. W związku z powyższym te dwa punkty oświadczenia woli pracodawcy należy interpretować w ten sposób, iż w pierwszej kolejności pracownik w okresie wypowiedzenia zobowiązany jest do wykorzystania zaległego jak i bieżącego urlopu wypoczynkowego, a jeżeli pozostanie jeszcze jakiś okres wypowiedzenia, którego nie pokrywa urlop wypoczynkowy, to wtedy pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Według Sądu Rejonowego podkreślenia wymaga, iż w rozpoznawanej sprawie, pozwany pracodawca (...) w U. w jednym dokumencie tj. wypowiedzeniu umowy o pracę zawarł dwa oświadczenia - jedno o zobowiązaniu powódki R. S. do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze i drugie o zwolnieniu powódki z pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, skoro zatem pracodawca zawiera w dokumencie oba te oświadczenia, oznacza to, iż chce dokonać obu tych czynności prawnych.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że wypowiedzenie jest jednostronnym oświadczeniem woli, nie umową. Stąd też Sąd Rejonowy uznał, dokonując interpretacji oświadczenia woli pracodawcy, iż należy zastosować reguły wykładni systemowej, której dokonuje się przy założeniu, że przepis w danym akcie prawnym nie jest umiejscowiony przypadkowo, lecz wynika z racjonalnego działania pracodawcy, a co za tym idzie z takiej wykładni może wynikać wniosek, iż przepis ma mniejsze znaczenie ze względu na treść przepisu wyżej położonego (vide: wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 16.11.2012r., IV SAG1104/12, LEX nr 1249762).

Jak podkreślił Sąd Rejonowy w prawie pracy obowiązuje zasada, zgodnie z którą urlop wypoczynkowy powinien być udzielany pracownikowi przede wszystkim w naturze (por. uzasadnienie wyroku SN z 26 kwietnia 2011r., II PK 302/10). Jest to zasada, od której prawo do wypłaty ekwiwalentu jest wyjątkiem, a te jak wiadomo nie mogą być interpretowane rozszerzająco. Zasadą zatem winno być, iż najpierw, jeśli to możliwe, pracownik winien wykorzystać urlop w naturze. Koreluje to z treścią samego oświadczenia pracodawcy, który w pierwszej kolejności zobowiązał powódkę R. S. do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a następnie zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy.

Podkreślenia wymaga w tym miejscu, iż choć w wypowiedzeniu pozwany pracodawca nie wskazał wyraźnie ilości dni urlopu do wykorzystania w okresie wypowiedzenia, jak wskazuje wyrok SN z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, na który powołuje się powódka R. S., ale nie ma to w niniejszej sprawie znaczenia, gdyż w stanie faktycznym sprawy, na gruncie której zapadło to orzeczenie, treść oświadczenia była odwrotna: najpierw było oświadczenie o zwolnieniu z obowiązku pracy, a potem o zobowiązaniu do wykorzystania w tym okresie należnego urlopu wypoczynkowego.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy uznał, iż w rozpoznawanej sprawie strona pozwana wykazała, że powódka R. S. wykorzystała cały przysługujący jej urlop wypoczynkowy w naturze. W ocenie Sądu I instancji trudno byłoby dopatrzeć się logiki w postępowaniu pozwanego pracodawcy, który z jednej strony zwalnia powódkę R. S. z obowiązku świadczenia pracy przez 3 miesiące, a jednocześnie nie udziela jej jako pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego w tym okresie, narażając się na obowiązek wypłaty ekwiwalentu. Nie może przy tym przesądzać na korzyść powódki R. S. to, że do akt postępowania strona pozwana nie złożyła wyraźnego pisemnego polecenia wykorzystania urlopu czy też brak wniosku powódki z pisemną akceptacją przełożonych. Zdaniem Sądu Rejonowego, w przedmiotowej sprawie, strona pozwana wykazała, że udzieliła powódkce R. S. należnego urlopu, a zatem zarówno dochodzone roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy, a co za tym idzie i roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlegają oddaleniu, jako bezzasadne.

Ponieważ na rozprawie w dniu 27 lipca 2017r., pełnomocnik powódki cofnął dochodzone roszczenie w zakresie sprostowania świadectwa pracy w zakresie dotyczącym sprostowania punktu 2, 3 i 10 wydanego świadectwa pracy, na którą to czynność pełnomocnik pozwanego wyraził zgodę, przeto z powyższych względów i na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c., Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 3 wyroku.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy wobec uwzględnienia dochodzonych roszczeń w 50% (uwzględnienie roszczenia o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę i oddalenie roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i sprostowanie świadectwa), orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. znosząc wzajemnie koszty procesu między stronami o czym orzekł jak w punkcie 4 wyroku.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia pkt 6 wyroku stanowił przepis art. 113 ust.4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 623).

O zwrocie nadpłaconej zaliczki, o której mowa punkcie 7 wyroku, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 80 w/w ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych

***Apelację od punktu 2 wyroku, oddalającego powództwo w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 4 ppkt 1 powyższego wyroku wniosła powódka R. S. zarzucając mu naruszenie:***

- art. 167<sup>1</sup> k.p., poprzez jego nieprawidłową wykładnię i uznanie, że zobowiązanie pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego bez określenia jego wymiaru i ram czasowych jest równoznaczne z udzieleniem pracownikowi urlopu wypoczynkowego.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o zmianę wyroku z dnia 23 sierpnia 2017r. w części dotyczącej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop i sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 4 podpunkt 1 i zasądzenie na jej rzecz od pracodawcy kwoty 7048,74 zł brutto tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop oraz sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 4 podpunkt 1.

***Apelację od części powyższego wyroku to jest punktu 1 wniosł również pełnomocnik pozwanego (...) w U. zarzucając mu naruszenie:***

- przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego, (zwanego dalej k.p.c.), poprzez dowolną a nie wszechstronną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i uznanie, że stosunek pracy został z

powódka rozwiązany ze zbyt ogólną nie wyjaśnioną przez pozwanego przyczyną mimo, iż została ona wyczerpująco oraz w sposób jednoznaczny opisana i sformułowana w oświadczeniu woli pracodawcy z dnia 20.07.2015r.;

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 kodeksu pracy (zwanego dalej k.p.) w zw. z art. 100 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że chociaż powódka dopuściła się uchybień i błędów w pracy i naruszyła obowiązki pracownicze (jako główna księgowa niestarannie i chaotycznie wykonywała obowiązki wynikające z zajmowanego stanowiska, co potwierdził nieporządek w dokumentacji której prowadzenie należało do obowiązków powódki jako (...), przekroczyła plan wydatków co stanowiło o braku kontroli nad wydatkami, ponadto nierzetelnie prowadziła czynności w zakresie kontroli operacji finansowych w odniesieniu do planu finansowego, nierzetelnie nadzorowała i kontrolowała pod kątem formalno - prawnym i rachunkowym dokumentację finansową, co skutkowało ujemnym wynikiem finansowym oraz narastaniem zobowiązań mających wpływ na kondycję ekonomiczną (...) w U.,) nie wskazuje jednoznacznie na dopuszczenie się przez nią naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i w konsekwencji przyjęcie, że istniały podstawy do uznania, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione.

Wskazując na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 1, poprzez oddalenie powództwa w części dotyczącej przyznania odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 12.756,32 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych od powoda na rzecz pozwanego.

#### ***Sąd Okręgowy poczynił dodatkowo następujące ustalenia faktyczne:***

przedmiotem działalności pozwanego (...) w U. jest udzielanie świadczeń zdrowotnych w zakresie: sprawowania podstawowej opieki zdrowotnej, stomatologii, (...) - ginekologii i położnictwa, rehabilitacji, medycyny pracy, diagnostyki medycznej oraz profilaktycznych programów zdrowotnych. Działalność ta prowadzona była w dwóch siedzibach: w budynku zlokalizowanym w U. przy ul. (...) ((...), (...), stomatologia, medycyna pracy, rehabilitacja, diagnostyka medyczna, programy profilaktyczne), gdzie pracowała powódka oraz w Osiedlu (...) ((...)) i stomatologia). Placówka wpisana jest do Rejestru Stowarzyszeń, Innych Organizacji (...), Fundacji, Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Łodzi - Śródmieście XX Wydział Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem pozycji 00045643. W 2015 roku Ośrodek posiadał kontrakt z Narodowym Funduszem Zdrowia na udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w następujących zakresach: podstawowa opieka zdrowotna (wysokość kontraktu uzależniona od liczby zadeklarowanych pacjentów: 731.029,44 zł. (lekarz), 129.919,44 (pielęgniarka); poradnia stomatologiczna (wysokość kontraktu :486.000,00 zł.); poradnia ginekologiczno-położnicza: (wysokość kontraktu: 110.124,60 zł.); fizjoterapia ambulatoryjna: (wysokość kontraktu:65.602,24 zł.) (dowód: raport z analizy sytuacji (...) w U. k- 122). W okresie od dnia 01.10.2008 roku do dnia 31.05.2015 roku funkcję dyrektora Ośrodka pełniła K. T., następnie od dnia 03.06.2015 roku do dnia 30.06.2015 roku funkcję tę pełnił Z. B. (1), zaś od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2018 roku K. K., którego zadaniem była poprawa sytuacji finansowej Zespołu (okoliczności bezsporne).

W miesiącu maju 2015 roku nowy dyrektor Ośrodka (...), korzystając z Portalu Świadczeniodawcy oraz dokumentacji Ośrodka, na zlecenie Wójta (...) A. P., sporządził raport z sytuacji organizacyjno-finansowej (...) w U.. W zakresie podstawowej opieki zdrowotnej stwierdzono niezgodność średniego tygodniowego czasu pracy wykazanego do Narodowego Funduszu Zdrowia z zestawieniami przygotowanymi przez administrację ośrodka do opracowania listy płac za miesiąc maj. Przykładowo dwóch lekarzy zatrudnionych zgodnie z listą płac na pełnym etacie realizowało dla NFZ odpowiednio 25 i 10 godzin pracy tygodniowo. Jednocześnie informacje przekazywane pacjentom za pośrednictwem wywieszek na drzwiach gabinetów były niezgodne z danymi Portalu, co stanowiło naruszenie warunków szczegółowych realizacji umów. Nadto kontrolujący zauważył, że dwóch lekarzy zgłoszonych do NFZ, zgodnie z listą płac, nie realizowało stosunku pracy. Na podstawie rozliczeń z NFZ, dotyczących miesiąca maja 2015 roku, populacja obsługiwana w poradni (...) wynosiła 3.642 osoby, co generowało przychody w wysokości 71.902,10 zł. W poradni stomatologicznej na podstawie informacji zawartych w Portalu Potencjału zatrudnionych było 7 lekarzy, zaś w rzeczywistości kontrakt z NFZ realizowany był przez 5 stomatologów. Miesięczna wartość



kontraktu wynosiła 45.000 punktów, co stanowiło kwotę 40.500 zł. Kontrakt wykonywany był na bieżąco z niewielkim przekroczeniem limitu w wysokości kilkuset punktów (718). Zgodnie z Portalem Potencjału w poradni ginekologiczno - położniczej działalność wykonywało 3 lekarzy, natomiast w rzeczywistości, na koniec miesiąca maja bieżące świadczenia realizowało dwóch w nich. Miesięczna wartość kontraktu wynosiła 1.005 punktów, tj. 8.743,50 zł. W wyniku nadwykonań przekroczono limit świadczeń przewidziany do realizacji do końca miesiąca czerwca (tj. 1.018 punktów). W pracowni fizjoterapii, zgodnie z wyciągiem z Portalu Potencjału, usługi świadczyło 3 terapeutów. Miesięczna wartość punktowa kontraktu to 6.212 punktów, tj. 5.466,56 zł. Wartość kontraktu narastająco od początku roku wynosiła 31.060 punktów, zaś wykonanie to 55.956 punktów, co generowało nadwykonania o 24.896 punktów. Zgodnie z rachunkiem zysków i strat za rok 2014 Zespół wygenerował stratę w wysokości 88.332,36 złotych, natomiast według analiz przedstawionych przez powódkę za rok 2015 strata miesięczna wynosiła 11.000,00 zł. Na dzień 24 czerwca 2015 roku stan konta placówki wynosił 7.000,00 złotych, stan konta z kredytem obrotowym wynosił 107.000,00 złotych, suma zaległych faktur wynosiła 81.000,00 złotych, zaś wynagrodzenia miesięczne z umów o pracę wynosiły: 49.137,00 złotych netto, 76.018,00 złotych brutto. Nadto Ośrodek obciążały wynagrodzenia wypłacane z tytułu umów zlecenia i kontraktów w kwocie około 20.000,00 złotych miesięcznie. Wynagrodzenia stanowiły ogółem 80% wartości przychodów kontraktowych. Ośrodek stanął przed wyborem pomiędzy uregulowaniem zaległych należności, a bieżącą wypłatą wynagrodzeń dla etatowych pracowników.

Jako główne źródła generowania straty kontrolujący wskazał:

- utrzymywanie (...) w dwóch lokalizacjach (U. i N.) i podwójnej obsady personelu medycznego przy obsługiwanej populacji (ok. 3.600 osób), co kontrolujący uznał za niecelowe i tworzące dodatkowe wysokie koszty stałe;

- niedostosowanie wielkości zatrudnienia do realizowanych kontraktów, co skutkuje wykorzystaniem około 80% ich wartości na pokrycie kosztów osobowych. Z. B. (1) podkreślił, iż sytuacja kadrowo - księgową (...) wymaga przeprowadzenia natychmiastowej kontroli przez wykwalifikowany zespół osób posiadających wiedzę i doświadczenie w powyższych zakresach (dowód: raport z sytuacji organizacyjno-finansowej (...) w U. k-134-139, zeznania świadka Z. B. (1) k- 388 00:03:03 i dalej, zeznania K. K. k-114 00: 33:54, 00:34:08 i dalej, 00:34:48, 00:34:43 i dalej, 00:35:02). Ośrodek zawarł niekorzystny kontrakt na usługi ginekologiczno-położnicze, mocą którego lekarze byli zobowiązani przyjmować pacjentów przez pięć dni w tygodniu w sumie przez 48 godzin, co wiązało się z dużym wydatkiem finansowym dla P., która otrzymywała z NFZ na ten cel dużo mniejsze środki finansowe, co generowało straty (dowód: zeznania świadka A. P. k-206v. 00:20:41 i dalej, zeznania świadka K. K. k-112v. 00:15:19). W miesiącu czerwcu 2015 roku nie były jeszcze rozliczone usługi stomatologiczne za miesiąc maj 2015 roku, nie był sporządzony plan urlopów w wszyscy korzystali z urlopu jednocześnie, ogólnie panował „bałagan” (dowód: zeznania świadka K. K. k-112v. 00:13:47, 00:34:08 i dalej, 00:34:48). Placówka nie uzyskiwała przychodów określonych w planie finansowym, albowiem NFZ nie wypłacał należności za usługi, z uwagi na ich realizację z opóźnieniem (dowód: zeznania świadka K. K. k-112v. 00:15:33 i dalej). Ostatecznie wynik finansowy ośrodka w 2015 roku zakończył się stratą w wysokości około 200.000,00 zł. ( dowód: zeznania świadka A. P. k-206v. 00:14:20).

Mając na uwadze złą sytuację P. dyrektor K. K. zlecił przeprowadzenie audytu, w celu dokonania oceny zgodności wykonywanej działalności leczniczej przez (...) w U. z przepisami prawa i wewnętrznymi procedurami. Po przeprowadzeniu kontroli w miesiącu lipcu i sierpniu 2015 roku, został sporządzony przez R. K. raport, wskazujący na liczne nieprawidłowości, z których najistotniejsze to m.in. niezgodność aktualnego stanu zatrudnienia w stosunku do złożonego do NFZ oferty, nie wprowadzanie na bieżąco zrealizowanych świadczeń, co w konsekwencji skutkowało znacznym opóźnieniem w uzyskaniu środków finansowych z NFZ, brak sprawozdań kwartalnych za I i II kwartał 2015 roku, brak naliczania rezerwy na świadczenia emerytalne i podobne, brak kapitału podstawowego przy posiadaniu kapitału zapasowego, zastrzeżenia co do prawidłowości sporządzenia sprawozdania finansowego za 2014 rok i w związku z tym zalecenie sporządzenia sprawozdania finansowego za 2015 rok przez biegłego rewidenta. Nadto z uwagi na „ **ogromna ilość błędów w rozliczeniach z Narodowym funduszem Zdrowia i wprowadzaniu danych do Portalu Świadczeniodawcy** kontrolujący zalecił stałą kontrolę rozliczenia świadczeń z NFZ oraz

prowadzenie skutecznego nadzoru (...) U. nad funkcjonowaniem Zespołu m.in. nad gospodarką finansową (dowód: umowa o świadczenie usług kontroli k-23, upoważnienie k-25, raport z analizy sytuacji (...) w U. k- 121-133).

Zespół w U. nie płacił składek do Izby Lekarskiej oraz Izby Pielęgniarskiej na rzecz zatrudnionych lekarzy i pielęgniarki, z uwagi na brak funduszy, w Ośrodku brakowało bowiem funduszy na podstawowe wynagrodzenia za usługi medyczne. Składki były potrącane z wynagrodzeń pracowników, lecz pracodawca nie odprowadzał ich do Izby (dowód: zeznania świadka J. S. k-199 00:30:34 i dalej). (...) w U. płacił kary pieniężne do Narodowego Funduszu Zdrowia (dowód: zeznania świadka J. S. k-199 00:34:03).

Powódka wykonując obowiązki (...) nigdy nie dokonywała korekty planu finansowego Ośrodka, ani też nie zgłaszała potrzeby dokonania korekty tegoż planu, nie informowała Wójta (...) U. A. P. o potrzebie dokonania takiej korekty, pomimo, iż uczestniczyła w posiedzenia Rady Społecznej ( dowód: zeznania świadka A. P. k-206v. 00:10:50, 00:12:38, 00:23:12).

Dyrektor K. K. miał problemy z werbalnym porozumieniem się powódką, nie mógł uzyskać od R. S. informacji, dlaczego aż 80% wydatków Zespołu stanowią wynagrodzenia pracowników i czy ilość pacjentów uzasadnia liczbę zatrudnionych w placówce lekarzy (dowód: zeznania świadka K. K. k- 00:19:35 i dalej, 00:22:10, zeznania świadka J. S. k-197v.,199 00:28:34). Powódka miała problemy z wysławianiem się, koncentracją uwagi (dowód: zeznania świadka K. K. k- 114 00:19:35, A. P. k-206v. 00:08:10 i dalej, 00:08:45).

Powódka ukończyła(...) (...) w Ł., w okresie od dnia 01.10.1992 roku do dnia 30.04.1993 roku oraz od dnia 01.05.1994 roku do dnia 30.06.1995 roku pracowała w Zakładzie (...) w U. jako prac fizyczny (dowód: świadectwa pracy –akta osobowe powódki ). W czerwcu 1996 roku powódka ukończyła dwuletnie (...) (...) w zawodzie technik-ekonomista specjalność finanse i rachunkowość (dowód: świadectwo ukończenia szkoły akta osobowe powódki). W okresie od dnia 01.08.1996 roku do dnia 04.08.2004 roku R. S. pracowała w Biurze Usług (...) w T. na stanowisku księgowej (dowód: świadectwo pracy –akta osobowe powódki ). Pracę u pozwanego powódka rozpoczęła w 2006 roku na stanowisku pracownika biurowo-administracyjnego, od dnia 1 sierpnia 2010 roku, wobec uzyskania w dniu 2 lipca 2010 roku certyfikatu (...), przejęła obowiązki p.o. (...), a następnie od dnia 1grudnia 2012 roku (...), także (...), powódka zajmowała się także wyliczaniem urlopów pracowników (dowód: umowa o pracę, aneksy do umowy o pracę, certyfikat –akta osobowe powódki, zeznania świadka K. K. k-114 00:38:39, zeznania powódki k-278).

Powódka, jako (...) podlegała bezpośrednio Dyrektorowi (...) i do jej obowiązków należało **dokonywanie kontrasygnaty czynności, z których wynikają zobowiązania pieniężne dla (...)**, w tym planu finansowego na dany rok. (...) wykonywała zadania wynikających ze Statutu w oparciu i na podstawie obowiązujących przepisów oraz inne zadania doraźne zlecone przez Dyrektora. Do zakresu podstawowych czynności i obowiązków R. S. należało: a) **bieżące i rzetelne prowadzenie księgowości i sprawozdawczości finansowej w sposób umożliwiający prawidłowe i terminowe dokonywanie rozliczeń finansowych**, terminowe przekazywanie rzetelnych informacji ekonomicznych, rozliczanie osób odpowiedzialnych za mienie, b) zorganizowanie sporządzania, przyjmowania, obiegu, archiwizacji i kontroli dokumentów w sposób zapewniający właściwy przebieg operacji gospodarczych i ochronę posiadanego mienia, c) **prowadzenie gospodarki finansowej zgodnie z obowiązującymi** zasadami, polegające zwłaszcza na: - wykonywaniu dyspozycji środkami pieniężnymi zgodnie z przepisami - zapewnienie pod względem finansowym prawidłowości zawieranych umów, przestrzeganiu zasad rozliczeń pieniężnych, zapewnienie terminowego ściągania należności, dochodzenia roszczeń spornych oraz spłaty zobowiązań, kontroli stanu gotówki, znaków wartościowych oraz druków ścisłego zarachowania, kontroli zgodności wydatkowania środków finansowych z planem Finansowym oraz obowiązującymi przepisami, d) bieżącą analizą wykorzystania środków finansowych będących w dyspozycji (...) i jej przedstawianie Dyrektorowi;

a) sprawowanie nadzoru w szczególności w zakresie: terminowego sporządzania listy płac wszystkich wynagrodzeń, terminowego sporządzania i odprowadzania należnych podatków od dochodów osobistych pracowników oraz składek ZUS, analizy wykorzystania funduszu płac;

b) ***prowadzenie i sprawowanie nadzoru nad:***

ewidencją wszystkich zdarzeń gospodarczych dotyczących zarówno przychodów, jak i wydatków, zgodnie z ustawą o rachunkowości: prawidłowego ustalania i odprowadzania obowiązujących obciążeń podatkowych w zakresie podatku VAT, podatku dochodowego od osób prawnych, podatku dochodowego od osób fizycznych oraz podatku od nieruchomości i innych,

c) ***opracowanie Planu (...) oraz kontrola wydatkowania środków finansowych pod względem zgodności z Planem;***

d) opracowanie projektów przepisów wewnętrznych wydawanych przez Dyrektora,

a) dotyczących prowadzenia rachunkowości;

e) opiniowanie, w oparciu o przedłożone wykazy planów inwestycji;

f) nadzór nad rozliczeniem otrzymanych przez (...) środków finansowych na zadania określone w zawieranych umowach;

W celu realizacji swoich zadań (...) ma prawo:

a) wnioskować o określenie trybu, według którego mają być wykonywane przez innych pracowników prace niezbędne do zapewnienia prawidłowości gospodarki finansowej b) żądać od innych pracowników udzielania w formie ustnej lub pisemnej niezbędnych informacji i wyjaśnień, żądać od innych pracowników usunięcia w wyznaczonym terminie stwierdzonych nieprawidłowości, c) występować do Dyrektora z wnioskiem o przeprowadzenie kontroli w zakresie określonych zagadnień (dowód: zakres obowiązków powódki k-21-22, zeznania świadka J. S. k-199 00:23:23, 00:24:45).

Powódka od 2011 roku posiadała następujące upoważnienia od Dyrekcji Zespołu: do podpisywania raportów miesięcznych dla osoby ubezpieczonej (...) k-75a akt os.

- podpisywania deklaracji podatkowych

reprezentowania (...) w U., sygnowania deklaracji podatkowych, od 12.04.2013 roku upoważnienie od dyrektora K. T. do zastępowania w ramach zwykłego zarządu w okresach: 15-19.04.2013 roku, 7-14.07.2013 r., 09.-20.09.13, 2-31.07.14 r., 1-31.12.14r. k-118, 120, 04.02.-9.02.15.r; upoważnienie z dnia 19.02.2014 r. do podpisywania wniosków podpisem elektronicznym w Rejestrze Podmiotów Wykonujących Działalność Leczniczą - z dnia 29.05.2015 roku do: reprezentowania wobec NFZ, w tym ***podpisywania zobowiązań finansowych*** oraz do przetwarzania danych w ramach uprawnienia administratora w Portalu Świadczeniodawcy NFZ, administrowania systemem informatycznym Ośrodka 1-12.06.2015 roku na czas choroby i 29.05.-05.06.2015 r oku (dowód: akta osobowe powódki k-102, 109, 110, k-130 akt osobowych powódki).

Powódka pobierała ostatnio wynagrodzenie w kwocie 2.640,00 złotych wraz 30% dodatkiem funkcyjnym (792,00 złotych) oraz premie (10-15 %) i nagrody, nadto korzystała z telefonu służbowego oraz samochodu (dowód: akta osobowe powódki).

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

***apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie.***

Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę przyjął za własne, widząc konieczność ich uzupełnienia w ramach postępowania odwoławczego. Sąd Okręgowy uznał jednak, iż rozstrzygnięcie Sądu I instancji, choć oparte na prawidłowo ustalonym stanie faktycznym, częściowo nie odpowiada

prawu, albowiem dokonana przez tenże Sąd ocena prawna zebranego w sprawie materiału dowodowego, w zakresie wskazanym przez pozwanego narusza przepis art.233 k.p.c.

Podstawowym jednak zarzutem apelującego jest naruszenie przez Sąd Rejonowy przepisu prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p., poprzez przyjęcie, iż wskazywana w piśmie wypowiadającym stosunek pracy utrata zaufania do powódki związana z licznymi naruszeniami istotnych obowiązków pracowniczych, nie mogła stanowić dostatecznej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie powódce umowy o pracę oraz art. 45 § 1 k.p., poprzez zasądzenie odszkodowania w sytuacji, gdy wypowiedzenie powódce stosunku pracy było w pełni zasadne, nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a przyczyna wskazana w piśmie wypowiadającym była konkretna, obiektywna i prawdziwa. Analiza przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego prowadzi do wniosku, iż powyższy zarzut należy uznać za zasadny, tym bardziej, iż Sąd Rejonowy wydając korzystne dla powódki rozstrzygnięcie poczynił szerokie rozważania, których Sąd Okręgowy nie widzi potrzeby ponownego przytaczania ( k-290,291), wręcz sugerujące dokonanie innej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przystępując do analizy powyższego zagadnienia na wstępie wskazać należy, iż powódka wnosząc odwołanie od dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę podważa zasadność wskazanych przez pozwanego podstaw jego dokonania, według których rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie powódki (niewłaściwe wykonywanie obowiązków na stanowisku (...) i związana z tym utrata zaufania) wskazując, iż rzeczywistym powodem rozwiązania z nią umowy o pracę była osobista niechęć pracodawcy do jej osoby.

Przed przystąpieniem do dokonania merytorycznej oceny zasadności dokonanego powódce wypowiedzenia umowy o pracę podkreślić należy, iż główny księgowy jednostki sektora finansów publicznych to jedna z najważniejszych osób w kierownictwie jednostki. Jako jedna z niewielu osób funkcyjnych ma określone prawa i obowiązki oraz formalne wymogi objęcia stanowiska. Zgodnie bowiem z treścią art. 54 ustawy z dnia 27.08.2009 roku o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157 poz. 1240 z późn. zm.), (...) może być osoba, która ukończyła ekonomiczne jednolite studia magisterskie, ekonomiczne wyższe studia zawodowe, uzupełniające ekonomiczne studia magisterskie lub ekonomiczne studia podyplomowe i posiada co najmniej 3-letnią praktykę w księgowości, ukończyła średnią, policealną lub pomaturalną szkołę ekonomiczną i posiada co najmniej 6-letnią praktykę w księgowości, jest wpisana do rejestru biegłych rewidentów na podstawie odrębnych przepisów, posiada certyfikat księgowy uprawniający do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych albo świadectwo kwalifikacyjne uprawniające do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych, wydane na podstawie odrębnych przepisów. Świadczy to o ogromnej wadze zadań będących w kompetencji (...). Wszak ustawa nie nakłada takich wymogów nawet na kierownika jednostki. Stanowisko (...) sprawuje osoba, która przyjmuje na siebie odpowiedzialność za prowadzenie księgowości całej jednostki, w której podjęła się pracować. I taką właśnie odpowiedzialność przyjęła na siebie powódka, której pozwany pracodawca powierzył szerokie kompetencje i obowiązki w zakresie **dokonywania kontrasygnaty czynności, z których wynikają zobowiązania pieniężne dla (...)**, w tym planu finansowego na dany rok, **bieżącego i rzetelnego prowadzenie księgowości i sprawozdawczości finansowej w sposób umożliwiający prawidłowe i terminowe dokonywanie rozliczeń finansowych**, terminowego przekazywanie rzetelnych informacji ekonomicznych, rozliczania osób odpowiedzialnych za mienie, b) zorganizowania sporządzania, przyjmowania, obiegu, archiwizacji i kontroli dokumentów w sposób zapewniający właściwy przebieg operacji gospodarczych i ochronę posiadanego mienia, c) **prowadzenia gospodarki finansowej zgodnie z obowiązującymi zasadami**, polegające zwłaszcza na: - wykonywaniu dyspozycji środkami pieniężnymi zgodnie z przepisami - zapewnienia pod względem finansowym prawidłowości zawieranych umów, przestrzegania zasad rozliczeń pieniężnych, zapewnienia terminowego ściągania należności, dochodzenia roszczeń spornych oraz spłaty zobowiązań, kontroli stanu gotówki, znaków wartościowych oraz druków ścisłego zarachowania, **kontroli zgodności wydatkowania środków finansowych z planem Finansowym** oraz obowiązującymi przepisami, bieżącej analizy wykorzystania środków finansowych będących w dyspozycji (...) i jej przedstawianie Dyrektorowi; sprawowania nadzoru w szczególności w zakresie: terminowego sporządzania listy płac wszystkich wynagrodzeń, terminowego sporządzania i odprowadzania należnych podatków od dochodów osobistych pracowników oraz składek ZUS, analizy wykorzystania funduszu płac, p **rowadzenia i sprawowania nadzoru nad:**

ewidencją wszystkich zdarzeń gospodarczych dotyczących zarówno przychodów, jak i wydatków, zgodnie z ustawą o rachunkowości: prawidłowego ustalania i odprowadzania obowiązujących obciążeń podatkowych w zakresie podatku VAT, podatku dochodowego od osób prawnych, podatku dochodowego od osób fizycznych oraz podatku od nieruchomości i innych, **opracowanie Planu (...) oraz kontrola wydatkowania środków finansowych pod względem zgodności z Planem**; opracowanie projektów przepisów wewnętrznych wydawanych przez Dyrektora, a dotyczących prowadzenia rachunkowości; opiniowania, w oparciu o przedłożone wykazy planów inwestycji, nadzoru nad rozliczeniem otrzymanych przez (...) środków finansowych na zadania określone w zawieranych umowach.

Powyższy zakres obowiązków powódki miał zapewnić prawidłową realizację przez pozwanego Zespołu podstawowego obowiązku, nałożonego na publiczny zakład opieki zdrowotnej przez przepis art.52 ustawy z dnia 15.04.2011 roku o działalności leczniczej (Dz. U. Nr112 poz.654 z późn. Zm.), jakim jest obowiązek pokrycia z posiadanych środków i uzyskanych przychodów kosztów działalności i regulowania zobowiązań. Tymczasem analiza przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego prowadzi do wniosku, iż powódka nie wywiązywała się w sposób należyty ze swoich obowiązków, co skutkowało ujemnymi konsekwencjami dla sytuacji finansowej pozwanego Zespołu w 2015 roku, a wcześniej także w 2014 roku.

Odnosząc powyższe rozważania do treści doręzonego R. S. wypowiedzenia umowy o pracę stwierdzić należy, iż zarzuty w nim zawarte, dotyczące uchybień w pracy powódki, wynikały wprost treści protokołu kontroli przeprowadzonej w miesiącu maju 2015 roku oraz analizy sytuacji finansowej Zespołu dokonanej przez jej ówczesnego dyrektora K. K., którego zadaniem było przeprowadzenie czynności naprawczych w Ośrodku. Dokonując porównania wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn wypowiedzenia ze stwierdzonymi przez Z. B. (1) oraz K. K. uchybieniami można stwierdzić, iż są one spójne i aczkolwiek wskazane w wypowiedzeniu przyczyny są sformułowane w sposób bardziej sformalizowany, to jednak bez trudności można dokonać ich subsumpcji do podnoszonych w protokole kontrolnym, tudzież przez dyrektora K. K., zarzutów do pracy powódki. Wszak trudno jest wymagać od pracodawcy, aby w tak skondensowanym piśmie, jakim jest wypowiedzenie umowy o pracę, w sposób szczegółowy wymieniał enumeratywnie wszystkie, nawet najmniejsze, zastrzeżenia do pracy danego pracownika. I tak pozwany pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powódki wskazał: 1) **niestaranne i chaotyczne wykonywanie obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska, co stanowi naruszenie art.100 kp, potwierdza to nieporządek w dokumentacji, której prowadzenie należy do (...) oraz brak kontroli nad wydatkami tzn. przekroczenie planu wydatków**. Pod pierwszym ze wskazanych pojęć mieści się wskazana przez dyrektora K. K. nieprawidłowa technika prowadzenia dokumentacji, co dyrektor zweryfikował na Portalu Świadczeniodawcy, na którym stwierdził niespójność pomiędzy ilości zatrudnionych lekarzy wykazanych na portalu a w rzeczywistości np. w dokumentacji płacowej podnosząc, iż na portalu jest wykazanych siedmiu stomatologów, a w rzeczywistości kontrakt z NFZ realizuje pięciu, podobnie w poradni ginekologiczno-polożniczej, gdzie portal wskazywał na trzech lekarzy, a w rzeczywistości było dwóch. K. B. zeznał, iż inne dane znajdowały się w Portalu, inne wynikały z dokumentacji, a jeszcze inaczej przedstawiała się faktyczna sytuacja w Przychodni, w której np. lekarze przyjmowali w innych godzinach, niż wynikało to z informacji zawartych w Portalu ( 00:34:43). Powyższe okoliczności stwierdził także w swoim raporcie sporządzonym wg stanu na dzień 30 maja 2015 roku ówczesny dyrektor Z. B. (1), który w zakresie podstawowej opieki zdrowotnej stwierdził niezgodność średniego tygodniowego czasu pracy wykazanego do Narodowego Funduszu Zdrowia z zestawieniami przygotowanymi przez administrację ośrodka do opracowania listy płac za miesiąc maj 2015 roku. Przykładowo dwóch lekarzy zatrudnionych zgodnie z listą płac na pełnym etacie realizowało dla NFZ odpowiednio 25 i 10 godzin pracy tygodniowo. Jednocześnie informacje przekazywane pacjentom za pośrednictwem wywieszek na drzwiach gabinetów były niezgodne z danymi Portalu, co stanowiło naruszenie warunków szczegółowych realizacji umów. Nadto kontrolujący zauważył, że dwóch lekarzy zgłoszonych do NFZ, zgodnie z listą płac, nie realizowało stosunku pracy. Na podstawie rozliczeń z NFZ, dotyczących miesiąca maja 2015 roku, populacja obsługiwana w poradni (...) wynosiła 3.642 osoby, co generowało przychody w wysokości 71.902,10 zł. W poradni stomatologicznej na podstawie informacji zawartych w Portalu Potencjału zatrudnionych było 7 lekarzy, zaś w rzeczywistości kontrakt z NFZ realizowany był przez 5 stomatologów. Miesięczna wartość kontraktu wynosiła 45.000 punktów, co stanowiło

kwotę 40.500 zł. Kontrakt wykonywany był na bieżąco z niewielkim przekroczeniem limitu w wysokości kilkuset punktów (718). Zgodnie z Portalem Potencjału w poradni ginekologiczno - położniczej działalność wykonywało 3 lekarzy, natomiast w rzeczywistości, na koniec miesiąca maja bieżące świadczenia realizowało dwóch w nich. Miesięczna wartość kontraktu wynosiła 1.005 punktów, tj. 8.743,50 zł. W wyniku nadwykonań przekroczone limit świadczeń przewidziany do realizacji do końca miesiąca czerwca (tj. 1.018 punktów). W pracowni fizjoterapii, zgodnie z wyciągiem z Portalu Potencjału, usługi świadczyło 3 terapeutów. Miesięczna wartość punktowa kontraktu to 6.212 punktów, tj. 5.466,56 zł. Wartość kontraktu narastająco od początku roku wynosiła 31.060 punktów, zaś wykonanie to 55.956 punktów, co generowało nadwykonania o 24.896 punktów. Zgodnie z rachunkiem zysków i strat za rok 2014 Zespół wygenerował stratę w wysokości 88.332,36 złotych, natomiast według analiz przedstawionych przez powódkę za rok 2015 strata miesięczna wynosiła 11.000,00 zł. Na dzień 24 czerwca 2015 roku stan konta placówki wynosił 7.000,00 złotych, stan konta z kredytem obrotowym wynosił 107.000,00 złotych, suma zaległych faktur wynosiła 81.000,00 złotych, zaś wynagrodzenia miesięczne z umów o pracę wynosiły: 49.137,00 złotych netto, 76.018,00 złotych brutto. Nadto Ośrodek obciążały wynagrodzenia wypłacane z tytułu umów zlecenia i kontraktów w kwocie około 20.000,00 złotych miesięcznie. Wynagrodzenia stanowiły ogółem 80% wartości przychodów kontraktowych. Ośrodek stanął przed wyborem pomiędzy uregulowaniem zaległych należności, a bieżącą wypłatą wynagrodzeń dla etatowych pracowników. Powyższe okoliczności znalazły potwierdzenie także w pomniejszych raporcie z kontroli przeprowadzonej w miesiącu lipcu i sierpniu 2015 roku przez R. K., wskazującym na liczne nieprawidłowości, w tym niezgodność aktualnego stanu zatrudnienia w stosunku do złożonego do NFZ oferty. Ponadto raport ten zarzucał nie wprowadzanie na bieżąco zrealizowanych świadczeń, co w konsekwencji skutkowało znacznym opóźnieniem w uzyskaniu środków finansowych z NFZ, brak sprawozdań kwartalnych za I i II kwartał 2015 roku, brak naliczania rezerwy na świadczenia emerytalne i podobne, brak kapitału podstawowego przy posiadaniu kapitału zapasowego, zastrzeżenia co do prawidłowości sporządzenia sprawozdania finansowego za 2014 rok i w związku z tym zalecenie sporządzenia sprawozdania finansowego za 2015 rok przez biegłego rewidenta. Nadto z uwagi na „ **ogromna ilość błędów w rozliczeniach z Narodowym funduszem Zdrowia i wprowadzaniu danych do Portalu Świadczeniodawcy** kontrolujący zalecił stałą kontrolę rozliczenia świadczeń z NFZ oraz prowadzenie skutecznego nadzoru (...) U. nad funkcjonowaniem Zespołu m.in. nad gospodarką finansową. Oczywiście raport ten sporządzony został już po dokonaniu powódce wypowiedzeniu umowy o pracę i w żadnym razie nie może w sposób bezpośredni stanowić dowodu zasadności podnoszonych w wypowiedzeniu zarzutów, jednakże stanowi dla Sądu uwiarygodnienie stanowiska i tez stawianych przez pracodawcę powódki K. K. oraz świadków: Z. B. (1) i A. P.. Powyższe zarzuty są istotne o tyle, że powódka wykonywała także obowiązki kadrowej, co podniósł na rozprawie w dniu 25 lutego 2016 roku K. K., a powódka potwierdził w trakcie przesłuchania w charakterze strony (00:38:39, 00:38:58 i dalej.).

Kolejnym zarzutem pracodawcy było **nierzetelne prowadzenie czynności w zakresie kontroli operacji finansowych w odniesieniu do planu finansowego**. W tym miejscu wskazać należy, iż kontrola finansowa należy do obowiązków (...) i jest narzędziem zarządzania wykorzystywanym do uzyskania pewności, że cele zarządzania zostały osiągnięte. Kontrola finansowa wykonywana przez (...) obejmuje m.in.: zapewnienie przestrzegania ustalonych procedur kontroli oraz **przeprowadzanie wstępnej oceny celowości zaciągania zobowiązań finansowych i dokonywania wydatków**, przestrzeganie systemu ewidencji, obiegu i kontroli dokumentów odzwierciedlających operacje gospodarcze oraz ustalenie osób uprawnionych do podpisywania tych dokumentów, ich akceptacji, rozliczania i ewidencji, a w szczególności do sprawdzania rzetelności i legalności podpisów na dokumentach, badanie i porównywanie stanu faktycznego ze stanem wymaganym: pobierania i gromadzenia środków publicznych, zaciągania zobowiązań finansowych i dokonywania wydatków ze środków publicznych, udzielania zamówień publicznych oraz zwrotu środków publicznych. Główny księgowy ma obowiązek wykonania kontroli wstępnej, bieżącej i następczej. Kontrola wstępna polega na kontroli czynności zamierzonych, ma na celu zapobieganie niepożądanym lub nielegalnym działaniom przez sprawdzenie, **czy są one zgodne z kryteriami celowości, gospodarności, rzetelności i legalności**. Kontrola ta obejmuje przede wszystkim sprawdzenie projektów umów, porozumień i innych dokumentów powodujących powstanie zobowiązań. Szczególną uwagę należy zwrócić na to, czy: postanowienia zawarte w dokumentach finansowych są zgodne z przepisami prawa, ustalenia w nich zaproponowane a dotyczące kosztów są korzystne dla jednostki i mają pokrycie w jej planie finansowym, zabezpieczenia przed wypadkami losowymi, zmiany cen itp. zostały ujęte i są korzystne dla jednostki.

Dowodem dokonania kontroli wstępnej dokumentu jest opatrzenie go przez kontrolującego datą i podpisem wraz z imienną pieczętką. W razie ujawnienia nieprawidłowości w toku wykonywania kontroli wstępnej kontrolujący: zwraca bezzwłocznie nieprawidłowe dokumenty właściwym komórkom z wnioskiem o dokonanie odpowiednich zmian lub uzupełnień, odmawia podpisania dokumentów nierzetelnych, nieprawidłowych lub dotyczących operacji sprzecznych z obowiązującymi przepisami i zawiadamia o ujawnionym fakcie bezpośredniego przełożonego, który podejmuje decyzję w sprawie dalszego toku postępowania, odpowiednio do wagi nieprawidłowości. Kontrola bieżąca polega na sprawdzeniu czynności i wszelkiego rodzaju operacji gospodarczych, w toku ich wykonywania, w celu stwierdzenia, czy wykonywanie to przebiega prawidłowo i zgodnie z obowiązującymi przepisami. Kontroli podlega również rzeczywisty stan rzeczowych i pieniężnych składników majątkowych w drodze inwentaryzacji i niezapowiedzianych kontroli kasy. Należy sprawdzić, czy składniki majątkowe są właściwie przechowywane i prawidłowo zabezpieczone przed kradzieżą, czy pracownicy w obowiązującym terminie rozliczają się z pobieranych zaliczek. Kontrola następcza dotyczy sprawdzenia dokumentów odzwierciedlających czynności już dokonane. Z analizy tych dokumentów winno wynikać, czy dotychczasowa działalność jednostki przebiegała prawidłowo i zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz jakie czynniki i przyczyny miały wpływ np. na uszkodzenia, zniszczenia lub kradzież majątku jednostki. W wyniku działań kontroli następnej bezpośredni przełożony podejmuje środki organizacyjne zmierzające do zapobiegania w przyszłych okresach podobnym zaniedbanom i nieprawidłowościom. Na dowód dokonania kontroli dokumentu, kontrolujący opatruje go datą i podpisem wraz z imienną pieczętką (art.54 ust.1 pkt 3 i ust.3 ustawy z dnia 27.08.2009 roku o finansach publicznych i komentarz do niej Mikosz-Sitek z 2018 roku).

Powyższe uregulowania w sposób szczegółowy określają obowiązki powódki, z których jak wynika z podstawianych przez stronę pozwaną dowodów, R. S. nie wywiązała się w sposób należyty. Zauważyć przy tym należy, iż powódka mogła w toku postępowania wykazać, zgodnie z nałożonym na nią obowiązkiem wynikającym z art. 6 k.c., zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, iż podnoszone przez jej pracodawcę uchybienia nie miały miejsca, bądź nie miały istotnego wpływu na sytuację finansową pozwanej jednostki. Wszak strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (art. 232 k.p.c.), łącznie z opinią biegłego sądowego, tym bardziej, jeżeli są reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika. Tymczasem powódka nie przedstawiła żadnego dokumentu, z którego wynikałoby, iż prowadziła kontrolę finansową w pozwanej jednostce w rozumieniu art. 54 ust 1 pkt 3 wskazanej powyżej ustawy w sposób należyty. Wszak w 2014 roku pozwana placówka wykazała stratę 88.000,00 złotych, powódka nie przedstawiła zaś żadnych dowodów wskazujących, iż podjęła środki organizacyjne zmierzające do zapobiegania w przyszłych okresach podobnym nieprawidłowościom, podobnie w zakresie uchybień stwierdzonych w 2015 roku, R. S. nie przedstawiła żadnego dokumentu, z którego wynikałby jej brak akceptacji dla umów zawartych przez pozwanego, w których ustalenia w nich zaproponowane, a dotyczące kosztów, były nie korzystne dla jednostki i nie miały pokrycia w jej planie finansowym, a przedstawione w toku procesu dowody wskazują, iż takowe były. Powódka nigdy nie zgłaszała zastrzeżeń do planu finansowego placówki, który oczywiście sporządzał dyrektor, jednakże powódka miała obowiązek dokonania kontrasygnaty tegoż dokumentu, bądź jej odmowy. Niekorzystnym dla pozwanej jednostki był niewątpliwie kontrakt na usługi ginekologiczno-położnicze, mocą którego lekarze byli zobowiązani przyjmować pacjentów przez pięć dni w tygodniu w sumie przez 48 godzin, co wiązało się z dużym wydatkiem finansowym dla P., która otrzymywała z NFZ na ten cel dużo mniejsze środki finansowe, co generowało straty. Okoliczność tę potwierdził zarówno K. K., jaki Wójt (...) A. P., zaś powódka tych okoliczności nie kwestionowała, podobnie zresztą jak okoliczności dotyczących nieterminowego rozliczania świadczeń z NFZ, z uwagi na opóźnienia w przesyłaniu faktur. Powódka sama poinformowała zresztą dyrektora Z. B. (2), iż strata w 2015 roku wynosiła miesięcznie 11.000,00 złotych.

Pozwany pracodawca zarzucił także powódce: ***nierzetelny nadzór i kontrolę formalno-prawną i rachunkową dokumentów finansowych, co skutkowało ujemnym wynikiem finansowym oraz narastaniem zobowiązań mających wpływ na kondycję ekonomiczną ZOZ***, co niewątpliwie potwierdza ponownie niekorzystny kontrakt na wykonywanie usług ginekologicznych, ale także brak rozliczenia usług stomatologicznych za miesiąc maj 2015 roku, co stwierdził K. K. oraz brak opłacania przez Zespół w U. składek do Izby Lekarskiej oraz Izby Pielęgniarskiej na rzecz zatrudnionych lekarzy i pielęgniarki, z uwagi na brak funduszy. W Ośrodku brakowało bowiem funduszy na podstawowe wynagrodzenia za usługi medyczne, składki były potrącane z

wynagrodzeń pracowników, lecz pracodawca nie odprowadzał ich do Izby, co potwierdził świadek zawnioskowany przez stronę powodową J. S., która zeznała także, iż Zespół Ochrony (...) w U. płacił kary pieniężne do Narodowego Funduszu Zdrowia.

W świetle zeznań świadków: K. K., A. P. oraz J. S., których zeznania Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne, jako spójne i wzajemnie się uzupełniające, wiarygodnym jest także zarzut **znacznego stopnia upośledzenia komunikacji werbalnej z pracownikiem odpowiedzialnym za finanse, co uniemożliwia sprawne wykonywanie czynności z bieżącą działalnością**. Wszak dyrektor K. K. miał problemy z porozumieniem się powódką, nie mógł uzyskać od R. S. informacji, dlaczego aż 80% wydatków Zespołu stanowią wynagrodzenia pracowników i czy ilość pacjentów uzasadnia liczbę zatrudnionych w placówce lekarzy. Świadek J. S. zeznała, iż K. K. mówił wprost do niej, iż „nie może dogadać się z powódką”, problemy z wysławianiem się i brakiem koncentracji uwagi u powódki potwierdził także Wójt (...) A. P..

Wszystkie te okoliczności wskazują na brak dostatecznych kompetencji powódki do wykonywania obowiązków (...) w pozwanej placówce i uzasadniają niewątpliwie wskazany w wypowiedzeniu umowy o pracę **bak zaufania do niekompetentnego pracownika, który obiektywnie nie radzi sobie z wymaganiami niezbędnymi do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku**. Wszak, jak wskazał K. K., główna księgową to osoba, która musi odpowiednio reagować, opisywać ryzyko określonych działań i informować dyrektora o ewentualnych zagrożeniach, dlatego nie wyobrażał sobie dalszej współpracy z powódką, skoro dostał zadanie poprawy sytuacji ośrodka, co niewątpliwie wymagało współpracy z fachowym personelem, do którego można mieć zaufanie, w szczególności zaś do jego kompetencji. Tymczasem K. K., po dokonaniu analizy sytuacji pozwanego Zespołu, takiego zaufania do powódki nie miał uważając, iż „nie daje sobie rady” (00:27:56). Zresztą zauważyć należy, iż konieczność dokonania zmiany na tym stanowisku wskazywał już w swoim raporcie dyrektor Z. B. (1).

Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, zaś pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jedynie klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać merytoryczne uzasadnienie. Powołując treść art. 30 § 4 k.p. Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób czytelny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, która nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Sąd dokonując zatem oceny zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 01.02.2000 r., I PKN 496/98, OSNP 2001/12/410; z dnia 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266; z dnia 10.11.1998r., I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688).

Sąd Okręgowy w pełni podziela słuszność powyższych uwag, przy czym zauważa, iż Sąd Rejonowy dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie zastosował ich w praktyce wyrokując w niniejszej sprawie. Wszak pozwany pracodawca wskazując w wypowiedzeniu umowy o pracę, jako przyczynę wypowiedzenia utratę zaufania do powódki, nie ograniczył się jedynie do arbitralnej oceny pracy powódki, nie kierował się też subiektywnymi uprzedzeniami, lecz wykazał, iż znajduje ono oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, opartych na przeprowadzonej kontroli (por. wyroki: z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538; z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165; z dnia 1 października 1998 r., I PKN 363/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 683; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14; z dnia 12 lipca 2001, I PKN 539/00, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 711; z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 259; z dnia 26 września 2006 r., II PK 348/05). W wyroku z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08 Sąd Najwyższy stwierdził, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Tak więc nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika,



co przyczyny, które ją spowodowały. W orzecznictwie zawsze analizuje się w ten sposób zasadność powołania się pracodawcy na utratę zaufania, jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się okoliczności, które leżały u jej podstaw (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lipca 2006 r., I PK 299/05, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 214; z dnia 7 lutego 2013 r., III PK 25/12, z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 127; z dnia 29 października 2014 r., II PK 305/13, z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 10, s. 541; z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 187/15, a także U. J., U. zaufania jako podstawa nawiązania stosunku pracy, (...) 2003 nr 11, s. 15; M. W., Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy). W świetle przedstawionego powyżej orzecznictwa w wypadku wskazania przez pracodawcę, jako przyczyny wypowiedzenia, utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę.

Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego pozwany pracodawca dokonując wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie opierał się na treści raportu R. K., albowiem przesłuchiwany w charakterze świadka K. K. wyraźnie wskazał na uchybienia w pracy powódki, które sam zaobserwował, a które opisane częściowo były już w raporcie Z. B. (1) według stanu na dzień 30 maja 2015 roku. Treść podnoszonych przez świadka zarzutów wskazuje, iż w sposób dostateczny zapoznał się z wynikami pracy powódki i jej skutkami dla sytuacji pozwanego Zespołu. Wystarczy tylko przytoczyć jego zeznania w części dotyczącej sytuacji na stomatologii, gdzie jak wskazał: "była możliwość uzyskania dużej ilości punktów", ogólnego „bałaganu”, jak określił świadek, panującego w dokumentacji i na Portalu Świadczeniodawcy, odbiegającego przy tym od stanu faktycznego w Przychodni. Świadek wskazywał m.in. na wadliwie zawarty kontrakt w zakresie usług ginekologiczno-położniczych, generujący straty, nieterminowe rozliczanie usług z Narodowym Funduszem Zdrowia, niezapłacone faktury i jak zeznał: „pensje wypłacane w cały świat” (00:38:02). Sąd uznał zeznania świadka za wiarygodne, albowiem są one spójne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym w postaci dokumentów oraz zeznań świadków: Z. B. (1), który potwierdził okoliczności sporządzonego przez siebie raportu oraz Wójta A. P., a powódka nie przedstawiła dowodów przeciwnych. Co znamienne, na złą sytuację finansową pozwanego w 2015 roku wskazywał także, co podnosił już Sąd Okręgowy, świadek powołany przez powódkę J. S., które zeznała, iż Zespół w U. nie płacił składek do Izby Lekarskiej oraz I. Pielęgniarskiej na rzecz zatrudnionych lekarzy i pielęgniarki, z uwagi na brak funduszy, w Ośrodku brakowało funduszy na podstawowe wynagrodzenia za usługi medyczne. Składki były potrącane z wynagrodzeń pracowników, lecz pracodawca nie odprowadzał ich do I..

W ustalonym stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego, zasadnym jest więc przyjęcie, że uchybienia dotyczące pracy powódki wskazane w wypowiedzeniu przez pozwanego pracodawcę, dotyczące niewątpliwie zakresu obowiązków powódki, które były przedmiotem ustaleń poczynionych przez Sąd Okręgowy, co wyklucza potrzebę ich ponownego przytaczania, stanowią obiektywną podstawę utraty zaufania pracodawcy, uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wszak powódka zajmowała stanowisko (...), które z jednej strony wiąże się z wyższym zaufaniem pracodawcy, znaczną samodzielnością, większymi gratyfikacjami finansowymi i przywilejami pracowniczymi (telefon służbowy, samochód, premie), z drugiej zaś strony pracodawca powierzając pracownikowi tak odpowiedzialną funkcję może stosować wobec niego ostrzejsze kryteria oceny i wyższe wymagania, w szczególności zaś pracodawca ma prawo oczekiwać od takiego pracownika samodzielnego podejmowania trafnych i zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa decyzji, którym to oczekiwaniom powódka niestety nie sprostała.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo o odszkodowanie i na podstawie art. 102 k.p.c. i zwolnił powódkę od poniesienia kosztów postępowania za obie instancje.

***Odnosząc się do apelacji powódki, Sąd Okręgowy uznał, iż jest niezasadna.***

Analizując roszczenie powódki o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, stwierdzić należy, iż rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w powyższym zakresie jest prawidłowe. Zgodnie bowiem z treścią art. 167<sup>1</sup>

§ 1 pkt 1 k.p. w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. Pracodawca może zatem udzielić pracownikowi w okresie wypowiedzenia całego zaległego urlopu oraz urlopu bieżącego (za rok kalendarzowy, w którym ustaje stosunek pracy) w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u niego w roku ustania stosunku pracy. Przepis ten, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, daje pracodawcy swobodę udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia poza ustalonym wcześniej planem urlopów (wcześniejszym uzgodnieniem z pracownikiem okresu wykorzystania urlopu wypoczynkowego). Decyzję w tym zakresie podejmuje sam pracodawca, bez konieczności porozumienia lub uzgodnienia z pracownikiem. Pracownik jest obowiązany wykorzystać urlop w okresie wypowiedzenia, jeżeli pracodawca udzieli mu w tym czasie urlopu. Udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia zależne jest więc jedynie od woli pracodawcy, której pracownik nie może się sprzeciwić (vide: wyrok i uzasadnienie Sądu Najwyższego z dnia 26.04.2011r., II PK 302/10, LEX nr 1217279). Na zasadach określonych w art. 167<sup>1</sup> k.p. w okresie wypowiedzenia pracownik jest obowiązany wykorzystać zarówno bieżący, jak i zaległy urlop wypoczynkowy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.04.2007r., I PK 261/06, LEX nr 509048). W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę zawarł oświadczenie zobowiązujące R. S. do wykorzystania w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego, a po jego wykorzystaniu zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powyższa konstrukcja w ocenie powódki jest wadliwa, albowiem pracodawca zobowiązał pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego bez określenia jego wymiaru i ram czasowych.

W świetle ugruntowanego poglądu doktryny prawnie dopuszczalnym jest takie ułożenie jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy i zobowiązania pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze w okresie wypowiedzenia w taki sposób, by w trakcie okresu wypowiedzenia oba typy zwolnień następowały po sobie kolejno. Za takim stanowiskiem przemawiają następujące argumenty. Przede wszystkim zarówno art. 36<sup>2</sup>KP, jak i art. 167<sup>1</sup> KP, nie zakazują stosowania takiego połączenia. Dlatego też, wobec faktu, iż zarówno art. 36<sup>2</sup>KP, jak i art. 167<sup>1</sup> KP, są przejawami organizatorskiej funkcji prawa pracy, w stosowaniu instytucji przewidzianych w tych przepisach należy dopuścić wszelkie rozwiązania, które w okresie wypowiedzenia umowy o pracę umożliwią pracodawcy zapewnienie prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa pracy. Dodatkowo należy wskazać, że zarówno z art. 36<sup>2</sup>KP, jak i z art. 167<sup>1</sup> KP, implicite można wywieść, iż pracodawca sam decyduje, od kiedy zechce zastosować daną instytucję prawną (naturalnie jednak ciągle w okresie biegu wypowiedzenia umowy o pracę). Pracodawca może stosować te instytucje przez cały okres wypowiedzenia, może je stosować jedynie na początku okresu wypowiedzenia, wreszcie może je stosować na koniec okresu wypowiedzenia. Zatem obie instytucje można „zmieścić” w okresie wypowiedzenia. Spostrzeżenie to jest koherentne z organizatorską funkcją obu przepisów, gdyż skoro sytuacja gospodarcza pracodawcy jest dynamiczna i nie sposób wymagać od pracodawcy, by na początku biegu okresu wypowiedzenia wiedział, jak będzie wyglądała jego sytuacja gospodarcza pod koniec biegu okresu wypowiedzenia oraz jak będą się kształtować jego potrzeby, to uniemożliwienie pracodawcy podjęcia koniecznych działań organizacyjnych negowałoby organizatorską funkcję tych instytucji oraz czyniłoby je w takiej sytuacji niestosowanymi. Należy przy tym wyraźnie zaznaczyć, że w prawie urlopowym priorytet posiada udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w naturze, co wynika z art. 152 § 1 KP. Zauważyć przy tym należy, iż kolejność stosowania tych instytucji jest dowolna, tzn. że pracodawca może najpierw zastosować instytucję z art. 167<sup>1</sup> KP, a następnie instytucję z art. 36<sup>2</sup> KP, bądź najpierw art. 36<sup>2</sup> KP, a dopiero później art. 167<sup>1</sup> KP, czy nawet okres stosowania art. 36<sup>2</sup>KP przedzielić zastosowaniem art. 167<sup>1</sup> K.p. Oczywiście pojawia się problem czytelności dla pracownika określenia przez pracodawcę okresu wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia i zwolnienia od obowiązku pracy, jednakże w ocenie Sądu Okręgowego, ocena prawidłowości postępowania pracodawcy w powyższym zakresie winna podlegać indywidualnej ocenie w każdej sprawie, przy uwzględnieniu konkretnych okoliczności.

W niniejszej sprawie pozwany pracodawca wskazał, iż „w okresie wypowiedzenia zobowiązuję Panią do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, **a po jego wykorzystaniu** zwalniam Panią z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia”. Powyższe oświadczenie wyraźnie wskazuje na kolejność realizacji świadczeń, zobowiązując powódkę **najpierw do wykorzystania urlopu**, a dopiero w drugiej kolejności zwolnił powódkę z

obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Analiza poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych wskazuje, iż oświadczenie to było dla powódki zrozumiałe, skoro po dokonanych wypowiedzeniu umowy o pracę, R. S. korzystała z urlopu wypoczynkowego: w dniu 22.07.2015r. (1 dzień), w dniach od 28.07.2015r. - 31.08.2015r. (24 dni); w dniach 01.09.2015r. o 30.09.2015r. (22 dni), w dniu 01.10.2015r. (1 dzień), a następnie w okresie od dnia 02.10.2015r. do dnia 25.10.2015r. R. S. nie świadczyła pracy, zwolniona z obowiązku jej świadczenia. Powódka nie zgłaszała pracodawcy żadnych wątpliwości w powyższym zakresie, podkreślić przy tym należy, iż powódka zajmowała się także sprawami kadrowymi, w tym ustalaniem urlopów pracowników, co sama przyznała przesłuchiwana w charakterze strony, posiadała więc dokładną wiedzę wymiarze posiadanego urlopu i jej twierdzenie, iż oświadczenie pracodawcy w tym zakresie było dla niej niezrozumiałe, nie jest dla Sądu wiarygodne.

Dlatego też, Sąd Okręgowy uznał, iż rozstrzygnięcie Sądu I instancji w powyższym zakresie jest prawidłowe, co w konsekwencji skutkuje oddaleniem apelacji powódki na podstawie art. 385 k.p.c., także w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy. Wszak uznanie wykorzystania przez powódkę urlopu czyni niezasadnym twierdzenia powódki o wadliwości sporządzonego przez pozwanego pracodawcę świadectwa pracy.