

Sygn. akt V Pa 44/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 marca 2021 r.

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Leżańska

Sędziowie: Sędzia Magdalena Marczyńska, Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: Natalia Bąbol

po rozpoznaniu w dniu 30 marca 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa B. W.

przeciwko (...) w R.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego (...) w R.

od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy z dnia 30 grudnia 2019 r. sygn. akt IV P 56/18

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda B. W. kwotę 120,00 (sto dwadzieścia złotych) z tytułu zwrotu kosztów postępowania za instancję odwoławczą.**

Sygn. akt V Pa 44/20

UZASADNIENIE

Powód B. W. wniósł w dniu 30 czerwca 2018 roku pozew przeciwko (...) w R., w którym domagał się uznania za niezgodne z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, doręczonego powodowi w dniu 11 czerwca 2018 roku i przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Nadto, powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania sądowego.

Uzasadniając żądania zawarte w pozwie powód wskazał, iż łącząca go z pozwanym pracodawcą umowę o pracę na czas nieokreślony została rozwiązana bez wypowiedzenia. Powód podnosił, iż na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, a przyczyna ta powinna być prawdziwa, konkretna i zrozumiała na tyle, by nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych. Zdaniem powoda, doręczone mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy, zawiera przyczyny nie odpowiadające tym wymogom. Niezależnie od tego powód zaprzeczył prawdziwości wszystkich przyczyn podanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 20 lipca 2018 roku, pozwany (...) w R. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany podniósł, iż żądanie powoda jest bezzasadne, z uwagi na dopuszczenie się przez niego ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które skutkowało utratą zaufania do powoda i rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Na rozprawie w dniu 27 grudnia 2019 roku pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za okres wypowiedzenia w miejsce żądania przywrócenia do pracy i nakazanie sprostowania świadectwa pracy w zakresie punktu 3 a przez wskazanie, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Pełnomocnik wniósł także o zwrot kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa, w tym w jego zmodyfikowanej formie oraz o zwrot kosztów procesu według norm przepisanych.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 grudnia 2019 roku, w sprawie sygn. akt IV P 56/18, Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda B. W. kwotę 16.500,00 złotych brutto, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, oddalił powództwo w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy, zasądził od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda B. W. kwotę 180,00 złotych, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nadto

nakazał pobrać od pozwanego (...) w R. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 825,00 złotych, tytułem opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony i nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda B. W..

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

B. W. był zatrudniony w (...) w R. w okresie od dnia 3 stycznia 2011 roku do dnia 11 czerwca 2018 roku na stanowisku kierownika (...), początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, następnie na czas nieokreślony. Miesięczne wynagrodzenie powoda od 1 stycznia 2017 roku wynosiło 5.500,00 zł. brutto. U pozwanego obowiązywał Regulamin wynagradzania pracowników w (...) oraz tabela maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników (...) wraz z wymaganiami kwalifikacyjnymi pracowników.

Regulamin pracy (...) w R. przewidywał, iż pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i staranie oraz stosować się do poleceń przełożonych. Do podstawowych obowiązków pracowniczych zaliczono:

- przestrzeganie czasu pracy,
- przestrzeganie regulaminu pracy i porządku,
- przestrzeganie przepisów, zasad bezpieczeństwa higieny i pracy oraz przeciwpożarowych,
- dbanie o dobro zakładu pracy,
- przestrzeganie tajemnicy,
- przestrzeganie zasad współżycia społecznego.

Pracowników obowiązywał ustalony system pracy:

- poniedziałek, środa, czwartek - 8.00-16.00,
- wtorek - 8.00-17.00,

- piątek - 8.00-15.00.

Pracownik, w razie nieobecności, winien był uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności, jak również o przyczynie uniemożliwiającej stawienie się do pracy i przewidywanym okresie jej trwania.

U pozwanego funkcjonowała nieformalna praktyka udzielania urlopu wypoczynkowego na godziny w sytuacji, kiedy pracownik miał potrzebę załatwienia ważnej sprawy osobistej w czasie godzin pracy, polegająca na wypisaniu wniosku urlopowego na jeden dzień z faktycznym wykorzystaniem go w częściach w dwóch dniach.

W (...) w R., z uwagi na zwolnienie lekarskie głównej księgowej, zatrudniono I. K. na umowę o pracę na zastępstwo od marca 2015 roku do czerwca 2018 roku.

I. K. pełniła obowiązki głównej księgowej oraz kadrowej. Kierownik (...) przyznał jej podwyżkę. Najwyższe wynagrodzenie I. K. wynosiło 4.300,00 zł brutto + dodatek stażowy.

W dniu 7 maja 2018 roku powód poinformował pracowników (...) w R. o wstrzymaniu podwyżek w wysokości 4% wynagrodzenia. Pracownicy wystosowali do (...) pismo z prośbą o przyznanie kierownikowi (...) rekompensaty wynagrodzenia, z uwagi na to, iż stanowiła ona warunek przyznania podwyżek pracownikom.

Powód nie korzystał z urzędzeń służbowych do załatwiania prywatnych spraw, ani nie zlecał takich czynności pracownikom (...).

Procedura kierowania osób do domu pomocy społecznej polega na przeprowadzeniu wywiadu środowiskowego z osobą mającą zostać umieszczoną w domu pomocy społecznej oraz ustaleniu osób zobowiązanych do alimentacji. Kolejno w razie uwzględnienia wniosku wydawano decyzję o skierowaniu do domu pomocy społecznej oraz przesyłano ją do okolicznych ośrodków pomocy, celem sprawdzenia, czy dany (...) ma wolne miejsca. Po otrzymaniu informacji zwrotnej (...) określał odpłatność pobytu w Domu Pomocy Społecznej. Następnie przeprowadzano wywiady z osobami obowiązwanymi do alimentacji oraz ustalano ich dochód. W przypadku spełnienia przesłanek do obciążenia opłatą, sporządzano umowy oraz wydawano decyzje o ustaleniu opłaty. W sytuacji, gdy osoba zobowiązana do alimentacji nie przekracza progu dochodowego powyżej którego obowiązana jest płacić, nie podpisywano umowy, ani nie wydawano decyzji. Po wydaniu zaś decyzji o ustaleniu opłaty, osoba zobowiązana do alimentacji może złożyć wniosek o zwolnienie jej z niego.

W okresie od dnia 6 marca 2018 roku do dnia 30 kwietnia 2018 roku przeprowadzono w (...) w R. wewnętrzną kontrolę w zakresie prawidłowości dokonywania przez (...) wydatków finansowych i pochodzących z budżetu (...) R., z uwzględnieniem kwestii ustalania przez (...) kręgu osób zobowiązanych do świadczeń alimentacyjnych na rzecz osób kierowanych do domu pomocy społecznej i egzekwowania od nich opłat uiszczanych z budżetu gminy na pobyt w (...) członkom ich rodzin.

Kontrola została przeprowadzona przez osobę fizyczną, niebędącą organem kontroli, na podstawie upoważnienia wydanego przez (...) R.. Kontrola obejmowała okres od 1 stycznia 2015 roku do 31 grudnia 2017 roku.

Kontrola wykazała, iż z dwoma dłużnikami alimentacyjnymi nie zawarto umowy przewidzianej w art. 103 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej, jak również nie wydano decyzji administracyjnych nakładających obowiązek wnoszenia przez nich opłaty.

B. W., jako Kierownik (...) w R., odstąpił od żądania od dłużników alimentacyjnych opłat za pobyt w (...) członków ich rodzin w oparciu o zasady współżycia społecznego. Dotyczyło to dwóch pensjonariuszy (...) W. T. oraz T. P.. Z wywiadu wynikało, iż syn W. D. T. nie spełnia kryterium dochodowego i nie może zostać obciążony obowiązkiem ponoszenia opłat za pobyt ojca w Domu Pomocy Społecznej. Córka zaś - J. M. - zwróciła się z wnioskiem o zwolnienie jej od ponoszenia opłaty, z uwagi na naganne postępowanie jej ojca w stosunku do niej i do jej rodziny, w tym stosowanie przemocy. Kierownik na piśmie zamieścił adnotację o wyrażeniu zgody na całkowite zwolnienie J. M. z obowiązku

wnoszenia opłat za pobyt W. T. w Domu Pomocy Społecznej oraz odstąpił od wystąpienia do sądu z wnioskiem o ustalenie alimentacji zastępnym W. T. bez badania sytuacji materialnej. Nie wydano decyzji administracyjnych o zwolnieniu z ponoszenia opłat.

Kierownik (...) decyzją z dnia 25 kwietnia 2014 roku ustalił, iż obowiązek wnoszenia opłaty za pobyt w (...) obciąża W. T. oraz (...) R.. W decyzji nie zawarto informacji o możliwości wnoszenia opłat przez zastępnym W. T..

Powód wyraził również zgodę na zwolnienie zastępnym T. P. z obowiązku wnoszenia opłat za pobyt ich ojca w (...), z uwagi na sprzeczność tegoż obowiązku z zasadami współżycia społecznego.

Powód, jako kierownik (...), wnosił zastrzeżenia do projektu protokołu kontroli. Regionalna Izba Obrachunkowa w Ł. nie orzekła o naruszeniu dyscypliny finansów publicznych.

Powód w dniu 28 maja 2018 roku skorzystał z urlopu w celu udania się na badania w Ł.. W dniu 7 czerwca 2018 roku powód stawiał się w pracy około godziny 11.00, zaś w dniu 8 czerwca 2018 roku opuścił zakład pracy godzinę później niż przewidywał to harmonogram pracy. Powód informował podległych mu pracowników o udzieleniu powodowi „urlopu na godzinę”.

Powód nie był karany karami porządkowymi, jak również nie orzeczono o naruszeniu przez niego dyscypliny finansów publicznych.

W dniu 11 czerwca 2018 roku, (...) R. J. R. wręczył powodowi B. W. pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W oświadczeniu wskazano, iż rozwiązanie umowy w tym trybie jest skutkiem ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych, polegającego na:

1. nieustaleniu kręgu osób zobowiązanych do uiszczania opłat za pobyt osoby skierowanej do domu pomocy społecznej, co stanowi rażące naruszenie dyscypliny finansów publicznych i uszczupliło stan finansowy budżetu (...) R.,
2. udzielaniu podwyżek wynagrodzenia osobie zatrudnionej w zastępstwie głównej księgowej (...) w R., z naruszeniem przepisów kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych, jak też rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych,
3. wykorzystywania czasu pracy i sprzętu stanowiącego własność (...) do załatwiania spraw prywatnych,
4. nieprzestrzegania obowiązującego czasu pracy,
5. naruszenia przepisów prawa w związku z zajmowanym stanowiskiem.

Pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Powód w dniu 18 czerwca 2018 roku oświadczył, iż w związku z rozwiązaniem umowy na podstawie art. 52 k.p. chce skorzystać z uprawnienia do przejścia na emeryturę i wniósł o wypłatę 6-cio miesięcznej odprawy pieniężnej.

Zarządzeniem (...) R. z dnia 5 lipca 2018 roku powierzono M. K. pełnienie obowiązków Kierownika (...) w R..

(...) (...) w dniu 6 lipca 2018 roku przedstawił sprawozdanie z kontroli w (...) w R.. Wykonywanie zadań w zakresie świadczeń z funduszu alimentacyjnego ocenione zostało pozytywnie z nieprawidłowościami, zaś prowadzenie postępowań wobec dłużników alimentacyjnych oceniono pozytywnie z uchybieniami. Pozwanemu zalecono dokonać zmiany w statucie (...) w związku z przyjęciem do realizacji ustawy z dnia 7 września 2007 roku o pomocy osobom uprawnionym do alimentów, zobowiązać pracowników, aby decyzje z zakresu świadczeń alimentacyjnych spełniały

wymogi przewidziane w art. 107 § 3 k.p.a., kontynuować w stosunku do dłużników alimentacyjnych, działania wynikające z rozdziału 2. Ustawy o pomocy osobom uprawnionym do alimentów.

W oparciu o tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo w części zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, iż pozew został prawidłowo skierowany przeciwko (...) w R., który był pracodawcą powoda (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998 roku, I PKN 390/98). Wprawdzie w stosunku do powoda, jako kierownika (...) w R., czynności z zakresu prawa pracy wykonywał (...) R., co wynika z regulacji szczególnej zawartej w art. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21.11.2008 roku no pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz.U. z 2019 r., poz. 1282), niemniej jednak osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki. Nie zmienia to również faktu, że w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika biernie legitymowany jest wyłącznie pracodawca, a nie osoba (organ) wykonująca za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2011 roku, II PK 181/10). W konsekwencji stronę pozwaną reprezentował pracownik pełniący obowiązki Kierownika (...) w R..

W sprawie niniejszej powód B. W. złożył odwołanie od rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w winy pracownika. Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.).

Stosownie do treści art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

Sąd I instancji podkreślił, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., w odróżnieniu od wypowiedzenia umowy o pracę, jest sposobem nadzwyczajnym, który powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest jednostronną czynnością prawną, która powoduje skutek w postaci ustania stosunku pracy z chwilą dojścia do pracownika oświadczenia woli pracodawcy w sposób pozwalający mu na zapoznanie się z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Oświadczenie pracodawcy winno być złożone na piśmie i wskazywać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 3 i 4 k.p.). Wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę ma za zadanie umożliwić pracownikowi obronę swoich praw i powinno nastąpić w sposób skonkretyzowany, czyli taki który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 313), zaś prawidłowość podania przyczyny (sformułowanie, skonkretyzowanie) należy oceniać w odniesieniu do konkretnego przypadku (vide: II teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wok. 2004, Nr 7-8, s. 42). Wymóg wynikający z art. 30 § 4 k.p. nie jest spełniony, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta

przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia budzi wątpliwości, co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002, Nr 24, poz. 595). Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 30 § 4 k.p. istotne jest należyte skonkretyzowanie czynu pracownika, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje ten czyn, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyr. SN z 7.9.1999 r., I PKN 224/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 7). Skonkretyzowana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia powinna jasno wynikać z treści oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie przewidzianym w art. 52 k.p. Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny w swym oświadczeniu po wniesieniu przez pracownika powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na gruncie art. 52 k.p. jest dopuszczenie się przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i na tę przyczynę powołał się pozwany pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę. Dla zastosowania tego przepisu należy uwzględnić następujące elementy: winę pracownika, ciężkie naruszenie obowiązku podstawowego, naruszenie albo zagrożenia interesów pracodawcy. Z literalnego brzmienia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika, że naruszenie to musi odnosić się do podstawowych obowiązków pracowniczych i jednocześnie mieć postać naruszenia ciężkiego. Przede wszystkim jednak musi być przez pracownika zawinione. Ustalenie, czy w konkretnych okolicznościach dane naruszenie odnosi się do podstawowych obowiązków pracownika i czy ma charakter ciężki, a jednocześnie czy było zawinione przez pracownika, wymaga analizy konkretnego przypadku. Brak jednej z przesłanek zastosowania komentowanego przepisu czyni rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nieuzasadnionym (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 473/99, OSNAPiUS 2001, Nr 10, poz. 348), tzn. ciężkie naruszenie obowiązków nienależących do katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w niewielkim stopniu, jak również z winy nieumyślnej co do zasady nie uzasadnia zwolnienia pracownika w trybie przewidzianych w art. 52 k.p. Przepisy Kodeksu pracy nie wskazują wprost, które z obowiązków pracowniczych należy traktować jako podstawowe. Powszechnie jednak przyjmuje się, że do grupy tej zaliczyć należy katalog obowiązków zawarty w art. 100 k.p. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 315/17). Inne podstawowe obowiązki mogą wynikać m.in. z aktów prawa wewnątrzzakładowego oraz umowy o pracę.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem pracownika (polegającym na działaniu bądź zaniechaniu) naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99). Umyślność polega na zamierzonym działaniu lub zaniechaniu w ramach danego obowiązku, zaś rażące niedbalstwo jest postacią winy nieumyślnej, które wyraża się w ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, niezachowaniu elementarnych zasad prawidłowego zachowania w konkretnej sytuacji oraz niedołożeniu należytej staranności.

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. W przypadku umów o pracę na czas nieokreślony wysokość odszkodowania odpowiada wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

W ocenie Sądu Rejonowego rozwiązanie umowy o pracę z powodem B. W. bez wypowiedzenia nie było uzasadnione z uwagi na to, iż wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie spełniały przesłanek zawartych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., polegających na ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda. Ponadto, zdaniem Sądu I instancji, w zakresie wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyn: 2. (udzielaniu podwyżek wynagrodzenia osobie zatrudnionej w zastępstwie głównej księgowej (...) w R., z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych, jak też rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych), 3. (wykorzystywania czasu pracy i sprzętu stanowiącego własność (...) do załatwiania spraw prywatnych), 4. (nieprzestrzegania obowiązującego czasu pracy) i 5 (naruszenia przepisów prawa w związku z zajmowanym stanowiskiem), przyczyny te nie zostały dostatecznie sprecyzowane, a zatem są nieweryfikowalne na etapie postępowania sądowego. Sąd podkreślił, iż rozwiązanie umowy

o pracę bez wypowiedzenia jest tym sposobem rozwiązania stosunku pracy, który nakazy stosować do sytuacji wyjątkowych. Szczególnie istotne są zatem wskazane w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyna lub przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością tejże decyzji. Konieczne jest zatem należyte skonkretyzowanie działania lub zaniechania pracownika. Z jednej strony tylko wówczas możliwa jest jego ocena w kontekście ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, z drugiej zaś strony jedynie wtedy okoliczność ta podlega weryfikacji w świetle art. 52 § 2 k.p. ograniczającym możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika do jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie.

Sąd Rejonowy wskazał, iż jak wynika z treści oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracodawca zarzucił powodowi naruszenie obowiązków pracowniczych, które według pozwanego polegały na:

1. nieustaleniu kręgu osób zobowiązanych do uiszczania opłat za pobyt osoby skierowanej do domu pomocy społecznej, co stanowi rażące naruszenie dyscypliny finansów publicznych i uszczupliło stan finansowy budżetu (...) R.,
2. udzielaniu podwyżek wynagrodzenia osobie zatrudnionej w zastępstwie głównej księgowej (...) w R., z naruszeniem przepisów kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych, jak też rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych,
3. wykorzystywania czasu pracy i sprzętu stanowiącego własność (...) do załatwiania spraw prywatnych,
4. nieprzestrzegania obowiązującego czasu pracy,
5. naruszenia przepisów prawa w związku z zajmowanym stanowiskiem.

W odniesieniu do pierwszego zarzutu Sąd Rejonowy stwierdził, iż nie jest on uzasadniony. Pracodawca zarzucił pozwanemu, że nie ustalił on kręgu osób zobowiązanych do uiszczenia opłat za pobyt skierowanej do domu pomocy społecznej osoby. Kontrola przeprowadzona u pozwanego wykazała jednak, iż doszło do ustalenia dłużników alimentacyjnych, jednakże nie zawarto z nimi umowy przewidzianej w art. 103 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej, jak również nie wydano decyzji administracyjnych nakładających obowiązek wnoszenia przez nich opłaty. Nie wydawano także decyzji o zwolnieniu od ponoszenia opłat. Stąd też wynika, że przyczyna podana w oświadczeniu pracodawcy w istocie nie wystąpiła. Jednocześnie na etapie postępowania sądowego niedopuszczalne jest powoływanie się przez pracodawcę na inne, niż wymienione w doręczonym pracownikowi oświadczeniu, przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Należy podkreślić, że pracodawca nie może uchylić się od skutków prawnych podania w wypowiedzeniu umowy o pracę błędnej przyczyny wypowiedzenia (i wskazywania w toku postępowania sądowego przyczyny innej), ponieważ podanie tej przyczyny jest oświadczeniem wiedzy, a nie woli (art. 84 k.c.). W takiej sytuacji pracodawca powinien cofnąć oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, a następnie ponownie dokonać wypowiedzenia z podaniem rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie tej umowy (art. 30 § 4 k.p.). Oczywiście o ile wcześniej nie doszło już do rozwiązania umowy o pracę (nawet z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy). W realiach rozpoznawanej sprawy oznacza to, że przedmiotem oceny Sądu w sprawie niniejszej nie są kwestie związane z tym, że nie wydawano decyzji dotyczących odpłatności za pobyt pensjonariusza w domu pomocy społecznej, ewentualnie o zwolnieniu z takiej opłaty. Nie wskazano bowiem takich przyczyn w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie jest zatem przedmiotem

sprawy niniejszej rozważanie, czy zaniechanie wydania decyzji administracyjnych w tej materii mogłoby uzasadniać rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Kolejne naruszenie, jakie wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia pracodawca powoda, to udzielenie podwyżki wynagrodzenia osobie zatrudnionej w zastępstwie głównej księgowej z naruszeniem ogólnikowo powołanych przez pracodawcę aktów prawnych. Zarzut ten, w ocenie Sądu meriti, nie został skonkretyzowany w sposób umożliwiający odniesienie się do niego, albowiem pracodawca nie wskazał, kiedy i jakie konkretnie regulacje zostały naruszone przez przyznanie wynagrodzenia pracownikowi. Jak ustalono, I. K. była zatrudniona w (...) na umowę o pracę na zastępstwo od marca 2015 roku do czerwca 2018 roku i pełniła obowiązki głównej księgowej oraz kadrowej. Pracodawca nie precyzuje, jakie przepisy z wymienionych w oświadczeniu aktów prawnych powód naruszył przyznaniem temu pracownikowi podwyżki i na czym to naruszenie miałoby polegać. Pracodawca powołał się ogólnikowo na naruszenie przepisów Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych (bez bliższego sprecyzowania tego ostatniego aktu prawnego). Dostrzec należy, iż także w odpowiedzi na pozew pozwany kwestii tej nie wyjaśnił wskazując jedynie na stwierdzone - zdaniem pozwanego - nieprawidłowości związane ze stosowaniem obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania oraz podawaniem treści regulaminu pracownikom do wiadomości. Takiej przyczyny w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie podano, a zatem nie podlega ona ocenie w postępowaniu sądowym, jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę.

Odnosząc się do zarzutu pracodawcy, polegającego na wykorzystywaniu czasu pracy i sprzętu stanowiącego własność pozwanego do załatwiania spraw prywatnych, stwierdzić należało, że również to naruszenie sformułowane zostało w sposób wadliwy. Z wyjaśnianych już powyżej względów tak ogólnikowe stwierdzenie nie może stanowić prawnie doniosłej przyczyny oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ze stwierdzenia tego nie wynika absolutnie nic. W szczególności, kiedy i jakie podstawowe obowiązki pracownicze powód naruszył w sposób rażący oraz na czym to naruszenie polegało. Co więcej, jak wynika z zeznań świadka J. R. (k. 408) komputer, z którego w czasie pracy korzystał powód nie był otwierany po odejściu powoda z pracy i pracodawca nie zna jego zawartości, ponieważ żadne znajdujące się na nim materiały nie zostały odczytane. W ten sam sposób należy ocenić zarzut nieprzestrzegania przez powoda obowiązującego czasu pracy oraz „naruszenie przepisów prawa w związku z zajmowanym stanowiskiem”. Ponad wszelką wątpliwość nie jest to skonkretyzowana przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Dodać należy, że w (...) w R. funkcjonowała nieformalna praktyka udzielania urlopu wypoczynkowego na godziny w sytuacji, kiedy pracownik miał potrzebę załatwienia ważnej sprawy osobistej w czasie godzin pracy, polegająca na wypisaniu wniosku urlopowego na jeden dzień z faktycznym wykorzystaniem go w częściach w dwóch dniach. Powyższe potwierdzają zeznania świadków: M. K., M. P. (1), A. D., M. P. (2), A. K. orz K. W.. Z zeznań świadków wynika nadto, jak podkreślił Sąd Rejonowy, iż powód przestrzegał ustalonych godzin pracy {zeznania świadka I. K. k. 166v, zeznania świadka M. P. (1) k. 167} oraz nie korzystał z urządzeń służbowych do załatwiania prywatnych spraw, ani nie zlecał takich czynności pracownikom (...) {zeznania świadka E. K. k. 190}. Zeznania świadka J. R. natomiast, jakoby powód wykorzystywał mienie zakładu do wykonywania spraw prywatnych, nie znajdują potwierdzenia w relacjach pozostałych świadków, w szczególności współpracowników powoda, którzy w pierwszej kolejności by taką wiedzę posiadali. Kwestie te nie mają jednak istotnego znaczenia, skoro nie zostały w sposób prawidłowe wyszczególnione w oświadczeniu pracodawcy z 11 czerwca 2018 roku.

W pisemnym oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę wskazano także, że podane w nim naruszenia prawa, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracodawcę oraz nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych spowodowały utratę zaufania do powoda, jako kierownika (...) w R.. W kontekście tego stwierdzenia należy podnieść, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych prezentowane jest jednolite stanowisko, że działania pracownika nie skierowane przeciwko pracodawcy, prowadzące jednak do utraty więzi zaufania przez pracodawcę nie mogą stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Utrata zaufania do pracownika może natomiast stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej

oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2006 roku w sprawie sygn. akt IIPK 348/05).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy w punkcie 1 wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 16.500 zł. brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wysokość odszkodowania określona została na podstawie art. 58 k.p., zgodnie z którym odszkodowanie, które przysługuje pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Odszkodowanie określone w tym przepisie ma charakter odszkodowania ustawowego i przysługuje pracownikowi niezależnie od wysokości rzeczywistej szkody. Z uwagi na to, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę powoda umowy wynosił 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.), a wynagrodzenie 5.500 zł brutto, Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 16.500 zł.

Sformułowane w pozwie roszczenie zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy straciło aktualność wobec modyfikacji żądania przez powoda. Jak bowiem wynika z art. 47 k.p. wynagrodzenie takie przysługuje pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Tymczasem powód ostatecznie w miejsce przywrócenia do pracy żądał zasądzenia odszkodowania „za okres wypowiedzenia”.

W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

Na rozprawie w dniu 17 grudnia 2019 roku powód, obok żądania odszkodowania, wniósł o nakazanie pozwanemu sprostowania świadectwa pracy, poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Żądanie to nie zasługiwało na uwzględnienie. Przede wszystkim należy wskazać, że powód nie zachował przewidzianego przepisami Kodeksu pracy terminu i trybu żądania sprostowania świadectwa pracy. Zgodnie z treścią art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. Pracownik, który nie zgadza się z treścią świadectwa pracy może w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie, a w przypadku odmowy sprostowania wystąpić w terminie 7 dni od otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy (art. 97 § 2¹ k.p.). Sąd pracy, rozpatrując powództwo pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, bada, czy pracownik dochował zarówno terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jak i czy dochował terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Wystąpienie do sądu pracy o sprostowanie treści świadectwa pracy z pominięciem pracodawcy spowoduje, że sąd pracy oddali powództwo, ponieważ "uprzednie wystąpienie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy jest materialnoprawną przesłanką powództwa" (J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks, s. 304). Niezależnie od powyższego należy podkreślić, że w sprawie niniejszej rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Rozwiązanie z powodem B. W. umowy o pracę bez wypowiedzenia, jakkolwiek wadliwe, wywołało skutek prawny. Stosowna korekta świadectwa pracy wydanego powodowi po uprawomocnieniu się orzeczenia zasądającego odszkodowanie winna natomiast być dokonana na podstawie art. 97 § 3 k.p., zgodnie z którym jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Jak wyjaśniono orzecznictwie Sądu Najwyższego, gdy sąd zakwestionuje zwolnienie dyscyplinarne pracownika, przywraca go do pracy lub przyznaje odszkodowanie. Pracodawca musi wtedy zgodnie z art. 97 § 3 k.p. skorygować świadectwo pracy tak, by informowało o ustaniu stosunku pracy na skutek jego wypowiedzenia. Tego rodzaju informacja jest fikcją prawną, która pozwala formalnie traktować pracownika znajdującego się w takiej sytuacji jak osobę, której pracodawca wypowiedział umowę o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2006 roku, II PK 311/05). Ostatecznie powód uzyska zatem w świadectwie pracy w zakresie trybu rozwiązania stosunku pracy zapis zgodny z jego oczekiwaniami, choć nie w wyniku uwzględnienia żądania zgłoszonego w sprawie niniejszej.

Rozstrzygając o kosztach zastępstwa procesowego po stronie powoda Sąd Rejonowy powołał się na uchwałę składu 7 sędziów Sadu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2011 roku (w sprawie sygn. akt I PZP 6/10), której nadano moc zasady prawnej, w której orzeczono, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata (analogicznie w przypadku radcy prawnego) z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Odpowiednikiem tego przepisu jest § 9 ust. 1 pkt 1 obecnie obowiązującego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 785) stanowiący, iż stawka minimalna wynosi wówczas 180 zł. Dlatego w punkcie 3. wyroku Sąd zasądził od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda B. W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W punkcie 4, Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 825 zł tytułem opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony. O kosztach należnych Skarbowi Państwa orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. z 2019 r., poz. 785).

W punkcie 5. wyrokowi w punkcie 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik pozwanego, **w zakresie punktów 1, 3, 4 i 5**, tj. w części zasądzonej od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda B. W. kwotę 16.500,00 złotych brutto, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz w części rozstrzygającej o kosztach procesu tj. zasądzonej od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda B. W. kwotę 180 złotych, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazującej pobrać od pozwanego (...) w R. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 825,00 złotych, tytułem opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa, a także w części nadającej wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda B. W..

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy, tj.:

- **art. 227 i art. 233 § 1 k.p.c.**, poprzez niewłaściwe zastosowanie, w szczególności polegające na dokonaniu oceny dowodów bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, fragmentarycznej, z pominięciem dowodów z zeznań świadków w szczególności: J. R. i A. Ł., a także z pominięciem dowodów z dokumentów, w tym protokołu kontroli oraz poprzez nieuwzględnienie całokształtu okoliczności będących przedmiotem postępowania dowodowego, a co za tym idzie poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego przyjęcia, że wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie spełniały przesłanek zawartych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz nie zostały dostatecznie sprecyzowane, a zatem są nieweryfikowalne na etapie postępowania sądowego, podczas gdy wszechstronna analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku przeciwnego,
- **art. 327¹ § 1 k.p.c.** poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na nie wskazaniu w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dokumentom, a także częściowo zeznaniom świadków, w szczególności J. R. i A. Ł..
- **II naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:**

-art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, dalej k.p., przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie spełniały przesłanek polegających na ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, podczas gdy naruszenie przez powoda obowiązków było rażące, dotyczyło obowiązków podstawowych, polegało co najmniej na rażącym niedbalstwie i naruszało interesy pracodawcy,

- **art. 56 § 1 k.p.,** poprzez niewłaściwe zastosowanie skutkujące błędnym przyjęciem, iż zachodzą w niniejszej sprawie podstawy do przyznania powodowi odszkodowania, podczas gdy podane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny były uzasadnione i usprawiedliwiały zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.,
- **art. 30 § 4 k.p.** przez błędną wykładnię i w konsekwencji uznanie, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie zostały dostatecznie sprecyzowane, a zatem są nieweryfikowalne na etapie postępowania sądowego.

W związku z powyższym skarżący wniósł o:

1. zmianę wyroku w zaskarżonym zakresie, poprzez oddalenie powództwa w całości oraz w zakresie kosztów procesu,
2. orzeczenie o zwrocie spełnionego świadczenia stosownie do art. 338 § 1 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.,
3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obydwie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ewentualnie uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji wraz z orzeczeniem o kosztach procesu.

Apelujący wniósł nadto o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z następujących dokumentów:

- umowy użyczenia z dnia 15 września 2015 r.,
- wydruku korespondencji e-mail z dnia 19.06.2020 r. i 22.06.2020 r.,
- protokołu z dnia 24.06.2020r. na potwierdzenie faktu wykorzystywania przez powoda czasu pracy i sprzętu służbowego do załatwiania spraw prywatnych.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji pozwanego, oddalenie wniosków dowodowych zawartych w apelacji, dotyczących dokumentów powstałych po upływie 24 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za II instancję, wraz z kosztami zastępstwa radcy prawnego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedstawione przez Sąd I instancji w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, a wysunięte na ich podstawie wnioski prawne są zgodne z obowiązującymi przepisami. Ustalenia te i rozważania w całości aprobeuje Sąd Okręgowy, przyjmując je za własne. Sąd I instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, a oceniając zebrane dowody nie przekroczył granic ich swobodnej oceny zgodnie z art. 233§1 k.p.c., jak zarzuca apelujący. Wszak dla uznania zasadności podniesionego zarzutu nie jest wystarczające samo przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze i znaczeniu poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena dokonana przez sąd. Argumentów podważających dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów nie można doszukać się w apelacji pełnomocnika pozwanego, który skoncentrował się przede wszystkim na własnej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego i przedstawieniu

wywiezionych z tej oceny wniosków. Pamiętać przy tym należy, że samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków, niż wynikające z oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów przez ten sąd (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 czerwca 2017 r., sygn. akt I ACa 587/16, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi - I Wydział Cywilny z dnia 28 lipca 2017 r. I ACa 12/17).

Wszak zasady wynikające z art. 233 § 1 KPC są naruszone jedynie wówczas, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania. Nieskuteczny jest zatem zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny materiału dowodowego, polegający jedynie na odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, bez jednoczesnego wykazania przy pomocy argumentacji jurystycznej, że ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów. Pamiętać bowiem należy, że na sądzie ciąży obowiązek wyciągnięcia w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wniosków logicznie poprawnych, zaś w zakresie oceny zgromadzonego materiału dowodowego ustawodawca przyznał sądowi swobodę, pod warunkiem, że ocena ta nie jest jednak sprzeczna ze wskazaniami wiedzy, logiki i doświadczenia życiowego. Co więcej, ocena taka pozostaje pod ochroną przepisu statuującego zasadę swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby na podstawie tego materiału dowodowego można by było budować wnioski odmienne. Zatem jedynie w sytuacji, kiedy **brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami** lub **gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo przeczy zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych**, to tylko wtedy przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie - I Wydział Cywilny z dnia 27 stycznia 2017 r. I Ca 1930/16, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 czerwca 2017 r. III AUa 1334/16).

Analiza niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, iż żadna z powyżej wskazanych okoliczności nie ma w niej miejsca, co oznacza, iż zarzut apelującego niewłaściwego zastosowania przez Sąd Rejonowy art. 233 k.p.c., w szczególności polegającego na dokonaniu oceny dowodów bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, fragmentarycznej, z pominięciem dowodów z zeznań świadków w szczególności: J. R. i A. Ł., a także z pominięciem dowodów z dokumentów, w tym protokołu kontroli oraz poprzez nieuwzględnienie całokształtu okoliczności będących przedmiotem postępowania dowodowego, a co za tym idzie poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, jest niezasadny.

Wbrew zarzutowi pozwanego, Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku powołał protokół kontroli wewnętrznej, przeprowadzonej przez A. Ł. w 2018 roku w (...) w R., jako dowód, na którym się oparł wydając rozstrzygnięcie, jak również dokumentację związaną z kontrolą oraz zeznania świadków: A. Ł. i J. R.. Opierając się na m.in. na powyższych dowodach, Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż pierwszy zarzut pracodawcy, zawarty w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, dotyczący nie ustalenia przez powoda kręgu osób zobowiązanych do uiszczenia opłat za pobyt osoby skierowanej do domu pomocy społecznej, jest nieuzasadniony, albowiem powyższa przyczyna w istocie nie wystąpiła. Wszak kontrola przeprowadzona w (...) w R. wykazała, iż wbrew twierdzeniom strony pozwanej, doszło do ustalenia dłużników alimentacyjnych, jednakże nie zawarto z nimi umowy przewidzianej w art. 103 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej, jak również nie wydano decyzji administracyjnych, nakładających obowiązek wnoszenia przez nich opłaty, ewentualnie nie wydawano decyzji o zwolnieniu ich od ponoszenia opłat. Powyższa okoliczność dotyczyła dwóch pensjonariuszy (...) W. T. oraz T. P.. Z wywiadu wynikało, iż syn W. D. T. nie spełnia kryterium dochodowego i nie może zostać obciążony obowiązkiem ponoszenia opłat za pobyt ojca w Domu Pomocy Społecznej. Córka zaś - J. M. - zwróciła się z wnioskiem o zwolnienie jej od ponoszenia opłaty, z uwagi na naganne postępowanie jej ojca w stosunku do niej i do jej rodziny, w tym stosowanie przemocy. Powód na piśmie zamieścił adnotację o wyrażeniu zgody na całkowite zwolnienie J. M. z obowiązku wnoszenia opłat za pobyt W. T. w Domu Pomocy Społecznej oraz odstąpił od wystąpienia do sądu z wnioskiem o ustalenie alimentacji zstępnych W. T. bez badania sytuacji materialnej. Nie wydano także decyzji administracyjnych o zwolnieniu z ponoszenia opłat. Kierownik (...) decyzją z dnia 25 kwietnia 2014 roku ustalił, iż obowiązek wnoszenia opłaty za pobyt w (...) obciąża W. T. oraz (...) R.. W decyzji nie zawarto informacji o możliwości wnoszenia opłat przez zstępnych W. T.. Powód

wyraził również zgodę na zwolnienie zastępczych T. P. z obowiązku wnoszenia opłat za pobyt ich ojca w (...), z uwagi na sprzeczność tegoż obowiązku z zasadami współżycia społecznego.

Zestawienie powyższych wniosków pokontrolnych z zarzucanym powodowi w oświadczeniu pracodawcy uchybieniem, pozwala na jednoznaczną konstatację, iż nie są one tożsame. Jednocześnie, jak słusznie zauważył Sąd I instancji, na etapie postępowania sądowego niedopuszczalne jest powoływanie się przez pracodawcę na inne, niż wymienione w doręczonym pracownikowi oświadczeniu, przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czego pozwany pracodawca zdaje się nie zauważać i konsekwentnie forsuje zarzuty nie objęte skierowanym do powoda oświadczeniem. W tej sytuacji podniesiona w apelacji argumentacja pełnomocnika pozwanego, dotycząca braku zawarcia ze zastępczymi dwóch podopiecznych, umieszczonych w (...), umowy o której mowa w art. 103 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej oraz braku decyzji administracyjnej, nakładającej obowiązek wnoszenia przez nich opłat, przy jednoczesnym wyrażeniu przez powoda zgody na zwolnienie ich z obowiązku wnoszenia opłaty na podstawie zasad współżycia społecznego, nie może odnieść zamierzonego skutku. Wszak twierdzenia apelującego, iż przedmiotem oceny w niniejszej sprawie, wbrew stanowisku Sądu I instancji, są kwestie związane z nie wydawaniem przez powoda decyzji dotyczących odpłatności za pobyt pensjonariusza w domu pomocy społecznej, bądź decyzji o zwolnieniu z takiej odpłatności, stanowią w istocie niedopuszczalne w toku postępowania sądowego, rozszerzenie przyczyn, wskazanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym kontekście zeznania świadka J. R., iż przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę wynikała z wyników kontroli, przeprowadzonej w (...) w 2018 roku, z której wynikało, iż kierownik przekroczył swoje uprawnienia, poprzez niewykonywanie czynności zmierzających do ustalenia i zawierania umów z rodzinami osób umieszczonych w domach pomocy społecznej, nie mogą wpłynąć na prawidłowości dokonanego przez pozwanego pracodawcę rozwiązania umowy o pracę z powodem. Przyczyna jest wskazana jasno i konkretnie: nieustalenie kręgu osób zobowiązanych do uiszczania opłat za pobyt osoby skierowanej do domu pomocy społecznej, co stanowi rażące naruszenie dyscypliny finansów publicznych i uszczupliło stan finansowy budżetu (...) R.,

Kolejne naruszenie, jakie wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia pracodawca powoda, to udzielenie podwyżki wynagrodzenia osobie zatrudnionej w zastępstwie głównej księgowej z naruszeniem ogólnikowo powołanych przez pracodawcę aktów prawnych. Zarzut ten, w ocenie Sądu meriti, nie został skonkretyzowany w sposób umożliwiający odniesienie się do niego, albowiem pracodawca nie wskazał, kiedy i jakie konkretnie regulacje zostały naruszone przez przyznanie wynagrodzenia pracownikowi. Jak ustalono, I. K. była zatrudniona w (...) na umowę o pracę na zastępstwo od marca 2015 roku do czerwca 2018 roku i pełniła obowiązki głównej księgowej oraz kadrowej. Pracodawca nie sprecyzował, jakie przepisy z wymienionych w oświadczeniu aktów prawnych powód naruszył przyznaniem temu pracownikowi podwyżki i na czym to naruszenie miałyby polegać. Pracodawca powołał się ogólnikowo na naruszenie przepisów Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych (bez bliższego sprecyzowania tego ostatniego aktu prawnego). Stanowisko pełnomocnika pozwanego zawarte w apelacji, iż z powyższym stanowiskiem nie można się zgodzić, albowiem w odpowiedzi na pozew pracodawca wskazał, że powód przyznawał podwyżki pracownikowi zastępującemu Główną Księgową w (...) w R. z naruszeniem przepisów Regulaminu wynagradzania pracowników z 2009 roku, nie może stanowić niedopuszczalnej konkretyzacji stanowiska pracodawcy zawartego w oświadczeniu.

Podobnie nieprecyzyjnie i ogólnikowo zostały sformułowane przez pracodawcę pozostałe zarzuty zawarte w oświadczeniu skierowanym do powoda. Wszak zarzut pracodawcy, polegający na wykorzystywaniu przez powoda czasu pracy i sprzętu, stanowiącego własność pozwanego, do załatwiania spraw prywatnych, w żaden sposób nie konkretyzuje na czym polegało niewłaściwe wykorzystywanie przez powoda czasu pracy i sprzętu, stanowiącego własność pozwanego i kiedy ono miało miejsce. Co istotne, na co zwrócił uwagę Sąd I instancji, z zeznań świadka J. R. wynika, iż komputer, z którego w czasie pracy korzystał powód, nie był otwierany po odejściu powoda z pracy, w związku z czym, pracodawca nie znalazł zawartości.

Sąd Okręgowy pominął przy tym zgłoszone przez pełnomocnika pozwanego w apelacji dowody z dokumentów:

- umowy użyczenia z dnia 15 września 2015 r.,
- wydruku korespondencji e-mail z dnia 19.06.2020 r. i 22.06.2020 r.,
- protokołu z dnia 24.06.2020r. na potwierdzenie faktu wykorzystywania przez powoda czasu pracy i sprzętu służbowego do załatwiania spraw prywatnych, mając na uwadze treść art.381 k.p.c., zgodnie z którym, Sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Podkreślić przy tym należy, iż uregulowanie zawarte w powyższym przepisie jest wyrazem dążenia do koncentracji materiału dowodowego przed sądem pierwszej instancji. Strona, która dopuszcza się zaniedbania w zakresie przysługującej jej inicjatywy dowodowej w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, musi się liczyć z tym, że Sąd drugiej instancji jej wniosku dowodowego nie uwzględni. Unormowanie powyższe ma zapobiegać przesuwaniu punktu ciężkości rozpoznania sprawy z sądu I instancji na sąd II instancji oraz działaniu stron procesowych na zwłokę (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - V Wydział Cywilny z dnia 15 czerwca 2020 r. V AGa 113/19, wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 2019 r., III AUa 170/19).

Nieprecyzyjny charakter posiada także zarzut nieprzestrzegania przez powoda obowiązującego czasu pracy oraz „naruszenie przepisów prawa w związku z zajmowanym stanowiskiem”. Wszak nie jest rolą sądu w niniejszym postępowaniu dociekanie i dowodzenie rzeczywistych intencji pracodawcy i powodów rozwiązania z powodem umowy o pracę, zaś twierdzenia apelującego, iż przyczyny rozwiązania umowy wskazane w punkcie 3-5 oświadczenia pracodawcy zostały sformułowane w sposób umożliwiający ich weryfikację, nadto zostały dodatkowo doprecyzowane w odpowiedzi na pozew oraz potwierdzone w toku postępowania sądowego, są gołosłowne i stanowią li tylko polemikę z prawidłowymi ustaleniami i wnioskami Sądu Rejonowego, w żadnym razie nie skutkując ich podważeniem.

Ocena konkretności i merytorycznej trafności zarzutów sformułowanych przez pozwanego pracodawcę pod adresem powoda jest o tyle istotna, iż stanowi ona o zasadności rozwiązania umowy o pracę w trybie nadzwyczajnym, którego podstawę może stanowić wyłącznie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k. p., które mogło skutkować utratą zaufania pracodawcy. Wszak fundamentem stosunku pracy jest wzajemne zaufanie, co oznacza, iż pracownik powinien powstrzymać się od każdego rodzaju działania, które mogłoby szkodzić pracodawcy. Nauka prawa pracy i orzecznictwo sądowe zgodnie przyjmują, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" zawarto trzy elementy składowe. Są to: bezprawność zachowania pracownika (uchylenie obowiązkowi podstawowemu), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (W. S., Wina w odpowiedzialności pracowniczej, W. 1975, W orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, że ciężkie naruszenie obowiązków ma miejsce nawet wówczas, gdy istnieje samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPIUS 1998 Nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPIUS 1999 Nr 5, poz. 163; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Pogląd ten trzeba uzupełnić o stwierdzenie, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkody majątkowej oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy, czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). W orzecznictwie przyjęto też, że przy spełnieniu pozostałych warunków, umowa może zostać rozwiązana w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku działania przeciwko innemu podmiotowi, jeśli prowadzi ono do utraty zaufania przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2006 r., II PK 348/05, LEX nr 567846). W niektórych przypadkach orzecznictwo odwołuje się też do wartości niezwiązanych bezpośrednio z interesami pracodawcą - np. do społecznej szkodliwości czynu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1990 r., I PRN 7/90, LEX nr 83845). W ujęciu całościowym trzeba stwierdzić, że dominujący kierunek interpretacji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ekstensywny sposób chroni pracodawcę. W rezultacie, z punktu widzenia dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarczające jest szeroko rozumiane zagrożenie interesów pracodawcy, nawet, gdy realnie nie wyrządzono mu szkody.

Przystępując do analizy powyższego twierdzenia koniecznym jest przypomnienie, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i w związku z tym winno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Pamiętać przy tym należy, iż podstawowym warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP jest **bezprawność działania lub zaniechania pracownika**, rozumiana jako zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza przy tym do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, MPPr 2005 nr 12). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 KC). **Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji.** O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż Sąd I instancji słusznie uznał, iż pozwany pracodawca nie wskazał w oświadczeniu skierowanym do powoda zarzutów, które pozwoliłyby jego zachowaniu przypisać cech rażącego niedbalstwa, tym bardziej zaś winy umyślnej, a tylko takie działania powoda mogłyby stanowić uzasadnioną podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wobec stwierdzonej przez Sąd wadliwości rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd Rejonowy prawidłowo zasądził na rzecz powoda wskazaną w wyroku kwotę odszkodowania, co skutkuje uznaniem za bezzasadne zawarte w apelacji zarzuty naruszenia art. 56 § 1 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p.

Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego, jako bezzasadną

O kosztach postępowania sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

.