

Sygn. akt XXI Pa 193/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Sylwia Kulma
Sędziowie:	SO Dorota Czyżewska SO Monika Sawa (spr.)
Protokolant:	Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 maja 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) przy Szkole Podstawowej nr (...) w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 9 grudnia 2015 roku sygn. akt VII P 635/15

oddala apelację.

Monika Sawa Sylwia Kulma Dorota Czyżewska

Sygn. akt XXI Pa 193/16

UZASADNIENIE

W dniu 23 kwietnia 2015 roku powód K. K. wniósł pozew przeciwko (...) w W. o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W piśmie z 11 maja 2015 r. powód wskazał, że domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 4080,30 zł tytułem dochodzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W odpowiedzi na pozew pozwane (...) w W. wniosło o oddalenie powództwa w całości.

Na rozprawie w dniu 10 grudnia 2014 roku pełnomocnik powoda wskazał, że wnosi o zasądzenie odszkodowania.

Wyrokiem z dnia 9 grudnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I. przywrócił powoda K. K. do pracy w pozwanym (...) przy Szkole Podstawowej nr (...) w W. na dotychczasowe warunki pracy

i płacy; w punkcie II. zasądził na rzecz powoda K. K. od pozwanego (...) przy Szkole Podstawowej nr (...) w W. kwotę 4.080,30 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości świadczenia pracy przez pracownika w terminie siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy .

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

K. K. został zatrudniony przez (...) Pozaszkolnej w W. na pół etatu na stanowisku referenta na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 1 lipca 2003 r. do 30 września 2003 r., a następnie od 1 października 2003 na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Wynagrodzenie miesięczne K. K. liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 1360,10 zł brutto.

W dniu 1 września 2014 r. stanowisko dyrektora w (...) w W. objął K. G., który dokonał znaczącej wymiany kadrowej starej kadry.

W okresie od 18 listopada 2014 r. do 19 grudnia 2014 r. z powodu przebytego udaru oraz od 19 stycznia 2015 r. do 23 kwietnia 2015 r. z innych przyczyn K. K. przebywał na zwolnieniach lekarskich (ogółem ośmiu).

W dniu 28 marca 2015 r. o godzinie 10.52 K. K. wystosował do pracodawcy maila, w którym powiadomił o przyczynie swojej nieobecności w pracy z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim wystawionym na okres od 27 marca 2015 r. do 23 kwietnia 2015 r. W odpowiedzi na co w dniu 30 marca 2015 r. pracownica sekretariatu odpowiedziała „Witam, otrzymałam. Dziękuję”. Dyrektor K. G. powyższą informację otrzymał w dniu 28 marca 2015 r.

Pismem z 3 kwietnia 2015 r. doręczonym drogą pocztową w dniu 9 kwietnia 2015 r. pracodawca (...) Pozaszkolnej w W. wręczył K. K. oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającym na uporczywym i nacechowanym złą wolą niewywiązywaniu się z obowiązku niezwłocznego uprzedzenia pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Pracodawca zarzucił K. K. nie powiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy w dniach 27 lutego 2015 r. i 27 marca 2015 r., kiedy pracodawca wysłał pisma przypominające o konieczności wykonania badań kontrolnych wraz ze skierowaniem. Podano, że poprzednio dokonywane powiadomienia następowały w drugim, a nawet w trzecim dniu nieobecności- także po godzinach pracy Ogniska Pracy Pozaszkolnej w W., co wskazuje na działanie celowe i nacechowane złą wolą. Wskazano, że pracodawca skonsultował zamiar rozwiązania umowy o pracę z organizacją związkową, która wydała negatywną opinię, jednak pracodawca nie jest związany tym stanowiskiem. Pracodawca wskazał, że analiza dokonanych zawiadomień wskazuje, że na ogół miały miejsce w drugim dniu nieobecności (także po godzinach pracy placówki), nawet w trzecim dniu zwolnienia lekarskiego (odnośnie zwolnienia z 8 grudnia 2014 r.). Również o zamiarze dalszego korzystania ze zwolnienia lekarskiego od 27 lutego 2015 r. do 27 marca 2015 r. pracownik nie powiadomił pracodawcy. W przypadku ostatniego zwolnienia lekarskiego dokonał tej czynności drogą mailową w dniu 28 marca 2015 r. w sobotę. Równocześnie dokonując oceny postawy w powyższym zakresie pracodawca wziął pod uwagę, że K. K. zawiadamiał o zwolnieniu lekarskim przez pocztę mailową- również przez inne osoby- i nie było żadnych przeszkód, aby przekazać informację niezwłocznie po otrzymaniu zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy. Zwlekał bez poważnych i uzasadnionych przyczyn, nawet w przypadku kontynuacji poprzedniego zwolnienia.

K. K. po dyscyplinarnym zwolnieniu z pracy nie podjął innego zatrudnienia, zarejestrował się w Urzędzie Pracy.

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dokumentów oraz ich kserokopii, których wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron postępowania, a Sąd I instancji nie znalazł podstaw ku temu by czynić to z urzędu.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadka L. N., jednakże wskazał, iż miał na uwadze okoliczność, że świadek jest skonfliktowany z byłym pracodawcą i miała naturalny interes w negatywnym przedstawieniu dyrektora pozwanej. Sąd I instancji dał wiarę również wyjaśnieniom powoda albowiem były one zgodne z zasadami logiki, doświadczenia życiowego, spójne ze zgromadzonymi w sprawie dokumentami, natomiast nie dał wiary wyjaśnieniom K. G., albowiem w ocenie Sądu Rejonowego przedstawiona przez niego wersja wydarzeń stanowiła przyjętą na potrzeby niniejszego postępowania linię obrony przez stronę pozwaną na poparcie subiektywnego stanowiska. Ustalono, że po objęciu przez dyrektora stanowiska doszło do znaczącej wymiany kadrowej, w toku postępowania K. G. potwierdził, że miał zamiar wręczyć powodowi wypowiedzenie, jednakże powód przedstawił kolejne zwolnienie. Powyższe świadczy o z góry podjętym zamiarze zwolnienia powoda, co dało wyraz w sposobie negatywnego przedstawiania osoby powoda, czemu jednak Sąd Rejonowy nie dał wiary.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Sąd I instancji wskazał, iż w niniejszej sprawie przedmiot sporu dotyczył oceny zasadności przyczyny rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sporne było, czy wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, stanowiące w jego opinii ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, były rzeczywiste, czy uzasadniały i tym samym były wystarczające dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, czyli w tzw. trybie dyscyplinarnym, czy też rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niezgodnie z prawem, a tym samym, czy zasadne jest roszczenie powoda o odszkodowanie.

Sąd Rejonowy podniósł, iż wymogi formalne i materialne, jakie obowiązują w zakresie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika reguluje art. 52 k.p. Rozpatrując powództwo z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem prawa, Sąd bada, czy spełnione zostały wyżej wskazane przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego, jak również czy pracodawca, zwalniając pracownika dopełnił wszystkich wymogów formalnych w zakresie: formy pisemnej oświadczenia pracodawcy (art. 30 § 3 k.p.), podania na piśmie przyczyny zwolnienia (art. 30 § 4 k.p.), dochowania jednomiesięcznego terminu rozwiązania umowy o pracę licząc od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 kp) oraz przeprowadzenia konsultacji związkowej (art. 38 k.p.).

Ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 kc). Wykazując zasadność rozwiązania umowy, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny. Natomiast pracownika obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione.

Zachowanie powoda mogłoby bowiem stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wyłącznie w sytuacji, gdy było nie tylko bezprawne (a więc obiektywnie nieprawidłowe, naruszające nałożone na powoda obowiązki, normy obowiązujące u danego pracodawcy), ale również zawinione i to w stopniu winy umyślnej, bądź przynajmniej rażącego niedbalstwa ze strony powoda.

Sąd Rejonowy uznał, że uwzględniając datę 9 kwietnia 2015 r. kiedy wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powoływanie się przez pracodawcę na zdarzenie z 27 lutego 2015 r. jest nieuprawnione, z uwagi na przekroczenie miesięcznego okresu od którego pracodawca podjął wiadomość do chwili rozwiązania umowy o pracę. Zatem o zasadności dokonanego powodowi dyscyplinarnego zwolnienia z pracy świadczyć mogło jedynie zdarzenie z 27 marca 2015 r., kiedy to zdaniem pozwanej K. K. nie powiadomił o przyczynie swojej nieobecności w pracy.

Sąd I instancji podniósł, iż w przedmiotowej sprawie należało rozstrzygnąć spór między stronami, który sprowadzał się do ustalenia czy powód dochował obowiązku powiadomienia pracodawcy o swojej nieobecności w okresie od 27 marca 2015 r. do 23 kwietnia 2015 r. Sąd Rejonowy wskazał, iż dla oceny ww. okoliczności wiążące są zasady określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania

nieobecności w pracy oraz udzielania zwolnień od pracy (Dz.U. 1996 r., nr 60, poz. 281 ze zm.). Sąd Rejonowy stwierdził, że pracownik powinien więc w ciągu dwóch dni zawiadomić swojego pracodawcę o chorobie i niemożności stawienia się w pracy. Może to uczynić osobiście, przez posłańca lub też telefonicznie. Może również wysłać list lub skorzystać z poczty elektronicznej. Ponadto podkreślił, że dwudniowy termin nie jest nieprzekraczalny, ponieważ jego niezachowanie może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami dotyczącymi chorego pracownika. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy. Zatem stwierdzona orzeczeniem lekarskim czasowa niezdolność do pracy z powodu choroby usprawiedliwia z mocy prawa nieobecność w pracy, a pracownik jest tylko obowiązany zawiadomić pracodawcę najpóźniej w drugim dniu nieobecności o przyczynie i przewidywanym czasie jej trwania.

Sąd I instancji wskazał na różnice między czynnością polegającą na zawiadomieniu pracodawcy o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, od samego dostarczenia zwolnienia lekarskiego.

Sąd Rejonowy nadmienił, iż należy zachować termin dostarczenia zaświadczenia lekarskiego, bowiem w świetle art. 62 ust. 1 Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 1999 r. nr 60, poz. 636 z późn. zm.), zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy ubezpieczony jest zobowiązany dostarczyć odpowiednio płatnikowi zasiłku albo płatnikowi składek "(...) nie później niż w ciągu 7 dni od daty jego otrzymania". Przy ustalaniu terminu 7 dni nie uwzględnia się dnia, w którym ubezpieczony otrzymał zaświadczenie lekarskie. Jako datę otrzymania zaświadczenia lekarskiego przyjmuje się datę wystawienia zaświadczenia przez lekarza. Jeżeli zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy zostanie dostarczone po upływie 7 dni od jego otrzymania, wówczas zasiłek chorobowy ulega obniżeniu o 25% za okres od ósmego dnia orzeczonej niezdolności do pracy do dnia dostarczenia tego zaświadczenia (art. 62 ust. 3 ustawy). Obniżenia zasiłku chorobowego nie stosuje się, jeżeli niedostarczenie zaświadczenia w terminie nastąpiło z przyczyn niezależnych od ubezpieczonego.

W ocenie Sądu I instancji przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwa, bowiem wbrew twierdzeniom strony pozwanej powód powiadomił pracodawcę o swojej nieobecności w okresie od 27 marca 2014 r. do 23 kwietnia 2015 r. drogą mailową, co w toku postępowania było przyznane przez stronę pozwaną. Zdaniem Sądu Rejonowego powiadomienie pracodawcy w przeciągu dwóch dni nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., zwłaszcza, że zwolnienie lekarskie powoda było związane z jego złą kondycją psychiczną, a jego nieobecność w pracy miała charakter ciągły już od 19 stycznia 2015 r. W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca powinien liczyć się z obowiązkiem zabezpieczenia ciągłości pracy w przypadku nieobecności pracowników i ryzyko to nie może być cedowane na pracownika.

Sąd I instancji nie doszukał się w zachowaniu powoda winy i dlatego uznał, że w zaistniałych okolicznościach brak było podstaw do dokonania rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy zważył także, że rozwiązanie dyscyplinarne jest rozwiązaniem w trybie szczególnie wyjątkowym, w przeciwieństwie do rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, jeśli więc pracodawca decyduje się na rozwiązanie w tym trybie powinien je przygotować w sposób wyjątkowo rzetelny, prawidłowy, jasny, zrozumiały i nie budzący wątpliwości.

Sąd Rejonowy podniósł, iż w niniejszym przypadku należy zwrócić uwagę na potrzebę rozróżnienia sytuacji, w której dochodzi do nieusprawiedliwionej nieobecności od sytuacji kiedy nieobecność jest usprawiedliwiona, a pracownik jedynie nie dopełnia obowiązku poinformowania pracodawcy o jej przyczynie. Nadmienił, iż potrzeba taka wynika z utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, z którego wynika, że w zasadzie nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych niedochowanie przez pracownika rygorów dotyczących jedynie formalnego usprawiedliwiania nieobecności w pracy, która w rzeczywistości jest usprawiedliwiona. Stąd też opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy w zasadzie nie powinno być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (I teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99, OSNAPiUS, Nr 20, poz. 752 oraz z dnia 22 września 1999 r., I PKN 270/99, OSNAPiUS 2001, nr 2, poz. 40).

W rozpatrywanej sprawie Sąd Rejonowy nie znalazł przeszkód, które uniemożliwiałyby powodowi przywrócenie do pracy, albowiem powód ma wieloletnie doświadczenie w pracy w tej placówce, które może być przydatne we wsparciu nowego dyrektora. Pomimo, że w toku postępowania pracodawca podnosił szereg zarzutów w kierunku powoda to jednak zdaniem Sądu I instancji nie były one potwierdzone, a Sąd nie był uprawniony do badania innych przyczyn poza wskazanymi w dyscyplinarnym zwolnieniu. W toku postępowania ujawniono również, że po objęciu funkcji dyrektora przez K. G., co nastąpiło we wrześniu 2014 r. doszło do wymiany prawie całej starej kadry. W tych okolicznościach w ocenie Sądu Rejonowego dokonanie dobitnego stwierdzenia o braku zasadności przywrócenia powoda do pracy z uwagi na takie stanowisko dyrektora reprezentującego stronę pozwaną byłoby nieuprawnioną restrykcją nałożoną na powoda pomimo braku dokonanego uchybienia jakie zarzucał mu pracodawca w dyscyplinarnym zwolnieniu z pracy. Również fakt korzystania przez powoda w ostatnim czasie z większej ilości zwolnień lekarskich nie przemawia za wyeliminowaniem go z rynku pracy, tym bardziej że obecnie zarejestrowany jest w urzędzie pracy dając tym samym gotowość świadczenia pracy. Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji przywrócił powoda na poprzednio zajmowane stanowisko pracy na mocy art. 56 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy na mocy art. 57 § 1 k.p. zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Apelację od wskazanego wyroku wniósł pozwany zaskarżając go w całości, zarzucając mu:

1. obrazę prawa materialnego tj. art. 52 kodeksu pracy i § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania zwolnień od pracy (Dz.U. z 1996 r. nr 60 poz. 281 ze zm.) poprzez ustalenie, że powód w terminie powiadomił pozwanego o swojej nieobecności w okresie od 27 marca do 23 kwietnia 2015 r. - podczas, gdy powinien uprzedzić pozwanego o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy niezwłocznie, gdyż przyczyna jego nieobecności w pracy była z góry wiadoma. Otrzymał on zwolnienie lekarskie w dniu 26 marca 2015 r., a nie wykazał on okoliczności uniemożliwiających mu niezwłoczne uprzedzenie pracodawcy o z góry wiadomej przyczynie nieobecności, skoro termin wizyty lekarskiej miał ustalony z wyprzedzeniem umożliwiającym powiadomienie pracodawcy o możliwości kontynuacji usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
2. obrazę prawa materialnego tj. art. 56 i art. 45 § 2 kodeksu pracy poprzez uwzględnienie roszczenia powoda o przywróceniu do pracy, podczas gdy uwzględnienie tego roszczenia jest niecelowe i sąd powinien orzec o odszkodowaniu wobec niecelowości przywrócenia powoda do pracy w związku z brakiem zaufania po stronie pozwanej do powoda, co było źródłem konfliktu między powodem a pozwanym zakończonego ostatecznie oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.
3. mające wpływ na treść rozstrzygnięcia naruszenie przepisów postępowania w tym art. 233 § 1 w zw. z art. 227 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez niewyjaśnienie okoliczności spornych dotyczących przywrócenia powoda do pracy i oparcie orzeczenia na dowodzie z zeznań świadka L. N. - której zeznania były nieprzydatne w sprawie, gdyż w/w nie była naocznym świadkiem zdarzeń, o których mówiła, lecz świadkiem ze słyszenia - ponieważ w okresie przebiegu opisywanych zdarzeń L. N. nie była obecna w pracy.
4. mające wpływ na treść rozstrzygnięcia naruszenie przepisów postępowania w tym art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w części dotyczącej podstaw przywrócenia powoda do pracy z pominięciem dowodów znajdujących się w aktach pracowniczych powoda.
5. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na bezpodstawnym daniu wiary zeznaniom świadka L. N. (skonfliktowanej z pozwanym i będącą z nim w sporach sądowych) oraz wyjaśnieniom powoda, natomiast nie daniu wiary wyjaśnieniom pozwanego.

Ponadto pozwany wniósł o:

I. uwzględnienie faktów uzasadniających brak możliwości przywrócenia powoda do pracy oraz przeprowadzenie dowodów, których potrzeba powołania wynika później, ze względu na błędy w ustaleniach faktycznych sądu I instancji:

1. utraty zaufania do powoda przez pozwanego z następujących powodów:

a. przyczyn wymienionych w nedoręczonym powodowi (z powodu korzystania ze zwolnienia lekarskiego) wypowiedzeniu umowy o pracę z dn. 27.03.2015 r.,

b. z powodu niepoinformowania pracodawcy o konieczności aktualizacji szkoleń bhp pracownika (których termin upływał w dn. 10.11.2014 r.) - co naraziło dyrektora placówki na osobistą odpowiedzialność i poniesienie kosztów mandatu nałożonego przez Państwową Inspekcję Pracy.

c. niepoinformowania pracodawcy o brakach w dokumentacji pracowniczej p. I. W.-D. - poprzedniego dyrektora (...) przejętej przez pracodawcę z Wydziału Oświaty i (...) D. M..

d. niedbałego i lekceważącego stosunku powoda do obowiązków pracowniczych, co świadczy o jego braku przydatności pracodawcy, poprzez wykazanie, że wykonywane przez powoda obowiązki w zakresie prowadzenia akt pracowniczych były prowadzone niezgodnie z obowiązującymi przepisami oraz z lekceważeniem konieczności aktualizacji szkoleń bhp pracowników. 2. niezgodnego z przeznaczeniem wykorzystywania zwolnienia lekarskiego poprzez podejmowanie przez powoda (w okresie zwolnienia lekarskiego) działań w celu uzyskania ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę - w ramach kandydowania na społecznego inspektora pracy u pozwanego.

ewentualnie wniósł o

II. uchylenie zaskarżonego wyroku do ponownego rozpatrzenia wobec konieczności przeprowadzenia dowodów na okoliczność niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy powoda ze względu na stopień skonfliktowania stron oraz brak przydatności do pracy na zajmowanym stanowisku.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 24 maja 2016 r. powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się bezzasadna, więc podlegała oddaleniu w całości.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że chybnym był zarzut sprzeczności ustaleń sądu z treścią materiału dowodowego zebranego w sprawie. Skarżący nie wykazał, aby w niniejszej sprawie w zakresie istotnym dla jej rozstrzygnięcia zachodziła dysharmonia pomiędzy dokonanymi ustaleniami, a zaoferowanymi i przeprowadzonymi w toku postępowania dowodami. Ustalenia Sądu Rejonowego są adekwatne do materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, zostały poczynione na podstawie jego wszechstronnego rozważenia, w granicach swobodnej oceny dowodów określonych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu Rejonowego i przyjmuje je jako własne. Sąd Okręgowy poddał wszechstronnej ocenie zebrany przed Sądem Rejonowym materiał dowodowy i na jego podstawie podziela pogląd Sądu I instancji, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę było nieuzasadnione. Podziela również rozważenia Sądu Rejonowego w zakresie ustalenia, iż powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz że zasadnym jest przywrócenie powoda do pracy.

Należy podkreślić, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Jedynie bowiem nieprawidłowość w rozumowaniu może być przeciwstawiona uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd I instancji doniosłości poszczególnych dowodów lub ich odmiennej ocenie (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach, z dnia 5 lutego 2013 r., V ACa 717/12,

Lex nr 1286529). Skarżący czyniąc zarzut dokonania błędnych ustaleń faktycznych powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez Sąd Rejonowy przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (por. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753; wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925). W apelacji nie podniesiono żadnych argumentów, które mogłyby skutecznie podważyć dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów. Skarżący nie wskazał, dlaczego jego zdaniem Sąd popełnił błędy logiczne i jakie kryteria oceny naruszył. Nie skonkretyzował, także zasady lub zasad doświadczenia życiowego z którymi rozumowanie sądu I instancji pozostawałoby w sprzeczności. Zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. miał w niniejszej sprawie charakter polemiczny - sprowadzał się do zaprezentowania korzystnych dla pozwanego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie przeprowadzonej przez niego oceny materiału dowodowego. Skarżący nie wykazał natomiast, że dokonana przez sąd ocena dowodów jest wadliwa. Podkreślić należy, że jeśli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym wnioski to ocena ta nie narusza reguł wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. (por. wyrok SA w Poznaniu dnia 04-09-2014, I ACa 562/14).

Sąd drugiej instancji rozważył wskazane przez pozwanego zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i doszedł do przekonania, że stanowią one jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu. Pozwany nie wykazał braku logiki w wysnuwaniu wniosków ze zgromadzonego materiału dowodowego, czy wnioskowania wbrew zasadom doświadczenia życiowego. Sąd pierwszej instancji zgodnie ze swoim przekonaniem, zasadami logiki i doświadczenia życiowego, zdecydował, które fakty uznać za udowodnione i z materiału dowodowego wybrał te dowody, które zasługiwały w jego ocenie na wiarygodność i przyznanie im mocy dowodowej. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń na podstawie całości zebranego materiału dowodowego. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie a rozwiązanie umowy o pracę z powodem było nieuzasadnione.

Bezpodstawny okazał się zarzut naruszenia art. 233 § 1 w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie okoliczności spornych dotyczących przywrócenia powoda do pracy i oparcie orzeczenia na dowodzie z zeznań świadka L. N.. Nie sposób także zarzucić Sądowi Rejonowemu błędu w ustaleniach faktycznych polegającego na bezpodstawnym daniu wiary zeznaniom świadka L. N. oraz wyjaśnieniom powoda, natomiast nie daniu wiary wyjaśnieniom pozwanego. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia wskazał, iż miał na uwadze okoliczność, że świadek jest skonfliktowana z byłym pracodawcą i miała naturalny interes w negatywnym przedstawieniu dyrektora pozwanej. Mimo, iż świadek w czasie spornego zdarzenia była nieobecna w pracy, jednak istotnym jest, iż z powodem współpracowała przez 12 lat. Posiadała wiedzę na temat relacji między pracownikami a poprzednim jak i dotychczasowym dyrektorem. Z relacji świadka wynika, iż od czasu zmiany dyrektora nie było dobrej komunikacji między pracodawcą a pracownikami. Ze względu na panującą atmosferę u pozwanego pracownicy postanowili zapisać się do związku a powód miał zostać społecznym inspektorem pracy. Zeznania świadka potwierdzają, iż u pozwanego doszło do wymiany kadry pracowniczej. Pozwany negując ustalenia Sądu dotyczące wymiany kadrowej nie przedstawił dowodów na tę okoliczność.

Sąd Okręgowy podzielił ocenę Sądu I instancji w zakresie wiarygodności zeznań powoda. Zeznania powoda były spójne, szczere oraz korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Odnosząc się natomiast do zeznań strony pozwanej K. G. wskazać należy, iż nie były one wiarygodne. K. G. w zeznaniach potwierdził, że planował wcześniej wręczyć powodowi wypowiedzenie, co nie doszło do skutku z uwagi na to, że powód przedstawiał kolejne zwolnienia. Pozwany miał z góry powzięty zamiar zwolnienia powoda, co dało wyraz w sposobie negatywnego przedstawienia osoby powoda. Sąd nie dał wiary przedstawionej przez pozwanego wersji wydarzeń, jako nie popartej żadnymi racjonalnymi argumentami. Była ona wyrazem subiektywnej oceny pozwanego, osobistej niechęci, jak i przejawem negatywnego nastawienia wobec powoda.

Pozwany dopiero na etapie postępowania sądowego wskazywał, iż powód ciężko nadużył zaufania pracodawcy prowadząc u niego sprawy kadrowe i administracyjne. Jednak nie udowodnił stawianych zarzutów względem powoda. Pisma pracodawcy znajdujące się w aktach osobowych pracownika (k. 39-44), nie świadczą o negatywnej ocenie pracy

powoda ani o lekceważeniu przez niego obowiązków. Wyżej wymienione pisma dyrektora zawierają jedynie polecenie wyjaśnienia wskazanych w treści sytuacji. Wynika z nich jedynie, że powód je otrzymał. W aktach osobowych nie ma natomiast wyjaśnień powoda gdyż przebywał on wówczas na zwolnieniu lekarskim i nie miał możliwości ani obowiązku złożenia wyjaśnienia. Jego nieobecność była usprawiedliwiona. Nie można oceniać zatem pracy powoda na podstawie pism w sytuacji gdy nie zajął on wobec nich merytorycznego stanowiska. Pisma pracodawcy nie stanowią także formalnej oceny pracownika ani kary porządkowej. Z powyższych względów nie sposób podzielić stanowiska pozwanego, iż doszło do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w części dotyczącej podstaw przywrócenia powoda do pracy z pominięciem tych dowodów znajdujących się w aktach pracowniczych powoda.

Pozwany w apelacji przyznaje, że planował rozwiązać z powodem umowę o pracę z powodu utraty do niego zaufania, przytaczając szereg okoliczności, które tę decyzję miały uzasadnić. Jednak żadna z nich nie została wskazana jako przyczyna rozwiązania umowy w treści oświadczenia doręczonego pracownikowi. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem pracodawca wskazał odmienne przyczyny, które stanowiły podstawę tej decyzji. Celem ustawodawcy wprowadzającego wymóg wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę w treści oświadczenia pracodawcy – w szczególności na podstawie art. 52 kp - było zapoznanie pracownika z podstawą decyzji pracodawcy najpóźniej w chwili złożenia mu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy tak aby mógł dokonać oceny tej decyzji oraz mógł zdecydować o ewentualnym odwołaniu się od tej decyzji do Sądu Pracy oraz zapobieżenie mnożeniu przyczyn w toku procesu i ochrona pracownika przed arbitralnymi i pochopnymi działaniami pracodawcy w tym zakresie. Bezprzedmiotowa jest zatem argumentacja pozwanego, iż powód znając przyczyny braku zaufania ze strony pracodawcy (po zapoznaniu się w dn. 17.11.2014 r. i 11.12.2014 r. z pismami pracodawcy zawierającymi żądania udzielenia wyjaśnień oraz poleceniami służbowymi) zastosował unik w postaci zwolnienia lekarskiego, podczas którego w dalszym ciągu prowadził działalność związkową, natomiast do dnia rozwiązania umowy o pracę nie złożył żądanych przez pozwanego wyjaśnień. W czasie usprawiedliwionej nieobecności powód nie miał obowiązku ustosunkowania się do pism pozwanego. Nadto nie jest kompetencją Sądu w niniejszej sprawie badanie czy zwolnienia lekarskie powoda były przez niego wykorzystywane zgodnie z ich przeznaczeniem, jeśli pozwany miał zastrzeżenia w powyższej kwestii powinien zgłosić je do odpowiedniej instytucji gdyż dysponuje instrumentami prawnymi w tym zakresie. Sąd miał obowiązek zbadać zasadność decyzji pracodawcy w świetle przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem i ten obowiązek wykonał.

W ocenie Sadu Okręgowego pozwany nie wskazał żadnych okoliczności, które uzasadniałyby utratę zaufania pracodawcy względem pracownika i pozwalałyby Sadowi na uznanie, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe. Podkreślić ponownie należy, iż utrata zaufania nie stanowiła przyczyny rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym. Należy jednak zaznaczyć, że w aktach osobowych pracownika nie ma informacji odnośnie nałożonych na powoda kar porządkowych ani negatywnej oceny jego pracy. Utrata zaufania do pracownika jest procesem długotrwałym, na który składa się szereg zachowań pracownika, jego nastawienie do wykonywanych obowiązków, stosunek do przełożonych oraz współpracowników. Mając na uwadze złożoność procesu prowadzącego do utraty zaufania, tym bardziej dziwi, że okoliczności podnoszone w trakcie procesu nie zostały wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Stawianie w trakcie procesu a zwłaszcza na etapie apelacji kolejnych zarzutów oraz powoływanie nowych dowodów na te okoliczności jest spóźnione. Tym bardziej, że okoliczności wskazywane przez pozwanego były mu znane w dacie podejmowania decyzji o rozwiązywaniu umowy o pracę z powodem a mimo to nie zostały wskazane w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Zarzut naruszenia art. 52 k.p. i § 2 rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania zwolnień od pracy jako niezasadny nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z treścią art. § 2 ww. rozporządzenia pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia (1). W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u

danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego (2). Nietrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy (3).

Stwierdzona orzeczeniem lekarskim czasowa niezdolność do pracy z powodu choroby usprawiedliwia z mocy prawa nieobecność w pracy, a pracownik jest tylko obowiązany zawiadomić pracodawcę najpóźniej w drugim dniu nieobecności o jej przyczynie i przewidywanym czasie trwania. Przedłożenie pracodawcy odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego jest dowodem zaistnienia zdarzenia podanego w zaświadczeniu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998 r., I PKN 397/98, OSNP 1999/23/747).

Mając na uwadze powyższe wskazać należy, iż pracownik powinien w ciągu dwóch dni zawiadomić pracodawcę o chorobie i niemożności stawienia się w pracy. Podkreślenia wymaga, iż wskazany dwudniowy termin nie jest nieprzekraczalny, gdyż jego niezachowanie może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami dotyczącymi chorego pracownika. Niezasadne jest twierdzenie pozwanego, iż powód powinien niezwłocznie uprzedzić o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności, w żaden sposób taka interpretacja nie wynika z treści rozporządzenia. Powód 28 marca poinformował pracodawcę mailem o przyczynie swojej nieobecności w pracy z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim w okresie od 27.03.2015 r. do 23 kwietnia 2015 r., zatem dochował wskazanego terminu.

Pozwany podnosi, iż nieobecność powoda w pracy z powodu zwolnienia lekarskiego w okresie od 27 marca do 23 kwietnia 2015 r. była jego kolejną ósmą nieobecnością w pracy usprawiedliwioną zaświadczeniem lekarskim, zatem pracodawca w takiej sytuacji mógł spodziewać się dalszej absencji powoda. Ponadto jak słusznie wskazał Sąd I instancji pracodawca powinien liczyć się z obowiązkiem zabezpieczenia ciągłości pracy w przypadku nieobecności pracowników i ryzyko to nie może być cedowane na pracownika.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, będące czynnością prawną jednostronną, ma zastosowanie do wszystkich rodzajów umów o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., stanowi nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, który powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. pociąga za sobą niekorzystne konsekwencje dla pracownika, który legitymując się świadectwem pracy tej treści napotykać może większe niż normalnie trudności w znalezieniu nowej pracy, ponieważ sposób ustania stosunku pracy jest uwidoczniony w świadectwie pracy, zgodnie z art. 97 § 2 k.p. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., sygn. akt I PKN 193/97). W razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy. Ustawodawca zrezygnował z podania przykładowego katalogu przyczyn uzasadniających ten sposób ustania stosunku pracy. Wskazana rezygnacja nie oznacza jednak, że każde naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Obie te przesłanki powinny być spełnione łącznie. Mimo, że ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, to przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia powinien być brany pod uwagę stopień winy pracownika.

Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 1 grudnia 1998 r., sygn. akt I PKN 329/98), a także towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97). O istnieniu winy pracownika wnioskuje się na podstawie

całości kształtu okoliczności związanych z jego zachowaniem. Ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana stosownie do naruszenia interesów pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe przepisy i przytoczoną ugruntowaną linię orzecniczą Sądu Najwyższego, należy zgodzić się z oceną Sądu I instancji, że wskazana przez pozwanego pracodawcę w jego oświadczeniu woli przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie uzasadniała decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem.

Pozwany podkreśla w uzasadnieniu apelacji, że przyczyną dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powoda było w przekonaniu pozwanego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na zachowaniu uporczywym i nacechowanym złą wolą, jednak zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził powyższych zarzutów. Z oświadczenia pracodawcy nie wynika, by wskazane przyczyny były powiązane z wykonywaniem obowiązków na stanowisku referenta prowadzącego sprawę kadrowe. Późniejsze zdarzenia u pozwanego (kontrola PIP) miały miejsce po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy, nie były one przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy a zatem nie mogą stanowić potwierdzenia zasadności decyzji pracodawcy.

Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia było nieuzasadnione. W niniejszej sytuacji niedopuszczalne było rozwiązanie stosunku pracy z powodem w trybie art. 52 § 1 k.p. Konsekwencją powyższej konkluzji zasadnym było przywrócenie powoda do pracy, co wskazuje na niezasadność zarzutu naruszenia art. 56 i art. 45 § 2 k.p. Zachowanie powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia jego obowiązków pracowniczych jak również nie miało charakteru uporczywego i nacechowanego złą wolą niewywiązywania się z obowiązku uprzedzenia pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy. W okolicznościach niniejszej sprawy nie było przeszkód uniemożliwiających przywrócenie powoda do pracy. Powód posiada wieloletnie doświadczenie a zarzuty pozwanego dotyczące niewywiązywania się z obowiązków nie zostały przez pozwanego wskazane jako przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy. Nie sposób zgodzić się z twierdzeniami pozwanego zawartymi w uzasadnieniu apelacji, iż Sąd Rejonowy dokonał nadinterpretacji niejednoznacznego oświadczenia powoda o chęci i gotowości natychmiastowego podjęcia pracy. Powód w swoich zeznaniach potwierdził, że w przypadku przywrócenia do pracy byłby w stanie bez szkody dla jakości świadczonej pracy pracować u pozwanego pod zwierzchnictwem dotychczasowego dyrektora. Z jego zeznań ponadto wynika, iż widzi możliwość poprawienia relacji między nim a dyrektorem pozwanego. Mając na uwadze przedmiot niniejszej sprawy Sąd badał okoliczności związane z przyczynami wskazanymi w oświadczeniu pracodawcy. Podkreślenia wymaga, iż aby pozwany mógł skutecznie powoływać się na uchybienia w pracy powoda powinien je konkretnie wskazać jako przyczynę rozwiązania z powodem stosunku pracy. Zachowanie pozwanego stanowi nadużycie prawa podmiotowego, mające na celu pozbycie się niechcianego pracownika. Pozwany planował rozwiązanie z powodem stosunku pracy, nie mógł tego uczynić w trybie zwykłym z uwagi na usprawiedliwioną nieobecność pracownika dlatego skorzystał z możliwości zastosowania przepisu art. 52 kp, co w okolicznościach tych sprawy należy uznać za nadużycie prawa. Wskazana w treści tego oświadczenia przyczyna była nieprawdziwa, nie uzasadniała rozwiązania z powodem stosunku pracy a wręcz wskazywał na zachowanie powoda zgodne z przepisami w zakresie usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Tym samym zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, w sytuacji gdy powód nie dopuścił się uchybienia zarzucanego przez pozwanego byłoby dla powoda krzywdzące oraz mogło by stanowić przyzwolenie na arbitralne decyzji pracodawcy sprzeczne z przepisami prawa. Za przywróceniem powoda do pracy przemawia również okoliczność, iż powód posiada wieloletnie doświadczenie a ponadto zarejestrowany jest w urzędzie pracy, wyrażając tym samym gotowość do świadczenia pracy.

Konkludując należy wskazać, że przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie stanowiła ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie stanowiła zatem wystarczającej przesłanki do rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. W tym stanie rzeczy przedstawione w apelacji pozwanego zarzuty zmierzające do podważenia zaskarżonego wyroku stanowią jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu I instancji, które w całości odpowiada prawu.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w oparciu o art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego.

SSO Dorota Czyżewska SSO Sylwia Kulma SSO Monika Sawa