

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2013 r.

**Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący SSA w SO Ryszard Kozłowski (ref.)**

Sędziowie: SSO Bożenna Kaczorowska

SSA w SO Krystyna Dereń-Szydłowska

Protokolant : Małgorzata Miodońska

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2013 r. we Wrocławiu - na rozprawie

sprawy z powództwa S. C.

przeciwko Administracji Zasobu Własności Rolnej we W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji powoda S. C.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 listopada 2012 r. sygn. akt IV P 428/11

**oddala apelację.**

## UZASADNIENIE

Powód S. C. pozwem datowanym na dzień 06 kwietnia 2011 r. skierowanym przeciwko Administracji Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa we W. wniósł o przywrócenie do pracy, zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Pismem z dnia 16 sierpnia 2011 r. powód dokonał zmiany przedmiotowej powództwa w ten sposób, że obok dotychczasowych roszczeń zgłoszonych w pozwie wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz: kwoty 58 318,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, kwoty 10 494,60 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 marca 2011 r. do dnia zapłaty, kwoty 468,20 zł tytułem wynagrodzenia za czas choroby z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 21 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia - Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od strony pozwanej Administracji Zasobu Własności Rolnej we W. na rzecz powoda S. C. kwotę 8 389,86 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami od dnia 5 lipca 2011r. do dnia zapłaty (pkt I), w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt II), zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III), nakazał powodowi uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa SR dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 2482 zł tytułem brakującej części opłaty od pozwu (pkt IV), wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt V).

Sąd Rejonowy w oparciu o poczynione ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy przyjmuje za własne uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części. Zasadne było roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 10 dni z uwagi na zaliczenie powoda do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Powód z tego urlopu nie skorzystał, a fakt, że pracodawca nie miał informacji o przysługującym pracownikowi prawie może w niniejszej sprawie oznaczać tylko tyle, że pracodawcy nie można zarzucić zawinonego niewykonania zobowiązania do udzielenia urlopu zgodnie z przepisami prawa pracy, co nie unicestwia samego prawa do żądania ekwiwalentu pieniężnego w razie niewykorzystania przysługującego urlopu. W pozostałej części powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Nie został naruszony miesięczny termin do rozwiązania umowy wskazany art. 52 § 2 k.p. gdyż dopiero po wystąpieniu pokontrolnym NIK J. U. w porozumieniu z dyrektorem OT posiadała pełną informację o wskazanych w rozwiązaniu umowy naruszeniach przez powoda obowiązków pracowniczych. Wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny zakończenia stosunku pracy okazały się prawdziwe i mogły stanowić podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego powoda. Powód wbrew wyraźnym zaleceniom przełożonego Dyrektora (...) oraz wbrew zaleceniom z Biura Prezesa (...) w W. nie złożył wniosków do (...) o płatności bezpośrednie w okresie od marca 2007 r. do lutego 2010 r. przez co naraził na straty Skarb Państwa poprzez niedotrzymanie przez (...) dopłat bezpośrednich za te lata. Nadto powód nie zakładał ksiąg obiektów budowlanych, a te założone prowadził nierzetelnie. Potwierdziło się również, że powód nie realizował zaleceń pokontrolnych, nie poddawał wszystkich obiektów budowlanych okresowym rocznym kontrolom stanu technicznego oraz pięcioletnim kontrolom stanu technicznego i badaniom instalacji elektrycznej. Wykryto również liczne uchybienia w kontrolowanych zamówieniach oraz w gospodarowaniu zasobami mieszkaniowymi i prowadzeniu dokumentacji remontowej. Zdaniem Sądu Rejonowego oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie naruszało art. 39 k.p. Za bezzasadne Sąd uznał również roszczenie powoda o wypłatę nadgodzin.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając go w części tj. w pkt II, III, i IV. Zarzucił: 1. naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 52 § 2 k.p. przez niezastosowanie normy zawartej w tym przepisie, mimo iż z powodem rozwiązana została umowa o pracę we wskazanym trybie w dniu 28 marca 2011 r. ze wskazaniem przyczyn, które wiążą się z naruszeniem obowiązków Administratora, którym powód był do 3 lutego 2010 r., więc po ponad 13 miesiącach od odwołania z tej funkcji w warunkach pełnej wiedzy pracodawcy o przypisywanych powodowi uchybieniach w wypełnianiu obowiązków, powziętej po zapoznaniu się przez nowego Administratora z podstawowymi problemami administracji, co miało miejsce najpóźniej kilka miesięcy od objęcia przez niego funkcji

- art. 52 § 1 ust. 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powołane przez pracodawcę sześć przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dotyczy naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, które ciążyły na nim bezpośrednio, a nadto jest to naruszenie ciężkie podczas gdy przypisywane powodowi naruszenia wiążą się co do zasady uchybieniu obowiązkowi nadzoru nad podległymi pracownikami, na których te obowiązki bezpośrednio ciążyły, a dodatkowo wypełnienie tego obowiązku przez powoda było nadzorowane na bieżąco przez Dyrektora (...) we W., co spowodowało wobec negatywnej oceny pracy powoda jako Administratora odwołanie go z tej funkcji 13 miesięcy wcześniej przez Dyrektora (...).

- art. 8 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że dochodzenie przez powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi nadużycie prawa jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, bowiem wtedy gdy był Administratorem to nie wypłacał sobie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji gdy mimo uprawnienia do skróconego czasu pracy z powodu umiarkowanego stopnia niepełnosprawności powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy zarówno w okresie pełnienia funkcji Administratora, jak i w okresie pracy na stanowisku podporządkowanym Administratorowi

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia: - art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dokonanej z naruszeniem

reguł doświadczenia życiowego oraz reguł prawidłowego rozumowania w konkretnie wymienionych w treści apelacji kwestiach.

Wskazując na powyższe powód wniósł o zmianę wyroku przez przywrócenie powoda do pracy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda 40.768 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dalszą kwotę 468,20 zł tytułem wynagrodzenia za czas choroby z ustawowymi odsetkami od dnia 16 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje.

### **Sąd Okręgowy zważył:**

Apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne znajdujące potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, które ocenił zgodnie z obowiązującymi zasadami, wskazał dowody, na których się oparł a nadto wyjaśnił podstawy prawne wyroku z przytoczeniem prawa. Ustalenia faktyczne przeprowadzone przez Sąd I instancji nie odbiegają w zakresie zgodności z obiektywnym, prawdziwym i rzeczywistym stanem. W szczególności ustalenia te nie tylko korespondują ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym ale także nie przekraczają granic swobodnej oceny dowodów, której normy wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wiążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok SN 10.06.1999 r., II UKN 685/98, LEX 41437).

Niezasadny okazał się zatem zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. Dokonana przez Sąd I instancji ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego w pełni odpowiada wymogom zawartym we wskazanym przepisie, a zarzuty apelacji w tym zakresie stanowiły w istocie polemikę z prawidłowo ustalonym stanem faktycznym i dokonanym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy podziela pogląd i argumenty Sądu Rejonowego w zakresie merytorycznej oceny podstaw rozwiązania umowy o pracę. Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia były prawdziwe i mogły stanowić podstawę zakończenia łączącego strony stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. Już pierwsza z nich tj. nieskładnie przez powoda wniosków do (...), jak słusznie zauważył Sąd I instancji mogła samodzielnie stanowić wystarczającą podstawę do rozwiązania z powodem stosunku pracy. Powód bowiem wbrew zaleceniom Dyrektora (...) nie złożył wniosków do (...) o płatności bezpośrednio w okresie od marca 2007 r. do lutego 2010 r. przez co naraził na straty Skarb Państwa. Również i pozostałe zarzuty będące podstawą rozwiązania z powodem umowy o pracę okazały się prawdziwe i uzasadniały decyzję pracodawcy. Powód mimo zajmowania samodzielnego stanowiska kierowniczego i posiadania rozległych uprawnień nie wykorzystywał ich w celu wypełniania przydzielonych mu obowiązków. Nie wykonywał zaleceń pokontrolnych mimo, że znał ich treść, nie potrafił zapewnić środków pieniężnych koniecznych do zakupu książek obiektów, co powodowało, że przedmiotowe książki nie były prowadzone. Nadto dokonana przez NIK kontrola wykazała, że niektóre z założonych książek obiektów budowlanych prowadzone były nierzetelnie. Nadto powód naruszył ustawę Prawo budowlane w zakresie okresowych kontroli stanu technicznego budynków i badania instalacji elektrycznej oraz ustawę Prawo zamówień publicznych w zakresie prowadzonej dokumentacji. Nieprawidłowo wypadła również kontrola w zakresie gospodarowania zasobami mieszkaniowymi. Powód nie podejmował skutecznych działań w celu pozyskiwania należności z tytułu najmu. Całokształt przedstawionych zarzutów uzasadniał rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako że wskazane zarzuty dotyczyły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Również warunki formalne złożenia przedmiotowego oświadczenia przez stronę pozwaną zostały zachowane. Nie został naruszony art. 39 k.p., gdyż jak słusznie zauważył Sąd I instancji przepis ten nie dotyczy rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, a oświadczeń o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zachowany został również termin miesięczny wskazany w art. 52 § 2 k.p. Kwestia ta była przedmiotem badania Sądu Rejonowego, a Sąd Okręgowy w pełni podziela jego pogląd. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego strona pozwana pełnej wiedzy na temat funkcjonowania administracji

powzięła dopiero po kontroli Najwyższej Izby Kontroli, która miała miejsce w terminie od dnia 19 października 2010 r. do 20 grudnia 2010 r. Sformułowania i wnioski w protokole pokontrolnym, które dotarły do dyrekcji w marcu 2011 r. pozwoliły dyrektorowi podjąć stosowne decyzje i skierować sprawę powoda do jego następcy w celu podjęcia stosownych czynności w kwestii rozwiązania umowy o pracę. Nie doszło zatem do naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 52 § 2 k.p.

Nie ulega również wątpliwości, że Sąd Rejonowy w sposób trafny rozstrzygnął w przedmiocie żądania powoda dotyczącego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślić należy, że powód otrzymywał wynagrodzenie za pełny etat zgodnie z odpowiednimi przepisami dotyczącymi stawki zaszeregowania pracowników. Mimo, że u powoda ustalono umiarkowany stopień niepełnosprawności nie poinformował on o tym swojego pracodawcy, a wręcz ukrywał przysługujące mu uprawnienia. To do niego należał nadzór nad czasem pracy i listami płac, a przez cały okres zatrudnienia nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń i nie proponował zmian w stosunku do swojej osoby. W takiej sytuacji domaganie się przez powoda w chwili obecnej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowi naruszenie prawa z art. 8 k.p.

Skoro apelacja powoda okazała się bezzasadna, to na zasadzie art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu, co skutkowało orzeczeniem jak w sentencji wyroku.