

Sygn. VPa 27/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2015 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 6 października 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko Urzędowi Gminy B.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego Urzędu Gminy B. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 20 lutego 2015r. sygn. IV P 270/14

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od pozwanego Urzędu Gminy B. na rzecz powódki A. M. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 27/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 kwietnia 2014 roku, skierowanym przeciwko Urzędowi Gminy w B., powódka A. M. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zgodnie z art. 57 § 1 k.p. oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podniosła, że podana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nieprawdziwa, bowiem w dniu 31 marca 2014 roku powódka nie przystąpiła do pracy. W biurze pozwanego pojawiła się w drodze do lekarza, gdyż rano źle się poczuła. Powódka, po otrzymaniu propozycji przejścia do spółki komunalnej, zamierzała spotkać się z prezesem zarządu tej spółki, ale poczuła się gorzej i udała się do lekarza, który potwierdził jej niezdolność do pracy. Zdaniem A. M. jej zachowanie nie nosiło znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 maja 2014 roku pozwany Urząd Gminy w B. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że powódka w sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, ponieważ w dniu 31 marca 2014 roku opuściła samowolnie stanowisko pracy. W tym dniu powódka stawiała się w Urzędzie, przystąpiła do pracy i nie poinformowała przełożonej, że źle się czuje oraz że udaje się do lekarza.

Sąd Rejonowy w Bełchatowie wyrokiem z dnia 9 grudnia 2014 roku w sprawie o sygn. akt IV P 270/14 przywrócił powódkę A. M. do pracy w pozwanym Urzędzie Gminy w B. na poprzednich warunkach oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6.900 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia. Dodatkowo Sąd Rejonowy w Bełchatowie zasądził od Urzędu Gminy w B. na rzecz A. M. kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że:

powódka A. M. została zatrudniona w pozwanym Urzędzie Gminy w B. od dnia 1 lutego 2012 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka zajmowała stanowisko podinspektora ds. obsługi Rady Gminy w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.300 zł miesięcznie.

W dniu 17 marca 2014 roku radni Gminy B. zdecydowali o zmianie osoby przewodniczącego rady. Nowy przewodniczący poinformował wójta, że nie chce współpracować z powódką lecz z inną osobą.

W dniu 31 marca 2014 roku (poniedziałek) powódka spóźniła się do pracy. W Urzędzie stawiała się około godziny 8.00 - 8.30. Wcześniej poprzez wiadomość tekstową SMS poinformowała swoją przełożoną D. P., że tego dnia spóźni się do pracy. W tym dniu także D. P. przyszła później do pracy. Powódka stawiała się w Urzędzie wcześniej niż jej przełożona. W dniu 31 marca 2014 roku A. M. źle się czuła, ponieważ w weekend miała kłopoty rodzinne.

Około godziny 10:00-10:30 D. P. – Kierownik Referatu Administracyjno-Kadrowego poprosiła powódkę do swojego pokoju. W czasie rozmowy obecna była również K. G.. D. P., ze względu na zmianę osoby przewodniczącego Rady Gminy, przedstawiła powódce propozycję przejścia do pracy w spółce komunalnej – Przedsiębiorstwie (...), przedkładając porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 marca 2014 roku. D. P. nie przekazała powódce szczegółów o nowych warunkach zatrudnienia w spółce dotyczących stanowiska pracy czy też zakresu czynności. D. P. poinformowała powódkę, że w wyniku przejścia do nowej pracy będzie otrzymywać wyższe wynagrodzenie, ale szczegółowe warunki zatrudnienia miał ustalić prezes zarządu spółki. A. M. nie podpisała porozumienia. D. P. nie przedstawiła powódce żadnej innej propozycji pracy, nie mówiła o wypowiedzeniu zmieniającym. A. M. była zaskoczona przedstawioną propozycją, dlatego poprosiła D. P. o czas na zastanowienie. Przełożona się zgodziła, ale uprzedziła powódkę, że jeszcze tego samego dnia musi udzielić odpowiedzi. D. P. wyraziła zgodę na to, aby powódka przed podjęciem decyzji skontaktowała się telefonicznie i osobiście z prezesem zarządu spółki komunalnej. A. M. nie poinformowała D. P., że źle się czuje.

A. M. zatelefonowała do prezesa zarządu spółki – S. M., ale on nie odebrał telefonu. Po krótkim czasie zadzwonił i powiedział powódce, żeby do niego przyjechała. A. M. przedstawiła sytuację D. P., a ona poradziła powódce udanie się do prezesa celem ustalenia warunków zatrudnienia a następnie poinformowanie przełożonej o wyniku rozmowy. Około godz. 11.00 powódka wyszła z (...) nie odnotowując opuszczenia miejsca pracy w książce wyjść.

A. M. po wyjściu z (...) była zdenerwowana, poczuła się gorzej i pojechała do przychodni (...) celem skorzystania z porady lekarskiej. Okazało się, że w przychodni nie było lekarza, u którego powódka się leczy. Po uzyskaniu numeru telefonu lekarza A. M. skontaktowała się z nim i uzyskała jego zgodę na udzielenie porady, po czym udała się do niego. Lekarz wystawił jej zaświadczenie o niezdolności do pracy. Po powrocie do domu powódka zadzwoniła do S. M., informując, że nie stawia się w tym dniu na spotkanie ponieważ otrzymała czternastodniowe zwolnienie lekarskie.

W rozmowie z powódką S. M. nie udzielił jej informacji na temat pracy, którą miałyby wykonywać w spółce wskazując tylko, że od następnego dnia miała przychodzić do nowej pracy, nie interesować się warunkami zatrudnienia gdyż taka była decyzja wójta, w którą nie miał zamiaru ingerować. Około godziny 18.00 powódka ponownie zatelefonowała do S. M. i powiedziała mu, że chciałyby jeszcze porozmawiać z wójtem. S. M. się zgodził i poprosił, aby powódka po rozmowie z pracodawcą poinformowała go, jaka jest sytuacja.

Powódka próbowała telefonicznie skontaktować się z D. P.. Telefonowała dwa razy. Najpierw na jej telefon komórkowy, ale przełożona nie odebrała połączenia. Potem dzwoniła na telefon (...), jednak nie zastała D. P..

D. P., po pewnym czasie od opuszczenia przez powódkę (...), szukała jej i pytała o nią współpracowników, jednak nie uzyskała informacji, co się z nią dzieje. Telefonowała do spółki komunalnej, gdzie uzyskała informację, że powódka tam się nie stawiała. Telefonowała także do powódki, ale ona nie odebrała połączeń.

W dniu 31 marca 2014 roku ok. godziny 15.00 Wójt Gminy B. - K. Ł., po rozmowie z przełożoną powódki D. P., podjął decyzję o rozwiązaniu z A. M. umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Oświadczeniem z dnia 31 marca 2014 roku, doręczonym powódce w dniu 2 kwietnia 2014 roku, pozwany Urząd Gminy w B. rozwiązał z A. M. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przyczyną rozwiązania umowy we wskazanym trybie było samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniu 31 marca 2014 roku stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W dniu 1 kwietnia 2014 roku, przed doręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powódka telefonowała do (...) na numer stacjonarny sekretariatu prosząc o ustalenie terminu rozmowy z wójtem jednocześnie przekazując informację o swoim zwolnieniu lekarskim.

W okresie od dnia 3 kwietnia 2014 roku do dnia 29 sierpnia 2014 roku A. M. pobierała zasiłek chorobowy z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział wT.

Obowiązki, które wcześniej wykonywała powódka powierzono innej osobie, której dodatkowo zlecono również inne czynności.

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy ustalił przede wszystkim na podstawie zeznań powódki A. M., pozwanego K. Ł. oraz świadków: D. P., K. G., S. M. oraz L. B.. Zeznania powódki co do przebiegu zdarzeń Sąd I instancji uznał za wiarygodne, za wyjątkiem tej części, w której podała, że na dzień 31 marca 2014 roku miała umówioną wizytę u lekarza. Z tej wersji, przedstawionej w czasie składania informacyjnych wyjaśnień powódka wycofała się podczas składania zeznań. Także zeznania K. Ł. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne. Wzrost wiarygodności zdaniem Sądu I instancji miały również zeznania świadków K. G. i S. M.. Natomiast zeznania D. P. Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne, za wyjątkiem części, w której podała, że nie wyraziła zgody na opuszczenie przez powódkę miejsca pracy. Sąd I instancji podniósł, że zeznania świadka dotyczące tej okoliczności były wewnętrznie sprzeczne. Świadek w jednym miejscu podała, że wprost nie wyraziła zgody na opuszczenie (...) przez powódkę i pojechanie do prezesa (k. 39), a w innym „powódka powiedziała, że chciałyby pojechać do spółki, ja prosiłam żeby do mnie weszła, zanim wyjdzie” (k. 38). Nadto w ocenie Sądu Rejonowego z zeznań świadka K. G. wynikało, że D. P. wyraziła zgodę na spotkanie powódki z prezesem spółki, a to wiązało się z koniecznością opuszczenia (...). Świadek zeznała, że „powódka chciała osobiście spotkać się z prezesem spółki, pani kierownik wyrażała na to zgodę” (k. 40-41). Przesłuchany w charakterze pozwanego K. Ł. podał: „Wiem, że powódka miała się spotkać z prezesem spółki w dniu 31 marca 2014 roku. Mogła się spotkać w godzinach pracy. (...) Ja miałem informację, że powódka poinformowała przełożonego, że pojedzie w godzinach pracy na spotkanie z prezesem spółki i wróci” (k. 37). W innym miejscu podał natomiast: „Przypuszczam, że powódka miała zgodę na opuszczenie budynku (...) i udanie się do budynku siedziby spółki” (k. 57-58).

Z przytoczonych zeznań - zdaniem Sądu I instancji - wynikało, że powódka miała zgodę na opuszczenie miejsca pracy i udanie się do prezesa spółki. Natomiast z zeznań powódki oraz świadków D. P. i S. M. wynikało, że A. M. nie знаła żadnych szczegółów proponowanego zatrudnienia.

Sąd Rejonowy pominął zeznania J. B., ponieważ nic nie wniosły do sprawy. Ustalając stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd I instancji oparł się także na dokumentach zawartych w aktach osobowych powódki i w aktach sprawy, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne.

Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 52 § 1 k.p., z którego treści wynika, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz 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 (pkt 2).

Sąd I instancji przywołał także treść art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Sąd Rejonowy zważył, że przepis art. 52 k.p. wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd I instancji podniósł że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika. W przypadku sporu przed Sądem Pracy sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo – rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo. Za okoliczność usprawiedliwiającą nieobecność w pracy, która obiektywnie uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, może być uznana także pomyłka pracownika bądź błędne przeświadczenie co do faktycznego lub prawnego stanu rzeczy. Tego rodzaju przeświadczenie, choćby nieuzasadnione, nie pozwala na postawienie zarzutu zawinionego, ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy zważył, że artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został uregulowany w przepisach prawa pracy. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 k.p. i mogą

one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowią podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy.

Sąd I instancji powołał się na treść art. 100 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku.

W ocenie Sądu Rejonowego nawet jednorazowe samowolne opuszczenie stanowiska pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednak zdaniem Sądu I instancji w przedmiotowej sprawie przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką okazała się nieprawdziwa. Z materiału dowodowego wynikało, że A. M. nie opuściła samowolnie miejsca pracy w dniu 31 marca 2014 roku. Miała bowiem zgodę przełożonej D. P. na osobiste spotkanie z prezesem zarządu spółki komunalnej S. M.. Aby to osobiste spotkanie mogło dojść do skutku musiała opuścić miejsce pracy i udać się do siedziby spółki. D. P. wyraziła na to zgodę. Wskazywały na to zeznania świadka K. G., która zeznała „powódka chciała osobiście spotkać się z prezesem spółki, pani kierownik wyrażała na to zgodę”. Taki wniosek można również wyprowadzić z zeznań D. P., kiedy podała: „powódka powiedziała, że chciałaby pojechać do spółki, ja prosiłam żeby do mnie weszła, zanim wyjdzie”. Takie też informacje D. P. przekazała wójtowi K. Ł., który w tym czasie był nieobecny w Urzędzie. Przesłuchany w charakterze świadka zeznał: „Ja miałem informację, że powódka poinformowała przełożonego, że pojedzie w godzinach pracy na spotkanie z prezesem spółki i wróci”. Z cytowanych zeznań jednoznacznie wynikało, że powódka nie opuściła samowolnie stanowiska pracy. Wniosek taki można było wyprowadzić także z towarzyszących zdarzeniu okoliczności. Pracodawca przedstawił powódce propozycję rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia z dniem 31 marca 2014 roku, odpowiedzi oczekiwał w tym dniu. Jednocześnie nie przedstawił ani ustnie, ani na piśmie żadnych szczegółów dotyczących proponowanej w spółce pracy. Takich szczegółów nie przedstawił też powódce w rozmowie telefonicznej z prezesem spółki S. M.. W ocenie Sądu Rejonowego naturalnym jest, że powódka przed podjęciem decyzji chciała poznać warunki przyszłej pracy i w związku z tym porozmawiać z ewentualnym pracodawcą. Przełożona powódki to akceptowała, bowiem kiedy powódka nie wróciła do (...), telefonowała do spółki w celu sprawdzenia, czy powódka się tam zgłosiła.

Sąd I instancji zważył, że A. M. opuściła Urząd celem udania się na spotkanie z S. M.. Sytuacja była dla niej zaskakująca. Prawdopodobnym jest, że A. M. i D. P. nie porozumiały się w zakresie szczegółów opuszczenia (...) i udania się do spółki, ale to zdaniem Sądu Rejonowego nie oznaczało, że powódka opuściła samowolnie stanowisko pracy.

Sąd I instancji wskazał, że pozwany pracodawca podnosił w procesie jeszcze inne przyczyny mające uzasadniać rozwiązanie z powódką umowy o pracę, wskazując np. na nie wywiązywanie się przez nią z powierzonych obowiązków. W ocenie Sądu Rejonowego, przytaczającego stanowisko Sądu Najwyższego, przyczyny te nie mogły przedmiotem niniejszego postępowania i stanowić o zasadności rozwiązania umowy o pracę z powódką. Pracodawca nie mógł powoływać się na inne przyczyny niż te, które wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, nie mógł uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu powództwa.

Oceniając zachowanie powódki Sąd I instancji wskazał, że po opuszczeniu miejsca pracy w celu udania się do spółki, A. M. powinna była wrócić do (...) i przedstawić sytuację, ewentualnie poinformować pracodawcę telefonicznie o ustaleniach oraz o zaistniałej sytuacji. Powódka w dniu 31 marca 2014 roku nie zawiadomiła skutecznie pracodawcy, że udała się do lekarza i nie pojechała na spotkanie. Okoliczności te nie zostały jednak objęte zarzutem pracodawcy w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z A. M..

Sąd Rejonowy podkreślił, że okoliczności zdarzenia były nietypowe. Pracodawca przedstawił powódce propozycję rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia z dniem 31 marca 2014 roku i jednocześnie tego samego dnia oczekiwał na odpowiedź, nie przedstawiając przy tym ani ustnie, ani na piśmie żadnych szczegółów dotyczących proponowanej w spółce pracy. Takich szczegółów nie przedstawił też prezes spółki podczas rozmowy telefonicznej

z powódką. Zdaniem Sądu I instancji sytuacja była dla A. M. zaskakująca i mogła wzbudzić uzasadnione emocje, tym bardziej, że powódka już źle się czuła w związku z kłopotami rodzinnymi, jakie miała w weekend poprzedzający zdarzenie.

Ponadto pozwany pracodawca oczekiwał od powódki zachowania o określonym dla pracownika samorządowego standardzie, przy czym sam zachował się wobec niej w sposób lekceważący. Zasada lojalności i wzajemnego poszanowania dotyczy obu stron stosunku pracy. Pracodawca nie poczekał nawet jednego dnia na wyjaśnienie sytuacji. Nie posiadając informacji, co się tak naprawdę wydarzyło, już w dniu 31 marca 2014 roku podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy w trybie dyscyplinarnym. Sąd I instancji podkreślił, że A. M. nie odmówiła przyjęcia propozycji pracodawcy i po wyjaśnieniu zaistniałej sytuacji możliwe było osiągnięcie porozumienia pomiędzy stronami. Pracodawca wykorzystał zdarzenie, by zrealizować swoje plany w zakresie zmiany na stanowisku osoby obsługującej Radę Gminy.

W konkluzji Sąd Rejonowy podniósł, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna okazała się nieprawdziwa i z tego powodu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia należało uznać za dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w trybie dyscyplinarnym.

Zdaniem Sądu I instancji nie istniały żadne przeszkody do uwzględnienia żądania przywrócenia powódki do pracy. W szczególności nie stanowiły takiej przeszkody ewentualne zmiany organizacyjne w Urzędzie i powierzenie obowiązków powódki innej osobie. Sąd Rejonowy, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, podkreślił, że pracodawca, który wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z reguły nie może żądaniu przywrócenia do pracy przeciwstawić twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania. Sąd I instancji uznał, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Dlatego Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo o przywrócenie powódki do pracy.

Sąd I instancji wskazał, że konsekwencją uznania za zasadne roszczenia o przywrócenie do pracy możliwe było również uwzględnienie powództwa w zakresie żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w myśl art. 57 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy podniósł, że powódka pozostawała od dnia 3 kwietnia 2014 roku do dnia 29 sierpnia 2014 roku niezdolna do pracy z powodu choroby. Niekwestionowanym poglądem w orzecznictwie sądowym jest, że okres niezdolności pracownika do pracy i pobierania z tego tytułu świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest okresem pozostawania bez pracy,

o którym mowa w art. 57 k.p. Sąd I instancji, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazał, że okres pobierania zasiłku należy odliczyć od okresu, za który pracownikowi ma być przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Cały zatem wskazany okres od dnia rozwiązania stosunku pracy nie był okresem pozostawania powódki bez pracy w rozumieniu analizowanego przepisu. Czas pozostawania bez pracy, za jaki pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 57 § 1 k.p., nie musi obejmować jednak miesięcy następujących bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy. Od czasu rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 marca 2014 roku do chwili orzekania (9 grudnia 2014 roku) upłynął jednak okres przekraczający 3 miesiące (od 30 sierpnia 2014 roku do 9 grudnia 2014 roku).

Sąd Rejonowy zważył, że powódce przysługiwało roszczenie o zapłatę wynagrodzenia na podstawie art. 57 § 1 k.p. za okres 3 miesięcy liczony jednak od dnia ustania niezdolności do pracy i zakończenia pobierania zasiłku chorobowego, bez względu na to, czy podjęła zatrudnienie u innego pracodawcy. W ocenie Sądu I instancji A. M. przysługiwało zatem wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w pełnej wysokości, to jest w kwocie 6.900 złotych.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów Sąd I instancji ustalił na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia

przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz.U. 2013, poz. 461).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając go w całości jednocześnie zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i dokonanie oceny tegoż materiału dowodowego w sposób dowolny, jednostronny i niepełny i w konsekwencji przyjęcie, iż powódka miała wyraźną zgodę bezpośredniej przełożonej na opuszczenie miejsca pracy, a tym samym, że nie naruszyła podstawowych obowiązków pracowniczych, a w ostateczności rozwiązanie umowy o pracę z powódką było dokonane przez pozwanego z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez: jego błędną wykładnię i przyjęcie, iż w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych oraz poprzez niewyważenie interesów stron i w konsekwencji przyznanie ochrony prawnej wyłącznie powódce i tym samym przerzucenie odpowiedzialności za samowolne opuszczenie miejsca pracy i narażenie pozwanego na wykazywane podczas procesu szkody wyłącznie na niego, a także pominięcie przeprowadzonych zmian organizacyjnych w Urzędzie i brak wolnego miejsca (etatu), na które powódka miałaby być przywrócona;

b. art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką było dokonane przez pozwanego z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym, bowiem wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania jest nieprawdziwa, podczas gdy jako przyczynę rozwiązania umowy pozwany podał samowolne opuszczenie miejsca pracy, na które to opuszczenie powódka nie miała zgody, a którego się dopuściła;

c. art 45 § 1 i § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. poprzez przyjęcie, że nie ma przeszkód do przywrócenia powódki na dotychczasowe stanowisko pracy, bowiem Sąd Rejonowy w ogóle nie wziął pod uwagę spoczywających na pracowniku samorządowym obowiązków, a wynikających z ustawy o pracownikach samorządowych, które naruszyła powódka, a ponadto przyjmując, iż zmiany organizacyjne w Urzędzie i powierzenie obowiązków powódki innej osobie, nie stanowią przeszkody w uwzględnieniu żądania przywrócenia powódki do pracy;

d. art. 57 § 1 k.p. w zw. z art. 56 k.p. poprzez przyjęcie, iż pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, bowiem Sąd Rejonowy uznał, iż pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką podając przyczynę nieprawdziwą, a tym samym, iż nie doszło do rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i nie ma przeszkód do przywrócenia powódki do pracy;

e. art. 24 ust. 1 i 2 pkt 2 i 6 ustawy o pracownikach samorządowych poprzez: jego niezastosowanie, a tym samym przyjęcie, iż zachowanie powódki nie naruszyło podstawowych obowiązków spoczywających na pracowniku będącym urzędnikiem oraz poprzez niewyważenie interesów stron i w konsekwencji przyznanie ochrony prawnej wyłącznie pozwanej i tym samym przerzucenie odpowiedzialności za działanie powódki i skutki tego działania wyłącznie na pozwanego.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Dodatkowo strona pozwana wniosła o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik pozwanego poparł apelację, a pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie.

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

Apelacja jest niezasadna.

Sąd odwoławczy akceptuje stan faktyczny ustalony przez Sąd I instancji i przyjmuje go za własny na potrzeby rozpoznania skargi apelacyjnej. Na akceptację zasługują również rozważania prawne Sądu Rejonowego.

Chybiony jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z jego treścią sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Podkreślić należy, że swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna uwzględniać reguły logicznego myślenia oraz wymagania prawa procesowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655). Te wymagania nakładane na sąd przez przepis art. 233 § 1 k.p.c. to: po pierwsze – wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, po drugie – uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, po trzecie – skonkretyzowanie okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, po czwarte - wskazanie jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej wyższej instancji i skarżącemu na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie oraz po piąte – przytoczenie w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów, na których sąd się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2000r, VCKN 94/00 LEX nr 52589). I taką ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie Sąd I instancji przeprowadził, co znajduje wyraz w sporządzonym przez ten Sąd szczegółowym, pełnym pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Skarżący podnosi w uzasadnieniu apelacji, że Sąd Rejonowy błędnie ustalił, iż powódka miała pozwolenie przełożonej D. P. na wyjście z pracy i udanie się do Prezesa Przedsiębiorstwa (...), (...) spółki z o.o. celem omówienia z nim warunków zatrudnienia. Formułując ten zarzut pozwany powołuje się na zeznania świadków D. P. i L. B. i wskazuje, że świadek D. P. zeznała, iż oznajmiła powódce, że może ona jechać do Prezesa ww. Spółki, ale przed wyjazdem ma jeszcze wejść do jej pokoju. Jak podnosi pozwany powyższe twierdzenia świadka D. P. poświadczają zeznania świadka L. B., która także zeznała, że D. P. zajrzała do pokoju i poprosiła powódkę do siebie ponownie. Powódka powiedziała, że zaraz przyjdzie, ale nie poszła, natomiast po jakim czasie wzięła torebkę, wyszła z pokoju i do pracy nie wróciła, przy czym nie mówiła gdzie wychodzi.

Przede wszystkim nie ma racji strona pozwana, że Sąd I instancji nie analizował wyżej przywołanych zeznań świadka D. P.. Jest wręcz przeciwnie. Sąd Rejonowy podał przecież, że zeznania świadka D. P. uznał w tym zakresie za niewiarygodne, jako wewnętrznie sprzeczne. Sąd Rejonowy wskazał także w pisemnych motywach na czym owa sprzeczność polega. Mianowicie, w jednym miejscu świadek podała, że wprost nie wyraziła zgody na opuszczenie (...) przez powódkę i pojechanie do prezesa, a w innym, że „powódka powiedziała, że chciałaby pojechać do spółki, ja prosiłam żeby do mnie weszła, zanim wyjdzie”. Wprawdzie zatem te ostatnie zeznania są zbieżne z tym, co zeznała świadek L. B., jednakże Sąd Rejonowy przyjął, że ta wewnętrzna sprzeczność zeznań świadka D. P., a jednocześnie to, że co innego wynika z zeznań świadka K. G. oraz pozwanego nie pozwala na ustalenie, iż powódka nie miała zgody na opuszczenie miejsca pracy i udanie się do Prezesa Spółki. Nie ma przy tym racji pozwany, że Sąd Rejonowy przyjął zeznania świadka K. G. i zeznania pozwanego bezrefleksyjnie. To bowiem nie „bezrefleksyjność” doprowadziła Sąd I instancji do dokonania powyższego ustalenia, ale wręcz przeciwnie, analiza zeznań ww. osobowych źródeł dowodowych. Przede wszystkim z zeznań świadka K. G. wyraźnie wynika, że powódka uzyskała zgodę D. P. na wyjście z (...) i udanie się do Prezesa Przedsiębiorstwa (...), (...) spółki z o.o. (k. 41) i w żadnym miejscu świadek ten nie zeznaje, że powódka uzyskała taką zgodę niejako warunkowo, to znaczy po uprzednim poinformowaniu o wyjściu swojej bezpośredniej przełożonej. Nie można także uznać zeznań pozwanego za niewiarygodne tylko dlatego, co tak akcentuje apelujący, że znał on przebieg zdarzeń z relacji innych osób. To bowiem pozwany decydował o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką i to w trybie natychmiastowym, to jest bez wypowiedzenia. A zatem musiał znać dokładny przebieg wydarzeń, by podjąć tę decyzję. Trudno zatem przyjąć, że zeznaje on niewiarygodnie, gdy twierdzi, że powódka miała najprawdopodobniej zgodę na opuszczenie budynku (...) i udanie się do siedziby Spółki. Dodać należy, że pozwany akcentował w swoich zeznaniach nie to, że powódka opuściła budynek (...), ale to, że nie powiadomiła o tym, że

poczuła się źle i udała do lekarza. I ta okoliczność spowodowała podjęcie o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy. Zdaniem pozwanego powódka powinna bowiem poinformować telefonicznie przełożoną albo sekretariat o udaniu się do lekarza albo przed wizytą, albo po wizycie, by pracodawca wiedział, co się z nią dzieje.

Kończąc rozważania co do zarzutu naruszenia prawa procesowego stwierdzić należy, że zarzut naruszenia przepisu art. 233 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, a co za tym idzie, korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego. Wnoszący apelację może wykazywać jedynie, że Sąd I instancji naruszył ustanowione w tym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów, a naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. To bowiem, że dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego, nie oznacza naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., ponieważ ocena dowodów należy do sądu orzekającego i nawet w sytuacji, w której z dowodu można było wywieść wnioski inne niż przyjęte przez sąd, nie dochodzi do naruszenia tego przepisu. Z tych też względów Sąd Okręgowy uznał zarzut naruszenia ww. przepisu za chybiony.

W świetle dokonanych ustaleń faktycznych nie można przyjąć, że zasadne są zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.

Przede wszystkim – wbrew stanowisku apelującego – Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przypomnieć trzeba, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie tego przepisu jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i w związku z tym winno być stosowane przez pracodawcę z ostrożnością. Podstawowym warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. 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. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza więc do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, a więc wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, I PKN 169/99, OSNP 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 roku, II PK 305/04, M.Pr. 2005/12), a o istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. I tak, jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast nie przewiduje możliwości wystąpienia negatywnego skutku, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci niedbalstwa. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest jednk wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Przez rażące niedbalstwo rozumie się mianowicie niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci decyduje więc zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Prawidłowo także wskazał Sąd Rejonowy, że w świetle powyższego unormowania oraz regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. pracodawca powinien w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazać konkretną i prawdziwą przyczynę rozwiązania umowy w tym trybie. Przyczyna jest konkretna wówczas, gdy pracodawca precyzuje w piśmie na czym polegało naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków i to w sposób ciężki, a prawdziwa wówczas, gdy rzeczywiście istnieje. Brak jednej z tych cech powoduje, że roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy, czy też o odszkodowanie uznać należy za usprawiedliwione.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd I instancji prawidłowo stwierdził, że choć przyczyna podana przez pracodawcę w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę jest przyczyną konkretną, to jest mogącą uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, to jednak jest to przyczyna nieprawdziwa. Skoro bowiem pracodawca w piśmie tym podał, że powodem rozwiązania stosunku pracy jest samowolne opuszczenie miejsca pracy przez powódkę w dniu 31 marca 2014 roku, a ustalenia w sprawie są takie, że

powódka uzyskała zgodę na wyjście z budynku (...) i udanie się do Prezesa Spółki Przedsiębiorstwa (...), (...) i Usług (...), to przyczyna ta rzeczywiście nie zaistniała.

Z ustaleń Sądu wynika także, że powódka po opuszczeniu za zgodą przełożonego miejsca pracy nie dotarła jednak do Prezesa Spółki, ponieważ źle się poczuła. W związku z tym udała się do lekarza i uzyskała zwolnienie lekarskie poświadczające jej niezdolność do pracy już w dniu 31 marca 2014 roku. Stanowisko strony pozwanej, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia było nie tylko samowolne wyjście z (...), ale także nie powiadomienie pracodawcy przez powódkę o tym, że udała się do lekarza i do zakładu pracy nie wróci, nie może zyskać akceptacji Sądu Okręgowego. Prawdłowo bowiem przyjął Sąd Rejonowy, że powód rozwiązania umowy o pracę został określony przez pozwanego w piśmie o rozwiązaniu umowy inaczej, to jest jako samowolne opuszczenie miejsca pracy. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę albo rozwiązaniem umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia czy rozwiązania umowy bez wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 roku, II PK 60/12, LEX 1243025).

Zauważyć również trzeba, co skarżący pomija, że w sytuacji, gdy powódka uzyskała zaświadczenie o niezdolności do pracy, to zgodnie z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2014 roku, poz.1632):

- pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia;

- 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.

Jak ustalono, powódka próbowała dodzwonić się do swojej przełożonej jeszcze w dniu 31 marca 2014 roku, chcąc ją poinformować o tym, że stała się niezdolna do pracy. W związku z tym, że jej się to nie udało w dniu następnym ponownie zadzwoniła do D. P., a gdy ta nie odebrała telefonu, powódka zadzwoniła do sekretariatu i poinformowała o swojej niezdolności do pracy. Wywiązała się zatem z obowiązku i terminu powiadomienia o przyczynie swej nieobecności w pracy, o którym mowa w § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Tyle, że pracodawca już w dniu poprzednim rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Nie można wreszcie pominąć całokształtu okoliczności, które zaistniały w dniu 31 marca 2014 roku i słusznie były one przedmiotem oceny Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy podziela ocenę, iż okoliczności te były nietypowe. Pracodawca przedstawił powódce propozycję rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia z dniem 31 marca 2014 roku i zaproponował pracę nie w Urzędzie, tylko w Spółce podległej Gminie, ale nie przedstawił ani ustnie, ani na piśmie żadnych szczegółów dotyczących proponowanej pracy. Takich szczegółów nie przedstawił także Prezes Spółki podczas rozmowy telefonicznej z powódką. Co więcej, przyczyną propozycji przedstawionej powódce, jak wyjaśnił pozwany oraz, co wynika z zeznań świadka D. P. było to, że nowo wybrany Przewodniczący Rady Gminy zażyczył sobie współpracy z inną osobą, a nie z powódką. Dodatkowo pracodawca wymagał, by powódka decyzję tak istotną, jak zmiana pracodawcy, miejsca pracy, warunków pracy itd. podjęła tego samego dnia. Należy zatem zgodzić się z konstatacją Sądu Rejonowego, że pracodawca wymagał od powódki lojalności i zachowania zgodnie ze standardami obowiązującymi pracownika samorządowego, podczas gdy sam nie tylko, że żądał od powódki podjęcia decyzji co do

rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron natychmiast, bo w tym samym dniu, to jeszcze nie przedstawiając nowych warunków zatrudnienia, i wymagając, by to powódka sama te warunki ustaliła z Prezesem Spółki.

Niezasadny jest także zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów art. 24 ust. 1 i 2 pkt 2 i 6 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz.U. z 2014r., poz. 1202). poprzez jego niezastosowanie, a tym samym przyjęcie, iż zachowanie powódki nie naruszyło podstawowych obowiązków spoczywających na pracowniku będącym urzędnikiem.

Przepis art. 24 ust. 1 tej ustawy stanowi, że do podstawowych obowiązków pracownika samorządowego należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli. Zaś w art. 24 ust. 2 pkt 2 i pkt 6 postanowiono, że do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie oraz zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim. Tymczasem na uzasadnienie analizowanego zarzutu skarżący po raz kolejny porusza kwestię tego, że powódka opuściła miejsce pracy bez zezwolenia, że nie odbierała telefonów, a po wizycie u lekarza nie zadzwoniła do osoby, która ja zastępuje, by przekazać obowiązki. Dalej zaś podnosi, że powódka będąc na zwolnieniu lekarskim nie przekazała kluczy do biurka i rozpoczętego protokołu z posiedzenia Rady Gminy oraz nie poinformowała, gdzie znajduje się nagranie z tego posiedzenia. Tymczasem, z ustaleń Sądu Rejonowego, które Sąd Okręgowy podziela, wynika, że powódka nie opuściła miejsca pracy samowolnie. I to, mając na uwadze przyczynę rozwiązania umowy o pracę, podlegało badaniu przez Sąd na podstawie zaferowanych przez strony dowodów, a nie to, jak postępowała powódka nie „na zwolnieniu lekarskim”, jak to twierdzi pozwany, ale po rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Niezasadny jest wreszcie zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., poprzez przyjęcie, iż nie zachodzą przesłanki do odmowy przywrócenia powódki do pracy. Zgodnie z treścią art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku orzeka o odszkodowaniu. Zamieszczając w Kodeksie pracy przytoczoną normę prawną ustawodawca założył, że mogą wystąpić takie sytuacje faktyczne, które wymagają odstąpienia od zasady wyboru roszczenia przez pracownika, a skoro tak, to obowiązkiem sądu pracy jest rozważenie potrzeby jej zastosowania, zwłaszcza w sytuacji, gdy w toku postępowania zgłaszany jest tego rodzaju wniosek lub dokonane w sprawie dotychczas ustalenia faktyczne wskazują na niemożliwość lub niecelowość uwzględnienia roszczenia zgłoszonego przez powoda. Podkreślić trzeba, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe następuje zgodnie z zasadą kontradyktoryjności. Sąd pracy nie ma więc obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 roku, II PK 69/09).

W apelacji podniesiono, że nie jest możliwe przywrócenie powódki do pracy z uwagi na to, że w Urzędzie zaszły zmiany organizacyjne. Jednakże na tę okoliczność strona pozwana nie zgłosiła żadnych wniosków dowodowych. Należy zauważyć, że w odpowiedzi na pozew pozwany stwierdził, że zmiany organizacyjne, które zaszły w Urzędzie, polegają na tym, że stanowisko powódki, to jest obsługa Rady Gminy, zostało obsadzone przez inną osobę. Potwierdził to Wójt Gminy K. Ł. w swoich zeznaniach (k. 57 w zw. z k. 35). Na rozprawie w dniu 25 września 2014 roku, a więc po 6 miesiącach od rozwiązania umowy o pracę z powódką, stwierdził wyraźnie, że przyczyną propozycji złożonej powódce, że nowo wybrany Przewodniczący Rady Gminy zażyczył sobie współpracy z inną osobą, a nie z powódką. Nie mówił o tym, że od dnia 1 kwietnia 2014 roku stanowisko powódki jest zlikwidowane. Wprawdzie w treści art. 45 § 2 k.p. nie została sprecyzowana podstawa ustalenia, że przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, jednakże nie może budzić wątpliwości, że chodzi tu o taki szczególny stan stosunków, który uzasadnia odstąpienie od przyznania pracownikowi tego, co mu się prawnie należy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998r, IPKN 566/07 (OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 166). Okoliczność, iż na miejsce pracownika, który odwołuje się do sądu od dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, czy też rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zatrudniona została inna osoba, nie może usprawiedliwiać zastosowania art. 45 § 2 k.p. W sytuacji

bowiem zaaprobowania takiego postępowania, pracodawca każdorazowo miałby możliwość uniknięcia przywrócenia do pracy pracownika, który został zwolniony z pracy niezasadnie, czy niezgodnie z przepisami prawa.

Na rozprawie w dniu 25 listopada 2014 roku pozwany stwierdził natomiast, że stanowisko powódki zostało połączone z innym stanowiskiem. Pełnomocnik pozwanego nie zgłosiła jednak w toku postępowania pierwszoinstancyjnego żadnych wniosków dowodowych na ww. okoliczność. Tym samym zarzut, że Sąd Rejonowy „nie dostrzegł” tej okoliczności pozbawiony jest podstaw. To bowiem strona ma przedstawiać wnioski dowodowe dla wykazania swych twierdzeń. Co więcej, strona pozwana nie zgłosiła takich wniosków także w postępowaniu apelacyjnym. Wprawdzie pełnomocnik pozwanego załączyła do apelacji regulaminy organizacyjne, ale nie wniosła o dopuszczenie dowodu z tych dokumentów. Stwierdziła jedynie, że załącza je „dla porządku”, bo regulaminy te stanowią ogólnie dostępne dokumenty.

Wreszcie odnieść się należy do załączonych do apelacji wydruków ze strony F.. Pełnomocnik pozwanego twierdzi, że komentarze zamieszczane na tej stronie przez powódkę są pełne roszczeń i drwiny. Sąd Okręgowy takiej oceny nie podziela. Te komentarze to: „kiedy jest dobrze, to wszyscy o Tobie pamiętają. Gdy jest źle to tylko nielicznie zapytają, jak się czujesz”, „Oby tak dalej”, „Dziś miałam bardzo dobry dzień i dobre wiadomości. Oby tak szło dalej, a będzie super”, „1 : 0 dla mnie po dzisiejszym starciu, następna runda 22.11.2014”, „(...) Dziękuję wszystkim tym, którzy od początku we mnie wierzyli i tym początkowym niedowiarkom (...)”. Wpisy te rzeczywiście zamieszczane były przez powódkę w toku procesu. Nie ma w nim jednak drwin, jak to twierdzi pozwany. Powódka dzieli się jedynie swoimi przemyśleniami, czy radością z przebiegu procesu. Te wpisy absolutnie nie świadczą o niegodnym zachowaniu powódki i braku szacunku dla pracodawcy.

Z powyższych względów, na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono jak w punkcie „1” sentencji.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2013r., poz. 461 ze zm.).