

Sygn. akt VII P 31/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2021 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Elżbieta Jurek, Elżbieta Rynkowska
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2021 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa M. Z.

przeciwko P. w Ż.

o przywrócenie do pracy

- zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 18.525,00 (osiemnaście tysięcy pięćset dwadzieścia pięć) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
- wyroкови w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.175,00 (sześć tysięcy sto siedemdziesiąt pięć) złotych;
- oddala powództwo o przywrócenie do pracy;
- zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 886,04 (osiemset osiemdziesiąt sześć 04/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Elżbieta Jurek Sędzia Katarzyna Błażejowska Elżbieta Rynkowska

Sygn. akt VII P 31/20

UZASADNIENIE

Powódka M. Z. wniosła pozew przeciwko P. w Ż. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez prac oraz zasądzenie kosztów według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, iż rozwiązał z nią umowę Starosta, co stanowiło naruszenie przepisów prawa dotyczących rozwiązywania umów o pracę, bo zostało dokonane przez podmiot nieuprawniony. Nadto uzasadnienie rozwiązania umowy nie znajduje oparcia w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i jest wynikiem arbitralnych ocen i uprzedzeń. Jako dyrektor powódka nie posiadała nigdy przełożonego. Starosta nie mógł wydać powódce polecenia służbowego w zakresie jej wyłącznych kompetencji wynikających z przepisów. Nadto zawarte w rozwiązaniu umowy zarzuty wobec powódki są niezasadne i w kontekście art.52 § 2 kp przedawnione. Jeżeli chodzi o wezwanie do Prokuratury,

to powódka zgodnie z obowiązkiem wynikającym z kpk stawiała się na to wezwanie. Powódka zostawiła w kadrach (...) w T. kserokopię wezwania do Prokuratury. Nie mogła powódka skontaktować się z sekretarzem powiatu w tej sprawie, bo nie odbierała telefonu. Następnego dnia potwierdzenie pobytu w Prokuraturze powódka przekazała kadrowej w (...) T., aby zostało ono dołączone do listy obecności. Przesłuchanie odbywało się w I. odległym od T. kilkadziesiąt km, w kontekście braku bezpośredniego połączenia środkami komunikacji publicznej, powódka nie była w stanie dotrzeć do miejsca pracy przed wyznaczonymi godzinami pracy. W skutek nieświadczenia pracy przez powódkę w (...) w T. żadna jednostka organizacyjna nie powinna ponieść negatywnych konsekwencji finansowych (zwolnienie ze świadczenia pracy zgodnie z przepisami prawa jest nieodpłatne ewentualnie refundowane przez Prokuraturę). Ponieważ powódka wiedziała, że za ten czas nie przysługuje jej wynagrodzenie, a jej obowiązkiem było potwierdzenie pobytu w Prokuraturze uznała, że pozostawiona informacja w miejscu faktycznie wykonywanej pracy jest wystarczająca, a z całą pewnością nie godzi w interes finansowy powiatu. Co do zarzutów łamania procedury ochrony danych osobowych powódka wskazała, iż wiedza na ten temat była dostępna u Starosty od 20 maja 2019r. powódka powołała się na str.24 dokumentu „sprawozdanie z zadania zapewniającego”. Nadto postępowanie karne toczące się w sprawie w Prokuraturze w I. zostało umorzone. Co do zarzutu odniesienia się w terminie do dokumentu „Sprawozdanie z zadania zapewniającego” powódka zwróciła uwagę na swoją usprawiedliwioną nieobecność pracy w tamtym okresie. Zarzut ten jest o tyle naciągany, iż starosta w swoim piśmie z dnia 30.10.2019r. wyznaczył nowy termin, który został dochowany. Przedmiotowy dokument jest bardzo obszerny i wymagał szczegółowej analizy. W dniu 25.10.2019r. zakończyło się leczenie powódki i 29.10.2019r. stawiała się w Medycynie Pracy i po uzyskaniu potwierdzenia zdolności do pracy w wyznaczonym terminie wypełniła zadość oczekiwanym od niej zadaniu. Zarzut dotyczący wykorzystywaniu telefonu służbowego jest niezrozumiały, albowiem powódka nie pojmuje naganności swojego zachowania. W tytule zawarte umowy (...) w Ż. opłaca identycznie kwotowo abonament niezależnie od liczby połączeń krajowych. Pracodawca nie poniósł z tytułu używania przez powódkę telefonu służbowego jakichkolwiek dodatkowych kosztów. Telefon od szeregu lat w tym w trakcie jej nieobecności w pracy służył powódce do rozmów służbowych i prywatnych i nigdy nie zgłaszano uwag. Nadto również w tym przypadku upłynął termin wskazany w art.52§ 2 kp.

Zarzut „złej organizacji pracy a zarazem brakiem oczekiwanej przez pracodawcę dbałości...” można ewentualnie rozpatrywać przy zwykłym wypowiedzeniu, lecz nie w kontekście art.52§ 2 kp.

Zarzut nieudzielenia pomocy w poszukiwaniu osób do pomocy przy sprawowaniu opieki nad dziećmi w R. (...) w B. jest bałamutny. Powódka dołożyła wszelkich starań, aby pomóc staroście w poszukiwaniu odpowiednich osób do pomocy w wychowaniu dzieci i jednocześnie takich, których zaakceptuje małżeństwo prowadzące ten dom. Zarzut wydania niewłaściwych upoważnień do kontroli jest kontrowersyjny. To zarząd powiatu wydaje upoważnienia do kontroli nad organizatorami rodzinnej pieczy zastępczej i in. Powódka uważa, że jej błąd był wtórny do błędu zarządu powiatu wydającego 12.03.2015r. uchwałę nr (...).

Wiele zarzutów w piśmie Starosty rozwiązujących z powódką umowę o pracę jest niedoprecyzowanych np. co do terminów konkretnych naruszeń. Dotyczy to choćby dni, kiedy powódka dopuściła się rzekomego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci wcześniejszego wyjścia z pracy. Powoływanie się na notatkę służbową wicestarosty miało tylko za zadanie utrudnić ewentualną obronę powódki, która nigdy z tym dokumentem nie została zapoznana.

W odpowiedzi na pozew P. w Ż. wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło na podstawie uchwały podjętej przez uprawniony do tego podmiot tj. zarząd powiatu w Ż., zgodnie z wymogami formalnoprawnymi, w której to uchwale została określona przyczyna rozwiązania umowy o pracę w trybie art.52§1 kp. Powyższe przemawia za przyjęciem, że rozwiązanie umowy spełnia wymogi formalne zaś podana przyczyna była jasna, konkretna i rzeczywista. Co więcej uzasadnienie uchwały oraz oświadczenie będące załącznikiem do protokołu stanowiło szerokie uzasadnienie doprecyzowujące przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z art.32 ust.1 i ust.2 pkt 5 ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym zarząd powiatu wykonuje uchwały rady powiatu i zadania powiatu określone przepisami prawa, a do zadań zarządu powiatu należy w szczególności: zatrudnianie i zwalnianie kierowników jednostek organizacyjnych powiatu. Na posiedzeniu zarządu z dnia 30 grudnia 2019r. jednogłośnie została podjęta uchwała nr 118/2019 o rozwiązaniu stosunku pracy z Dyrektorem P. w Ż.. Powyższą uchwałę podjął jednogłośnie zarząd powiatu składający się z pięciu osób, którego przewodniczącym jest Starosta (...). Na podstawie uchwały nr (...) Rady Powiatu w Ż. z dnia 21 września 2018r. zmieniającej uchwałę w sprawie uchwalenia statutu Powiatu (...) § 65 ust 3 uchwały podpisuje tylko i wyłącznie przewodniczący posiedzenia, którym był w dniu 30 grudnia 2019r. przewodniczący zarządu Starosta (...).

Jak wynika z protokołu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia zostało odczytane zebraniem, a następnie podpisane po akceptacji zarządu przez przewodniczącego zarządu. Następnie powódka uczestniczyła w posiedzeniu zarządu, gdzie została poinformowana o przyczynach rozwiązania z nią stosunku pracy. Zatem zostały spełnione warunki formalnoprawne. Zgodnie z przewidzianym trybem uchwała wraz z uzasadnieniem została opublikowana w (...). Fakt, iż powódka nie chciała do końca wysłuchać argumentacji członków zarządu nie może przemawiać na jej niekorzyść zgodnie z przyjętą linią orzecniczą. Strona pozwana wskazała, iż Starosta (...) w trakcie kilkunastu posiedzeń Zarządu Powiatu wielokrotnie osobiście zwracał uwagę na nieprawidłowości w zarządzaniu przez powódkę jednostką organizacyjną. Odzwierciedleniem tego są protokoły z posiedzeń Zarządu Powiatu.

Przyczyna stanowiąca podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w winy pracownika w niniejszej sprawie zdaniem pozwanego charakteryzuje się konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym doprecyzowaniem. Pozwany odniósł się do nieprawdziwych jego zdaniem twierdzeń zawartych w pozwie. „Jako dyrektor samodzielnej powiatowej jednostki organizacyjnej powódka nie posiadała nigdy przełożonego”. Pozwany wskazał, iż wprost z ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym można odczytać art.35 Regulamin organizacyjny. Starosta, jako kierownik starostwa oraz zwierzchnik służbowy. Starosta jest kierownikiem starostwa powiatowego oraz zwierzchnikiem służbowym pracowników starostwa i kierownikami jednostek organizacyjnych powiatu oraz zwierzchnikiem powiatowych służb, inspekcji i straży. Co więcej z „Zakresu obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień M. Z.” wynika, że bezpośrednim przełożonym jest Starosta (...).

„Dotychczas wojewoda nie podważał legalności działań powódki w kontekście wypełniania zadań z zakresu wspierania rodziny i pieczy zastępczej”. W wydanym przez Wojewodę (...) wystąpieniu pokontrolnym z dnia 29 czerwca 2018r. wydano aż 12 zaleceń pokontrolnych, co stanowczo zaprzecza twierdzeniom powódki.

Powódka notorycznie podważała decyzje przełożonego tym samym przekraczała granice dozwolonej krytyki m.in. przez nieudostępnienie pomieszczenia na spotkania rodziców z dziećmi. Sąd Rejonowy w Żninie wnioskował bezpośrednio do Dyrektora (...) w Ż. o pomoc w spotkaniach zwaśnionych rodzin. Pomimo tego powódka nie wyraziła zgody, a wręcz stanowczo odmówiła współpracy z sądem w tym zakresie, Skutkiem tego zostało wystosowane pismo do Starosty (...) celem podjęcia szybkiej interwencji, co Starosta niezwłocznie uczynił. Pomimo próśb, wniosków i szerokiej argumentacji nie było chęci współpracy ze strony powódki, co wygenerowało konflikt pomiędzy Sądem Rejonowym w Ż. (...)a (...) w Ż., a tym samym spowodowało utratę zaufania do Dyrektora placówki.

W odniesieniu do stawienia powódki w Prokuraturze Rejonowej w I.oddalonej o około 57 km od miejsca pracy powódki (...) w T., pozwany nie kwestionuje zasadności i konieczności obowiązkowego stawienia, jakie wynika z art.177§1 kk, jednakże nie może zostać obojętny na nieprawdziwe twierdzenie zawarte w odwołaniu powódki. Z oświadczenia powódki wynika, że stawiała się ona na godzinę 9.00 w dniu 29 listopada 2019r. w siedzibie prokuratury, a do gabinetu prokuratora weszła przed 10.00, a przesłuchanie trwało ok.2 godzin. Z dokumentu wydanego na polecenie (...) przez prokuraturę w sposób niebudzący żadnych wątpliwości wskazano, że przesłuchanie trwało od godziny 8.53 do godziny 10.11 Godziny pracy powódki wynikające z Regulaminu Pracy (...) w Ż. to 7.30-15.30. Analizując w sposób celowy wprowadza w błąd sąd podając nieprawdę, a powrót do miejsca wykonywania pracy był niezbędny, a także możliwy do zrealizowania w ciągu 5,5 h. Przez wszystkie lata pracy powódki pracodawca doskonale wiedział, że

poruszała się ona samochodem osobowym, a nie jak twierdzi środkami komunikacji publicznej i nie wie, dlaczego w tym wypadku miałyby być inaczej.

Pozwany wskazał, iż powódka nie wspomina w pozwie o samowolnym opuszczeniu miejsca wykonywania pracy w dniu 25.11.2019r. o godzinie 14.00 poprzez „wyjście prywatne” – o czym pracodawca dowiedział się dopiero w grudniu. Jak również odnosząc się do nieprzestrzegania godzin pracy, bagatelizuje to tłumacząc niesubordynację „optymalizacją nałożonych na nią obowiązków”. W kontekście czasookresu wynikającego z art. 52§ 2 kp należy ocenić moment uzyskania wiedzy o samowolnym opuszczeniu miejsca pracy, udanie się do prokuratury i niepoinformowanie o tym fakcie pracodawcy, a także kontrola czasu pracy przeprowadzona na polecenie Starosty (...) w dniu 16 grudnia 2019r., która wykazała lekceważący stosunek do powierzonych zadań, wskazują na zachowanie ustawowego miesiąca wynikającego z art.52§ 2 kp. Odnosząc się do przytoczonych okoliczności, które składają się na tzw. czyn ciągły, od pierwszego dnia spełnienia się przesłanek z art.52 kp otwiera się termin do rozwiązania umowy, a także następne zdarzenie w ciągu zwartych w czasie i jednorodnych zachowań pracownika, powoduje ponownie rozpoczęcie jego biegu. W dniach 7-9.08.2019r. odbył się instruktaż stanowiskowy w dziedzinie BHP, który przeprowadziła dla powódki Sekretarz Powiatu. W trakcie szkolenia uzgodniono, że godziny pracy powódki w (...) w T.nie ulegną zmianie, pomimo propozycji ze strony Sekretarza na godziny pracy administracji (...) w T.. Używanie telefonu służbowego świadczy, iż korzystanie przez powódkę w okresie od 1 marca 2019r, do 1 kwietnia 2019r. ze zwolnienia lekarskiego odbyło się niezgodnie z jego przeznaczeniem, ponieważ w tym czasie kontaktując się z placówkami podległymi (...), pomimo wyznaczenia innej osoby pełniącej funkcję Dyrektora (...) wydawała im polecenia oraz instrukcje do działania. Ilość godzin ponad (...) min w jednym miesiącu) świadcząca o dużej aktywności zawodowej w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim zaprzecza twierdzeniom powódki, że były to rozmowy prywatne, gdyż, jako osoba będąca na stanowisku nadzrędnym nie powinna w czasie zwolnienia wchodzić w kompetencje p.o. Dyrektora (...) i rozmawiać z Dyrektorami (...) czy P. Opiekuńczo-Wychowawczych, a których numery w przeważającej części widnieją na bilingach. Odnosząc się do zarzutu braku odniesienia się w terminie do dokumentu : „Sprawozdanie z zadania zapewnającego” z dnia 20 maja 2019r. pozwany podał, iż powódka nie mogła udzielić żądanych informacja w terminie bo była na zwolnieniu lekarskim ale mogła w tym czasie udzielić obszernego wywiadu dla gazety lokalnej P. na temat pieczy zastępczej. Pozwany wskazał, iż nie jest prawdą, iż na powódkę nigdy nie wpłynęła żadna skarga, gdyż poza telefonicznymi taka pisemna wpłynęła w lipcu 2017r. Łamanie procedur ochrony danych osobowych i przekraczanie uprawnień skutkowało przyznaniem powódce oceny negatywnej. Pozwany potwierdził, iż Prokuratura Rejonowa w I.umorzyła postępowanie z uwagi na znikomą społeczną szkodliwość czynu. Wskazał również, iż siedmiokrotnie powódce nie przyznano premii każdorazowo z przyczyn takich jak nierzetelne wykonywanie powierzonych zadań. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku powódki, jako pracownika do powierzonych obowiązków, co spowodowało utratę zaufania pracodawcy.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka była zatrudniona w P. w Ż. od 1 lutego 1999r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, jako dyrektor. Od jakiegoś czasu przynajmniej od 2018r. współpraca powódki ze Starostą (...) i całym Zarządem Powiatu (...) układała się źle. Powódka nie potrafiła również w prawidłowy sposób współpracować z innymi organami w zakresie zadań statutowych kierowanej przez nią jednostki w tym z Sądem Rejonowym w Żninie. Prezes Sądu Rejonowego w Żninie zwracał się do powódki z prośbą o udostępnienie pokoju w (...) w celu umożliwienia spotkań rodziców z dziećmi w sprawach, w których zostały wyznaczone przez Sąd kontakty w związku ze złożonymi wnioskami o uregulowanie kontaktów z dziećmi. Pisma nie odniosły oczekiwanego skutku. Powódka poinformowała Prezesa Sądu, że nie ma żadnych możliwości spotkania się tych osób na terenie (...). W końcu Prezes Sądu zwrócił się bezpośrednio do Starosty (...) z tą prośbą i opisał postawę powódki. Podczas posiedzeń Zarządu Powiatu w Ż. często były omawiane sprawy związane z funkcjonowaniem pieczy zastępczej w Powiecie. Podczas tych posiedzeń wskazywano powódce obecnej na nich na nieprawidłowości w jej działaniu. Pomimo tych uwag powódka nie podejmowała działań mających je wyeliminować. Powódka podważała decyzje Starosty (...). Taka sytuacja spowodowała brak możliwości dalszej współpracy z powódką na dotychczas zajmowanym przez nią stanowisku. W lutym 2018r. powódce nie przyznano premii z powodu nieprzestrzegania obowiązków, za miesiąc kwiecień

2018r. w związku z nierzetelnie przygotowaną opinią dotyczącą wniosku Rodzinnego Domu Dziecka w B. w sprawie zatrudnienia dodatkowych dwóch osób, za miesiąc maj 2018r. z powodu nierzetelnie przygotowanej opinii dotyczącej dofinansowania letniego wypoczynku wychowanków P. Opiekuńczo-Wychowawczej typu Rodzinnego w G., za miesiąc listopad 2018r. za nierzetelne wykonywanie powierzonych zadań polegające na nieustosunkowaniu się do złożonych pozwów o wypłatę zaległych nadgodzin, o co Starosta (...) prosił w piśmie z dnia 02.11.2018r., za styczeń 2019r. za nieskuteczne działania w zakresie pieczy zastępczej, za luty 2019r., czego przyczyną był brak podjęcia jakiegokolwiek współpracy, o którą wnioskował Prezes Sądu Rejonowego w Ż., w zakresie umożliwienia spotkań rodziców z dziećmi w sprawach wskazanych przez Sąd oraz brak skutecznych rozwiązań w zakresie pieczy zastępczej. W wydanym przez Wojewodę (...) wystąpieniu pokontrolnym z dnia 29 czerwca 2018r. wydano aż 12 zaleceń pokontrolnych odnośnie kierowanej przez powódkę placówki.

Dowód: wystąpienie pokontrolne k.81-93, pismo Prezesa Sądu Rejonowego w Ż.k.97, protokoły posiedzenia Zarządu Powiatu w Ż. k.98-107, 62- 69, informacje o nieprzyznaniu premii k.118- 122, zeznania świadków Z. J. k.248-251, A. H. k.251-255.

Pismem z dnia 28 lutego 2019r. powierzono powódce wykonywanie innej pracy na podstawie art. 21 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych. Powierzono powódce na okres od dnia 1 marca 2019r. do 31 maja 2019r. wykonywanie pracy na stanowisku pracownika socjalnego. Miejscem wykonywania pracy był Dom Pomocy Społecznej w T.. Od następnego dnia od 1 marca 2019r. powódka poszła na zwolnienie lekarskie, na którym przebywała do 2 sierpnia 2019r. W czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim powódka używała telefonu służbowego. Pismem z dnia 5 sierpnia 2019r. powierzono powódce wykonywanie innej pracy na podstawie art. 21 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych. Powierzono powódce na okres od dnia 5 sierpnia 2019r. do 2 listopada 2019r. wykonywanie pracy na stanowisku pracownika socjalnego. Miejscem wykonywania pracy był (...) w T.. Powódce jednocześnie cofnięto w okresie powierzenia dotychczasowy zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień. W tym okresie nie obowiązywała powódkę również umowa na używanie samochodu osobowego. Powódka przeszła szkolenie i instruktaż stanowiskowy od 7 do 9 sierpnia 2019r. W dniu 30 października 2019r. Starosta (...) wydał negatywną opinię dotyczącą wykonywania obowiązków przez powódkę. Pismem z dnia 30 października 2019r. po raz kolejny powierzono powódce wykonywanie innej pracy na podstawie art. 21 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych. Powierzono powódce na okres do dnia 22 grudnia 2019r. wykonywanie pracy na stanowisku pracownika socjalnego. Miejscem wykonywania pracy był Dom Pomocy Społecznej w T..

Dowód: akta osobowe powódki

Powódka otrzymała od Starosty (...) polecenie na piśmie (...).074.134.2019 z dnia 21 sierpnia 2019r. odniesienia się do zaleceń przedstawionych przez audytora wewnętrznego tj. zajęcia stanowiska w sprawie „Sprawozdania z zadania zapewniającego” z dnia 20 maja 2019r. Następnie pismem z 30 października 2019r. (...).074.134.2019 Starosta z uwagi na usprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy wyznaczył jej nowy termin udzielenia odpowiedzi do 15 listopada 2019r. Powódka wykonała w tym czasie wyznaczone jej zadanie.

Dowód: bezsporne, pismo z 30.10.2019r. k12

W dniu 16 października 2019r. do Prokuratury Rejonowej w I.wpłynęło zawiadomienie Starosty (...) dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa przez powódkę polegającego na wydaniu polecenia udostępnienia danych osobowych znajdujących się w zbiorach centrum, pomimo niewyrażenia zgody na ich przetwarzanie przez zainteresowane osoby. W dniu 10 grudnia 2019r. Prokuratura Rejonowa w Inowrocławiu umorzyła śledztwo z tej sprawie.

Dowód : postanowienie o umorzeniu postępowania k.35-37.

Powódka generowała konflikt swoją postawą. Zwracała się w sposób lekceważący w stosunku do Starosty, Wicestarosty i p.o.Dyrektora (...) W..

Dowód: notatka k.113,114, zeznania świadków Z. J. k.248-251, A. H. k.251-255, przesłuchanie W. W. (2) k.258-259.

Godziny pracy powódki wynikające z Regulaminu Pracy (...) w Ż. to 7:30-15:30. Godziny pracy administracji (...) w T. to 7:00-15:00. Powódka po powierzeniu jej pracy na stanowisku pracownika socjalnego w T. dostosowała się do tych godzin i świadczyła pracę w godzinach pracy administracji (...), tym bardziej, że po 15:00 pomieszczenia administracji były zamykane.

Dowód: zeznana świadka M. S. k.255-256.

Powódka w dniu 25 listopada 2019r. wyszła szybciej z pracy o godzinie 14.00 i wpisała ten fakt na liście obecności.

Dowód: bezsporne, lista obecności za listopad 2019r. k.110.

W dniu 29 listopada 2019r. powódka była przesłuchiwana w Prokuraturze Rejonowej w I.w charakterze świadka w godzinach od 8:53 do 10:11. Po przesłuchaniu nie wróciła do pracy. O fakcie wezwania do Prokuratury powódka nie poinformowała przełożonego, pozostawiła kserokopię wezwania w administracji (...).

Dowód: pismo z Prokuratury k.108, bezsporne, przesłuchanie powódki k.256.

Na posiedzeniu zarządu z dnia 30 grudnia 2019r. jednogłośnie została podjęta uchwała nr 118/2019 o rozwiązaniu stosunku pracy z Dyrektorem P. w Ż.. Powyższą uchwałę podjął jednogłośnie Zarząd powiatu składający się z pięciu osób, którego przewodniczącym jest Starosta (...). Na podstawie uchwały nr (...) Rady Powiatu w Ż. z dnia 21 września 2018r. zmieniającej uchwałę w sprawie uchwalenia statutu Powiatu (...) § 65 ust 3 uchwały podpisuje tylko i wyłącznie przewodniczący posiedzenia, którym był w dniu 30 grudnia 2019r. przewodniczący zarządu Starosta (...). Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia zostało odczytane zebranim, a następnie podpisane po akceptacji zarządu przez przewodniczącego zarządu. Następnie powódka uczestniczyła w posiedzeniu zarządu, gdzie została poinformowana o przyczynach rozwiązania z nią stosunku pracy. Uchwała wraz z uzasadnieniem została opublikowana w (...).

Dowód: uchwała nr 118/2019 k.20-21, protokół nr (...) z posiedzenia Zarządu Powiatu w Ż. k.62-70, uchwała nr (...) Rady Powiatu w Ż. z 21.09.2018r. k.78-80

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 12 sierpnia 2020r. w sprawie o sygnaturze II SA/Bd 249/20 stwierdził nieważność uchwały nr 118/2019 z dnia 30 grudnia 2019r.

Dowód: wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego z dnia 12.08.2020r. sygn.akt II SA/Bd 249/20 k.200-213.

Powódce wręczono rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 30 grudnia 2019r. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającą na:

1. nienależytem wykonywaniu obowiązków pracowniczych;
2. notorycznym naruszaniu Regulaminu Pracy (...) w Ż. z dnia 10.12.2018r. w szczególności rozdziału II §2 ust. 1 pkt 4, rozdziału III §6 pkt 8, rozdziału III §6 pkt 9 i 10 poprzez:
 - a) niepoinformowanie bezpośredniego przełożonego o wyjściu na przesłuchanie w Prokuraturze Rejonowej w I.w dniu 29.11.2019r. na godzinę 9.00, a tym samym samowolne opuszczenie miejsca wykonywania pracy oraz pomimo zakończonych czynności w Prokuraturze nieświadczenie pracy w dalszym ciągu tego dnia (notatka służbowa z dnia 9.12.2019r. p.o.Dyrektora (...) W.);
 - b) samowolną zmianę godzin czasu pracy, o czym świadczą listy obecności z miejsca wykonywania pracy;
 - c) nieprzestrzeganie czasu pracy określonego wyżej wymienionym Regulaminem;

d) samowolne opuszczenie miejsca wykonywania pracy w dniu 25.11.2019r. o godzinie 14.00 bez zgody i wiedzy bezpośredniego przełożonego oraz bez poinformowania go o tym fakcie;

e) samowolne opuszczenie miejsca wykonywania pracy, o czym świadczy notatka służbowa z dnia 16 grudnia 2019r. sporządzona przez W. A. H., przez okres kilkunastu dni poprzedzających wizytę kontrolną;

3. notorycznym podważaniu decyzji przełożonego, przekraczającym granice dozwolonej, konstruktywnej krytyki, m.in. poprzez nieudostępnienie pomieszczenia na spotkania rodziców z dziećmi pomimo wniosku przez Sąd Rejonowy w (...);

4. łamaniu procedury ochrony danych osobowych – wydawanie pracownikom poleceń służbowych przekazania danych osobowych znajdujących się w zbiorach jednostki, pomimo niewyrażenia zgody na ich przetwarzanie przez zainteresowane osoby;

5. niewykonywaniu poleceń służbowych w określonym czasie, opieszałość w działaniach i brak inicjatywy pomimo zajmowanego kierowniczego stanowiska, n. zajęcie stanowiska w sprawie „Sprawozdanie z zadania zapewnającego” z dnia 20 maja 2019r., które otrzymała powódka pismem (...) 074.134.2019 z dnia 21.08.2019r. z poleceniem odniesienia się do zaleceń przedstawionych przez audytora wewnętrznego, ustosunkowała się powódka dopiero w dniu 15.11.2019r. (po upływie ponad 2,5 miesiąca);

6. wykorzystywanie telefonu służbowego pomimo przebywania na długotrwałym zwolnieniu lekarskim (w okresie od dnia 01.03.2019r. do dnia 24.05.2019r.);

7. złej organizacji pracy, a zarazem brakiem oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w powierzonych zadaniach, czego wyraz dał pracodawca oceniając wykonywanie przez powódkę obowiązków na poziomie niezadowolającym. W dniu 30.10.2019r. powódka otrzymała okresową ocenę negatywną;

8. niewypełnianiu obowiązków pracowniczych, w szczególności nieudzieleniu pomocy w poszukiwaniu osób do pomocy przy sprawowaniu opieki nad dziećmi i przy pracach gospodarskich w (...) w B., co było poleceniem służbowym pracodawcy;

9. wspieraniu działań generujących konflikt pomiędzy placówkami nadzorowanymi przez (...), a zarządkiem Powiatu w Ż.;

10. niewypełnianiu obowiązków wynikających z art.182 ustawy z dnia 9 czerwca 2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej- pismo (...) 074.4.2019 z dnia 8 stycznia 2019r. oraz wypowiedź powódki w dniu 13 lutego 2019r. na posiedzeniu Komisji (...), Polityki Społecznej i (...) Rady Powiatu w Ż., kiedy zwróciła powódka uwagę na problemy z pieczą zastępczą stwierdzając, że „nie jest to problem (...), a raczej Powiatu”. Wyżej wymienione kwestie świadczą o lekceważącym stosunku powódki do powierzonych zadań na stanowisku kierowniczym. W dniu wręczenia powódce rozwiązania umowy o pracę była w wieku przedemerytalnym.

Dowód: akta osobowe

Powódka nie chce już pełnić dotychczasowej funkcji dyrektora (...), jest osobą schorowaną z uprawnieniami emerytalnymi, które nabyła w trakcie trwania postępowania sądowego. Celem powództwa o przywrócenie do pracy jest uzyskanie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy i uzyskanie sześciomiesięcznej odprawy emerytalnej. W przypadku przywrócenia do pracy powódka zamierza wypowiedzieć umowę i odejść na emeryturę.

Dowód: oświadczenie pełnomocnika powódki 00:55 minuta rozprawy z dnia 18.01.2021r.

Sąd zważył, co następuje:

Sąd oparł stan faktyczny co do zasady na dokumentach dołączonych do akt sprawy, których autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron. Zeznania świadków Z. J. i A. H. należy ocenić, jako wiarygodne, ponieważ znajdują odzwierciedlenie w dokumentacji dołączonej do akt sprawy. Kwestia oceny dokonanej przez świadków postępowania powódki pod kątem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest odmienna od oceny dokonanej przez Sąd, o czym mowa w dalszej części uzasadnienia. Powódka w czasie swojego przesłuchania potwierdziła zarzuty z rozwiązania umowy o pracę, które Sąd badał tj. samowolne opuszczenie pracy, zmianę godzin pracy i niepowiadomienie przełożonego o przesłuchaniu w Prokuraturze i fakt, iż nie wróciła po przesłuchaniu do pracy. Natomiast twierdzenie powódki, iż nie jest z nikim w konflikcie w miejscu zatrudnienia stoi w sprzeczności z całym materiałem dowodowym zebrany w sprawie. To właśnie konflikt był przyczyną tego, że pracodawca najpierw przesunął powódkę na inne stanowisko i w końcu ją zwolnił nie widząc możliwości dalszej współpracy.

Nie budzi wątpliwości, iż postępowanie powódki uniemożliwiało jej dalsze zatrudnienie. Jednak z uwagi na jej wiek ochronny przed emeryturą pozwany nie miał możliwości dokonania zwykłego wypowiedzenia umowy o pracę i wręczył powódce rozwiązanie umowy w trybie art.52 kp, które co do zasady jest niezgodne z prawem. Zarzutami postawionymi powódce od punktu 5 do 8 Sąd nie zajmował się szczegółowo z uwagi na to, iż część z nich jest przedawniona pod kątem art.52§2 kp, bądź nie nadaje się, jako podstawa do zastosowania art.52 kp – o czym będzie mowa w dalszej części. Z tych względów na podstawie art.235² §1 pkt 2 kpc Sąd pominął dowód z zeznań świadków J. S., Z. K., E. Ł., A. M., E. N., J. B., E. K., J. K.. Nadto zeznania przesłuchanych świadków i dokumentacja zebrana w sprawie pozwoliły w sposób dostateczny na ustalenie stanu faktycznego i nie było potrzeby indukowania dalszego postępowania dowodowego.

Należy zaznaczyć, iż żadna ze stron reprezentowana przez fachowego pełnomocnika nie wniosła zastrzeżeń w trybie art.162 kpc.

Niezasadny jest zarzut podniesiony w pozwie, iż z powódką rozwiązał umowę Starosta, co stanowiło naruszenie przepisów prawa dotyczących rozwiązywania umów o pracę, bo zostało dokonane przez podmiot nieuprawniony.

Rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło na podstawie uchwały podjętej przez uprawniony do tego podmiot tj. zarząd powiatu w Ż., zgodnie z wymogami formalnoprawnymi, w której to uchwale została określona przyczyna rozwiązania umowy o pracę w trybie art.52§1 kp.

Zgodnie z art.32 ust.1 i ust.2 pkt 5 ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym zarząd powiatu wykonuje uchwały rady powiatu i zadania powiatu określone przepisami prawa, a do zadań zarządu powiatu należy w szczególności: zatrudnianie i zwalnianie kierowników jednostek organizacyjnych powiatu. Na posiedzeniu zarządu z dnia 30 grudnia 2019r. jednogłośnie została podjęta uchwała nr 118/2019 o rozwiązaniu stosunku pracy z Dyrektorem P. w Ż.. Powyższą uchwałę podjął jednogłośnie zarząd powiatu składający się z pięciu osób, którego przewodniczącym jest Starosta (...). Na podstawie uchwały nr XXXI/240/2018 Rady Powiatu w Ż. z dnia 21 września 2018r. zmieniającej uchwałę w sprawie uchwalenia statutu Powiatu (...) § 65 ust 3 uchwały podpisuje tylko i wyłącznie przewodniczący posiedzenia, którym był w dniu 30 grudnia 2019r. przewodniczący zarządu Starosta (...).

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia zostało odczytane zebrany, a następnie podpisane po akceptacji zarządu przez przewodniczącego zarządu. Następnie powódka uczestniczyła w posiedzeniu zarządu, gdzie została poinformowana o przyczynach rozwiązania z nią stosunku pracy.

Przy czym nie ma znaczenia dla ważności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką fakt, iż WSA w B.wyrokiem z 12.08.2020r. stwierdził nieważność przedmiotowej uchwały. Oba dokumenty mają niezależny byt prawny i wywołują inne skutki. Złożone oświadczenie powódce jest ważne i skuteczne ale z uwagi na podane w nim przyczyny niezgodne z prawem. Kognicja sądu pracy obejmuje stosunek pracy, stąd zakres ustaleń i ocen w sprawie z zakresu prawa pracy odnosi się wyłącznie do tego stosunku prawnego, Nie podlegają właściwości sądu pracy kwestie dotyczące prawidłowości uchwały.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno 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, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok SN z 2.06.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9, poz. 269).

Zdaniem Sądu Najwyższego w użytych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika (wyrok SN z 18.10.2016 r., I PK 242/15, LEX nr 2174066).

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

Oświadczenie każdej ze stron zmierzające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę powinno być złożone w formie pisemnej. Powinno ono zawierać również – poza wyrażeniem woli natychmiastowego ustania stosunku pracy – wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przez przytoczenie przyczyny należy rozumieć wskazanie istoty zarzutu, tzn. podanie konkretnego zdarzenia lub okoliczności, które doprowadziły do rozwiązania umowy. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p. (wyrok SN z 3.09.1980 r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981/8, s. 12).

W celu uporządkowania zarzutów zawartych w rozwiązaniu umowy o pracę powódki i zbędne ich cytowanie Sąd na potrzeby uzasadnienia nadał im numerację jak to wyżej wskazano.

Zarzut 1 („nienależyte wykonywanie...”), 3 („notoryczne podważanie...”) i 4 jest sformułowany ogólnie bez podania daty zaistnienia faktów tam wskazanych, co uniemożliwia ich ocenę pod kątem zachowania terminu z art. 52 § 2 kp. Nadto zarzut 4 („łamanie procedury...”) był objęty postępowaniem karnym prawomocnie umorzonym w dniu 10 grudnia 2019r. przez Prokuraturę Rejonową w I.. Zawiadomienie w tej sprawie S. (...) złożył w dniu 16 października 2019r. a zatem dużo ponad miesiąc przed rozwiązaniem z powódka umowy o pracę.

Zarzuty 5,6 są przedawnione po kątem art. 52 § 2 kp. Wykorzystywanie telefonu służbowego w czasie zwolnienia lekarskiego w okresie do 24.05.2019r. oprócz przedawnienia, nie może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków. Tym bardziej, że zarzut jest sformułowany ogólnie i trudno się domyślić, na czym to przewinienie miało polegać. Zarzut niewykonania w terminie polecenia oprócz tego, że jest przedawniony to jest nieuzasadniony. Powódka otrzymała polecenie w dniu 21 sierpnia 2019r. i następnie pismem z 30 października 2019r. z uwagi na usprawiedliwioną nieobecność S. (...) wyznaczył jej nowy termin wykonania polecenia do 15 listopada 2019r. W wyznaczonym terminie powódka wypełniła polecenie. Należy mieć również na względzie, że strona pozwana potwierdziła, iż powódka w owym czasie była na zwolnieniu lekarskim i jest to bezsporne w sprawie. Zatem nieuprawnione jest stawianie zarzutu powódce, że nie wykonała polecenia w terminie, skoro je wykonała.

Zarzut 7 „zła organizacja.... Negatywna ocena” jest jak najbardziej podstawą do zakończenia stosunku pracy ale nie w trybie art. 52 kp ze względów jak wyżej opisano. Nadto zła ocena miała miejsce w dniu 30.10.2019r., a zatem ponownie dużo ponad miesiąc przed rozwiązaniem z powódka umowy.

Zarzut 8 „niewypełnianie obowiązków ... „ jest podstawą do wypowiedzenia ale nie do rozwiązania umowy z pracownikiem. Nadto zarzut jest opisany ogólnie bez wskazania konkretnych zdarzeń i ich dat, co uniemożliwia zweryfikowanie tego pod kątem terminu z art.52§2 kp.

Zarzut 9 „wspieranie działań...” jest opisany ogólnie, bez wskazania konkretnych działań powódki i terminów ich podejmowania. Zatem nie można ocenić tej przyczyny, a tym samym nie może być prawidłową podstawą art.52kp.

Zarzut 10 „niewypełnianie obowiązków...” nie jest przyczyną mogącą być podstawą zastosowania dyscyplinarnego zwolnienia z przyczyn opisanych na wstępie rozważań na temat art.52 kp. Jest natomiast podstawą do stanowczego stwierdzenia, że powódka nie jest osobą mogącą dalej piastować stanowisko kierownicze w (...).

Przechodząc do oceny zarzutów, które z uwagi na ich rodzaj oraz datę dowiedzenia się o nich przez pracodawcę mogły ewentualnie stanowić podstawę zastosowania zwolnienia dyscyplinarnego, to zdaniem Sądu mogły być brane pod uwagę tylko opisane w punkcie 2 rozwiązania („notoryczne naruszenie regulaminu... opuszczenie miejsca pracy...”). Z uwagi na fakt, że sformułowanie zarzutów z pozostałej części rozwiązania nie dawało możliwości zastosowania art.52 kp z przyczyn opisanych wyżej, Sąd nie prowadził w tym zakresie szerszego postępowania dowodowego.

Nie budzi wątpliwości, że powódka powinna zawiadomić pracodawcę o wezwaniu do Prokuratury i stawić się do pracy po przesłuchaniu. Sąd rozważał to naruszenie pod kątem art.52 kp. Bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przyznania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Określone ciężkie naruszenie należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania. ((...) 324/14). Przy ocenie czy opuszczenie miejsca pracy podpada pod art. 52 kp należy wziąć pod uwagę towarzyszące mu okoliczności, stan świadomości i woli pracownika. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy przewiduje w § 6, iż pracodawca obowiązany jest zwolnić pracownika na czas niezbędny dla stawienia się w organie. Tym czasem niezbędnym dla powódki był czas przesłuchania i powrotu do pracy. Prokuratura w I. oddalona jest o około 57 km od miejsca pracy powódki Domu Pomocy Społecznej w T.. Niezależnie od tego, czy powódka używała tego dnia swojego samochodu czy poruszała się środkami komunikacji publicznej, miała czas wynoszący 5 i pół godziny i możliwość powrotu z I. do pracy bo przesłuchanie trwało do godziny 10:11 (informacja z Prokuratury k.108).

Powódka jednak miała wiedzę, iż jest to usprawiedliwiona nieobecność tzw. niepłatna tzn. zwrot utraconego zarobku uzyska do Prokuratury po przedłożeniu stosownego zaświadczenia. Zgodnie, bowiem z cytowanym rozporządzeniem taka rekompensata jej przysługuje. Zatem nie naraziła swojego pracodawcę na straty nie stawiając się tego dnia po przesłuchaniu do pracy. Mając na uwadze incydentalność tego zdarzenia i fakt, iż każdy z pozostałych zarzutów stawianych powódce w rozwiązaniu umowy w trybie art.52 kp pod kątem tego przepisu jest niezgodny z prawem, Sąd uznał to przewinienie powódki za nieistotne i niemogące wywołać skutku w postaci oddalenia powództwa. Podobnie Sąd ocenił opuszczenie stanowiska pracy w dniu 25 listopada 2019r. o godzinie 14.00. Powódka powinna zawiadomić przełożonego, ale z uwagi na złe samopoczucie tego nie zrobiła. Należy jednak wziąć pod uwagę, że nie ukryła tego faktu zaznaczając wcześniejsze wyjście z pracy na liście obecności.

Zdaniem Sądu zmiana godzin pracy przez powódkę w okolicznościach tej sprawy nie może być uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków. Powódka dostosowała się godzinowo do czasu pracy administracji w (...) w T.. Dyrektor (...) potwierdził, że po 15:00 pomieszczenia administracji były zamykane i nie można tam było przebywać. Trudno w tej sytuacji mówić o złej woli powódki.

W tym kontekście warto przywołać uzasadnienie do wyroku SN z 12.06.1997 r., I PKN 210/97 1067 , w którym podkreślono, że nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia, które spowodowały zagrożenie interesu pracodawcy, choćby poprzez zaistnienie niebezpieczeństwa istotnej szkody w

mieniu. Jednak to nie wysokość szkody przesądza w konkretnym przypadku o zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z tych względów Sąd uznał powództwo za uzasadnione co do zasady. Jednak zdaniem Sądu przywrócenie powódki na dotychczas zajmowane stanowisko byłoby niecelowe, niemożliwe i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Między stronami jest ogromny konflikt trwający przynajmniej od 2018r. Powódka swoim postępowaniem nie uznaje autorytetu Starosty i Wicestarosty (...), czemu dała nie raz wyraz czy to na forum publicznym w czasie posiedzeń Zarządu, czy w bezpośrednich kontaktach. Powódka podważała również autorytet obecnej dyrektor (...) co również znajduje odzwierciedlenie w zebranych materiale dowodowym. Powódka już w samym pozwie neguje fakt, że jest zobowiązana do wykonywania poleceń zwierzchnika służbowego, jakim jest Starosta (...). Starosta jest kierownikiem starostwa powiatowego oraz zwierzchnikiem służbowym pracowników starostwa i kierowników jednostek organizacyjnych powiatu oraz zwierzchnikiem powiatowych służb, inspekcji i straży co wynika z ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym. Nadto z zakresu obowiązków powódki wynika, że bezpośrednim przełożonym jest Starosta (...). Z dokumentów zebranych w aktach wynika, że powódka nieprawidłowo współdziałała również z innymi organami np. Sądem Rejonowym w Żninie co zostało wykazane wyżej. Skoro nie ma możliwości wpływu na działania służbowe powódki przez Starostę, to zdaniem Sądu nie ma możliwości, aby ta osoba wróciła na dotychczasowe stanowisko. Tym, bardziej, że powódka wcale nie zamierza wykonywać swoich obowiązków, tylko zamierza uzyskać korzyść finansową od pozwanego, bo zamierza przejść na emeryturę i otrzymać odprawę emerytalną. Takie stanowisko powódki wyrażone przez jej pełnomocnika podczas rozprawy nie zasługuje na ochronę wynikającą z art.39 kp. Stanowisko tutejszego Sądu nie jest odosobnione. SN w wyroku z dnia 22 września 202r. w sprawie IPK 197/19 dał wyraz temu, iż w uzasadnionych okolicznościach niecelowe jest przywrócenie pracownika do pracy nawet tego chronionego zgodnie z art.39 kp. Przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustali", że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca, jako na przyczynę zwolnienia pracownika w tym trybie, np. nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi. Nie można, bowiem wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika na stanowisku pracy, na którym nie jest on w stanie podolać stawianym mu zadaniom. Te tezy Sądu Najwyższego wpisują się w realia niniejszej sprawy. niesprawiedliwie społecznie jest zdaniem Sądu przywrócenie powódki do pracy na stanowisko, na które się nie nadaje w związku z mnóstwem wykazanych nieprawidłowości. Z drugiej strony powódka jawi się jako osoba bezkarna, być może z racji wieku, który upoważnia ją do ochrony zgodnie z art.39 kp. Z tego wynika, że może bezkarnie źle wykonywać swoje obowiązki, bo i tak nie zostanie zwolniona w zwykłym trybie, natomiast nie popełni czynu uzasadniającego zwolnienie jej z art.52 kp. Takim sytuacjom ma zapobiec zastosowany przez tutejszy Sąd art. 45§ 2 kp w zw. z art.56 kp.

Wykładnia celowościowa art. 39 k.p. prowadzi do wniosku, że na jego podstawie objęte ochroną są tylko takie osoby, które - będąc w zaawansowanym wieku - nie posiadają jeszcze prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogłyby mieć trudności w uzyskaniu innego zatrudnienia. Przewidziana w art. 39 k.p. ochrona dotyczy więc ustawowej gwarancji trwałości zatrudnienia i pewności pozyskiwania środków utrzymania w ramach stosunku pracy w okresie przedemerytalnym (potencjalnie zmniejszonych szans na znalezienie nowego zatrudnienia), o ile kontynuowane (chronione) zatrudnienie umożliwi pracownikowi uzyskanie uprawnień emerytalnych. Z tej przyczyny ochroną są objęci tylko ci pracownicy zaawansowani wiekowo, którzy jeszcze nie mają prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu innych źródeł utrzymania, jak również w nabyciu uprawnień emerytalnych (z racji niewykazania minimalnego stażu ubezpieczeniowego). Funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. sprowadza się więc do wywołania sytuacji, w której pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne ("dopracować" do emerytury), bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego (nowego) pracodawcy, o ile kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych.

Powódka w trakcie przesłuchania potwierdziła, że takie uprawnienia emerytalne już nabyła w trakcie postępowania sądowego, a zatem również z tytułu wykładni celowościowej nie jest zasadne na kanwie całokształtu okoliczności sprawy przywrócić jej do pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art.56 kp w zw. z art.45§2 kp Sąd zasądził odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy a oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art.477² §1 kpc.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.100 kpc.w zw. z §9 ust 1 pkt 1 rozporządzeni Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Wartość przedmiotu sporu była 71520 zł (przy żądaniu przywrócenia do pracy). Wartość zasądzzonego odszkodowania 18525 zł Zatem powódka wygrała w 25,9%. Pozwany w 74,1%.Stawka za czynności radców prawnych niezależnie od tego czy jest to żądanie przywrócenia do pracy czy odszkodowanie przy umowie na czas nieokreślony jest zgodnie z cytowanym wyżej przepisem 180 zł. Powódka uiściła opłatę od pozwu w kwocie 3576 zł . Zatem stosując zasadę stosunkowego rozdzielenia należało zasądzić od pozwanego na rzecz powódki kwotę 886,04 zł. Kwotę wyliczono w następujący sposób:

koszty powódki 3756 zł (opłata) + pełnomocnik 180 zł. Uwzględniając procent wygranej $3756 \times 25,9\% = 972,80$ zł i $180 \times 25,9\% = 46,62$ zł. $972,80 + 46,62 = 1019,42$ należy się powódce od pozwanego. Koszty pozwanego 180 zł (stawka pełnomocnika) $\times 74,1\% = 133,38$ zł . Zatem dla pozwanego od powódki należy się 133,38 zł. Po skompensowaniu $1019,42 - 133,38 = 886,04$ zł należy się powódce od pozwanego.

SSR Katarzyna Błażejowska