

*Sygn. akt III Pa 2/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 9 lutego 2015r.*

*Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	SSO Teresa Suchcicka
<b>Sędziowie:</b>	SSO Bożena Beata Bielska SSR del. do SO Monika Obrębska (spr.)
<b>Protokolant:</b>	sekretarz sądowy Emilia Kowalczyk

*po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 lutego 2015r. w O.*

*sprawy z powództwa I. Ż.*

*przeciwko Gminnemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w Ś.*

*o przywrócenie do pracy*

*na skutek apelacji I. Ż.*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce*

*z dnia 18 czerwca 2014r. sygn. akt IV P 85/13*

*orzeka:*

oddala apelację

## UZASADNIENIE

*Pozwem z dnia 6 marca 2013r. I. Ż. wniosła o orzeczenie bezskuteczności rozwiązania z nią stosunku pracy przez pracodawcę Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Ś. i przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.*

*W odpowiedzi na pozew, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Ś. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania.*

*Na rozprawie w dniu 4 kwietnia 2014r., pełnomocnik powódki rozszerzył powództwo, wnosząc dodatkowo o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, tj. od dnia 20 lutego 2013r. do dnia wydania wyroku w pierwszej*

**instancji. Następnie, na tej samej rozprawie, strona powodowa skutecznie cofnęła powództwo w rozszerzonym uprzednio zakresie. Pozwany wyraził zgodę na powyższe.**

Wyrokiem z dnia 18.06.2014r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce umorzył postępowanie w zakresie żądania wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez płacy. W pozostałym zakresie powództwo oddalił oraz odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania w sprawie.

**Sąd ustalił, że I. Ż. była zatrudniona u pozwanego pracodawcy na stanowisku Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Ś.. Sąd ustalił, że w Gminie Ś. obowiązuje Gminna Strategia Rozwiązywania Problemów (...). Koordynatorem głównym strategii jest Kierownik (...) w Ś., do którego obowiązków w tym zakresie należy m.in. zwoływanie co kwartał zebrań zespołów wdrożeniowych oraz spotkań koordynatorów z koordynatorem głównym, a także monitorowanie i aktualizowanie wykonania strategii. Sąd ustalił też, że I. Ż. sprawowała również funkcję przewodniczącej Zespołu (...) ds. Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie.**

**Sąd ustalił następnie, że w dniach 7 – 9 stycznia 2013r., przeprowadzono kontrolę w zakresie świadczenia specjalistycznych usług opiekuńczych, która wykazała braki i nieprawidłowości w dokumentacji dotyczącej podopiecznych np. w jednej z dokumentacji stwierdzono istnienie umowy z dnia 02 listopada 2007r. z realizatorem (na okres od 02 listopada 2007r. do 31 grudnia 2007r.) na 40 h usług miesięcznie, która pokrywała się czasowo z umową z dnia 8 października 2007r. z realizatorem (na okres od 8 października 2007r. do 31 grudnia 2007r.) na 40 h usług na miesiąc; wydanie decyzji bez aktualizacji wywiadu środowiskowego. Ponadto wykazano nieprawidłowości w zakresie zachowania formy pisemnej w dwóch przypadkach prowadzenia korespondencji, nieprawidłowości w wymiarze przyznawanych świadczeń, a także opieszałość organu w rozpatrywaniu podania o przyznanie pomocy (podanie wniesiono 17 stycznia 2012r., a decyzję wydano 16 kwietnia 2012r.). Protokół pokontrolny z został sporządzony w dniu 22 stycznia 2013r. i stanowił on źródło, z którego Wójt powziął wiadomość o wymienionych nieprawidłowościach.**

**Sąd ustalił następnie, że w dniu 6 lutego 2013r., powódka przebywała na jednodniowym urlopie, a następnie na zwolnieniu lekarskim do dnia 15 lutego 2013r. W dniu 07 lutego 2013r. winien być przeprowadzony konkurs na stanowisko głównego księgowego pozwanego pracodawcy, który nie odbył się z powodu zaniechania powołania przez powódkę składu komisji konkursowej.**

**W dniach 4 – 6 lutego 2013r., w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Ś. przeprowadzono kolejną kontrolę w zakresie zagadnień kadrowych i ogólnoorganizacyjnych, regulacji wewnętrznych dotyczący organizacji i funkcjonowania jednostki, przyznawania pomocy społecznej w postaci zasiłków celowych, funkcjonowania Zespołu (...) oraz (...) Strategii Rozwiązywania Problemów (...). Przeprowadzona kontrola wykazała szereg nieprawidłowości, w tym: brak rejestracji zbioru danych osobowych w rejestrze prowadzonym przez (...), brak oświadczeń o zapoznaniu się pracowników z regulaminem wynagradzania, w trzech przypadkach brak aktualnego szkolenia BHP pracowników, w przypadku zarządzeń i decyzji wydawanych przez Kierownika Ośrodka stwierdzono nieprawidłowości w zakresie powołanych tam podstaw prawnych, czy też rozbieżności ze stanem faktycznym, ustalono także liczne wady w funkcjonowaniu Zespołu (...), np. brak corocznych sprawozdań z pracy Zespołu, czy też okresowych posiedzeń Zespołu. Ponadto, ujawniono nieprawidłowości w zakresie braku prowadzenia aktualizacji Gminnej Strategii Rozwiązywania Problemów (...), monitoringu i oceny realizacji wyznaczonych celów zawartych w Strategii w bezpośrednim odniesieniu do dokumentu. Protokół pokontrolny został sporządzony w dniu 18 lutego 2013 roku i to on stanowił podstawę powzięcia przez Wójta wiadomości we wskazanym zakresie.**

***I. Ż. złożyła wyjaśnienia co do wyników kontroli, potwierdzając brak rejestracji zbioru danych oraz brak podejmowania uchwał w Zespole (...), a także brak sprawozdań rocznych z jego pracy. Powódka potwierdziła także, iż nie aktualizowano Gminnej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych, a ponadto nie organizowano co kwartał spotkań zespołów wdrożeniowych, oraz spotkań koordynatorów z koordynatorem głównym. Kontrola przeprowadzona zaś w dniach 18 – 19 lutego 2013r., przez Inspektorów Wydziału Polityki Społecznej (...) Urzędu Wojewódzkiego w W., Delegatury w C. wykazała braki w zakresie sporządzania przez Kierownika (...) w Ś. rocznego sprawozdania Radzie Gminy z działalności Ośrodka. W wystąpieniu pokontrolnym Wojewoda (...) zalecił usunięcie stwierdzonej nieprawidłowości.***

***W toku kontroli przeprowadzonej w 2012r. przez (...) Jednostkę Wdrażania Programów Unijnych ujawniono nieprawidłowości w zatrudnieniu pracownika (...) w Ś., które skutkowały obowiązkiem zwrotu dotacji z budżetu UE wraz z odsetkami w kwocie 21.340,65 zł. W związku z tym powódka została ukazana w dniu 4 stycznia 2013r., karą nagany.***

***Sąd ustalił następnie, że pismem z dnia 19 lutego 2013r., doręczonym I. Ż. w dniu 20 lutego 2013r., rozwiązano z nią stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych polegającym na: naruszeniu przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. o ochronie danych osobowych – poprzez brak zgłoszenia zbiorów danych Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Ś. do rejestru prowadzonego przez (...); nieprawidłowościach w prowadzeniu Zespołu (...) (m.in. brak uchwał Zespołu); zaniechaniu działań jako Koordynator Gminnej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych (m.in. brak zespołów wdrożeniowych); nie przedkładaniu Radzie Gminy bilansu potrzeb pomocy społecznej wraz z rekomendacjami, będącymi podstawą planowania budżetu na następny rok; braku przeszkolenia trzech pracowników w zakresie BHP; nieumiejętności stosowania przepisów prawa przy wydawaniu decyzji administracyjnych (m.in. nieterminowość załatwiania spraw, niekompletność dokumentacji do wydania decyzji); błędnych wyliczeniach zapotrzebowania środków finansowych do (...) Urzędu Wojewódzkiego na specjalistyczne usługi opiekuńcze w 2012r. w wysokości niewystarczającej na zabezpieczenia potrzeb świadczeniobiorców; brak powołania komisji konkursowej w sprawie naboru na wolne stanowisko księgowego w (...) na dzień 7 lutego 2013r., co stworzyło realną groźbę utraty środków finansowych z budżetu Województwa (...) i Unii Europejskiej; braku wyznaczenia i upoważnienia pracownika (...) odpowiedzialnego za bieżące funkcjonowanie jednostki podczas nieobecności Kierownika (...); nieprawidłowo prowadzony nabór na stanowisko pracownika dla realizacji projektu ze środków UE, skutkujący koniecznością zwrotu przez Gminę nienależnie pobranej dotacji w kwocie 17.731zł. wraz z odsetkami wysokości 3.609zł. w roku 2012; wydaniu decyzji w przedmiocie jednorazowych zasiłków na złagodzenie skutków huraganu z naruszeniem art. 11 ust 1 rozporządzenia Komisji (WE) Nr 1857/2006 z dnia 15 grudnia 2006r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu i Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 września 2008r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji programu pomocy dla rodzin rolniczych, w których gospodarstwach rolnych powstały szkody spowodowane przez susze lub huragan w 2008r., co naraziło Gminę na wypłatę ze środków własnych kwoty 11.213,10zł w związku z błędnie wydanymi decyzjami w sprawie jednorazowych zasiłków na złagodzenie skutków huraganu.***

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd uznał powództwo za nieuzasadnione.

Oceniając zasadność rozwiązania z powódką stosunku pracy w kontekście przesłanek określonych w art. 52 k.p., Sąd podkreślił, że do osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, z racji wykonywanej pracy i odpowiedzialności, należy stosować ostrzejsze kryteria przy rozpatrywaniu zasadności przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy.

Rozpatrując zasadność wskazanych przez pozwanego przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia, Sąd ocenił ich poprawność merytoryczną, ale również formalną.

**Odnośnie pierwszego zarzutu polegającego na naruszeniu przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, poprzez brak zgłoszenia zbiorów danych Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Ś. do rejestru prowadzonego przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, Sąd wskazał, że obowiązek ten wynika wprost z art. 40 powołanej ustawy. Fakt nie dokonania zgłoszenia przez powódkę jako administratora danych, zbioru tych danych do (...) został przez nią potwierdzony. Powódka, kwestionując zasadność rozwiązania stosunku pracy podnosiła, iż nie potrafiła drogą elektroniczną przesłać koniecznych danych do (...), a fakt ten zgłaszała Wójtowi. A. M. zaprzeczył, iż otrzymał od powódki jakąkolwiek informację w tym zakresie. Podkreślił, iż w Urzędzie Gminy nie jest zatrudniony informatyk, a wszyscy pozostali kierownicy jednostek organizacyjnych Gminy dokonali zgłoszenia poprzez wysłanie pocztą odpowiedniego formularza. Ostatecznie też Sąd stwierdził, że I. Ż. mogła zrezygnować z elektronicznej formy zgłoszenia danych i dopełnić obowiązku poprzez ich wysyłkę za pośrednictwem operatora pocztowego. I. Ż. nie wskazała na żadne okoliczności pozwalające na usprawiedliwienie niedopełnienia tego obowiązku. Na podkreślenie zasługuje, zdaniem Sądu I instancji okoliczność, iż wszyscy inni kierownicy jednostek Gminy dopełnili tego obowiązku. Wszystkie wskazane okoliczności sprawy w tym zakresie wskazują, iż powódka dopuściła się rażącego niedbalstwa, ignorując zupełnie obowiązek zgłoszenia danych do (...). Zaniechanie powódki w tym zakresie, narażało interes pracodawcy, który z tytułu niedopełnienia obowiązków przez powódkę, mógłby ponieść odpowiedzialność, np. w zakresie ukarania grzywną. Nie ma zatem wątpliwości, iż zarzut powyższy jest uzasadniony i znajduje poparcie w ustalonym stanie faktycznym. Zaniechanie tego obowiązku przez powódkę ujawniono w toku kontroli z okresu 4 – 6 lutego 2013r., a zatem zachowany został w tym przypadku jednomiesięczny termin na rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 K.p. Kolejną przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy było stwierdzenie w toku tej samej kontroli znacznych nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania Zespołu (...). Zarzuty dotyczyły częstotliwości spotkań Zespołu, braków planów pracy Zespołu na 2012r. i 2013r., braku uchwał w zakresie liczebności i składu grup roboczych. I. Ż. była przewodniczącą Zespołu (...) od 2011r. Obowiązki wynikające ze sprawowanej funkcji określone zostały w załączniku do Uchwały Rady Gminy Ś. Nr (...) z dnia 31 marca 2011r. oraz z ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie. Zespół ten zajmował się udzielaniem pomocy rodzinom, dla których stworzona została tzw. niebieska karta. Z uwagi na to, iż sytuacja takich rodzin jest bardzo trudna w związku z istniejącą tam przemocą, jak najszybsze zaoferowanie im pomocy ma priorytetowe znaczenie. W toku wskazanej już kontroli ustalono, iż od chwili powstania miały miejsce jedynie trzy spotkania Zespołu. Co więcej, w wielu przypadkach procedura pomocy była wszczynana dopiero po kilku miesiącach, lub nie została wszczęta wcale. Powódka przyznała, iż nie organizowała spotkań Zespołu co 3 trzy miesiące, wbrew istniejącemu obowiązkowi. Ponadto, wyniki przeprowadzonej kontroli wykazały istnienie proceduralnych naruszeń w funkcjonowaniu Zespołu, m.in. w przedmiocie sposobu powołania grup roboczych, które zostały powołane zarządzeniem Kierownika (...), a nie uchwałą Zespołu. Sąd uznał, że nie można potwierdzić jedynie zarzutu odnoszącego się do braku przedstawienia przez Zespół corocznego sprawozdania z wykonanych prac, gdyż zgodnie z treścią powołanej Uchwały Rady Gminy Ś., termin na złożenie sprawozdania upływał dopiero 30 kwietnia 2013r. Fakt ten, nie usprawiedliwia jednak tego, iż sprawozdanie z prac Zespołu za rok 2012 nie zostało złożone do dnia przeprowadzania kontroli. Okoliczność istnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu Zespołu (...) potwierdził w swoich zeznaniach także A. F. (k. 159-159v.), funkcjonariusz Policji Gminy Ś. - dzielnicowy, który zeznał, iż spotkania były organizowane bardzo rzadko, a co za tym idzie z „niebieskimi kartami” nic się nie działo. Podkreślił, iż nawet kontrola z Komendy**

*Powiatowej Policji wykazała, że spotkania się nie odbywają, wobec czego rozmawiał z powódka na ten temat. Wskazując na powyższe w ocenie Sądu Rejonowego nie ma wątpliwości, iż powódka dopuściła się w tym zakresie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. O ile nieprawidłowości proceduralne w pracy Zespołu można kwalifikować jedynie jako uchybienia, to już opieszałość w podejmowaniu jakichkolwiek działań, wpływająca negatywnie na sytuację podopiecznych (...) w Ś. nie może być marginalizowana. Nie organizowanie spotkań Zespołu, zaniechanie wszczynania postępowań lub odwołanie tego w czasie o wiele miesięcy stanowi rażące naruszenie obowiązków przewodniczącego Zespołu. Takie zachowanie godzi bezpośrednio w świadczeniobiorców - ofiary przemocy domowej, a pośrednio również w interesy pracodawcy narażając na szwank jego dobre imię, na utratę zaufania do jednostki organizacyjnej, jaką jest Ośrodek Pomocy Społecznej, a także naraża go na odpowiedzialność odszkodowawczą względem pokrzywdzonych – tu, w istocie działaniem powódki - świadczeniobiorców.*

*Sąd podkreślił też, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 K.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).*

*Odnosnie zarzutu sformułowanego w pkt 3 pisma rozwiązującego z powódką stosunek pracy Sąd wskazał, że również on został sformułowany także na podstawie wyników kontroli z dnia 4 – 6 lutego 2013r., zatem nieuzasadnione byłoby przyjęcie, iż pracodawca nie zachował miesięcznego terminu w jakim możliwie jest rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, od chwili powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązków pracowniczych. Obowiązki określone w niniejszym zarzucie określone zostały w Załączniku do Uchwały Rady Gminy Ś. z dnia 28 sierpnia 2008r. Nr 108/XX/08 w sprawie przyjęcia Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych Gminy Ś.. Z treści tego aktu wynika, iż grupy wdrożeniowe winny się spotykać raz na kwartał w celu podejmowania swoich prac, natomiast koordynatorzy tych grup winny się spotykać z koordynatorem głównym raz w roku w połowie października. Powódka sprawowała funkcję głównego koordynatora Strategii i jak wykazała kontrola, nie wywiązywała się w nałożonych na nią obowiązków. I. Ż. potwierdziła w sporządzonej na potrzeby kontroli informacji, iż spotkania nie były przez nią organizowane, zgodnie z wymogami określonymi w Strategii. Monitorowania Strategii dokonywała poprzez obserwację działań z zakresu pomocy społecznej jakie były w Gminie podejmowane, a aktualizację planowała dopiero na 2013 r. I. Ż. nie złożyła również żadnego sprawozdania z wdrażania owej Strategii. Kolejny zarzut odnosi się do zaniechania przedkładania Radzie Gminy Ś. bilansu potrzeb pomocy społecznej wraz z rekomendacjami, będącego podstawą planowania budżetu na następny rok. Jak wskazano w treści odpowiedzi na pozew Wójt powziął informację o braku złożenia owego sprawozdania wraz z bilansem potrzeb podczas kontroli przeprowadzanej przez (...) Urząd Marszałkowski w dniach 18 – 19 lutego 2013r. Wyjaśniono, iż Wójt mógł nie mieć wcześniej informacji o niedopełnieniu tego obowiązku przez powódkę, gdyż bilans trafia bezpośrednio na ręce Przewodniczącego Rady Gminy i to on decyduje o umieszczeniu go w porządku obrad. Zdaniem Sądu wiarygodnym jest, iż z uwagi na przytoczone okoliczności, Wójt przed dniem wspomnianej kontroli nie wiedział o braku istnienia sprawozdania. Przemawia za tym chociażby fakt, iż był to zaledwie początek roku 2013r., a sesje Rady Gminy nie są organizowane na tyle często, by Wójt mógł mieć np. cotygodniową kontrolę spraw będących przedmiotem obrad. Zdaniem Sądu zachowanie powódki w tym zakresie faktycznie mogło przyczynić się do poważnych utrudnień pracy Rady Gminy, przede wszystkim w zakresie uchwalanego budżetu. Brak sprawozdania i bilansu nie pozwalał również na prawidłowe zabezpieczenie interesów finansowych (...) w budżecie na kolejny rok. Zarzut ten jest w ocenie Sądu uzasadniony.*

*Uzasadniony okazał się także stawiany powódce zarzut zaniechania przeszkolenia z zakresu BHP trzech pracowników (...). Faktu tego powódka nie kwestionowała. Wskazała jedynie, iż jeden z nich został zatrudniony jeszcze przez poprzedniego Kierownika (...), jednakże jak wynika z zeznań powódki, miała ona świadomość, iż osoba ta nie przeszła szkolenia BHP.*

*Pracodawca zarzucił powódce również nieumiejętność stosowania przepisów prawa przy wydawaniu decyzji administracyjnych. Te przesłankę wypowiedzenia sformułowano na podstawie ustaleń dwóch kontroli. Wykryte błędy dotyczyły źle wskazanej podstawy prawnej rozstrzygnięcia, nieterminowości rozstrzygnięcia spraw, naruszania zasady pisemności postępowania, błędnego doręczania decyzji, braku uzasadnienia faktycznego i prawnego decyzji. Protokół z kontroli styczniowej pochodzi z dnia 22 stycznia 2013r. Z kontroli przeprowadzonej w lutym, protokół sporządzono w dniu 18 lutego 2013 roku. Oba te dokumenty, stanowiły pierwsze niepodważalne źródło informacji dla Wójta, w zakresie wykazanych podczas kontroli nieprawidłowości.*

*W ocenie Sądu, ujawnione uchybienia, mogą istotnie wpływać na interesy świadczeniobiorców i pracodawcy. Błędnie wydane decyzje winny zostać unieważnione, co w konsekwencji może korelować ze zmianą sytuacji prawnej podopiecznych (...) w Ś.. Wszelkie roszczenia z tym związane kierowane będą pod adresem pracodawcy naruszając tym samym jego interesy, a także budowaną przez długi okres czasu opinię. Naruszenie obowiązków w tym zakresie, ma - bez wątpienia - charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.*

*Kolejny zarzut dotyczy błędnego wyliczenia zapotrzebowania środków finansowych do (...) Urzędu Wojewódzkiego na specjalistyczne usługi opiekuńcze w 2012r., w wysokości niewystarczającej na zabezpieczenia potrzeb świadczeniobiorców. Jak ustalono, pomimo, iż wyliczenia dokonano w 2012r., skutki błędu powódki ujawniły się dopiero w toku kontroli z dnia 07 – 09 stycznia 2013r., z której protokół sporządzono w dniu 22 stycznia 2013r. Wójt Gminy Ś. nie miał wcześniej wiedzy, co do uchybienia powódki w obowiązkach pracowniczych, która sama dokonała zgłoszenia i sama negocjowała z (...) Urzędem Wojewódzkim ewentualną możliwość zmiany wysokości zadeklarowanych środków finansowych, potrzebnych na świadczenia opiekuńcze. Powódka, chcąc naprawić swój błąd, ograniczyła zakres przyznanych świadczeń jednemu dziecku będącemu świadczeniobiorcą, przyznając je innemu dziecku, którego nie uwzględniła we wcześniejszym zgłoszeniu. Powyższe okoliczności potwierdziły w swoich zeznaniach D. S. (1) - matka dziecka, któremu zmniejszono rozmiar świadczeń oraz A. U. – matka dziecka, które otrzymało świadczenia, wcześniej otrzymywane przez dziecko D. S., a więc faktycznie jego kosztem.*

*W toku postępowania, powódka skutecznie nie zakwestionowała faktu, iż naruszyła swoje obowiązki w przedmiocie powołania komisji konkursowej na stanowisko księgowego (...) w Ś.. Sąd ustalił, iż powódka w dniu poprzedzającym konkurs udała się na jednodniowy urlop. W dniu 07 lutego 2013r., kiedy to miał się odbyć konkurs, powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. I. Ź. wiedząc o terminie planowanego konkursu i konieczności zatrudnienia osoby na stanowisko księgowej powinna przed udaniem się na urlop zadbać, by konkurs mógł się odbyć, wydając odpowiednie zarządzenie. Ewentualnie, winna była wyznaczyć osobę, która zastępując ją, mogłaby z jej upoważnienia wykonać ten obowiązek. Powódka nie zabezpieczyła prawidłowo interesów pracodawcy, narażając go na realne szkody majątkowe z tytułu konieczności dalszego funkcjonowania bez nadzoru księgowego. Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Ś. wskazał, iż powódka nie wyznaczała i nie upoważniała innego pracownika Ośrodka będącego odpowiedzialnym za bieżącego jego funkcjonowanie w przypadku jej nieobecności. Nie ma wątpliwości, iż zaniechanie takiego działania utrudniało pracę Ośrodka.*

*Odnosząc się do ostatnich dwóch zarzutów skierowanych pod adresem I. Ż., tj. nieprawidłowo prowadzonego naboru na stanowisko pracownika dla realizacji projektu ze środków UE, skutkującego koniecznością zwrotu przez Gminę nienależnie pobranej dotacji w kwocie 17.731zł. wraz z odsetkami wysokości 3.609zł. w roku 2012 oraz wydaniu decyzji w przedmiocie jednorazowych zasiłków na złagodzenie skutków huraganu z naruszeniem art. 11 ust 1 rozporządzenia Komisji (WE) Nr 1857/2006 z dnia 15 grudnia 2006r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu i Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 września 2008 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji programu pomocy dla rodzin rolniczych, w których gospodarstwach rolnych powstały szkody spowodowane przez susze lub huragan w 2008 r., co naraziło Gminę na wypłatę ze środków własnych kwoty 11.213,10 zł w związku z błędnie wydanymi decyzjami w sprawie jednorazowych zasiłków na złagodzenie skutków huraganu, Sąd wskazał, iż są one podniesione znacznie po czasie. Konieczność zwrotu dotacji z budżetu UE miała miejsce 31 grudnia 2012r. W dniu 04 stycznia 2013r., powódka została z tego tytułu ukarana karą porządkową nagany. Nie ma zatem wątpliwości, iż odnośnie tego zarzutu uchybiono terminowi określonemu w art. 52 § 2 K.p., warunkującemu możliwość rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy. Pozwany nie wykazał również, iż wskazany termin został zachowany w stosunku do ostatniego z zarzutów. Powódka wprawdzie przyznała się do wydania błędnych decyzji, jednakże podniosła, iż miało to miejsce w 2008 r. Wobec tego, nie ma wątpliwości, iż okres umożliwiający rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 K.p. z tego tytułu już upłynął. Podsumowując, Sąd stwierdził, iż wszystkie z przedstawionych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia z jej winy, znalazły potwierdzenie w stanie faktycznym sprawy. Pomimo to, część ze wskazanych zarzutów nie może być uwzględniona, jako uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 K.p., z uwagi na upływ terminu miesiąca od chwili, w której pracodawca powziął wiadomość o naruszeniach, jakich dopuścił się pracownik. Sąd podkreślił, że większość z przytoczonych okoliczności stanowić może podstawę rozwiązania umowy o pracę z I. Ż. we wskazanym trybie. Powódka wielokrotnie swoim działaniem lub zaniechaniem naruszała słuszny interes pracodawcy lub poważnie mu zagrażała. Jej niepoważne podejście do spoczywających na niej - bardzo poważnych - obowiązków i nierzetelne ich wykonywanie, wielokrotnie negatywnie oddziaływało na sytuacje świadczeniobiorców Ośrodka. Powódka zajmując kierownicze stanowisko w instytucji zajmującej się pomocą społeczną, winna być w szczególny sposób wrażliwa na sytuację osób i rodzin dotkniętych przez los. W ocenie Sądu niedopuszczalnym jest, by rodziny, dla których utworzono tzw. niebieska kartę oczekiwały na wszczęcie postępowania w ich sprawie po kilka miesięcy. Analogicznie przedstawia się sytuacja osób, wobec których decyzje wydano wadliwie lub z naruszeniem wskazanych w ustawie terminów na rozstrzygnięcie sprawy. Nie ma usprawiedliwienia dla sposobu, w jaki powódka traktowała swoje obowiązki. Powódka zupełnie nie przywiązywała wagi do dokonanych przez siebie naruszeń, błędów i co najmniej rażącego niedbalstwa, a ujawnione nieprawidłowości starała się zatuszować, choćby kosztem świadczeniobiorców. W ocenie Sądu, decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy w tzw. trybie dyscyplinarnym, była usprawiedliwiona okolicznościami. I. Ż. nie wykazała w toku postępowania, iż rozwiązano z nią stosunek pracy z naruszeniem prawa. W szczególności, powódka nie wykazała, że okoliczności wskazane, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nie mają potwierdzenia w stanie faktycznym, a nadto powódka nie wykazała, by naruszono termin, w którym pracodawca mógł podnieść powyższe okoliczności, poza wyjątkami opisanymi już w uzasadnieniu. W ocenie Sądu, w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w przedmiotowej sprawie, gołosłowne pozostają twierdzenia powódki, że o większości zarzutów Wójt wiedział znacznie wcześniej. Zresztą, twierdzenia te są sprzeczne również z zasadami logiki. Należy bowiem założyć, iż gdyby tak było w istocie, Wójt z pewnością podjąłby decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką znacznie wcześniej. Powódka w ramach*

**przysługującej jej inicjatywy dowodowej wniosła jedynie o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. W.. Zdaniem Sądu, zeznania tego świadka nie wnoszą nic do sprawy, ograniczając się jedynie do wyrażenia opinii, iż bardzo dobrze ocenia on swoją współpracę z powódką. W zakresie żądania powódki o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, na podstawie art. 355 § 1 K.p.c. umarżono postępowanie, z uwagi na skuteczne cofnięcie pozwu w tym zakresie.**

Powyższy wyrok w zakresie pkt. 2 został zaskarżony apelacją przez powódkę, reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika. Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła sprzeczność poczynionych przed sąd ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez stwierdzenie, iż wyczerpane zostały przesłanki do jej zwolnienia w trybie art. 52 k.p. oraz naruszenie prawa materialnego poprzez nieuwzględnienie wszystkich istotnych dla sprawy okoliczności, w szczególności informowania przez powódkę przełożonego o bieżących problemach i uchybieniach.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie o przywróceniu jej do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Ś. w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie w całości.

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

Apelacja jest niezasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał w przedmiotowej sprawie prawidłowych ustaleń faktycznych i na ich podstawie wywiódł trafne wnioski. Sąd Okręgowy w całości aprobuje stanowisko Sądu Rejonowego wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy przyjmuje za własne. Na pełną akceptację zasługuje też ocena prawna dokonana przez Sąd Rejonowy.

Rolą Sądu w przedmiotowej sprawie było przesądzenie czy pracodawca zasadnie rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie przewidzianym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16).

Odnosząc powyższe do realiów przedmiotowej sprawy, w przekonaniu Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy w pełni zasadnie przyjął, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. było w pełni uzasadnione, jak też dokonane z zgodnie z przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku odniósł się szczegółowo do każdej z wymienionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia. Ustalenia Sądu I instancji w tym zakresie Sąd Okręgowy w pełni podziela, gdyż znajdują one oparcie w przeprowadzonych dowodach. Sąd Rejonowy przy tym zasadnie przyjął, że dwie ostatnie przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia nie mogą być uwzględnione, jako uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 K.p., z uwagi na upływ terminu miesiąca od chwili, w której pracodawca powziął wiadomość o naruszeniach, jakich dopuścił się pracownik. Przy czym, pamiętać należy, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 K.p., w przypadku wielości

przyczyn rozwiązania stosunku pracy staje się uzasadnione, jeżeli choćby jedna z nich stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 października 2005 r., I PK 61/05, LEX nr 196489).

Sąd podziela ocenę Sądu Rejonowego, że powódka wielokrotnie swoim działaniem lub zaniechaniem naruszała słuszny interes pracodawcy lub poważnie mu zagrażała. Jej niepoważne podejście do spoczywających na niej poważnych obowiązków i nierzetelne ich wykonywanie, wielokrotnie negatywnie oddziaływało na sytuację świadczeniobiorców Ośrodka. Sąd w pełni zasadnie podkreślił też, że powódka zatrudniona była na stanowisku kierownika, a do osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, z racji wykonywanej pracy i odpowiedzialności, należy stosować ostrzejsze kryteria przy rozpatrywaniu zasadności przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 marca 1977 r., I PRN 17/77, LEX nr 12461).

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacyjnych, stwierdzić należy, że nie można podzielić zarzutu związanego z nieprawidłowym funkcjonowaniem Zespołu (...). Powódka wskazywała, że nie można jej w tym zakresie przypisać rażącego niedbalstwa, gdyż informowała ona na bieżąco o powstałych naruszeniach, a ponadto w zakresie jej obowiązków nie figurował zapis o powierzeniu jej obowiązków Kierownika Zespołu Interdyscyplinarnego. Wskazać należy, że obowiązki powódki jako Przewodniczącego Zespołu (...) wynikają wprost z uchwały nr (...) Rady Gminy Ś. z 31.03.2011r. Na aprobatę nie może zasługiwać też argument, że w związku z nieprawidłowym funkcjonowaniem Zespołu (...) nie doszło do nastąpienia realnej szkody zagrażającej interesom pracodawcy. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 listopada 2006r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z głosem J. Jankowiaka; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania Zespołu (...) zostały stwierdzone w wyniku kontroli, jaka miała miejsce w lutym 2013r. W ocenie Sądu nie może budzić wątpliwości, że nieprawidłowości te, do których Sąd Rejonowy szeroko odniósł się w pisemnym uzasadnieniu wyroku, winny być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Niedopuszczalnym jest w szczególności, by rodziny, dla których utworzono tzw. niebieską kartę oczekiwały na wszczęcie postępowania w ich sprawie po kilka miesięcy, podczas gdy Przewodniczący Zespołu (...), po otrzymaniu formularza Niebieska Karta niezwłocznie, nie później niż w ciągu 3 dni winien przekazać go członkom Zespołu (...) lub grupy roboczej, na co wskazuje § 8 ust. 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z 13.09.2011r. w sprawie procedury (...) oraz wzorów formularzy (...). Analogiczne rozważania można odnieść do osób, wobec których decyzje wydano wadliwie lub z naruszeniem wskazanych w ustawie terminów na rozstrzygnięcie sprawy. Twierdzenia, że ujawnione nieprawidłowości nie stanowią poważnych naruszeń, a jedynie niewielkie uchybienia nie mające wpływu na merytoryczny całokształt wydawanych decyzji, nie mogą znaleźć aprobaty. W przekonaniu Sądu nie może być usprawiedliwienia dla sposobu, w jaki powódka traktowała swoje obowiązki. Powódka zupełnie nie przywiązywała wagi do dokonanych przez siebie naruszeń, błędów i co najmniej rażącego niedbalstwa, a ujawnione nieprawidłowości starała się zatuszować, czasem kosztem świadczeniobiorców Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej, na co również zwracał uwagę Sąd Rejonowy.

Na aprobatę nie mogą zasługiwać również podnoszone w apelacji zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Wbrew twierdzeniom podniesionym w apelacji, w przekonaniu Sądu Okręgowego, analiza materiału dowodowego nie daje podstaw do uznania, że Sąd I instancji poczynił ustalenia sprzeczne z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Wskazać należy, że Sąd dokonuje swobodnej oceny dowodów i ocenia ich wiarygodność stosownie do własnego przekonania. Jednocześnie powinien dokonać wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymogami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia. W myśl powyższych dyrektyw Sąd I instancji rozważa w sposób racjonalny i wszechstronny materiał dowodowy, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a

wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (wyrok SN z dnia 10 czerwca 1999 r. w sprawie II UK 685/98).

Odnosząc powyższe do realiów przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, że apelujący nie wykazał, aby Sąd I instancji dopuścił się naruszenia reguł logicznego rozumowania czy zasad doświadczenia życiowego. W przekonaniu Sądu Okręgowego ustalenia Sądu Rejonowego znajdują oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Sąd I instancji zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego prawidłowo ocenił zaferowane przez strony dowody, uznając ostatecznie, że wyczerpane zostały przesłanki do rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Biorąc pod uwagę powyższe apelację powódki jako bezzasadną Sąd Okręgowy oddalił w oparciu o art. 385 kpc. Jak wskazano wyżej Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 kp było uzasadnione i nie naruszało przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.