

Sygn. akt VII Pa 59/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk

Sędziowie SO Lucyna Łaciak

SO Renata Gąsior (spr.)

Protokolant protokolant sądowy Emilia Poddębniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 lipca 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa D. K. (1)

przeciwko (...)Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 marca 2016 r., sygn. akt VI P 257/13

1. zmienia zaskarżony wyrok w zakresie pkt. 2 w ten sposób, że w miejsce kwoty 298.702,48 zł (dwieście dziewięćdziesiąt osiem tysięcy siedemset dwa złote czterdzieści osiem groszy) brutto zasądza kwotę 292.148,90 zł (dwieście dziewięćdziesiąt dwa tysiące sto czterdzieści osiem złotych dziewięćdziesiąt groszy) brutto,
2. oddala apelację w pozostałym zakresie,
3. zasądza od pozwanego (...) Zakładu Opieki Zdrowotnej w L. na rzecz powódki D. K. (1) kwotę 30.345,00 zł (trzydzieści tysięcy trzysta czterdzieści pięć złotych) tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od dnia 16 marca 2016 r. do dnia 4 lipca 2016 r., pod warunkiem zgłoszenia gotowości podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia 4 lipca 2016 r.,
4. zasądza od pozwanego (...)Zakładu Opieki Zdrowotnej w L. na rzecz powódki D. K. (1) kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Lucyna Łaciak SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 marca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi -Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa D. K. (1) przeciwko (...) Zakładowi (...) w L. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w pkt. 1 uwzględnił powództwo i nakazał przywrócić powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy, w pkt. 2 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę w wysokości 298.702,48 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

pod warunkiem zgłoszenia gotowości podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku, w pkt. 3 zasądził od pozwanego kwotę w wysokości 7.962,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę w wysokości 2.760,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zaś w pkt. 4 nakazał pobrać od pozwanego kwotę 2.689,81 zł tytułem poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa wydatków na opinię biegłego.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

D. K. (1) była zatrudniona w (...) ZOZ w L. na stanowisku głównej księgowej od dnia 12 sierpnia 2003 r. Swoje obowiązki pełniła w trakcie kierowania Przychodnią przez kilku dyrektorów, w szczególności podlegając W. S., który kierował jednostką przez okres półtora roku od marca 2011 r. do czerwca 2012 r. W. S. nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy powódki, jak też do jej zachowań względem przełożonego i współpracowników. Przed objęciem stanowiska dyrektora zasięgał również opinii swojego poprzednika o wszystkich pracownikach oraz o sytuacji finansowej zakładu. Poprzedni dyrektor niczego złego nie mówił o powódce, wręcz przeciwnie wskazywał, że jest ona dobrą księgową.

Powódka uchodziła za osobę wyjątkowo skrupulatną, dbającą o interes przychodni. W Przychodni panowało przekonanie, że powódka „twardą ręką trzyma pieniądze”. Dochodziło czasem do wymiany zdań ze współpracownikami, ale uwagi powódki miały charakter merytoryczny. D. K. (1) nie dyskredytowała współpracowników, czy też przełożonego.

Od września 2008 r. na stanowisku kierownika sekcji logistyki była zatrudniona w pozwanej przychodni K. D. (1). Z racji zajmowanych stanowisk K. D. (1) i powódka miały ze sobą częsty kontakt. Wskazana osoba zajmuje się inwestycjami i zakupami. Na tle finansów Przychodni dochodziło pomiędzy nimi do nieporozumień, co dotyczyło głównie kwestii związanej z wydawaniem pieniędzy na potrzeby Przychodni. Na przestrzeni lat dochodziło na tym tle do spięć. Sytuacja była taka sama przez cały czas wspólnego zatrudnienia (2008-2013) powódki i K. D. (1) na wskazanych stanowiskach kierowniczych. Nie było ich nasilenia w końcowym okresie zatrudnienia powódki.

W czasie sprawowania funkcji dyrektora przez S. S., kierownik sekcji logistyki złożyła skargę na powódkę, która to sprawa została ostatecznie załagodzona. Sytuacja ta miała kontekst zawodowy i była związana z finansami Przychodni.

Z dniem 10 września 2012 r. został zatrudniony nowy dyrektor Przychodni – K. K. (1). W jego ocenie powódka nie spełniała się na stanowisku głównej księgowej, w szczególności uważał, że nie umie ona elastycznie dogadywać się z pracownikami. W niedługim czasie po objęciu stanowiska skierował on do D. K. (1) propozycję zmiany jej stanowiska pracy, informując, że na stanowisku głównego księgowego chciałby mieć „swojego człowieka”. Uważał, że z powódką nie będzie pracował i całe finanse i księgowość chciał powierzyć innej osobie merytorycznej. D. K. (1) zaoferowano wówczas stanowisko pełnomocnika do spraw kontroli zarządczej. Na nowo proponowanym stanowisku wynagrodzenie miało być takie samo, jak dotychczas. Na powyższą zmianę powódka nie chciała jednak przystać. Nie przyjęła wskazanej propozycji, gdyż uważała, że nie ma kwalifikacji w tym zakresie, a ponadto obawiała się, że w kolejnym roku w przypadku trudnej sytuacji finansowej na takim stanowisku może zostać zredukowana.

Od dnia 01 lutego 2013 r. w przychodni została zatrudniona na umowę zlecenie A. K. i to jej – w ramach wskazanej umowy zlecenia – powierzono nadzorowanie spraw księgowych. W tej samej dacie powódka została odsunięta od spraw księgowości w 2013 r., a zlecono jej wykonanie do dnia 30 kwietnia 2013 r. zadań z zakresu kontroli zarządczej. W dniu 10 maja 2013 r. A. K. została zatrudniona na stanowisku, dotychczas zajmowanym przez powódkę, tj. na stanowisku głównej księgowej.

W piśmie z dnia 30 stycznia 2013 r., skierowanym przez dyrektora K. K. (1) do D. K. (2), wskazano, że w związku z koniecznością wprowadzenia systemu kontroli zarządczej w (...) ZOZ w L., uwzględniając posiadane przez powódkę kwalifikacje, na podstawie art. 42 § 4 k.p. z dniem 01 lutego 2013 r. powierzono D. K. (1) pełnienie obowiązków na stanowisku pełnomocnika ds. kontroli zarządczej w (...) ZOZ w L.. Wskazano, że zakres powierzonych obowiązków wynika z rozdziału 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych i przepisów wykonawczych. Na czas powierzenia stanowiska pełnomocnika ds. kontroli zarządczej, D. K. (1) zachowywała dotychczasowe wynagrodzenie

wraz z dodatkami stałymi. Powierzenie pełnienia obowiązków na stanowisku pełnomocnika ds. kontroli zarządczej następowało do dnia 30 kwietnia 2013 r.

Wskazano również, że czasowe powierzenie pełnienia obowiązków innych niż określone w umowie o pracę nie stanowi zmiany dotychczasowych warunków umowy o pracę.

Następnie, w piśmie z dnia 8 lutego 2013 r., wskazano zadania wynikające z tak powierzonego stanowiska, a mianowicie: sporządzenie wewnętrznej regulacji prawnej - Regulaminu Kontroli Zarządczej, na bazie art. 68 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, analiza i ocena pod kątem zgodności i kompletności wewnętrznej bazy prawnej, regulaminów, instrukcji i procedur obowiązujących w (...) ZOZ w L. z przepisami ogólnie obowiązującymi, wprowadzenie w tryb obowiązywania mechanizmów i procedur kontroli zarządczej w przychodni. Jednocześnie, w nawiązaniu do ustaleń z dnia 30 stycznia 2013 r. zobowiązano D. K. (1) do przedstawienia dokumentacji niezbędnej do badania i zatwierdzenia sprawozdania finansowego za 2012 r., sporządzenia sprawozdań finansowych z sytuacji ekonomicznej (...) ZOZ w L. za okres od dnia 01 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. oraz pełnej współpracy z osobą przeprowadzającą za ten okres badanie sprawozdania finansowego Przychodni.

Pomimo tego, że dyrektor miał swobodną możliwość kontaktu z powódką, kontaktował się z nią za pośrednictwem Kierownika Sekcji Organizacyjno-Administracyjnej (...) ZOZ w L. - E. W.. W dniu 18 kwietnia 2013 r. w rozmowie z powódką E. W. oznajmiła jej, że ta powinna sobie zdawać sprawę, że dwóch księgowych w Przychodni być nie może. E. W. złożyła powódce propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron, gdyż w przeciwnym razie D. K. (1) miała zostać dyscyplinarnie zwolniona z pracy ze względu na zastrzeżenia biegłego rewidenta.

Z powyższego spotkania E. W. sporządziła notatkę służbową, zgodnie z którą w rozmowie z D. K. (1) zapytała ją o jej plany, co do dalszej pracy w (...) wobec niewykonania polecenia dyrektora, a nadto utrudniania zakończenia w umówionym terminie audytu finansowego realizowanego przez firmę zewnętrzną poprzez nieterminowe i nierzetelne przygotowywanie dokumentów. Zgodnie z treścią opisywanej notatki D. K. (1) miała powiadomić E. W., że jest najlepiej wykształconym i wykwalifikowanym pracownikiem, nikt jej nie zwolni z pracy bezkarnie i nie zamierza wykonywać żadnych innych zadań ani czynności, ponieważ jest główną księgową i będąc na tym stanowisku – bez względu na brak obopólnego zaufania, kontestowania i dyskredytowania działań dyrektora Przychodni – ma większe szanse bronić się przed zwolnieniem z pracy. Nie wyraziła też chęci jakiegokolwiek współpracy, woli by wspólnie reprezentować interesy firmy i działać na rzecz jej rozwoju uznając, że tylko jej ocena rzeczywistości jest zasadna.

W oparciu o umowę zawartą w dniu 26 listopada 2012 r., pomiędzy (...) ZOZ w L. a (...) Sp. z o.o. w W., przeprowadzono badanie sprawozdania finansowego Przychodni za 2012 r. Stwierdzono, że księgi rachunkowe wraz z dokumentacją, stanowiącą podstawę do ewidencji księgowej operacji gospodarczych nie są prawidłowe w rozumieniu art. 24 ustawy o rachunkowości i nie stanowią podstawy do sporządzenia zbadanego sprawozdania finansowego ze względu na następujące okoliczności:

- księgi rachunkowe nie są prowadzone na bieżąco w rozumieniu art. 24 ust. 5 ustawy o rachunkowości i zapisami przyjętej polityki rachunkowości, gdyż za 2012 r. nie zostały zamknięte w obowiązującym terminie, a zestawienia obrotów i sald kont księgi głównej za poszczególne okresy sprawozdawcze nie zostały sporządzone,

- księgi rachunkowe są prowadzone w sposób niekompletny w świetle zapisów art. 13 ust. 1 ustawy o rachunkowości, gdyż w przyjętej polityce rachunkowości określono, że księgi rachunkowe obejmują wyłącznie dziennik, konta księgi głównej oraz konta ksiąg pomocniczych (brak zestawienia obrotów i sald kont księgi głównej oraz sald kont ksiąg pomocniczych oraz inwentarza),

- w wyniku przeprowadzonej inwentaryzacji wartość brutto wykazanych w księgach rachunkowych środków trwałych jest wyższa o 4.549.007,52 zł niż wartość spisanych środków trwałych; z dokumentacji przedstawionej do badania wynika, że różnice inwentaryzacyjne nie zostały wyjaśnione i w sprawozdaniu finansowym przyjęte zostały pierwotne

stany księgowe; rozliczenie i ujęcie w księgach rachunkowych inwentaryzacji nastąpiło z naruszeniem art. 27 ustawy o rachunkowości,

- w dodatkowych informacjach i objaśnieniach do sprawozdania finansowego za 2012 r. nieprawidłowo przedstawiono zmiany w stanie aktywów trwałych; wartość brutto środków trwałych na BO według ksiąg rachunkowych wynosi 11.258.490,54 zł, w informacji dodatkowej wykazano 11.116.753,38 zł; różnicę stanowi wartość środków trwałych zakwalifikowana jako niskocenne środki trwałe o wartości 141.737,16 zł; wartość amortyzacji wykazana w informacji dodatkowej oraz w tabelach amortyzacyjnych różni się od wartości amortyzacji wykazanej w Rachunku Zysków i Strat o kwotę 8.142,12 zł; tabela amortyzacyjna środków trwałych nie zawiera wszystkich elementów określonych w przyjętej przez jednostkę polityce rachunkowości; układ tabeli amortyzacyjnej oraz zestawienia analitycznego obrotów sald nie pozwala na powiązanie przedstawianych danych z odpowiednimi danymi wymaganymi do przedstawienia w bilansie,

- wykazane w pasywach bilansu zobowiązania wobec ZUS i wystawiane przez ZUS wezwania do zapłaty nie znajdują odzwierciedlenia w księgach rachunkowych.

Powódce zarzucono m.in. nierzetelne prowadzenie ksiąg, tj. niezgodnie z art. 24 i 27 ustawy o rachunkowości, skutkiem czego wartość środków trwałych pozwanej miała być zawyżona w stosunku do stanu rzeczywistego o 4.549.007,52 zł. Z akt sprawy wynika, że stan rzeczywisty środków trwałych przez biegłego rewidenta został określony na podstawie niekompletnych arkuszy spisowych sporządzonych i dostarczonych przez komisję inwentaryzacyjną. Biegły rewident uznał, że stan środków trwałych wskazany w niekompletnej dokumentacji inwentaryzacyjnej jest stanem faktycznym i nie przyjął wyjaśnień głównej księgowej w tym zakresie.

Powódka dążyła do wyjaśnienia różnic inwentaryzacyjnych wynikających z ksiąg rachunkowych a stanem spisu z natury. Dnia 05 lutego 2013 r. skierowała pismo do biegłego rewidenta z wyjaśnieniami różnic oraz drugie pismo do komisji inwentaryzacyjnej, celem dokonania spisu z natury wszystkich składników majątkowych i uzupełnienia arkuszy spisowych. Dopiero dnia 26 marca 2013 r. komisja inwentaryzacyjna zwróciła się do dyrektora pozwanego o powołanie zespołu spisowego dokonującego dodatkowej weryfikacji środków trwałych nie ujętych w arkuszach spisowych. Do dnia 24 kwietnia 2013 r. taki zespół nie został przez dyrektora jednostki – odpowiedzialnego za przeprowadzenie inwentaryzacji – powołany.

Zgodnie z ustawą o rachunkowości (art. 4 ust. 5) odpowiedzialność za prawidłowe przeprowadzenie inwentaryzacji w formie spisu z natury spoczywa na kierowniku jednostki (w przypadku pozwanego na Dyrektora (...) Zakładu Opieki Zdrowotnej) i nie może być powierzona głównej księgowej, nawet za jej zgodą.

Z uwagi na niezakończenie inwentaryzacji i mając wiedzę, iż środki trwałe niespisane znajdują się na terenie strzeżonym powódka ujęła je w sprawozdaniu finansowym, uznając, iż nie ma różnic inwentaryzacyjnych w tym zakresie, a tym samym postąpiła zgodnie z art. 27 ustawy o rachunkowości.

Nie jest również prawidłowy zarzut niezamknięcia ksiąg rachunkowych w wymaganym ustawowo terminie (art. 12 ustawy o rachunkowości).

Sprawozdanie finansowe zostało sporządzone i podpisane w I wersji przez Główną Księgową D. K. (1) w dniu 27 marca 2013 r. zaś w II wersji w dniu 31 maja 2013 r. przez B. P. oraz Dyrektora K. K. (1). Z porównania tych dwóch sprawozdań sumy bilansowe różnią się od siebie o 8.602,56 zł, tj. o 0,8%. Stan środków trwałych różni się o 17.085,03 zł i jest wyższy w wersji II, sporządzonej przez B. P. od wersji I, sporządzonej przez powódkę tj. o 0,25%. Są to różnice nieistotne.

Zarzut, iż wartość środków trwałych przychodni została zawyżona o kwotę 4.549.007,52 zł jest całkowicie błędny, gdyż jak wynika z opinii II i raportu, sporządzonego na podstawie sprawozdania w wersji II stan środków trwałych został zaniżony a nie zawyżony i to o kwotę nieistotną dla całego badania bo jedynie o 17.085,03 zł.

Nieprawidłowości wskazane przez biegłego rewidenta w dużej mierze nie miały miejsca (choćby zawyżenia wartości środków trwałych) i jak wynika z drugiej opinii tego samego biegłego różnice były nieistotne i nie rzutują na niezetelność prowadzenia ksiąg rachunkowych i na sprawozdanie finansowe jednostki.

Zarzuty do pierwotnej wersji sprawozdania finansowego za 2012 rok nie mogły być podstawą do wydania negatywnej opinii. Opinia biegłego rewidenta winna być oparta na ostatecznej wersji sprawozdania finansowego, a nie na pierwotnej.

Działania biegłego rewidenta J. K. (2) zakończone wydaniem opinii z dnia 24 kwietnia 2013 r. nie były prawidłowe w zakresie ogólnych zasad badania sprawozdań finansowych określonych w Krajowych Standardach Rewizji Finansowej (KSRF) i Międzynarodowych Standardach Rewizji Finansowej (MSRF) w tym pkt 31 KSRF nr 1, pkt. 12 MSRF nr 450, pkt 61 KSRF nr 1. Biegły rewident bowiem przed wydaniem opinii winien uwzględnić zmiany wprowadzone przez jednostkę, a tego nie uczynił.

Badanie nie powinno być zakończone a opinia nie powinna być wydana przed ostatecznym zweryfikowaniem stanu majątkowego jednostki badanej. Biegły rewident mógł uczestniczyć w spisie z natury, tym bardziej jeśli jednostkę bada po raz pierwszy. Wszystkie uwagi powódki winny być uwzględnione, a opinia powinna być wydana do ostatecznej wersji sprawozdania, a nie pierwotnej.

Pierwsza opinia negatywna nie powinna być wydana przed wyjaśnieniem i uzupełnieniem inwentaryzacji o niespisane środki trwałe oraz oparcie się biegłego rewidenta jedynie o pierwotną wersję sprawozdania finansowego.

Asystentka biegłego rewidenta – B. P., która uczestniczyła w badaniu pierwotnej wersji sprawozdania, nie powinna sporządzać sprawozdania finansowego jednostki badanej z uwagi na naruszenie zasad niezależności wynikającej z kodeksu etyki biegłego rewidenta.

Data przyjęcia do użytkowania środka trwałego w tabeli amortyzacyjnej ma znaczenie jedynie informacyjne od jakiego momentu należy rozpocząć naliczanie amortyzacji środka trwałego czy od momentu przyjęcia do użytkowania czy też od następnego miesiąca. Wartość środka trwałego stanowi podstawę do naliczenia amortyzacji.

W toku pracy powódki nie występowały nieprawidłowości.

W dniu 26 kwietnia 2013 r. D. K. (1) poprosiła o urlop na żądanie i został on jej udzielony. Natomiast od dnia 27 kwietnia do dnia 6 maja 2013 r. miała zaplanowany urlop wypoczynkowy. W dniu 06 maja 2013 r. powódka przyszła do pracy i po godzinie 8:00 została wezwana do dyrektora, gdzie byli obecni również kierownik sekcji organizacyjno-administracyjnej E. W. oraz zastępca dyrektora do spraw medycznych J. J.. Na początku rozmowy powódce wręczono dokument o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Wręczono jej również oryginał opinii i raportu biegłego rewidenta. D. K. (1) wzięła te dokumenty i wyszła.

Po zapoznaniu się z nimi była zaskoczona, iż opinia biegłego rewidenta była negatywna.

Podczas oddelegowania do pełnienia obowiązków na stanowisku pełnomocnika ds. kontroli zarządczej, powódka zajmowała się jednocześnie sprawami księgowymi, co stanowiło znaczne obciążenie. Około 20 kwietnia 2013 r. D. K. (1) miała przygotowany raport kontroli zarządczej, jednak z uwagi na wzięty urlop na żądanie (26 kwietnia 2013 r.), a następnie wykorzystanie urlopu wypoczynkowego (27 kwietnia – 06 maja 2013 r.), przekazała dyrektorowi przygotowane przez siebie zarządzenie w sprawie kontroli zarządczej w (...) ZOZ w L. dopiero w dniu 06 maja 2013 r. Zarządzenie obejmowało załączniki: nr 1 procedurę kontroli zarządczej i nr 2 procedurę zarządzania ryzykiem. W piśmie przewodnim wskazała ponadto, że z uwagi na otrzymany urlop w dniach 26.04.2013 r. – 02.05.2013 r. dokumentację dotyczącą przedmiotowego zarządzenia przekazuje do dyspozycji dyrektora w dniu 06.05.2013 r.

Oświadczeniem z dnia 06 maja 2013 r. rozwiązano z D. K. (1) bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę zawartą w dniu 01 lipca 2004 r. na czas nieokreślony, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako powód rozwiązania

umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano na rażące naruszenie przez D. K. (1) obowiązku dbania o dobro pracodawcy, naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o których stanowi art. 100 § 1 i 2 pkt 4 i 6 k.p. oraz narażenie pracodawcy na szkody materialne poprzez nierzetelną, niestaranną pracę i nieporadność przy wykonywaniu powierzonych obowiązków głównego księgowego, wymagających szczególnej odpowiedzialności i wyższych standardów zachowania. W szczególności:

1. w dniu 30 kwietnia 2013 r. została przedłożona dyrektorowi K. K. (1) „Opinia Niezależnego Biegłego Księgowego sporządzona dla Ministra (...) – organu tworzącego dla (...) w L., po przeprowadzeniu badania sprawozdania finansowego, według stanu na dzień 31 grudnia 2012 r. Pisemna opinia biegłego rewidenta oraz raport z wyników przeprowadzonego badania sprawozdania finansowego, wykazały rażące nieprawidłowości D. K. (1), polegające między innymi na:

- prowadzeniu ksiąg rachunkowych niezgodnie z art. 24 i art. 27 ustawy o rachunkowości, skutkiem czego wartość środków trwałych w dokumentacji Przychodni jest zawyżona w stosunku do stanu rzeczywistego aż o kwotę 4.549.007,52 zł. Powyższe bezpośrednio przekłada się na wadliwe rozliczanie amortyzacji. Księgi rachunkowe prowadzone są nierzetelnie, niekompletnie, nie są zamknięte w wymaganym ustawowo terminie;

- kontrolowane dokumenty księgowe przez swą nierzetelność, niestaranność i niespójność z obowiązującą polityką rachunkowości, według biegłego rewidenta, formalnie nie mogą stanowić podstawy do sporządzenia sprawozdania finansowego. Ponadto w (...) ZOZ w L. brak jest oryginałów sprawozdań za 2012 r. i lata ubiegłe, co narusza obowiązujące w tej mierze przepisy art. 74 ust. 1 ustawy o rachunkowości;

- braku nadzoru finansowego nad bieżącym rozliczaniem pracowniczych świadczeń społecznych wobec ZUS, a wystawiane przez ZUS wezwania do zapłaty nie znajdują odzwierciedlenia w księgach rachunkowych.

2. w dniu 30 stycznia 2013 r. powierzone zostały D. K. (1) obowiązki pełnomocnika ds. kontroli zarządczej i szczegółowo zostały określone zadania do wykonania zgodnie z posiadanymi przez nią kwalifikacjami. Powierzone zadania uwzględniające wykształcenie D. K. (1) i doświadczenie zawodowe, a ponadto wynikające z ustawy o finansach publicznych, miały być zakończone do dnia 30 kwietnia 2013 r. Do dnia złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, bez uzasadnienia, D. K. (1) świadomie nie przygotowała dokumentów wymienionych w piśmie z dnia 08 lutego 2013 r., a dotyczących głównie unormowania zasad postępowania w tym zakresie w (...).

3. Predyspozycje osobiste D. K. (1) takie jak: konfliktowość, negatywne nastawienie do działań pracodawcy, dyskredytowanie działań przełożonego, dyskredytowanie uczciwości i kwalifikacji współpracowników, co w sposób znaczący zakłóca porządek i spokój w zakładzie pracy, a nadto – o czym dyrektor K. K. (1) został powiadomiony w dniu 18 kwietnia 2013 r. – głęboka nielejalność przejawiająca się przekazywaniem i komentowaniem poza Przychodnią podejmowanych przez niego działań oraz wyrażanie nieuprawnionych i nierzetelnych ocen dotyczących tych działań mają cechy świadomego, rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Średnie wynagrodzenie brutto D. K. (1) za miesiące od lutego do kwietnia 2013 r. wynosiło 8.670 zł, tj. odpowiada miesięcznemu wynagrodzeniu wskazanemu w umowie o pracę powódki: wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.100 zł brutto miesięcznie; dodatek funkcyjny w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 2.550 zł; dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego 1.020 zł.

W dniu 08 kwietnia 2014 r. z zawiadomienia D. K. (1) zostało wszczęte przez Krajowego Rzecznika Dyscyplinarnego przy Krajowej Izbie Biegłych Rewidentów postępowanie wyjaśniające w sprawie możliwości popełnienia przewinienia dyscyplinarnego przez biegłego rewidenta J. K. (1) w związku z badaniem sprawozdania finansowego (...) Przychodni (...) w L. za 2012 r. Następnie w dniu 30 czerwca 2014 r. zostało wszczęte dochodzenie dyscyplinarne wobec J. K. (1). W dniu 27 stycznia 2015 r. Krajowy Rzecznik Dyscyplinarny wydał postanowienie o przedstawieniu J. K. (2) zarzutów. Zgodnie z zawiadomieniem z dnia 12 listopada 2015 r. Krajowy Rzecznik Dyscyplinarny złożył wniosek o ukaranie do Krajowego Sądu Dyscyplinarnego przeciwko obwinionej o to, że sporządzając, jako kluczowy biegły rewident przeprowadziła w imieniu podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych (...) sp. z o.o., badanie sprawozdania finansowego (...) ZOZ w L. za 2012 rok i sporządziła w dniu 24 kwietnia 2013 r. opinię negatywną oraz

w dniu 03 czerwca 2013 r. opinię bez zastrzeżeń, czym naruszyła postanowienia art. 66 ust. 1 ustawy o rachunkowości, art. 56 ust. 2 pkt 7 ustawy, kodeksu etyki, oraz KSRF nr 1.

Sąd I instancji dokonał ustaleń stanu faktycznego tylko w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności na podstawie dowodów z dokumentów, zeznań świadków i przesłuchania stron. Istotna dla rozstrzygnięcia okazała się także sporządzona w sprawie opinia biegłego do spraw rachunkowości.

Sąd Rejonowy oparł się na dowodach z dokumentów, których okoliczności sporządzenia i treść w nich zawarta po części nie były kwestionowane, a po części posłużyły, jako materiał do sporządzonej w sprawie opinii biegłego, dla zweryfikowania danych w nich ujętych. Co do treści notatki służbowej sporządzonej w dniu 18 kwietnia 2013 r. przez E. W., w ocenie Sądu Rejonowego nie odzwierciedla ona faktycznego przebiegu spotkania. Zarówno treść tej notatki, jak i zeznania świadka E. W. Sąd Rejonowy skonfrontował z zeznaniami powódki, którym dał wiarę.

W sprawie została sporządzona opinia biegłego sądowego U. P. z dnia 26 listopada 2015 r. Sfera merytoryczna opinii biegłego kontrolowana jest w zasadzie tylko w zakresie zgodności z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego i wiedzy powszechnej. Przez odwołanie się do tych kryteriów, Sąd Rejonowy uznał opinię za przekonującą i rzetelną. Opinia jest pełna, spójna, zawiera logiczne wnioski. Wydana została przez specjalistę w danej dziedzinie, po zapoznaniu się z dokumentacją zgromadzoną w sprawie. Wypada również odnotować, że strona pozwana ostatecznie nie wniosła zastrzeżeń do sporządzonej w sprawie opinii. Sąd Rejonowy jednocześnie zauważył, że biegła wykroczyła w pewnym stopniu poza swoje kompetencje – w zakresie wypowiedzi o pozorności przyczyn rozwiązania umowy o pracę i oceny zeznań świadków, co należy do kompetencji Sądu. Powyższe jednak nie wpływało na przydatność opinii dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Oceny zeznań świadków i stron, Sąd I instancji dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków: J. S., B. B., S. R., S. S., J. J., które korespondują ze sobą, zawierają zbieżne spostrzeżenia na temat osoby powódki. W szczególności świadek J. S., były pracownik pozwanej (do 2012 r. na stanowisku lekarza pediatry) miał kontakt w toku swojej pracy z powódką, w szczególności składał jej rachunki za wykonaną pracę. Spotykał się z nią również codziennie w pracy, z uwagi na fakt, że jego pokój był usytuowany naprzeciwko pokoju, w którym przebywała powódka. Świadek wskazał na wyjątkową skrupulatność powódki, dbanie o interesy przychodni, co przejawiało się w takich przypadkach, że jeżeli ktoś chciał się zatrudnić za wysoką stawkę, to nie dochodziło do tego. Powódka starała się utrzymywać zarobki na jednakowym poziomie. Natomiast świadek zeznał, że powódka nie była osobą kłótniową i nie zetknął się z sytuacją, aby negocjowała polecenia przełożonych. Nie był też świadkiem sytuacji, w których powódka dyskredytowała współpracowników. Świadek B. B. jest wieloletnim pracownikiem Przychodni (od 1985 r. na stanowisku lekarza stomatologii). Również ten świadek zeznał, że rzeczą powszechnie wiadomą w przychodni było, że księgowa „twardą ręką trzymała pieniądze”, dbała o finanse. Świadek nie zauważyła w toku pracy negatywnego nastawienia powódki do działań pracodawcy, ani dyskredytowania współpracowników. Także po przyjściu nowego dyrektora (wrzesień 2012 r.) nie słyszała nic niepokojącego w zakresie relacji powódki z dyrektorem. Świadek nie słyszała o tym, aby powódka komentowała w niewłaściwy sposób działania nowego dyrektora. Świadek S. R., również wieloletni pracownik pozwanej (od marca 2000 r.), sama nigdy nie miała konfliktu z powódką, jak również nie słyszała, aby powódka kłóciła się z innymi osobami. Nie słyszała też o negatywnym nastawieniu powódki do działań pracodawcy, w szczególności nie słyszała też po zmianie dyrektora o niepokojących sygnałach w relacjach powódki z nim. Świadek S. S. pracował na stanowisku dyrektora przychodni od marca 2011 r. do czerwca 2012 r. W trakcie jego współpracy z powódką nie miał żadnych zastrzeżeń do jej pracy. Podał też, że w żadnym wypadku nie była osobą kłótniową, także w stosunku do współpracowników. Świadek nie mógł już mieć wiedzy, co do ewentualnego dyskredytowania swojego następcy na stanowisku dyrektora. Natomiast zeznał, że powódka zawsze pozytywnie wypowiadała się o poprzednich dyrektorach. Ta ostatnia okoliczność rzutuje – zdaniem Sądu – na ocenę tego, czy powódka jest osobą, która łatwo rzuca oskarżenia pod adresem przełożonego, czy też takich wypowiedzi co najmniej unika. Świadek wspominał o skardze na powódkę, zgłoszonej przez K. D. (1), która to sprawa została ostatecznie załagodzona. Sytuacja ta miała kontekst zawodowy – związany z finansami Przychodni. Jak wskazał świadek, „powódka była świetnym strażnikiem pieniędzy”. Świadek J. M. była pracownikiem pozwanej do końca października 2014 r., a obecnie jest na emeryturze.

Sama nigdy nie miała konfliktu z powódką, ani nie słyszała o takich konfliktach z innym współpracownikami. Nie zauważyła, aby zachowanie powódki zakłócało spokój w przychodni, aby powódka dyskredytowała przełożonego lub współpracowników. Świadek J. J. pracuje w pozwanej Przychodni od 1991 r., więc przez cały okres zatrudnienia powódki, natomiast od kwietnia 2013 r. zajmuje stanowisko zastępcy dyrektora do spraw medycznych. Jak zeznał, nie miał żadnych nieporozumień z powódką, jak również nie słyszał nic na temat faktu, że powódka kontestuje osobę dyrektora. Powyżej wskazani świadkowie zeznawali zbieżnie, co do ich spostrzeżeń o zachowaniu powódki względem współpracowników i pracodawcy, przy czym – w cenie Sądu Rejonowego – ci, którzy nie są już choćby pracownikami pozwanej nie mieli powodów, aby zeznawać na korzyść bądź niekorzyść jednej ze stron.

Sąd Rejonowy w zasadzie dał również wiarę zeznaniom świadka K. D. (1), która od września 2008 r. jest pracownikiem pozwanej na stanowisku kierownika sekcji logistyki. Z racji zajmowanych stanowisk świadek i powódka miały ze sobą częsty kontakt. Świadek zajmuje się inwestycjami i zakupami. Jak zeznała, powódka jest osobą bardzo oszczędną, na tym tle dochodziło do nieporozumień, gdyż zadaniem świadka było wydawanie pieniędzy na potrzeby Przychodni. Na przestrzeni lat dochodziło na tym tle do spięć. Sytuacja była taka sama przez cały czas wspólnego zatrudnienia (2008-2013) powódki i świadka na wskazanych stanowiskach kierowniczych. Nie było ich nasilenia w końcowym okresie zatrudnienia powódki. Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do zakwestionowania wiarygodności tak przedstawionego przebiegu wydarzeń, co znajdowało potwierdzenie w zeznaniach świadka S. S.. Natomiast ten ostatni świadek nie zeznał o jakiejś nadzwyczajnej skali tego konfliktu, jak również wskazywał na jego merytoryczne podłoże. Nie oceniał również powódki, jako osoby kłótlivej. Co do informacji, że z powódką zamierzano rozwiązać stosunek pracy w 2008 r., nie znalazły one potwierdzenia w wiarygodnym zdaniem Sądu I instancji materiale dowodowym. Poza tym ta okoliczność pozostawała bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Świadek T. J. jest przewodniczącym związku zawodowego i miała kontakt z powódką w zakresie podwyżek dla pracowników, czy premii. Jak zeznała świadek, powódka była zawsze temu niechętna. Zeznała również o wybuchowym, nerwowym usposobieniu powódki. O ile w tym pierwszym zakresie zeznania tego świadka można odnieść do zeznań innych świadków, którzy zeznawali o pilnowaniu finansów przez powódkę, o tyle Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom tego świadka, co do usposobienia powódki, konfrontując zeznania tego świadka z zeznaniami świadków J. S., B. B., S. R., S. S., J. M., którym w tym zakresie Sąd Rejonowy dał wiarę.

Zeznania świadka J. K. (1), Sąd Rejonowy zweryfikował w głównej mierze w oparciu o opinię powołanego w sprawie biegłego z zakresu rachunkowości.

Sąd Rejonowy jedynie w części dał wiarę zeznaniom świadka E. W., w której znajdowały one potwierdzenie w pozostałym, uznanym przez Sąd Rejonowy za wiarygodny, materiale dowodowym. W szczególności Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom tego świadka, co do negatywnych nasilonych wypowiedzi powódki na temat dyrektora. Zeznania te nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, który Sąd Rejonowy uznał za wiarygodny, nawet w zeznaniach samego K. K. (1). Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że świadek wpięrow zeznała, że takie wypowiedzi miały też padać podczas rozmowy z dnia 18 kwietnia 2013 r., po czym się z tego wycofała. Takich informacji nie zawarła w notatce służbowej sporządzonej przez siebie dnia 18 kwietnia 2013 r. Świadek zeznała, że powódka krytykowała dyrektora w obecności innych osób, jednak nie potrafiła wskazać żadnego nazwiska osób to słyszających. Powyższe, w konfrontacji z pozostałym materiałem dowodowym, wpłynęło na to, że Sąd Rejonowy temu świadkowi nie dał wiary we wskazanym zakresie. Z podobnych powodów, Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom tego świadka, że D. K. (1) oświadczyła, że nie wykona zleconych jej zadań z zakresu kontroli zarządczej.

Sąd Rejonowy w zasadzie dał wiarę tak zeznaniom powódki, jak i K. K. (1) – słuchanego w imieniu pozwanej. Wypada zwrócić uwagę, że zeznania tych osób nie są sprzeczne, co do okoliczności poprzedzających rozwiązanie umowy takich jak chęć zatrudnienia przez nowego dyrektora na stanowisku księgowej innej osoby, przesunięcie powódki czasowo na inne stanowisko. Co do oceny cech osobowościowych powódki, czy też rzetelności i prawidłowości wykonywania przez nią zadań, Sąd Rejonowy skonfrontował zeznania stron z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności – co do głównego stawianego D. K. (1) zarzutu – wziął pod uwagę sporządzoną w sprawie opinię biegłego sądowego.

Na rozprawie w dniu 18 marca 2015 r. pełnomocnik pozwanej cofnął wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka Z. D..

Przechodząc do merytorycznej oceny powództwa, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Zgodnie z art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt. 1). W myśl § 2 ww. artykułu, 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. Kwestią sporną w niniejszej sprawie pozostawało ustalenie, czy przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., podane przez stronę pozwaną w oświadczeniu woli z dnia 06 maja 2013 r. były rzeczywiste, tj. czy D. K. (1) – zgodnie z twierdzeniem pracodawcy – dopuściła się naruszeń obowiązków pracowniczych, w opisany w oświadczeniu sposób, a także, czy w istocie stanowiły one ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Do spełnienia warunku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.) niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu winy i jej stopniu wnioskuje się z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy związanych z zachowaniem pracownika. W razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy.

Sąd Rejonowy zauważył, że orzecznictwo Sądu Najwyższego jest dość rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika, jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia. Trafna w związku z tym jest uwaga, że pracodawca powinien rozważyć, czy jest w jego interesie podjęcie wątpliwej decyzji o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy, co wiąże się z ryzykiem przywrócenia pracownika do pracy przez sąd i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy lub odszkodowania. Być może korzystniej dla pracodawcy jest w takiej sytuacji dokonać zwykłego wypowiedzenia, z powołaniem w uzasadnieniu zachowania pracownika, które mogłoby okazać się niewystarczającą przyczyną do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

W ocenie Sądu Rejonowego, w niniejszej sprawie należało stwierdzić, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie było uzasadnione. Zarzuty podniesione w pkt. 1 oświadczenia pracodawcy, Sąd I instancji skonfrontował z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie oraz ze sporządzoną opinią biegłego sądowego, na podstawie której Sąd Rejonowy stwierdził brak nieprawidłowości w toku pracy powódki.

Pozostawiając na boku pierwszą i – jak należy uznać także w świetle zeznań dyrektora pozwanej Przychodni (...) – zasadniczą z przyczyn ujętych w oświadczeniu pracodawcy (niekorzystne dla powódki wnioski opinii z dnia 30 kwietnia 2013 r.), w ocenie Sądu Rejonowego w tle rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z D. K. (1) była chęć zmiany personalnej na stanowisku głównego księgowego w braku ku temu zgody pracownika i w sytuacji ochrony pracownika, wynikającej z wieku przedemerytalnego. W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca oczywiście ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań, do czego w zwykłym trybie – przy braku ograniczeń ku temu wynikających z przepisów ochronnych Kodeksu pracy – służyłoby mu wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Na dezaprobatę zasługuje natomiast próba obejścia przepisów ochronnych poprzez zarzucenie pracownikowi ciężkich naruszeń obowiązków, które – jak wykazało postępowanie dowodowe – było mocno przerysowanym obrazem powódki jako osoby konfliktowej, kłótlivej, nie potrafiącej współpracować tak z przełożonymi, jak i innymi pracownikami. Nawet przyjmując, że powódka ma nieodpowiedni dla zajmowanego stanowiska charakter, to nie zostały wykazane takie okoliczności, które uzasadniałyby zastosowanie szczególnego trybu dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy. Takie zastrzeżenia do niej – co należy podkreślić – miały mieć miejsce jeszcze przed objęciem funkcji dyrektora przez K. K. (1). Jak

zeznał ten ostatni, jeszcze przed jego zatrudnieniem miano mu przedstawić dokumenty organów kontrolnych, w których miały padać stwierdzenia, że D. K. (1), która na stanowisku głównej księgowej posiada negatywne cechy charakteru, szczególnie nie umie elastycznie dogadywać się z pracownikami. Abstrahując od tego, że powyższe nie znajduje poparcia w materiale dowodowym, to nawet gdyby takie stwierdzenia w przeszłości padały, nie mogłyby one stanowić uzasadnionej podstawy rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tryb ten ma charakter wyjątkowy, pozwalający szybko reagować, gdy zachodzą szczególnie uzasadnione wypadki. Nie należy również tracić z pola widzenia, że zastrzeżenia te dotyczą okresu czasu trwającego już co najmniej od kilku lat, podczas których udawało się jednak poprawnie układać współpracę między poprzednią dyrekcją, a powódką i innymi pracownikami pozwanej. Nie zostało również wykazane dyskredytowanie dyrektora poza Przychodnią.

Powyższe, co do stopnia zaniedbań i zawinięcia pracownika, tyczy się również opóźnienia w realizacji zadania związanego z kontrolą zarządczą. Brak było w tym przypadku - w ocenie Sądu Rejonowego - skali naruszeń i przewinień, które oznaczałyby zaistnienie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powódka postawione przed nią zadanie wykonała z niewielkim opóźnieniem, może nie tyle usprawiedliwionym, co zrozumiałym wobec wykorzystania urlopu wypoczynkowego i przerwą związaną z weekendem majowym.

Podsumowując, w ocenie Sądu I instancji materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do przyjęcia, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób opisany przez pozwaną w oświadczeniu z dnia 06 maja 2013 r., w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zastosowanie przez pracodawcę sankcji w postaci tzw. dyscyplinarnego zwolnienia nie było uzasadnione. Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę, bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Dlatego też, w pkt. 1 wyroku, Sąd Rejonowy uwzględnił odwołanie powódki od wypowiedzenia umowy o pracę i przywrócił ją do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia. Jedynie porządkowo Sąd I instancji wskazał, że przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował on poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem takim, jak przed rozwiązaniem, zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń.

W dalszej części uzasadnienia Sąd I instancji odniósł się do roszczenia powódki o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Sąd Rejonowy uwzględnił również to żądanie. W przypadku przywrócenia pracownika do pracy, sąd pracy winien bowiem – zgodnie z art. 57 k.p. – zasądzić na rzecz pracownika wynagrodzenie pod warunkiem jego powrotu do pracy.

Zgodnie z art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jednakże z ograniczeniem maksymalnie do 3 miesięcy. Natomiast § 2 tego artykułu stanowi pewien szczególny wyjątek od powyższej zasady i mówi, że w przypadku gdy umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Powódka D. K. (1) mieści się w kategorii podmiotów wymienionych w przytoczonym przepisie, skoro w momencie rozwiązywania z nią stosunku pracy przez pracodawcę była pracownikiem objętym ochroną przedemerytalną (art. 39 k.p.). Zgodnie z art. 24 ust. 1a pkt 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wiek emerytalny dla kobiet urodzonych w okresie od dnia 1 kwietnia 1955 r. do dnia 30 czerwca 1955 r. wynosi 60 lat i 10 miesięcy. Powódka w chwili wręczenia jej oświadczenia pracodawcy miała ukończone 58 lat (data ur. (...)). Przepis art. 39 k.p. z kolei stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury osiągnięciem tego wieku, co nie było w sprawie kwestionowane.

Powódce, jako należącej do kategorii osób szczególnie chronionych, należało zasądzić wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, przy czym w orzeczeniu zasądzono wynagrodzenie należne do daty orzekania, pod warunkiem zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Mając na uwadze czas pozostawania powódki bez pracy od dnia 06 maja 2013 r. oraz wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia D. K. (1), Sąd Rejonowy ustalił należne wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy na kwotę 298.702,48 zł i orzekł w tym zakresie, jak w pkt. 2 wyroku.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Wynagrodzenie to powinno odpowiadać (być obliczone) wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pozostawał w stosunku pracy. Jako podstawę należnego powódce wynagrodzenia, Sąd Rejonowy przyjął kwotę 8.670 zł brutto. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy w maju 2013 r., wynagrodzenie za ten miesiąc należne jest za część miesiąca po ustaniu stosunku pracy. Dla jego wyliczenia, Sąd Rejonowy posłużył się regulacją § 12 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1996 r., Nr 62, poz. 289 ze zm.), zgodnie z którym w celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia – miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc. Przepis ust. 1 stosuje się także w przypadku obliczania wynagrodzenia pracownika, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca (ust. 2 ww. §). Sąd I instancji przyjął, że norma czasu pracy powódki wynosiła 8 h na dobę i przeciętnie 40 h w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (art. 129 k.p.). W maju 2013 roku przypadło do przepracowania 21 dni, tj. 168 h. Od 06 do 31 maja 2013 roku wypadało 20 dni roboczych – 160 h. Pomnożenie wskazanej liczby godzin przez stawkę 51,61 zł daje należną kwotę 8.257,60 zł (160 h x 51,61 zł = 8.257,60 zł). Podobnego wyliczenia należało dokonać za część marca 2016 r. We wskazanym miesiącu przypadły do przepracowania 22 dni robocze, tj. 176 h, w związku z czym należało stwierdzić, iż za 1 h pracy powódka powinna otrzymać 49,26 zł (8.670 zł : 176 h = 49,26 zł). W okresie od 1 do 15 marca 2016 r. przypada 11 dni roboczych, co daje 88 h i w konsekwencji kwotę 4.334,88 zł (88 h x 49,26 zł = 4.334,88 zł). Suma kwot za maj 2013 r. i marzec 2016 r. to 12.592,48 zł (8.257,60 zł + 4.334,88 zł = 12.592,48 zł). Do niej należało doliczyć wynagrodzenie za 33 pełne miesiące od czerwca 2013 r. do lutego 2016 r., tj. kwotę 286.110 zł (33 x 8.670 zł = 286.110 zł), co daje łącznie sumę 298.702,48 zł (12.592,48 zł + 286.110 zł = 298.702,48 zł).

O kosztach procesu, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. – zgodnie z ogólną zasadą, że strona przegrywająca spór jest obowiązana zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie celowe koszty dochodzenia praw. Na zasądzoną z tego tytułu kwotę (7.962 zł) złożyła się poniesiona przez powódkę opłata od pozwu (5.202 zł, k. 1) oraz koszty zastępstwa procesowego przez profesjonalnego pełnomocnika (2.760 zł). Ta ostatnia kwota została ustalona: co do roszczenia o przywrócenie do pracy w oparciu o § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r. poz. 461) w stawce obowiązującej w chwili wniesienia pozwu (60 zł), a w odniesieniu do roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w oparciu o § 12 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 6 wskazanego powyżej rozporządzenia, przy uwzględnieniu wysokości wynagrodzenia za okres jednego roku (75% z 3.600 zł = 2.700 zł).

Na podstawie art. 97 u.k.s.c., w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa, zaś Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 u.k.s.c., z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W rozpoznawanej sprawie

zostały tymczasowo poniesione przez Skarb Państwa wydatki związane ze sporządzeniem w sprawie opinii biegłego i jego stawiennictwem na rozprawie, w łącznej kwocie 2.689,81 zł (postanowienie Sądu Rejonowego z dnia 5.01.2016 r. – 2.425,45 zł; postanowienie Sądu Rejonowego z dnia 15.03.2016 r. – 264,36 zł), którymi obciążono przegrywającą sprawę stronę pozwaną, o czym orzeczono w pkt 4 wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając Sądowi I instancji naruszenie:

I. przepisów prawa procesowego, tj. :

- art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcia za niewiarygodne zeznań świadka E. W. w części, w której podała ona, że powódka oświadczyła, iż w dniu 18 kwietnia nie wykona zleconych jej zadań z zakresu kontroli zarządczej oraz pominięcia w tym kontekście oceny treści sporządzonej przez tego świadka notatki służbowej z dnia 18 kwietnia 2013 r.

II. przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że powódka wykonała postawione przed nią zadania z zakresu kontroli zarządczej z „niewielkim opóźnieniem, może nie tyle usprawiedliwionym, co zrozumiałym wobec wykorzystania urlopu wypoczynkowego i przerwą związaną z weekendem majowym”, które w skali naruszeń i przewinień, nie oznaczały zaistnienia przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., podczas gdy w istocie Powódka w ogóle nie wykonała owego polecenia pisemnego z dnia 8 lutego 2013 r. obejmującego nie tylko sporządzenie regulaminu kontroli zarządczej, ale również analizy i oceny pod kątem zgodności i kompletności wewnętrznej bazy prawnej, regulaminów, instrukcji i procedur obowiązujących w (...) ZOZ w L. z przepisami ogólnie obowiązującymi i wprowadzenie w tryb obowiązywania mechanizmów i procedur kontroli zarządczej w przychodni, okazując przez to rażące lekceważenie podstawowego obowiązku pracowniczego określonego w art. 100 § 1 pkt. 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia.

Skarżąca wniosła ponadto o:

1. dopuszczenie dowodu z pisma ZUS II Oddział w W. z dnia 28.05.2015 r., z którego wynika, że Powódka w okresie od 10.05.2013 r. do dnia 15.07.2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i pobierała za ten okres zasiłek chorobowy;
2. o zwolnienie Pozwanej z wniesienia opłaty sądowej od apelacji;
3. o zasądzenie od Powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko, pozwana wskazała, że jej zdaniem uznanie zeznań E. W. za niewiarygodne w części, w której opisała ona treść rozmowy z powódką przeprowadzonej w dniu 18 kwietnia 2013 r. w której ta oznajmiła, że nie wykona zadań zleconych jej w zakresie kontroli zarządczej jest niczym nie uzasadnione a nadto sprzeczne z treścią notatki dotyczącej owej rozmowy. W ocenie pozwanej notatka ta w ogóle nie została oceniona przez Sąd Rejonowy. Pozwana zauważa, że treść owej notatki jest bezpośrednią relacją sporządzoną „na gorąco” po tej rozmowie. W ocenie pozwanej logika i doświadczenie życiowe wskazują, że treść tego dokumentu odzwierciedla prawdziwą treść i sens tej rozmowy. Nie ma zatem podstaw, aby stwierdzić, że E. W. celowo złożyła owe oświadczenie niezgodnie z prawdą.

Pozwana zauważyła również, że starano się zatrudnić powódkę na innym stanowisku niż głównej księgowej z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. Okoliczność tę przyznała sama powódka w swoich zeznaniach. Pracodawca ma jednak prawo do zmiany personalnej w ramach realizacji stosowania polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. W ocenie pozwanej zapis w notatce z dnia 18 kwietnia 2013 r., w którym powódka twierdziła, że nie wykona zleconych jej czynności w zakresie kontroli zarządczej nie miał w owym czasie znaczenia,

skoro powódka miała jeszcze kilkanaście dni na jego wykonanie, nie było także wiadome, czy w istocie nie ma ona przygotowanych stosownych dokumentów. D. K. (1) miała przygotowany raport kontroli zarządczej już 20.04.2013. Nieznany jest zatem powód jego nie przekazania w owym terminie. Zdaniem Pozwanej tłumaczenia Powódki, iż 26 kwietnia 2013 wzięła urlop na żądanie a następnie wykorzystywała urlop wypoczynkowy w dniach 27.04-06.05.2013, co Sąd Rejonowy zdaje się przyjmować jako usprawiedliwienie niewykonania przez powódkę postawionych przez nią zadań służbowych, jest nielogiczne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym. Pozwana uważa, że Powódka, nie oddając raportu na czas, mając jednocześnie świadomość zagrożenia jej pozycji w firmie, dokonała swoistej manifestacji, że z uwagi na okres ochronny w jakim się znajdowała pracodawca nie może jej zrobić a zwłaszcza przesunąć na inne stanowisko, ani zwolnić z pracy.

Pozwana nadmieniła, że Sąd Rejonowy popada w sprzeczność mówiąc, że „powódka postawione przed nią zadania wykonała z niewielkim opóźnieniem, może nie tyle usprawiedliwionym co zrozumiałym wobec wykorzystania urlopu wypoczynkowego i przerwą związaną z weekendem majowym”. W ocenie pozwanej takie stwierdzenie Sądu Rejonowego nie może być aprobowane w ocenie Pozwanej, oznaczałoby bowiem prymat interesów Powódki nad interesami pracodawcy. Doprowadza również do rozstrzygnięcia wewnątrznie sprzecznego – z jednej strony postąpienie powódki nie może być uznane przez Sąd Rejonowy za usprawiedliwione, z drugiej strony Sąd wykazuje zrozumienie dla owego zachowania (apelacja – k. 539-543).

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie w całości z uwagi na jej bezzasadność, o oddalenie wniosków dowodowych zawartych w apelacji pozwanej jako spóźnionych w ślad za brzmieniem art. 381 k.p.c., o oddalenie wniosku pozwanej o zwolnienie z obowiązku wniesienia opłaty sądowej od apelacji jako oczywiście bezzasadnego, o zasądzenie na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swego stanowiska, powódka wskazała, że poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne i prawne są prawidłowe od strony zarówno proceduralnej jak i jurydycznej. Uzasadnienie pierwszego z zarzutów apelacyjnych dokonane przez pozwaną jest całkowicie nieprzekonujące, zasadza się ponadto na pomijaniu szeregu ustaleń Sądu pierwszej instancji. Powódka zaznaczyła, że Sąd I instancji nie dość, iż ocenił treść notatki służbowej, ponadto skonfrontował ze sobą całość materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, który został poddany krytycznej oraz wnikliwej analizie. Ustalenia Sądu Rejonowego są w ocenie powódki całkowicie logiczne i wynikają w naturalny sposób z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie.

Powódka podniosła ponadto, że zarzut naruszenia art. 52 k.p. poprzez jego błędną wykładnię jest bezzasadny. W toku przeprowadzonego postępowania dowodowego kolejne rzekome przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką okazywały się pozorne. Za sprawą opinii biegłego sądowego oraz licznych wewnętrznych sprzeczności w twierdzeniach Pozwanej wykazano, że bepodstawne były zarzuty stawiane powódce w zakresie jej rzekomych nadużyć na gruncie realizacji dyspozycji ustawy o rachunkowości. Główną zaś przyczyną rozwiązania umowy o pracę była pierwotna opinia biegłego rewidenta, co wynika z zeznań K. K. (1) złożonych w dniu 15.10.2015 r. Opinia ta w sposób wadliwy odnosiła się do pierwotnej wersji sprawozdania finansowego, podczas gdy oceniana powinna być wyłącznie jego ostateczna wersja.

Powódka wnosi również o oddalenie wniosków dowodowych zawartych w apelacji Pozwanej z dnia 23.04.2016 r. jako sprekludowanych. Pozwana podnosi, że dokumentacja „została złożona do akt poza wiedzą dyrektora przychodni, a zastępca dyrektora do spraw lecznictwa był osobą nową na tym stanowisku, nieznającą okoliczności procesu”. Taka argumentacja, wskazująca na bałagan w strukturze wewnętrznej Przychodni, nie uzasadnia jednak zgłaszania sprekludowanych wniosków dowodowych.

Powódka podniosła ponadto, że wniosek strony przeciwnej o zwolnienie od pokrywania opłaty sądowej od apelacji jest całkowicie bepodstawny (odpowiedź na apelację k. 583-590).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie, zaś dokonana przez niego ocena zgromadzonego materiału dowodowego przeprowadzona została z należyтым uwzględnieniem zasad określonych w art. 233 § 1 k.p.c. i jako taka nie nasuwa jakichkolwiek zastrzeżeń, czy wątpliwości. Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i przyjmuje je za własne, a zatem nie zachodzi potrzeba ich powtarzania w tym uzasadnieniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1999 r., II CKN 391/98). Ponadto na podstawie poczynionych ustaleń faktycznych, Sąd I instancji właściwie określił ich konsekwencje prawne i w powyższym zakresie w sposób jasny i logiczny uzasadnił swoje stanowisko. W związku z powyższym, Sąd Okręgowy przyjmuje ustalenia i wnioski Sądu I instancji za własne.

Skarżąca w apelacji zarzuciła błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku, wskazując, że Sąd I instancji błędnie uznał za niewiarygodne zeznania świadka E. W. w części, w której podała ona, że powódka oświadczyła, że w dniu 18 kwietnia 2013 r. nie wykona zleconych jej zadań z zakresu kontroli zarządczej oraz pominięcia w tym kontekście oceny treści sporządzonej przez tego świadka notatki służbowej we wskazanej powyżej dacie.

Sąd Okręgowy nie znalazł jednak podstaw do przyjęcia, że taki błąd w ustaleniach faktycznych zaistniał. Treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku pokazuje bowiem, że Sąd Rejonowy odniósł się do wszystkich dowodów zebranych w sprawie, w tym ocenił moc dowodową notatki służbowej z dnia 18 kwietnia 2013 r., wskazując, że nie odzwierciedla ona faktycznego przebiegu spotkania, do jakiego doszło w tym dniu pomiędzy powódką D. K. (1), a świadkiem E. W.. Zarówno treść tej notatki, jak i zeznania świadka E. W., zostały przez Sąd Rejonowy skonfrontowane z zeznaniami powódki, które zostały uznane za wiarygodne. Ponadto, Sąd I instancji ocenił zgromadzone dowody całościowo i w oparciu o doświadczenie życiowe wobec, czego taka ocena dowodów i wywiedzione z niej wnioski są jak najbardziej prawidłowe. Jednocześnie sporządzone w sprawie pisemne uzasadnienie wyroku, odpowiadające wymogom art. 328 § 1 k.p.c., wskazuje, że Sąd Rejonowy rozważył każdy przeprowadzony dowód szczegółowo i w kontekście pozostałych dowodów, zaś wnioski przedstawione w tym uzasadnieniu są logiczne i wymowie tych dowodów odpowiadają. Zaznaczenia wymaga przy tym, że celem Sądu rozpoznającego sprawę jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w rozpoznawanej sprawie wyraża zatem istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania Sądu, powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Ocena ta powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań pomiędzy podstawami wnioskowania i wnioskami, oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich wystąpienia w danej sytuacji. Zastosowanie swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.) ma zatem na celu ustalenie elementów podstawy faktycznej powództwa zgłoszonego w postępowaniu sądowym. Sąd musi bowiem przed rozstrzygnięciem o żądaniach stron ustalić czy ich twierdzenia o faktach znajdują podstawę w materiale dowodowym, czy też nie. Swobodna ocena dowodów pozwala zatem w przypadku sprzeczności wniosków płynących z przeprowadzonych dowodów, np. sprzecznych zeznań świadków, jednym dać wiarę, a innym odmówić waloru wiarygodności. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy z dwóch przeciwstawnych źródeł wiedzy o zdarzeniach faktycznych, sąd ma prawo oprzeć swoje stanowisko w sprawie, wybierając to, które uzna za bardziej wiarygodne, korzysta bowiem ze swobody w zakresie oceny dowodów (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 2004 roku, III CK 410/01). Stosując tę zasadę według własnego przekonania, sąd jest zobowiązany jednocześnie przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągać wnioski wyłącznie logicznie uzasadnione. Sąd może dać wiarę tym lub innym dowodom, czyli swobodnie oceniać dokumenty, zeznania świadków, zeznania stron, opinie biegłych, nie może jednak na tle tych dowodów budować wniosków, które z nich nie wypływają. Przy ocenie dowodów, tj. ich wiarygodności i mocy, istotną rolę odgrywają zasady doświadczenia życiowego.

Wszelchstronne rozważenie materiału zebranego w sprawie oznacza przy tym uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2003 r., VCKN 417/01). W tym zakresie należy brać pod uwagę cały materiał sprawy. W wyniku swobodnej oceny dowodów sąd dokonuje selekcji zebranego materiału dowodowego pod kątem widzenia istotności poszczególnych jego elementów. Dalszym założeniem prawidłowej oceny dowodów jest ich poprawna interpretacja, np. wykładnia dokumentu, wykładnia zeznań świadków. Należy podkreślić, że stawiany w środku odwoławczym przez skarżącego zarzut błędnych ustaleń faktycznych jest zatem skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże, że wadliwe ustalenia będące konsekwencją błędnej oceny dowodów wynikają z naruszenia przez sąd orzekający uznanych reguł interpretacyjnych oraz braku logicznego powiązania faktów i niezrozumienia wynikających z nich treści. Wnikliwa analiza zgromadzonego materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że w niniejszej sprawie Sąd I instancji oceniając materiał dowodowy nie dopuścił się błędów, które skutkowałyby wyprowadzeniem nieprawidłowych wniosków jurystycznych, gdyż konkluzje Sądu I instancji znajdują odzwierciedlenie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd Rejonowy, dokonując oceny materiału dowodowego i ustaleń faktycznych na jego podstawie, rozważył także wszystkie okoliczności mające istotne znaczenie dla wydania rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Z materiału dowodowego, zgromadzonego na etapie postępowania przed Sądem I instancji bezspornie wynika, że relacje pomiędzy powódką D. K. (1), a świadkiem E. W. miały charakter emocjonalny i napięty. Oceny tej nie zmienia okoliczność, że żadna ze stron postępowania, jak również świadkowie tego faktu nie podnosili, ani nie był on przedmiotem dowodu. O jego istnieniu świadczą bowiem dokumenty zgromadzone w sprawie, tj. właśnie wspomniana notatka służbowa z dnia 18 kwietnia 2013 r., w której wskazano, że powódka nie wykonała w umówionym terminie polecenia Dyrektora Przychodni, a nadto utrudniała zakończenie audytu finansowego realizowanego przez firmę zewnętrzną poprzez nieterminowe i nierzetelne przygotowanie dokumentów. Zgodnie z treścią opisywanej notatki D. K. (1) miała powiadomić E. W., że jest najlepiej wykształconym i wykwalifikowanym pracownikiem, nikt jej nie zwolni z pracy bezkarnie i nie zamierza wykonywać żadnych innych zadań, ani czynności, ponieważ jest główną księgową i będąc zatrudnioną na tym stanowisku – bez względu na brak obopólnego zaufania, kontestowania i dyskredytowania działań Dyrektora Przychodni – ma większe szanse bronić się przed zwolnieniem z pracy. Podkreślono również, że powódka nie wyraziła chęci jakiegokolwiek współpracy, by wspólnie reprezentować interesy firmy i działać na rzecz jej rozwoju, uznając, że tylko jej ocena rzeczywistości jest zasadna. Twierdzeń E. W., zawartych w sporządzonej przez nią notatce służbowej nie potwierdziły jednak zeznania większości przesłuchanych w sprawie świadków, tj. J. S., B. B., S. R., S. S. oraz J. J., które zawierają zbieżne spostrzeżenia na temat osoby powódki. Świadców, jako osoby mające w toku swojej pracy kontakt z powódką wskazali bowiem, że D. K. (1) nie była osobą kłótniową i nie negowała poleceń przełożonych. Podkreślili także, że była ona pracownikiem skrupulatnym i dbała o interesy Przychodni. Powódka nie komentowała również w sposób niewłaściwy działań nowego Dyrektora Przychodni. Z tego względu, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał za niewiarygodne zeznania świadka E. W. w części, w jakiej wskazywała ona na fakt wyrażania przez powódkę negatywnych nasilonych wypowiedzi na temat nowego Dyrektora Przychodni. Zeznania te nie znalazły bowiem potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a nawet w zeznaniach samego K. K. (1) – Dyrektora (...) Zakładu Opieki w L.. Zaznaczyć również należy, że zeznania E. W. zawierały wewnętrzne sprzeczności, albowiem świadek zeznała wprawdzie, że powódka wyrażała negatywne opinie na temat nowego Dyrektora Przychodni, po czym się z tych zeznań wycofała. Takich informacji nie zawarła również w notatce służbowej z dnia 18 kwietnia 2013 r. Świadek zeznała również, że powódka krytykowała Dyrektora Przychodni w obecności innych osób, jednak nie potrafiła wskazać żadnego nazwiska osób to słyszających, które potwierdziłyby wskazywaną przez nią okoliczność. Z tych samych powodów, Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom tego świadka, iż D. K. (1) oświadczyła, że nie wykona zleconych jej zadań z zakresu kontroli zarządczej. Podkreślenia wymaga również, że notatka służbowa, nie mająca rangi dokumentu urzędowego, nie może stanowić wystarczającego dowodu na potwierdzenie zawartych w niej informacji. W tej mierze dokument ten powinien zostać skonfrontowany z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd Rejonowy na podstawie całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego otrzymał jasny ogólny obraz całej sytuacji, wynikiem czego ustalił prawidłowy stan faktyczny i dokonał prawidłowego rozstrzygnięcia. W postępowaniu dowodowym, zdaniem Sądu Okręgowego, nie zostało wykazane, wbrew twierdzeniom skarżącego, że powódka dopuściła się naruszeń opisanych w notatce służbowej z dnia

18 kwietnia 2013 r., jak również innych uchybień, stanowiących przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, które rzekomo miały naruszać interes pracodawcy. Z tych też względów, Sąd Okręgowy uznał, że podniesiony przez skarżącą zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcia za niewiarygodne zeznań świadka E. W. w części, w której podała ona, że powódka oświadczyła, iż w dniu 18 kwietnia 2013 r. nie wykona zleconych jej zadań z zakresu kontroli zarządczej oraz pominięcia w tym kontekście oceny treści sporządzonej przez tego świadka notatki służbowej z tej samej daty, jako wybiórczy i nie oparty na wszechstronnym rozważeniu całego materiału sprawy jest bezzasadny i jako taki nie zasługuje na uwzględnienie.

Na uwzględnienie nie zasługują również zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że powódka wykonała postawione przed nią zadania z zakresu kontroli zarządczej z niewielkim opóźnieniem, może nie tyle usprawiedliwionym, co zrozumiałym wobec wykorzystania urlopu wypoczynkowego i przerwą związaną z weekendem majowym, które w skali naruszeń i przewinień, nie oznaczały zaistnienia przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. W tym miejscu przypomnieć trzeba, że art. 52 k.p. daje pracodawcy możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia w sytuacji ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazać jednak należy, że z literalnego brzmienia powyższej regulacji wynika, że naruszenie to musi odnosić się do podstawowych obowiązków pracowniczych i jednocześnie mieć postać naruszenia ciężkiego. Przede wszystkim jednak musi być przez pracownika zawinione. Ustalenie, czy w konkretnych okolicznościach dane naruszenie odnosi się do podstawowych obowiązków pracownika i czy ma charakter ciężki, a jednocześnie, czy było zawinione przez pracownika, wymaga analizy specyfiki rozpatrywanego przypadku. Brak jednej z przesłanek zastosowania komentowanego przepisu czyni rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nieuzasadnionym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 473/99). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99). Na marginesie wskazać także należy, że przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 grudnia 1976 r., I PRN 111/76). Winę pracownika ustala się zatem z uwzględnieniem jego cech indywidualnych, tj. wykształcenia, stopnia rozwoju umysłowego oraz doświadczenia zawodowego. W tym zakresie konieczne jest także wystąpienie dodatkowego elementu oceny „ciężkości” naruszenia obowiązków przez pracownika. Chodzi tu o niezbędność wystąpienia skutku niewłaściwego zachowania pracownika w postaci, co najmniej zagrożenia interesów pracodawcy. Tym samym określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” oznacza naruszenie przez pracownika z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracodawcy, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów majątkowych lub niemajątkowych pracodawcy lub powodujące jego uszczerbek w tej sferze. Za takim rozumieniem tego określenia przemawia to, że gdyby miało ono odnosić się wyłącznie do strony podmiotowej zachowania pracownika, to ustawodawca nie stosowałby określenia „ciężkie”, lecz wskazał na konieczność wystąpienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Taka wykładnia określenia „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” ma także uzasadnienie w celu art. 52 k.p., którym jest umożliwienie pracodawcy natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów.

Przepis art. 52 § 1 k.p. wymienia trzy przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę zawinione przez pracownika. Wyliczenie to jest wyczerpujące, a zachowanie powoda należy rozpatrywać z punktu widzenia § 1 tego przepisu. Przepis ten stwarza pracodawcy tylko możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie musi on jednak z niej korzystać, jeżeli uzna, że zawinione zachowanie się pracownika nie uniemożliwia jego dalszego zatrudnienia. W szczególności pomimo takiego zachowania się pracownika, które uzasadnia zwolnienie dyscyplinarne, pracodawca może pozostawić go na dotychczasowym stanowisku, bądź tylko przenieść na inne stanowisko (bez rozwiązywania umowy o pracę). Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku, a w tym zakresie należy brać pod uwagę całokształt postępowania

pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie. Wynika to z faktu, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest szczególnym sposobem zakończenia stosunku pracy i powinno być przez pracodawcę stosowane z ostrożnością. W ocenie Sądu Okręgowego w okolicznościach niniejszej sprawy, zachowanie powódki związane z nieterminowym wykonaniem polecenia z zakresu kontroli zarządczej, nie wypełnia znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Co prawda, powyższe polecenie służbowe miało zostać wykonane przez powódkę przed tzw. „weekendem majowym”, niemniej jednak w tym czasie powódka skorzystała z urlopu wypoczynkowego, którego udzielił jej sam pracodawca. Skoro zatem pozwana wyraziła zgodę na udzielenie powódce urlopu wypoczynkowego w okresie, w którym miała ona wykonać powierzone jej zadanie, to wówczas powódka mogła pozostawać w uzasadnionym przeświadczeniu, że termin jego realizacji ulegnie wydłużeniu o czas trwania powyższego urlopu. Wskazać bowiem należy, że pracodawca może odmówić pracownikowi udzielenia urlopu wypoczynkowego w terminach przewidzianych w Kodeksie pracy ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że zasługujący na ochronę wyjątkowy interes pracodawcy wymagałby obecności danego pracownika w pracy w okresie określonym w żądaniu udzielenia urlopu. W realiach rozpoznawanej sprawy, z takiej odmowy pracodawca jednak nie skorzystał, mając jednocześnie świadomość, że do momentu rozpoczęcia urlopu, powódka nie wykonała nałożonego na nią polecenia. Zaznaczenia wymaga również, że przed udaniem się przez powódkę na wskazany urlop wypoczynkowy, pracodawca również nie zażądał od niej wykonania powierzonego zadania, co spowodowało, że powódka mogła zasadnie domniemywać, że termin ten ulegnie przesunięciu. Takiego polecenia pracodawca jednak nie sformułował w stosunku do powódki jeszcze przed rozpoczęciem przez nią urlopu wypoczynkowego wobec, czego nie można przyjąć, że wykonanie przez powódkę zadania z zakresu kontroli zarządczej z opóźnieniem, doprowadziło do ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, tym bardziej, że powódka dopełniła powyższego obowiązku niezwłocznie po powrocie z urlopu do pracy, tj. w dniu 06 maja 2013 r. Dla oceny braku ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych, w ocenie Sądu Okręgowego istotne jest również i to, że powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanej Przychodni, a swoją pracę zawsze wykonywała starannie i sumiennie. Na powyższe wskazuje choćby fakt, że powódka w sposób szczególnie skrupulatny dbała o finanse Przychodni, nie dopuszczając do sytuacji zatrudniania pracowników w oparciu o wygórowane stawki. Powódka starała się bowiem utrzymywać zarobki na jednakowym poziomie. Powyższe świadczy o tym, że powódka była pracownikiem dbającym, co do zasady o dobro pracodawcy i mającym na względzie jego interesy. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany w tej sytuacji zastosował możliwie najwyższą sankcję, nieadekwatną do zaistniałej sytuacji związanej z niewielkim opóźnieniem w wykonaniu powierzonego zadania, tym bardziej, że protokół z kontroli zarządczej został przez powódkę przygotowany już w dniu 20 kwietnia 2013 r., a więc przed udaniem się przez D. K. (1) na urlop wypoczynkowy. W niniejszej sprawie nie zachodzi zatem sytuacja związana z wystąpieniem poważnego naruszenia dyscypliny pracy w postaci wyrządzenia szkody pracodawcy umyślnie lub na skutek rażącego niedbalstwa pracownika. W tym względzie, jedynym zarzutem stawianym powódce było nieterminowe (z uwagi na urlop wypoczynkowy) wypełnienie określonego polecenia z zakresu kontroli zarządczej, przy czym wszystkie pozostałe czynności służbowe wykonywane przez powódkę były zgodne z przepisami regulującymi czynności pracowników pozwanej placówki. Zaistniała sytuacja tej oceny zmienić nie może, natomiast w tym przypadku pracodawca mógł ewentualnie zastosować inne przewidziane prawem środki, adekwatne do wagi popełnionego przez powódkę uchybienia np. w postaci nałożenia na nią kary porządkowej.

W wyroku z dnia 03 marca 1981 r. (I PR 13/81) Sąd Najwyższy podkreślił, że organy orzekające w sprawach ze stosunku pracy nie są - związane oceną zakładu pracy, uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.), lecz ocena ta podlega kontroli tych organów. Jedynie obowiązki wymienione w art. 211 k.p., dotyczące przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy zostały przez ustawodawcę jednoznacznie określone, jako podstawowe. W tym zakresie należy także odwołać się do art. 100 k.p., który stanowi, że pracownik zobowiązany jest 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. Przepis art. 100 § 2 k.p. wymienia z kolei niektóre z najważniejszych obowiązków pracownika, takie jak przestrzeganie czasu pracy, zasad bhp, dbanie o dobro zakładu pracy, przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach oraz zasad współżycia społecznego. Jednocześnie, jak już zostało wskazane, aby naruszenie obowiązków pracowniczych można było ocenić, jako ciężkie, musi ono spełniać dwa warunki: po pierwsze musi powodować naruszenie interesów

pracodawcy, albo grozić takim naruszeniem, a po drugie być zawinione przez pracownika. Nie chodzi tu jednak o jakiegokolwiek zawinienie pracownika, lecz o jego winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy, lub co najmniej świadomie się na to godzi, natomiast rażące niedbalstwo przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12). A więc dopiero, gdy interes pracodawcy zostanie naruszony albo zagrożony naruszeniem i nie będzie wątpliwości, iż stało się to na skutek winy pracownika, który albo chciał wyrządzić szkodę albo miał świadomość takiego możliwego skutku swojego zachowania albo wyjątkowo zlekceważył swoje obowiązki, pracodawca może zastanowić się nad rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak już zostało wskazane, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, trudno jest jednak przyjąć, aby powódka celowo dopuściła się ciężkiego uchybienia w postaci niedotrzymania terminu wykonania polecenia z zakresu kontroli zarządczej. Trudno zatem dopatrzeć się po jej stronie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co czyni zarzut naruszenia art. 52 k.p. bezzasadnym.

W treści apelacji, skarżący powołał się również na okoliczność, że w okresie od dnia 10 maja 2013 r. do dnia 15 lipca 2015 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i pobierała za ten okres zasiłek chorobowy. Z tego względu wniósł o dopuszczenie dowodu z pisma Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. z dnia 28 maja 2015 r., z którego wynika, że powódka w okresie od dnia 10 maja 2013 r. do dnia 15 lipca 2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i pobierała za ten okres zasiłek chorobowy. Z kolei w odpowiedzi na apelację, powódka wniosła o oddalenie powyższego wniosku dowodowego, wskazując, że jest on spóźniony zgodnie z brzmieniem art. 381 k.p.c. Odnosząc się do powyższego zarzutu, wskazać jednak należy, że zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. Sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, przy czym postępowanie odwoławcze nie jest tylko postępowaniem kontrolnym, ale i merytorycznym ponownym osądzeniem sprawy, opartym na możliwości czynienia przez Sąd II instancji własnych i samoistnych ustaleń, a tym samym „naprawie” wszelkich wadliwości popełnionych przez Sąd I instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 r. III CSK 128/05). Ponadto mając na uwadze treść art. 382 k.p.c. sąd odwoławczy ma nie tylko uprawnienie, ale wręcz obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału oraz dokonania jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych dowodów. Sąd II instancji nie ogranicza się zatem tylko do kontroli sądu I instancji, lecz bada ponownie całą sprawę, a rozważając wyniki postępowania przed sądem I instancji, władny jest ocenić je samoistnie. Postępowanie apelacyjne jest przedłużeniem procesu przeprowadzonego przez I instancję, co oznacza, że nie toczy się on na nowo. Sąd II instancji może zatem oprzeć się na materiale dowodowym Sądu I instancji i przyjąć jego ustalenia jako własne, ale może również uzupełnić materiał dowodowy. Z uwagi na podniesiony przez skarżącego zarzut, Sąd Okręgowy postanowił uzupełnić postępowanie dowodowe i zwrócić się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. o pilne udzielenie informacji na temat wypłaconego powódce D. K. (1) zasiłku chorobowego za okres od dnia 10 maja 2013 r. do dnia 16 marca 2016 r. w kwocie brutto oraz netto. W odpowiedzi na powyższe zobowiązanie, Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformował Sąd, że zasiłek chorobowy został powódce wypłacony w następujących okresach czasu: od dnia 10 maja 2013 r. do dnia 31 maja 2013 r. w kwocie brutto 2.165,02 zł, tj. w kwocie netto 1.775,49 zł, od dnia 01 czerwca 2013 r. do dnia 30 czerwca 2013 r. w kwocie brutto 2.992,20 zł, tj. w kwocie netto 2.453,74 zł oraz od dnia 01 lipca 2013 r. do dnia 14 lipca 2013 r. w kwocie brutto 1.396,36 zł, tj. w kwocie netto 1.144,36 zł.

Zgodnie z art. 57 k.p., pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc (§ 1). Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (§ 2). Przepis ten (podobnie jak art. 47 k.p.) wprowadza więc roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, uzależnione od podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do niej, przy czym w przypadku pracowników szczególnie chronionych przysługuje ono za cały czas pozostawania bez pracy. Podkreślenia wymaga, że z przepisu tego nie wynika wprost możliwość umniejszania tego wynagrodzenia o jakiegokolwiek należności, które były pracownik uzyskał w okresie pozostawania bez pracy (chodzi o pozostawanie poza stosunkiem pracy, który został rozwiązany). Rozważań w tym zakresie należy jednak dokonać w aspekcie nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. (dokonanej ustawą z dnia 02 lutego 1996 r. o zmianie

ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), w której doszło do skreślenia art. 57 § 3 k.p. (także skreślenia art. 47 § 2 k.p.). Przepis art. 57 § 3 k.p. stanowił, że wynagrodzenie, o którym mowa w art. 57 § 1 i 2 k.p., zmniejsza się o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał, podejmując w tym czasie zatrudnienie w innym zakładzie pracy; należne wynagrodzenie nie mogło być jednak niższe niż wynagrodzenie za 1 miesiąc. Pozwalał więc na zmniejszenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy pracownika szczególnie chronionego, ale tylko o wynagrodzenie za pracę otrzymane u innego pracodawcy, co nie dotyczyło już innych świadczeń (np. zasiłku dla bezrobotnych, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93, z dnia 14 listopada 1980 r., I PRN 117/80 oraz z dnia 22 czerwca 1984 r., I PRN 73/84). Jednakże już w tym stanie prawnym ukształtowało się orzecznictwo, według którego pewne okresy w ramach czasu pozostawania bez pracy były wyłączane z czasu, za który przysługuje to wynagrodzenie. W szczególności w wyroku z dnia 25 stycznia 1983 r., (I PRN 139/82), Sąd Najwyższy przyjął, że w sytuacji, gdy w okresie pozostawania bez pracy pracownik był czasowo niezdolny do pracy i nabył uprawnienie do zasiłku chorobowego, okres pobierania tego zasiłku należy odliczyć od okresu, za który pracownikowi ma być przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Sąd Najwyższy nie przyjął więc rozszerzającej wykładni art. 57 § 3 k.p., że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlega zmniejszeniu o otrzymany w tym czasie zasiłek chorobowy (wyraźnie uznał taką interpretację za niedopuszczalną), ale uznał, że w przypadku, gdy w okresie pozostawania bez pracy pracownik był czasowo niezdolny do pracy i nabył uprawnienie do zasiłku chorobowego, okres pobierania tego zasiłku należy odliczyć od okresu, za który pracownikowi ma być przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że zasiłek chorobowy jest świadczeniem z ubezpieczenia społecznego i przysługuje za czas niezdolności do pracy, kiedy pracownik traci prawo do wynagrodzenia. Jeżeli zaś pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy, to zasiłek chorobowy za ten okres nie przysługuje. Oznacza to, że za okres niezdolności do pracy z powodu choroby pracownik może otrzymać tylko albo wynagrodzenie, albo zasiłek chorobowy. Podstawą takiej wykładni jest więc przyjęcie wzajemnego wyłączania się świadczeń. Podobną wykładnię Sąd Najwyższy przedstawił w uchwale z dnia 15 maja 1992 r., (I PZP 27/92), stwierdzając, że jeżeli w okresie pozostawania bez pracy pracownik niezdolny do pracy uzyskał świadczenia rehabilitacyjne, to okres pobierania tego świadczenia odlicza się od okresu, za który pracownikowi przyznano wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wyniku przywrócenia do pracy. Jednocześnie w wyroku z dnia 17 listopada 1998 r. (I PKN 443/98) Sąd Najwyższy wskazał, że czas pozostawania bez pracy, za który pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje wynagrodzenie obejmuje okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotowy do podjęcia jej świadczenia, a wynagrodzenia za pracę został pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy. Okres niezdolności do pracy, za który pracownik otrzymał zasiłek chorobowy z ubezpieczenia nie jest okresem pozostawania bez pracy w rozumieniu art. 188 § 2 Prawa spółdzielczego - ustawy z dnia 16 września 1982 r. Z kolei w późniejszym orzeczeniu z dnia 16 sierpnia 2005 r. (I PK 11/05) Sąd Najwyższy stwierdził także, że okres pobierania renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji podlega wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 57 § 3 k.p.

Zasądzona w postępowaniu przed Sądem I instancji na rzecz powódki kwota w wysokości 298.702,48 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pokrywa jednak w całości żądanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, również w okresach, w których powódka pobierała zasiłek chorobowy. Z tych też względów, konieczna była zmiana zaskarżonego wyroku w tej części, poprzez zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z odliczeniem kwoty w łącznej wysokości 6.553,58 zł brutto, pobranej przez powódkę tytułem zasiłku chorobowego za okres od dnia 10 maja 2013 r. do dnia 31 maja 2013 r., od dnia 01 czerwca 2013 r. do dnia 30 czerwca 2013 r. oraz od dnia 01 lipca 2013 r. do dnia 14 lipca 2013 r.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy w pkt. I zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 2 ten sposób, że w miejsce kwoty 298.702,48 zł brutto zasądził kwotę w wysokości 292.148,90 zł brutto, tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku, natomiast w pozostałej części apelację oddalił, jako bezzasadną na podstawie art. 385 k.p.c. (pkt. 2 wyroku).

W toku postępowania apelacyjnego, powódka rozszerzyła powództwo, wnosząc o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy również za okres od dnia 16 marca 2016 r., tj. od dnia wydania wyroku przez Sąd I instancji do dnia wydania wyroku przez Sąd II instancji. Wskazać bowiem należy, że zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 marca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi -Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 298.702,48 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku. Zgodnie z treścią art. 316 § 1 k.p.c. Sąd wydaje wyrok biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. Przepis ten stanowi jeszcze, że zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy. Wypowiedziana w art. 316 § 1 k.p.c. myśl, że zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy, jest potwierdzeniem zasady aktualności orzeczenia sądowego. Dla uwzględnienia powództwa wystarcza zatem, że roszczenie było wymagalne najpóźniej w chwili wyrokowania. Treść łączącego strony stosunku pracy i związane z tym żądanie zapłaty wynagrodzenia za czas postawiania bez pracy w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę nie stoi zatem na przeszkodzie dochodzeniu wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy za okres od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia wydania prawomocnego rozstrzygnięcia przez Sąd II instancji. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno bowiem obejmować rzeczywistą wartość szkody poniesionej przez zwolnionego pracownika, a zatem nie tylko okres od dnia następującego po dniu rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę do dnia poprzedzającego ogłoszenie wyroku przez Sąd I instancji, ale także utracone wynagrodzenie za pracę za czas trwania postępowania od dnia ogłoszenia wyroku przez Sąd I instancji, do dnia wydania prawomocnego rozstrzygnięcia przez Sąd II instancji. Jednocześnie w toku postępowania apelacyjnego, wskazane roszczenie stało się wymagalne. Mając zatem na uwadze fakt modyfikacji powództwa na etapie postępowania apelacyjnego oraz okoliczność, że powódka do chwili obecnej pozostaje bez pracy i jest osobą szczególnie chronioną na podstawie art. 39 k.p., Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że należne powódce wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno obejmować również okres od dnia 16 marca 2016 r. do dnia wydania rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Jednocześnie w rozpoznawanej sprawie nie było żadnych podstaw do nieuwzględnienia żądania powódki zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za wskazany przez nią okres czasu, tym bardziej, że zasadność dochodzonego w tym przedmiocie roszczenia nie była również kwestionowana przez stronę przeciwną. W związku z powyższym, Sąd Okręgowy, w oparciu o treść art. 57 § 2 k.p., zasądził od pozwanego (...) Zakładu Opieki Zdrowotnej w L. na rzecz powódki D. K. (1) kwotę w wysokości 30.345,00 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od dnia 16 marca 2016 r. do dnia 04 lipca 2016 r. pod warunkiem zgłoszenia gotowości do podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia 04 lipca 2016 r. (pkt. 3 wyroku).

O kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty zasądzone od pozwanego na rzecz powódki złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika powódki w kwocie 180,00 zł określone w § 9 ust. 1 pkt.1 w związku z § 10 ust. 1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 615 z późn. zm.).

SSO Lucyna Łaciak SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Renata Gąsior

M.St.