

Sygn. akt VIII *Pa* 36/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Sędziowie:	SSO Janina Kościelniak (spr.) SSR (del.) Joanna Smycz
Protokolant:	Kamila Niemczyk

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. P. (P.)

przeciwko Zarządowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 13 grudnia 2013 r. **sygn. akt** VI P 194/13

1) oddała apelację;

2) odstępuje od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego za II instancję.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Janina Kościelniak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 36/14

UZASADNIENIE

Powódka B. P., po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu domagała się od pozwanej Zarząd (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia kwoty 5.129,00 zł miesięcznie tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za cały okres pozostawania bez pracy, gdyż powódka, jak wskazała, w chwili rozwiązania z nią umowy o pracę była pracownikiem szczególnie chronionym z

uwagi na wiek przedemerytalny. Nadto powódka domagała się zasądzenia do pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Na uzasadnienie złożonego pozwu powódka podała, że nie zgadza się ze wskazaną przez pozwaną przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, tj. nie sprawowania bieżącej kontroli nad sprawozdawczością finansowo-rzeczową dotyczącą realizacji planu finansowego na 2012 rok, przez co został przekroczony plan finansowy na kwotę 953.471,63 zł i naruszona została dyscyplina finansów publicznych. Zdaniem powódki nie mogła ona skutecznie sprawować monitoringu nad Rejonami (...) w zakresie realizacji planu remontów i podpisywania umów na bazie przesyłanych comiesięcznych raportów, bowiem kierownicy ROM-ów takich raportów jej nie przysyłali oraz nie zwracali się do niej o dodatkowe środki finansowe. Umowy na dodatkowe remonty i modernizację ponad przyznany limit były zawierane z pominięciem powódki. W ocenie powódki przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę jest nieuzasadniona, bowiem nie przyczyniła się w żadnym stopniu do przekroczenia planu finansowego. Powódka dodała również, że w trakcie 22-letniej pracy u pozwanej była wielokrotnie nagradzana a z powodu utraconego zatrudnienia aktualnie brakuje jej 4 lat pracy do nabycia prawa do emerytury.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenia od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana podała, że brak profesjonalnego i wymaganego przyjętymi obowiązkami zachowania powódki do wykonywanych obowiązków poprzez brak rzetelnego, skrupulatnego i sumiennego sprawowania bieżącej kontroli i nadzoru nad dysponowanymi środkami finansowymi doprowadziło do przekroczenia planu finansowego o kwotę 953.471,63 zł. Spowodowało to zagrożenie naruszenia dyscypliny finansowej oraz naraziło pozwaną na wysoki uszczerbek w mieniu. Zdaniem pozwanej powódka nie monitorowała Rejonów (...) w zakresie realizacji planu na etapie podpisywania umów z wykonawcami robót oraz na etapie wpływu faktur VAT wynikających z zawartych umów. Zgodnie bowiem z kartą stanowiska pracy to do powódki należał nadzór nad tymi czynnościami. W ocenie pozwanej nie ulega wątpliwości, że waga przewinienia powódki winna być zakwalifikowana jako znaczna.

Wyrokiem z dnia 13 grudnia 2013r. Sąd Rejonowy w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt VI P 194/13, w pkt 1 oddalił powództwo a w pkt 2 zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 960,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy podał, iż ustalił i zważył, co następuje.

Powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od dnia 15 kwietnia 1990 roku do dnia 2 stycznia 2013 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku kierownika Sekcji Planowania i Rozliczeń.

Kierowana przez powódkę sekcja wraz z Sekcją Nadzoru i (...) wchodziła w skład (...). Bezpośrednim przełożonym powódki był kierownik D. Remontów i Inwestycji – E. G..

Do obowiązków powódki należało przede wszystkim tworzenie oraz rozliczanie planu remontowego i sporządzanie raportów statystycznych dla Zakładu Gospodarki Mieszkaniowej (zwanego dalej ZGM) oraz Urzędu Miasta G.. Nadto powódka zajmowała się monitorowaniem Rejonów (...) (zwanych dalej ROM) w zakresie realizacji planu remontów i podpisywanych umów na bazie comiesięcznych raportów. W tym zakresie powódka była zobowiązana na bieżąco kontrolować w jakiej wysokości procentowej i w jakim terminie zostały wykonane prace remontowe przez poszczególne ROM-y oraz bieżąco informować bezpośredniego przełożonego w jakiej wysokości wykonano roczny plan finansowy.

Plan remontowy w zakresie przeprowadzenia koniecznych remontów i modernizacji zasobów komunalnych Gminy G. sporządzany był na podstawie prowizorium remontowego. W sierpniu każdego roku kierownicy poszczególnych ROM-ów zgłaszali powódce zapotrzebowanie finansowe na remonty i modernizację na kolejny rok. Powódka samodzielnie

sporządzała prowizorium remontowe, w którym ujęte były różne kategorie wydatków – przede wszystkim na remonty – oraz wskazywano łączną kwotę potrzebną na przewidywane wydatki. Takie prowizorium remontowe było następnie przesyłane do Zakładu Gospodarki Mieszkaniowej. W styczniu kolejnego roku ZGM przysyłał pozwanej odpowiednie kwoty na zadania remontowe i modernizacyjne. Przed rokiem 2012 ZGM zazwyczaj przeznaczał na remonty kwotę w wysokości około 1/3 w stosunku do tego, jakie zapotrzebowanie zgłaszano w prowizorium remontowym. Powódka na podstawie przyznanych pozwanej środków finansowych tworzyła ostateczny plan remontowy. Powódka rozdzielala przyznane przez ZGM środki na poszczególne ROM-y i do działu technicznego w uzgodnieniu z kierownikami ROM-ów i dyrektorem działu technicznego proporcjonalnie do zadań remontowych uwzględnionych w prowizorium. O szczegółowym przeznaczeniu rozdysponowanych środków na planowane remonty zasobów Gminy, według adresu położenia, decydował kierownik ROM-u. Każda zmiana w realizacji planu remontu musiała być uzgodniona z powódką, a następnie z ZGM. Dotyczyło to na przykład takich sytuacji, w których kierownicy ROM-ów zwracali się do powódki, aby ta zwróciła się do ZGM z prośbą o wyrażenie zgody na przesunięcie niewykorzystanych środków z jednego ROM-u do innego ROM-u. W planie remontowym znajdowała się również pozycja „według bieżących potrzeb”. Kwota wskazana w tej pozycji wchodziła w skład planu remontowego i była przekazywana na nieplanowane wcześniej wydatki.

U pozwanej w zakresie zadań remontowych i modernizacyjnych funkcjonowały trzy rodzaje umów z wykonawcami. Umowy o wartości do kwoty 2.000,00 zł zawierali samodzielnie kierownicy ROM-ów. Przy umowach o wartości do 14.000,00 euro wymagana była zgoda A. W. lub A. T.. Natomiast wykonawcy przy zamówieniach o wartości powyżej kwoty 14.000,00 euro byli wybierani w drodze przetargu. Powódka posiadała wiedzę jedynie o umowach wyłanianych w wyniku przetargu, gdyż cały proces wyboru wykonawcy w drodze przetargu przechodził przez jej sekcję. O pozostałych zawieranych umowach powódka nie miała wiedzy. Jednakże powódka miała możliwość pozyskać informację o wartości zawartych umów na podstawie wpływających do jej sekcji faktur końcowych oraz na podstawie informacji uzyskanych u kierowników ROM-ów. Wszystkie bowiem faktury z ROM-ów wpływały na bieżąco do Sekcji Nadzoru i (...). W pierwszej kolejności były one rejestrowane przez S. D., ówczesną podwładną powódki, która następnie odnotowywała je w arkuszu kalkulacyjnym stworzonym do celów bilansowania wydatków. To ona była pierwszą osobą, która była w stanie każdego dnia sprawdzić ile dany ROM wydatkował już środków na remonty. Powódka miała możliwość bieżącego monitorowania wydatków, które zostały zafakturowane przez ROM-y, gdyż S. D. na bieżąco informowała powódkę o wydatkach ROM-ów. S. D. sporządzała również tabelę zbiorczą tych faktur i przekazywała ją powódce oraz E. G.. Nadto komputer powódki był połączony kompatybilnie z komputerem S. D. i na bieżąco mogła ona monitorować faktury wpisywane do systemu przez swoją podwładną.

Do zadań kierowników ROM-ów należała między innymi kontrola realizacji zadań i wydatków w ramach kierowanego przez siebie ROM-u. Kierownicy na bieżąco wiedzieli ile mają dostępnych środków finansowych na remonty i ile już wydali. Natomiast powódka miała obowiązek monitorować wydatki wszystkich ROM-ów na podstawie comiesięcznych pisemnych raportów sporządzanych przez kierowników ROM-ów, tak aby nie nastąpiło niewykonanie albo przekroczenie planu finansowego. W praktyce powódka nie wymagała od kierowników pisemnych raportów, wystarczyło gdy kierownicy przesyłali powódce raporty drogą mailową, bądź ustnie w trakcie rozmów telefonicznych albo także w ramach bezpośrednich spotkań służbowych. Pomimo tego, że E. G. – bezpośrednia przełożona powódki domagała się od niej pisemnego raportowania wydatków, to jednak powódka zapewniała ją, że przyjęty sposób raportowania jest skuteczny.

W sierpniu 2011 roku kierownicy ROM-ów, jak w latach poprzednich, przedstawili powódce projekt planu remontowego na rok 2012. Powódka na tej podstawie sporządziła prowizorium planu remontowego na 2012 rok, który następnie został przesłany do ZGM celem akceptacji i przyznania środków finansowych na remonty i modernizację. W planie tym ujęto wszystkie planowane w 2012 roku wydatki związane z remontami nieruchomości należącymi do zasobu Gminy G.. Na rok 2012 pozwana na remonty i modernizację otrzymała kwotę 6.660.000,00 zł. Powódka podzieliła środki budżetowe na remonty w 2012 roku na poszczególne ROM-y zgodnie z zapotrzebowaniem zgłoszonym w prowizorium planu remontów. Na podstawie przydzielonych środków finansowych kierownicy ROM-ów ustalili adresy nieruchomości, które podlegały najpilniejszym remontom.

Plan remontów na rok 2012 jak w poprzednich latach miał zostać wykonany według trzech okresów rozliczeniowych: do końca czerwca 30% prac remontowych, do końca września 65%, a do końca listopada 100%. W czerwcu i wrześniu 2013 roku plan remontów był wykonany w ustalonej wysokości procentowej. Za wykonanie planu remontowego pozwana otrzymywała wynagrodzenie, natomiast nie wykonanie planu remontowego, jak też przekroczenie budżetu stanowiło zagrożenie dla pozwanej wysokimi karami finansowymi. W 2012 roku kierownicy ROM-ów nie wysyłali powódce drogą e-mailową pisemnych raportów, a powódka sama od siebie nie domagała się tych raportów.

Pomiędzy lutym, a sierpniem 2012 roku S. D. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie wszystkie faktury, w tym faktury remontowe wpływały bezpośrednio do powódki. To ona wraz z R. W. – drugą obok S. D. podwładnej powódki – sprawdzała je pod względem merytorycznym i kwoty z tych faktur wprowadzała do systemu. To powódka do sierpnia 2012 roku była pierwszą osobą, która każdego dnia mogła sprawdzić ile poszczególne ROM-y wydatkowały już środków na remonty z przyznanym im kwot. Pomimo tego, że S. D. od lutego 2012 roku przebywała na kilkumiesięcznym zwolnieniu lekarskim, za zgodą działu kadr pozwanej i powódki przychodziła średnio 2 razy w tygodniu, żeby pomóc wpisywać faktury wpływające za remonty i modernizację do systemu. W okresie nieobecności w pracy S. D. powódka nikomu nie zgłaszała u pozwanej problemów kadrowych oraz, że nie radzi sobie z obowiązkowymi przejętymi po S. D..

Na dzień 7 listopada 2012 roku u pozwanej nastąpiło przekroczenie przyznaných środków na remonty przez dwa ROM-y. ROM nr 2 wykorzystał 103,59% środków, natomiast ROM nr 7 wykorzystał 111,05% środków. Łącznie jednak wykorzystano 78,08% środków przyznaných na 2012 rok. Na dzień 15 listopada 2012 roku łącznie wykorzystano 81,04 % dostępnych środków. Według stanu na dzień 29 listopada 2012 roku trzy ROM-y przekroczyły przyznany limit. Łącznie w tym czasie wszystkie ROM-y wykorzystały 86,88 % środków. Oznaczało to, że pozwana nie wykonała jeszcze pełnego planu remontowego. Kiedy pod koniec listopada 2012 roku S. D. poinformowała E. G., że plan remontowy nie został jeszcze w całości wykonany i brakuje około 13%, E. G. rozmawiała w tej sprawie z powódką, a ta przekazała jej, że wszystko ma pod kontrolą i że dzwoniła już do ROM-ów, żeby szybciej fakturowali zakończone prace.

W tym okresie S. D. na bieżąco zatwierdzała i wprowadzała do systemu faktury, tym samym powódka miała możliwość monitorowania na bieżąco wpływających wydatków.

W okresie od dnia 1 grudnia do dnia 7 grudnia 2012 roku do Sekcji Planowania i Rozliczeń zaczęły spływać duże ilości faktur VAT od kierowników ROM-ów oraz od bezpośrednich wykonawców na łączną kwotę ponad 900.000,00 zł. Tych faktur było około 180 i opiewały one na różne kwoty. Z uwagi na duży wpływ faktur S. D. w tym okresie pracowała w godzinach nadliczbowych przy zatwierdzaniu przychodzących faktur. Ze względu na dużą ilość faktur S. D. nie wprowadzała na bieżąco faktur do systemu, jednak je kserowała i przekazywała osobiście powódce, która je następnie zliczała. Powódka powinna była wiedzieć o tych fakturach już przed końcem listopada 2012 roku, a po uzyskaniu informacji o przekroczeniu planu remontowego dalszych faktur już nie przyjmować. Powódka powinna była posiadać taką informację od kierowników ROM-ów, ale zabrakło z jej strony pytania, na jakie kwoty będą jeszcze fakturowane prace remontowe. Z uwagi na fakt, że powódka nie egzekwowała od kierowników ROM-ów pisemnych raportów, to w zasadzie sama zwolniła ich z tego obowiązku. To powódka była osobą, która miała pełną wiedzę na temat globalnej realizacji planu remontowego.

Powódka w dniu 7 grudnia 2012 roku o godz. 7:40 poinformowała drogą mailową główną księgową pozwanej J. S. (1) o tym, że plan remontowy został wykonany w 112 % na kwotę 7.491.761,41 zł. Na podstawie powyższej informacji J. S. (1) wystawiła fakturę dla ZGM za wykonane remonty. Informacja o przekroczeniu przeznaczonego limitu nie zaniepokoiła J. S. (1), bowiem informacja od powódki nie oznaczała według niej, że nastąpił przekroczony limit wydatków. Nie знаła ona wysokości planu remontów, a ponadto miała ona świadomość, że ZGM w latach ubiegłych przekazywał dodatkowe środki finansowe na remonty w ciągu roku i już wcześniej zdarzało się przekroczenie planu remontowego o kilka procent.

Pomimo tego, że powódka już na początku grudnia 2012 roku wiedziała o przekroczeniu planu remontowego, w dalszym ciągu przyjmowała faktury od kierowników ROM-ów. W sprawie przekroczenia planu remontowego powódka

nie była u prezesa zarządu pozwanej i miała świadomość, że są jeszcze faktury nie wprowadzone do systemu. Powódka była pierwszą osobą, która powinna była wiedzieć, czy wykonanie planu remontowego jest zagrożone czy też nie.

W związku z likwidacją Sekcji Planowania i Rozliczeń A. T. zaakceptował wniosek z dnia 15 listopada 2012 roku A. W. dotyczącego przeniesienia powódki do Sekcji Nadzoru i (...) na stanowisko Starszego Inspektora Nadzoru z dniem od 1 stycznia 2013 roku. Jednocześnie wynagrodzenie powódki miało pozostać na dotychczasowym poziomie, z tym że powódka utraciłaby dodatek funkcyjny.

W piśmie z dnia 10 grudnia 2012 roku ZGM poinformował pozwaną o przekroczeniu kwot planu na rok 2012 według rodzaju poszczególnego wydatku. Na remonty przekroczone wydatki o kwotę 953 471,63 zł, natomiast na modernizację przekroczone o kwotę ponad 181.744,98 zł. W kwocie przekroczenia planu remontowego na pewno były umowy podpisane poza budżetem remontowym. Podpisanie takich umów wynikało z zaufania kierowników ROM-ów do powódki bowiem kiedy dzwoniли oni do powódki i pytali czy są jakieś niewykorzystane środki w innych ROM-ach do przesunięcia, to powódka informowała, że są takie środki.

W swoim piśmie z dnia 10 grudnia 2012 roku ZGM zażądał od pozwanej wyjaśnień dotyczących przekroczenia planu remontowego oraz poinformował, że faktury za wykonane prace nieuzgodnione z ZGM nie zostaną zapłacone. A. W. zażądał na piśmie złożenia wyjaśnień od powódki oraz E. G.. Powódka i E. G. po przeanalizowaniu sprawy potwierdziły, że rzeczywiście nastąpiło przekroczenie przysługujących środków na remonty i modernizację.

Ze względu na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na braku rzetelnego i sumiennego sprawowania bieżącej kontroli i nadzoru nad dysponowaniem środkami budżetu Gminy, które doprowadziło do przekroczenia planu finansowego o kwotę 953.471,63 zł i spowodowało naruszenie dyscypliny finansów publicznych oraz braku dbałości o mienie pracodawcy pozwana pismem z dnia 28 grudnia 2012 roku rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p.

W związku z przekroczeniem planu remontowego w 2012 roku Bank (...) mógł zwiększyć pozwaną oprocentowanie kredytu, który pozwana posiada na poziomie 80.000.000zł. Z drugiej strony właściciel mógł odwołać zarząd pozwanej. Te konsekwencje mogły wynikać z tego, że pozwana Spółka zakończyłaby 2012 rok stratą. Prezes zarządu pozwanej przeprowadził rozmowy z Bankiem (...) i ostatecznie oprocentowanie kredytu nie uległo zwiększeniu, natomiast Rada Miejska przesunęła środki posiadane w jej dyspozycji i pozwanej udało się pokryć nadwyżkę wynikającą z przekroczenia planu remontowego w 2012 roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie akt pracowniczych powódki, pism od ZGM – k. 78, 137, wydruków zestawień z wykonania remontów – k.81-86, schematu organizacyjnego pozwanej – k. 152, Regulamin organizacyjny pozwanej – k. 154-185, zeznań świadków: R. A. – k. 226-228, S. W. – k. 228-231, E. G. – k. 246-255, J. S. (2) – k. 268-273, A. B. – k. 273-277, H. O. – k. 277-279, S. D. – k. 285-287, A. W. – k. 287-291, przesłuchania przedstawiciela pozwanej – k. 299-301, przesłuchania powódki – k. 301-303, zestawień powódki – k. 20, korespondencji w sprawie przekroczenia planu remontowego w 2012 roku – k.137.

W powyższym zakresie Sąd Rejonowy uznał okoliczności sprawy za bezsporne i wszechstronnie wyjaśnione na podstawie dowodów jw.

Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powódki w takim zakresie, w jakim powódka wskazała, że w 2012 roku kierownicy ROM-ów zrobili jej na złość i podpisywali umowy ponad budżet i nie zwracali się do powódki o dodatkowe środki. Twierdzeniom powódki w tym zakresie przeczą zeznania świadków: R. A., S. W. czy też A. B., którzy to świadkowie spójnie zeznali, że to powódka w 2012 roku, jak też w latach poprzednich informowała kierowników ROM-ów, że mogą dalej fakturować prace remontowe. W sytuacji, gdy powódka mówiła im, że mogą dalej fakturować, gdyż w innych ROM-ach plan remontowy nie został wykonany, to dla nich była to informacja wiarygodna. Świadkowie ci zeznali również, że to powódka posiadała informacje na temat realizacji ogólnego planu remontowego, natomiast posiadanie takich informacji nie należało do obowiązków kierowników poszczególnych ROM-ów.

Sąd I Instancji, w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe zważył, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy, powołując się na treść art. 52 §1 k.p., art.30 §4 k.p., wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26.05.2012r. I PKN 670/99 oraz 19.11.2003r. I PK 18/03 i art.56 k.p. wskazał, iż nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.. Musi to być naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (tak Maria Teresa Romer, komentarz do Kodeksu pracy, wydanie 3, stan prawny na 20 października 2007 roku, wydawnictwo prawnicze LexisNexis, W-wa 2008 rok).

Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka u pozwanej zajmowała stanowisko kierownicze.

W tym miejscu Sąd I instancji zwrócił uwagę na rozważania prawne Sądu Najwyższego odnoszące się do wypowiedzenia umowy o pracę, (a nie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia) ale w ocenie Sądu Rejonowego rozważania bardzo istotne z punktu widzenia zajmowanego przez powódkę u pozwanej stanowiska pracy i pełnionej funkcji. Sąd Najwyższy wskazał, że ponieważ wypowiedzenie umowy o pracę jest zwyczajnym sposobem zwalniania pracowników, a pracodawca jest uprawniony do swobodnego kształtowania zatrudnienia w swoim zakładzie pracy sąd, przeprowadzając kontrolę prawidłowości i zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinien mieć na uwadze wszystkie okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.02.2009 r. II PK 156/08 Lex 736723). Z powyższego wynika, że pracodawca podejmując decyzję o zwolnieniu pracownika ma prawo kierować się swoimi słusznymi interesami, natomiast Sąd ma obowiązek jedynie weryfikacji tego, czy w danych okolicznościach faktycznych przyjęte przesłanki zwolnienia rzeczywiście wynikają ze słusznych przyczyn, dotyczących obu stron rozwiązanego stosunku prawnego. Wśród okoliczności, które Sąd powinien mieć na uwadze są te, które dotyczą pracownika, wśród których wymienia się jego sytuację osobistą, zwłaszcza socjalną w tym stan rodzinny, oraz te, które dotyczą interesów pracodawcy, jak rodzaj wykonywanej przez niego pracy. Przy tym kryterium należy brać pod uwagę wynikającą z zajmowanego stanowiska odpowiedzialność za funkcjonowanie pracodawcy i realny wpływ na jego interesy prawne lub ekonomiczne. Z tym niewątpliwie wiąże się miejsce, jakie zajmowane przez pracownika stanowisko zajmuje w hierarchii pracodawcy tzn. jest to stanowisko szeregowie czy też kierownicze lub samodzielne. Na podobnym stanowisku stanął Sąd Najwyższy w uchwale dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164. W punkcie V przytoczonej uchwały podniesiono, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Z powyższego wynika, że w przypadku pracownika, który zajmuje stanowisko kierownicze, a zatem odpowiedzialnego za sposób funkcjonowania pracodawcy na rynku, za ewentualne zyski pracodawca ma prawo kierować się w pierwszym rzędzie własnymi interesami, a ewentualne interesy pracownika muszą spaść na dalszy plan. Jest to zrozumiałe, gdyż od miejsca pracownika w hierarchii pracodawcy zależy zarówno jego wpływ na pozycję i funkcjonowanie pracodawcy, w tym jego bezpieczeństwo finansowe i prawne, a także pracownik taki kształtuje zwyczaje związane z pracą u danego pracodawcy. Ponadto z zajmowanym stanowiskiem i wynikającymi z tego konsekwencjami wiąże się również wynagrodzenie pracownika, a z drugiej strony pracodawca awansując pracownika kieruje się jego dotychczasową pracą i doświadczeniem.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd I instancji stwierdził, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę spełnia wymogi formalne przewidziane kodeksem pracy. W ocenie Sądu Rejonowego było ono również

uzasadnione. Pozwana w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę powołała się na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na braku rzetelnego i sumiennego sprawowania bieżącej kontroli i nadzoru nad dysponowaniem środkami budżetu Gminy, które doprowadziło do przekroczenia planu finansowego o kwotę 953.471,63 zł i spowodowało naruszenie dyscypliny finansów publicznych oraz braku dbałości o mienie pracodawcy.

Analizując wskazaną powódce przyczynę rozwiązania umowy o pracę Sąd I instancji wskazał, że przyczyna określona w tym piśmie jest zarówno prawdziwa, jak również konkretna. Zawinione zachowanie powódki w niniejszej sprawie polegało na naruszeniu ustalonej organizacji i porządku pracy. Do głównych zadań powódki należał obowiązek bieżącego monitoringu ROM-ów w zakresie realizacji planu remontów i podpisywanych umów na bazie przysyłanych comiesięcznych raportów. Przy wydatkowaniu gminnych środków pieniężnych na remonty i modernizację wymagana jest kompleksowa i bieżąca kontrola w jakim zakresie wykorzystano przeznaczone środki. Obowiązkiem powódki było pozyskiwanie informacji o ewentualnych zagrożeniach w realizacji planu remontowego oraz eliminowanie tego zagrożenia poprzez bieżący monitoring działań kierowników poszczególnych ROM-ów. Powódka w 2012 roku nie panowała nad wydatkami poszczególnych ROM-ów. Co więcej powódka zgodnie z ustalonym przez siebie systemem współpracy z kierownikami ROM-ów nie miała bieżących informacji o wydatkach poszczególnych ROM-ów. W ocenie Sądu I instancji w 2012 roku powódka nie sprawowała zatem należytego nadzoru nad wykonaniem planu remontowego. Powódka winna była na bieżąco żądać od kierowników ROM-ów, aby na piśmie informowali ją o aktualnym wykonaniu planu oraz o wszelkich zawartych z wykonawcami umowach. Powódka jak sama przyznała przesłuchiwana przed Sądem była pierwszą osobą, która wiedziała, czy plan remontowy zostanie przekroczony czy też plan remontowy nie zostanie w całości zrealizowany. To powódka była w zasadzie jedyną osobą, która posiadała wiedzę na temat globalnej realizacji planu remontowego i to ona informowała kierowników ROM-ów czy mogą dalej fakturować czy też nie. Dla nich informacja przekazywana przez powódkę o możliwości przesunięcia środków z innych ROM-ów była na tyle wiarygodna, że dalej fakturowali zrealizowane prace remontowe. U pozwanej już we wcześniejszych latach zdarzało się przekroczenie planu remontowego, ale wynikało ono na przykład z tego, że w listopadzie danego roku ZGM przeznaczył pozwanej dodatkowe środki na remonty. Jeżeli chodzi o rok 2012 to powódka w momencie, kiedy posiadała już wiedzę o przekroczeniu planu remontowego powinna była dalszych faktur już nie przyjmować. Powódka nie tylko nie panowała nad realizacją planu remontowego w ROM-ach, ale również nie kontrolowała wpływających do niej na początku grudnia 2012 roku faktur, których było około 180 i opiewały one na różne kwoty, doprowadzając tym samym do przekroczenia planu remontowego w 2012 roku o kwotę ponad 900.000zł. Powódka przyznała, przesłuchiwana przed Sądem Rejonowym, że ponosi jedynie pośrednią odpowiedzialność za przekroczenie planu remontowego w 2012 roku, natomiast bezpośrednią odpowiedzialność ponoszą kierownicy ROM-ów. W ocenie Sądu I instancji takie twierdzenia powódki to jedynie próba przerzucenia odpowiedzialności na osoby trzecie za naruszenie obowiązków pracowniczych, które spoczywały na powódce. Zachowanie powódki polegające na braku rzetelnego i sumiennego sprawowania bieżącej kontroli i nadzoru nad dysponowaniem środkami budżetu Gminy, które doprowadziło do przekroczenia planu finansowego o kwotę 953.471,63 zł i spowodowało naruszenie dyscypliny finansów publicznych oraz braku dbałości o mienie pracodawcy należy zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w stopniu winy co najmniej rażącego niedbalstwa. Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 czerwca 2012 roku, II PK 285/11, LEX nr 1254679).

O istnieniu znacznego stopnia winy (winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa), którą rozpatruje się w kontekście rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. SN w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r. (I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818) przyjął, iż 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. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 15 lipca 2010r. (I PK 12/11, LEX nr 1001273) ocena ciężkości

naruszenia obowiązków pracowniczych nie może abstrahować od oceny zagrożenia interesów pracodawcy. Jednak ocena ta nie może ograniczać się do tego, czy czyn pracownika wyrządził szkodę w mieniu pracodawcy. W przedmiotowej sprawie pozwana ostatecznie nie poniosła szkody w związku z ciężkim naruszeniem przez powódkę podstawowych obowiązków, to jednak było to związane z prowadzeniem intensywnych działań zarządu pozwanej spółki zmierzających do wyeliminowania tej szkody, co okazało się skuteczne.

W tym stanie rzeczy, z mocy powołanych przepisów prawa Sąd I instancji orzekł jak w sentencji.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka przegrała proces, a pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, tym samym z mocy art. 98 k.p.c. oraz §11 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2002.163.1349 ze zm.) zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka i skarżąc wyrok w całości zarzuciła mu:

- błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i nienależytą interpretację wpływających z niego wniosków dowodowych, co spowodowało uznanie, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na braku rzetelnego i sumiennego sprawowania bieżącej kontroli i nadzoru nad dysponowaniem środkami budżetu Gminy i przekroczenia planu finansowego, a w rezultacie skutkowało wyrokiem oddalającym powództwo
- brak obiektywizmu w zakresie bezstronnego i wszechstronnego zanalizowania zeznań świadków i innych dowodów wskazujących, że na zaistniały stan rzeczy bezpośrednio i zasadniczo wpłynęły zupełnie inne czynniki, które podzielały racje pozwu.

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia Sądu I instancji i jego zmianę w zakresie w pełni uznającym powództwo a także rozstrzygnięcie o kosztach procesu, w tym kosztach instancji odwoławczej, jak również zwolnienie powódki od wszelkich opłat, kosztów apelacji, przekraczających wysokość opłaty podstawowej – 30,00zł.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, iż Sąd Rejonowy bezzasadnie przyjął, iż powodem przekroczenia planu finansowego było niewłaściwe monitorowanie przez powódkę, będącej kierowniczką Sekcji Planowania i Rozliczeń, realizacji tych zadań przez kierowników Rejonów (...).

Generalnie powódka wskazywała na prawidłowość swego postępowania. Podkreśliła, iż o szczególnym przeznaczeniu rozdysponowanych środków na planowane remonty zasobów Gminy według adresu położenia decydował kierownik właściwego ROM-u. Każda zmiana w realizacji planu remontu musiała być uzgodniona z powódką oraz z ZGM. W systemie realizacji przez kierowników ROM-ów zadań remontowych od lat obowiązywała żelazna zasada, że przekroczenie przydzielonego rocznego limitu remontowego było jedynie możliwe w przypadku zwrócenia się z pisemną prośbą do powódki o wprowadzenie takiej zmiany i uzyskaniu akceptacji na realizację dodatkowej pracy przez ZGM. W innych przypadkach obowiązywała zasada przestrzegania w ramach remontów przydzielonego funduszu. Powódka podniosła nadto, iż na koniec okresu rozliczeniowego (tj. na dzień 30 listopada) w roku 2012 plan remontów został wykonany. Powódka wskazała, że zaskoczeniem był dla niej fakt, że bezpośrednio po zakończeniu roku obrachunkowego, w dniach od 01 do 07 grudnia 2012r. do sekcji planowania i rozliczeń wpłynęło nadprogramowo od 200 do 500 faktur z ROM-ów przedstawiających konieczność rozliczenia (zapłaty) na rzecz wykonawców. Powódka podkreśliła, że to kierownicy czterech ROM-ów jawnie i świadomie zignorowali obowiązujące od lat zasady postępowania w zakresie wykorzystywania na remonty tylko kwot mieszczących się w ramach przydzielonych limitów finansowych. Natomiast powódka przy wykonywaniu wszelkich spoczywających na niej obowiązków służbowych nie była w stanie przewidzieć tego typu postępowania i zapobiec jego skutkom.

Powódka wskazała nadto, że pozwana w trakcie postępowania sądowego chciała

w drodze ugody zmienić swoje stanowisko w stosunku do powódki poprzez rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, co zdaniem powódki dowodzi, że także w ocenie pozwanej brak jest po stronie powódki takich nagannych zachowań, które uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka wskazała także na zasadność przyjęcia nadprogramowych faktur i wprowadzenia ich do obiegu księgowego, gdyż zwrot faktur miałby nieodwracalne ujemne skutki finansowe dla Zakładu Pracy, gdy nierozliczenie faktur wobec wykonawców skutkowałoby szeregiem postępowań sądowych.

Powódka zwracając się z prośbą o zwolnienie jej z obowiązku ponoszenia kosztów apelacji wskazała, iż nie stać jej na ich poniesienie, gdy stanowisko pozwanego doprowadziło powódkę do utraty środków do życia, gdyż pobory za świadczoną pracę były głównymi środkami finansowymi jej utrzymania. Od chwili zwolnienia do chwili obecnej powódka została pozbawiona źródła utrzymania.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Generalnie pozwana podzieliła stanowisko Sądu I instancji i zawarła w uzasadnieniu wyroku argumentację. W szczególności podkreśliła, że powódka jako kierownik Sekcji Planowania i Rozliczeń była wyłącznie odpowiedzialna między innymi za rozliczenie planu remontowego i sporządzanie raportów statystycznych dla Zakładu Gospodarki Mieszkaniowej, Urzędu Miasta, a także prowadzenie wszelkich spraw związanych z realizacją tego planu oraz monitoring Rejonów (...) w zakresie realizacji planu remontów i podpisywanych umów na bazie przesyłanych comiesięcznych raportów. Powódka znała doskonale zakres swoich obowiązków pracowniczych i była świadoma spoczywającej na niej w związku z nimi odpowiedzialności, którą powódka, od początku linii obrony, próbuje przerzucić na osoby trzecie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, na podstawie którego poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie naruszając granic swobodnej oceny dowodów, zakreślonych przez art. 233 § 1 kpc oraz wyprowadził z niego trafne wnioski.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy zastosował przepisy prawa procesowego i materialnego, a w konsekwencji wyrok Sądu I instancji należało uznać za słuszny.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc "Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału".

Jak wynika z utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc wymaga wykazania przez stronę wnoszącą apelację, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów, określone w art. 233 § 1 k.p.c., wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego rozumowania, według których sąd w sposób bezstronny i racjonalny rozważa zebrany w sprawie materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom świadków lub stron, a także innym dowodom, kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej, własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, z uwzględnieniem wszystkich reguł, zakreślających ramy swobodnej oceny dowodów. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, wszechstronnie rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy, obszernie i logicznie uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji.

W szczególności za słuszne należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że zachowanie powódki, polegające na braku rzetelnego i sumiennego sprawowania bieżącej kontroli i nadzoru nad dysponowaniem środkami budżetu Gminy, doprowadziło do przekroczenia planu finansowego o kwotę 953.471,63 zł i spowodowało naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że to powódka, a nie kierownicy ROM-ów, była odpowiedzialna za realizację planu remontowego, skoro do głównych zadań powódki należał obowiązek bieżącego monitoringu ROM-ów w zakresie realizacji planu remontów i podpisywanych umów na podstawie przysyłanych comiesięcznych raportów, a także obowiązek pozyskiwania informacji o ewentualnych zagrożeniach w realizacji planu remontowego oraz eliminowanie tych zagrożeń poprzez bieżący monitoring działań podejmowanych przez kierowników poszczególnych ROM-ów.

Niewątpliwie należało zgodzić się ze stanowiskiem Sądu I instancji, że powódka nie sprawowała należytego nadzoru nad wykonaniem planu remontowego. Jak wynika bowiem z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego, powódka nie żądała na bieżąco od kierowników ROM-ów, aby co miesiąc na piśmie informowali ją o aktualnym wykonaniu planu oraz o wszelkich zawartych z wykonawcami umowach i w konsekwencji nie posiadała wystarczających informacji o wydatkach poszczególnych ROM-ów. W wyniku przyjętego przez siebie systemu współpracy z kierownikami ROM-ów, powódka doprowadziła do tak znacznego przekroczenia planu finansowego, czym niewątpliwie naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Mając na uwadze prawidłowe ustalenie Sądu I instancji, podkreślić należy, że to powódka w 2012r. była zasadniczo jedyną osobą, która z racji zajmowanego stanowiska, powinna posiadać wiedzę na temat globalnej realizacji planu remontowego, albowiem to ona informowała kierowników ROM-ów czy mogą dalej fakturować czy też nie. Niewątpliwie w ocenie Sądu Okręgowego należy również podzielić stanowisko Sądu I instancji, iż w sytuacji zaistniałej w 2012r., w momencie pozyskania wiedzy o przekroczeniu planu remontowego, powódka nie powinna była już przyjmować dalszych faktur do realizacji na ten rok finansowy. Tymczasem powódka nie powstrzymała gwałtownego napływu faktur, jaki miał miejsce na początku grudnia 2012r.

W świetle powyższych okoliczności, Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, że zachowanie powódki, które doprowadziło do przekroczenia planu finansowego o kwotę 953.471,63 zł i spowodowało naruszenie dyscypliny finansów publicznych, należy kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w stopniu winy co najmniej rażącego niedbalstwa, polegające na braku rzetelnego i sumiennego sprawowania bieżącej kontroli i nadzoru nad dysponowaniem środkami budżetu Gminy oraz braku dbałości o mienie pracodawcy, co stanowi niewątpliwie uzasadnioną przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisu art. 52 § 1 k.p. Z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynika bowiem, iż powódka niewątpliwie знаła doskonale zakres swoich obowiązków, w szczególności obowiązek monitorowania wydatków wszystkich ROM-ów na podstawie comiesięcznych pisemnych raportów sporządzanych przez kierowników ROM-ów, tak aby nie nastąpiło niewykonanie albo przekroczenie planu finansowego i nie było żadnych przeszkód, by takich pisemnych raportów domagać się skutecznie od kierowników ROM-ów, jednakże powódka faktycznie ich

nie wymagała, opierając się na raportach przekazanych drogą mailową, bądź ustnie w trakcie rozmów telefonicznych albo także w ramach bezpośrednich spotkań służbowych. Podkreślić nadto należy, iż powódka nie zmieniła sytemu swojej pracy w tymże zakresie, pomimo że bezpośrednia przełożona powódki E. G. domagała się od niej pisemnego raportowania wydatków.

Sąd Okręgowy podziela rozważania Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 28.06.2012r. (II PK 285/11, LEX nr 1254679), dotyczące pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w szczególności w zakresie postaci tego naruszenia dotyczącym powódki, tj. rażącego niedbalstwa. Sąd Najwyższy wskazał, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). **Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.**

Niewątpliwie w ocenie Sądu Okręgowego zakwalifikowanie zachowania powódki, przez Sąd I instancji, będącego przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako rażącego niedbalstwa, jest w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego i rozważań Sądu Najwyższego, całkowicie uzasadnione. Powódka nie zachowała bowiem elementarnych zasad prawidłowego wykonywania swoich obowiązków jako kierownik Sekcji Planowania i Rozliczeń przy sprawowaniu bieżącej kontroli i nadzorze nad dysponowaniem środkami budżetu Gminy, co zostało wykazane w powyższych rozważaniach. Niewątpliwie nie jest żadną okolicznością wyłączającą jej odpowiedzialność fakt, iż w latach poprzednich, tj. przed rokiem 2012, kierownicy ROM-ów także nie przysyłali powódce pisemnych miesięcznych raportów i również dochodziło do przekroczeń planu finansowego, jednakże nie w takim wymiarze. Zdaniem Sądu okoliczności te nie powodują przyjęcia innego miernika minimalnej staranności wobec powódki, niż wynikającego z nałożonych na nią obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku.

Zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, mającym na celu natychmiastowe rozwiązanie istniejącego stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika musi mieścić się w katalogu wymienionym w art. 52 § 1 k.p., a nadto być prawdziwa, czyli nie może być pozorna i konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2012 roku, I PKN 670/99, OSNP 2001/22/663, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 roku, I PK 18/03, LEX nr 532131). W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie - art. 56 k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację jako bezzasadną na podstawie art. 385 kpc oraz orzekł o kosztach postępowania za II instancję na podstawie art. 102 kpc biorąc pod uwagę sytuację osobistą pozwaney, a w szczególności fakt pozostawiania bez pracy oraz posiadania niepełnosprawnego dziecka.

(-) SSR del. Joanna Smycz (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Janina Kościelniak