

Sygn. akt IV P 97/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Wojciech Mroziewicz, Ewa Połom
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 5 kwietnia 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa H. J.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu K.

o przywrócenie do pracy

1. Zasądza od pozwanego Urzędu Miejskiego w K. na rzecz powódki H.

J. kwotę 2 540,00 zł (dwa tysiące pięćset czterdzieści złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami w wysokości 7% od dnia 5 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania

2. W pozostałym zakresie powództwo oddala

3. Koszty procesu znosi wzajemnie.

Sygn. akt IV P 97/15

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki H. J. wniósł przeciwko pozwanemu Urzędowi Miejskiemu w K. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazał, że powódka była zatrudniona u pozwanego na czas nieokreślony na stanowisku inspektora w referacie Spraw (...) i Obywatelskich. Zdaniem strony powodowej wskazana przyczyna likwidacji stanowiska pracy powódki w związku z reorganizacją Urzędu Miejskiego w K., w wyniku której zlikwidowano Referat do Spraw (...) i Obywatelskich a obowiązki i zadania wchodzące w zakres czynności powódki przekazał do obsługi w ramach (...) w K. (sprawy problemów alkoholowych) oraz Spółdzielni (...) (opieka nad zwierzętami), a pozostałe podzielił pomiędzy inne komórki organizacyjne bez konieczności jakiegokolwiek zwiększania zatrudnienia w urzędzie jest oparta na nieprawdziwych okolicznościach, nieuzasadniona a zatem bezskuteczna. Przed ustaniem zatrudnienia z dniem 30.08.2014r spowodowanym pierwszym wypowiedzeniem, powódka świadczyła pracę na stanowisku, określanym w strukturze organizacyjnej pozwanego jako „stanowisko ds. działalności gospodarczej zdrowia i współpracy z gminami

zaprzyjaźnionymi”, umiejscowione w Referacie Spraw (...) i Obywatelskich pozwanego. Podkreślenia wymaga, że stanowisko to wraz całym referatem formalnie zlikwidowane zostało 1.09.2014r – już następnego dnia po ustaniu zatrudnienia powódki, spowodowanym pierwszym wypowiedzeniem. W ocenie pełnomocnika powódki powstają też wątpliwości, czy likwidacja stanowiska powódki nie miała na celu wyłącznie niezrozumiałej dla powódki chęci pozbycia się jej z pracy. Powódka uważa, że wypowiedzenie jest nie tylko bezpodstawne i nieuzasadnione, ale jest również przejawem dyskryminacji powódki, a w związku z tym nie zasługuje na ochronę prawną.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż do wypowiedzenia umowy o pracę doszło zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Stanowisko do spraw obsługi (...) i opieki nad zwierzętami zostało wprowadzone do struktury organizacyjnej urzędu 2.01.2015 r. z uwagi na toczący się spór, choć nigdy nie zostało obsadzone, a zadania przypisane do niego wykonywał (...) K. i Spółdzielnia (...). W związku z wprowadzeniem elektronicznych platform do obsługi ewidencji działalności gospodarczej czynności związane z działalnością gospodarczą zajmują niewiele czasu a wykonywanie zadań związanych z opieką nad zwierzętami czy obsługa Gminnej Komisji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych nie wymagają wielkiego zaangażowania czasowego, pozwany 6.08.2015 r. podjął decyzję o likwidacji stanowiska o którym mowa w § 27 pkt. 6 regulaminu (zarządzenie nr (...) z 6.08.2015 r).

W okresie biegu wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozwany urząd złożył powódce oświadczenie woli 10.11.2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – w trybie art. 52 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika polegające na: nie przeprowadzaniu kontroli przedsiębiorców, którym wydano zezwolenia na wykonywanie przewozów regularnych zgodnie ze sporządzonym przez powódkę, a zatwierdzonym przez Burmistrza K. planem kontroli na lata 2013-2017, w roku 2013, 2014 r. nie powiadomieniu Burmistrza K. o fakcie nie przeprowadzenia zaplanowanych kontroli, o których mowa w punkcie 1, w roku 2015 i nie podjęcie czynności służbowych celem przeprowadzenia tych kontroli, prowadzeniu rejestru instytucji kultury niezgodnie z obowiązującymi przepisami – nie uwzględnienie zmian ustawowych w rejestrach instytucji kultury.

W związku z powyższym pełnomocnik powódki wniósł powództwo przeciwko pozwanemu Urzędowi Miejskiemu w K. o uznanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia (art. 52kp), dokonane przez pracodawcę w dniu 10.11.2015 r. o przywrócenie powódki do pracy u pozwanego, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazał, że zdaniem powódki, pozwany wypowiadając kolejno i rozwiązując z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia poprzez wskazywanie całkowicie fikcyjnych przyczyn, oraz niewykonanie orzeczenia sądu pracy przywracającego powódkę do pracy, narusza przepisy prawa pracy, a takie działanie daje podstawę do zakwalifikowania jego działań jako wyczerpujących znamiona czynów z przepisu art. 282 k.p., a nawet art. 218 par. 1 k.k.

Sąd postanowieniem z 16.12.2015 r. postanowił sprawę sygn. akt IV P 160/15 połączyć ze sprawą sygn. akt IV P 97/15 w celu ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia oraz dalej prowadzić pod sygn. akt IV P 97/15

Pełnomocnik pozwanego urzędu w odpowiedzi na powództwo o przywrócenie do pracy wniósł o oddalenie powództwa z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu. Wskazał również, że powódka nie realizowała jednego z swoich podstawowych obowiązków, o którym sama zeznała na rozprawie w dniu 3 listopada 2015 r., jakim była kontrola przedsiębiorców transportowych a nawet zachodzi obawa, iż poświadczyła nieprawdę stwierdzając, że w dniu 11 czerwca 2013r. przeprowadziła taką kontrolę. Powódka prowadziła rejestry kultury, niezgodnie z rozporządzeniem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 26 stycznia 2012 r. w sprawie sposobu prowadzenia i udostępnienia rejestru instytucji kultury (Dz.U. Z 20 12r., poz. 189), a nawet można rzec, iż forma prowadzenia tych rejestrów przez powódkę wskazuje, że nie miała ona „pojęcia” o istnieniu tego rozporządzenia.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka była zatrudniona w pozwanym Urzędzie Gminy w K. od 1.06.1978 r. do 10.11.2015 r. ostatnio na stanowisku inspektora do spraw działalności gospodarczej i zdrowia i współpracy z gminami zaprzyjaźnionymi w referacie do spraw społeczno-organizacyjnych.

(bezsporne).

Powódka 30.05.2014 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka wyrokiem Sądu Rejonowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 25.03. (...) i Sądu Okręgowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 10.07.2015 r. została przywrócona od pracy.

(dowód: k.10-12).

Zarządzeniem nr (...) Burmistrza K. z dnia 1 września 2014 r. w sprawie likwidacji stanowiska, z dniem 1 września 2014 r. zostało zlikwidowane stanowisko ds. działalności gospodarczej, zdrowia i współpracy z gminami zaprzyjaźnionymi i z tym samym dniem został zlikwidowany referat Spraw (...) i Obywatelskich.

(dowód: zarządzenie nr (...) k.16).

Zarządzeniem nr 1/2015 r. Burmistrza K. z 2.01.2015 r. w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w K. i załącznikiem Nr 1 do powyższego zarządzenia zlikwidowano Referat Spraw (...) i Obywatelskich.

(dowód: zarządzenie nr (...) i załącznik nr 1 k.53-90).

Powódka od 1.09.2014 r. do 2.08.2015 r. nie świadczyła pracy w pozwanym urzędzie.

(bezsporne).

Podczas niewykonywania pracy przez powódkę jej obowiązki związane z obsługą Gminnej Komisji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych przejęła A. M. (1) pracownik Ośrodka Pomocy (...) i realizacja tych obowiązków zajmowała jej trzy godziny raz w tygodniu.

(dowód: zeznania świadka A. M. k. 157 od 01:09:42 do 01:15:59).

Sprawy związane z opieką na bezdomnymi zwierzętami zostały przekazane do spółdzielni socjalnej utworzonej przy Urzędzie Gminy Miasta K., gmina z tergo tytułu ponosi koszty w wysokości 200 zł miesięcznie. Obowiązki związane z ewidencją działalności gospodarczej zajmują średnio godzinę dziennie. Kontrola zewnętrzna wykazała szereg uchybień powódki w zakresie spraw płacowych, które zostały na wniosek powódki jej zabrane. Powódka odmówiła wykonywania obowiązków z zakresu obrony cywilnej.

(dowód: zeznania świadka M. C. k. 155 od 00:06:55 do 00:23:37).

Powódka 13.07.2015 r. zgłosiła pozwanemu gotowość do podjęcia pracy.

(dowód: k.13).

Powódka od 3.08.2015 r. podjęła pracę w pozwanym urzędzie przejmując obowiązki w zakresie działalności gospodarczej, spraw związanych z transportem i usługami turystycznymi.

(bezsporne, nadto protokół przekazania dokumentacji k.9-12 w aktach IV P 160/15).

Zarządzeniem Burmistrza K. nr (...) z 6.08.2015 r. zlikwidowano stanowisko określone w § 27 pkt. 6 Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w K. w załączniku nr 1 do zarządzenia nr (...) z 2.01.2015 r. tj. stanowisko do spraw obsługi (...) i opieki nad zwierzętami (OZ).

(dowód: zarządzenie nr (...)).

Pozwany urząd 21.08.2015 r. złożył powódce oświadczenie woli wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem ustawowego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy, a będąca skutkiem reorganizacji Urzędu Miejskiego w K. w wyniku, której zlikwidowano referat Spraw (...) i Obywatelskich. Dotychczas realizowane przez powódkę obowiązki tj. zadania związane z obsługą Gminnej Komisji ds. Rozwiązywania Problemów Alkoholowych przekazane zostały do (...) w K. (stąd też odwołanie Pani z funkcji Pełnomocnika w/w komisji), zaś zadania związane z opieką nad bezdomnymi zwierzętami przekazane zostały do Spółdzielni (...). Pozostałe obowiązki realizowane będą przez inne komórki organizacyjne bez konieczności jakiegokolwiek zwiększania zatrudnienia w Urzędzie. Mając powyższe na względzie, w tym obiektywny brak możliwości powierzenia powódce innych zadań w ramach łączącego stosunku pracy pracodawca zmuszony był podjąć decyzję jak wyżej. W okresie od dnia 24 sierpnia 2015 r. do dnia 7 września 2015 r. powódka zobowiązana była wykorzystać urlop wypoczynkowy za rok 2015, a także od dnia 8 września 2015 r. do dnia 30 listopada 2015r. powódka była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k.7).

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę Urząd Miejski w (...) 11.11.2015 r. złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika polegającego na nie przeprowadzaniu kontroli przedsiębiorców, którym wydano zezwolenia na wykonywanie przewozów regularnych zgodnie ze sporządzonym przez powódkę, a zatwierdzonym przez Burmistrza K. planem kontroli na lata 2013-2017, w roku 2013, 2014 r. nie powiadomieniu Burmistrza K. o fakcie nie przeprowadzenia zaplanowanych kontroli, o których mowa w punkcie 1, w roku 2015 i nie podjęcie czynności służbowych celem przeprowadzenia tych kontroli, prowadzeniu rejestru instytucji kultury niezgodnie z obowiązującymi przepisami – nie uwzględnienie zmian ustawowych w rejestrach instytucji kultury.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę k.8 akt. IV P 160/15).

Powódka prowadziła rejestr instytucji kultury w zeszytach oraz w latach 2013-2015 nie przeprowadziła zaplanowanej przez nią kontroli przedsiębiorców, którym wydano zezwolenia na wykonywanie przewozów regularnych.

(dowód: zeznania świadka M. C. k. 156 od 00:33:14 do 00:38:29, A. W. k.168 od 00:27:14 do 00:39:44 i R. Z. k. 168 od 00:42:22 do 00:48:08, zeszyty ewidencji instytucji kultury, wystąpienie pokontrolne k.143-145, plan kontroli k.146, protokół kontroli drogowej k.147-149).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna (art. 30 § 4 k.p.) oraz winna uzasadniać wypowiedzenie w rozumieniu przepisu art. 45 k.p.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, bez potrzeby oceny kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami; w wyniku bowiem likwidacji stanowiska następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk, ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska a sąd pracy nie może ingerować w celowość i zasadność przeprowadzanych zmian organizacyjnych (vide : OSNAP z 1998 r. nr 18, poz.542, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1982-09-17, I PRN 64/82,O.: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna, Pracy i (...) rok 1983, Nr 4, poz. 61, teza IX uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, Nr 11, poz. 164).

Sąd pracy jest uprawniony do badania i ustalenia, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), mający na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne jest, że na skutek zmiany struktury organizacyjnej pracodawcy Urzędu Miejskiego K. uległo likwidacji stanowisko pracy powódki i likwidacji stanowiska pracy i Referat Spraw (...) i Obywatelskich .

Fakt likwidacji stanowiska powódki i Referatu Spraw (...) i Obywatelskich znajduje potwierdzenie w nowym regulaminie organizacyjnym pozwanej jednostki w załączniku do zarządzenia nr 1 z 2.01.2015 r. w § 7. (k.56). Natomiast zarządzeniem Burmistrza K. z 6.08.2015 r. zlikwidowano stanowisko określone w § 27 pkt. 6 Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w K. w załączniku nr 1 do zarządzenia nr (...) z 2.01.2015 r. tj. stanowisko do spraw obsługi (...) i opieki nad zwierzętami (OZ).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wypowiedzany był wręcz pogląd, że okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związkowego o zamiarze wypowiedzenia, a więc tym bardziej przed złożeniem oświadczenia pracownikowi (por. tezę XII uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85 (OSNCP 985, z. 11, poz. 164).

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż nie można podzielić poglądu, w myśl którego wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji zajmowanego przez pracownika stanowiska, jeżeli zakład pracy nie ma żadnych zastrzeżeń do pracownika, może być uzasadnione w rozumieniu art. 45 KP dopiero wtedy, gdy zakład pracy nie dysponuje innym stanowiskiem odpowiednim do kwalifikacji pracownika lub, gdy pracownik odmówił przyjęcia zaproponowanej pracy. Zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez zakład pracy innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje zakład pracy, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu. Nie istnieje zasada, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy. Pogląd ten nie jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdyż propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (pojęcie zaś zasad współżycia społecznego łącznie jest z sferą moralności i obyczajowości). Ponadto zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwia im obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania (vide: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2006-02-06, III PK 112/05.)

Sąd pracy nie może ingerować w decyzje pracodawcy dotyczące likwidowania referatów i stanowisk pracy. Podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (tak: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2012-01-12, II PK 83/11, O.: Monitor Prawa Pracy rok 2012, Nr 5, str. 226).

W niniejszej sprawie z logicznych, jasnych i spójnych zeznań świadków M. C. i A. M. jednoznacznie wynika, iż w pozwanym urzędzie zlikwidowano Referat Spraw (...) i Obywatelskich oraz stanowisko pracy powódki. Natomiast czynności należące do zakresu obowiązków powódki rozdzielono pośród innych pracowników urzędu np. z zakresu ewidencji działalności gospodarczej i prowadzenia ewidencji instytucji kultury, część przekazano pracownikowi ośrodka pomocy społecznej tj. obsługę Gminnej Komisji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych a sprawy dotyczące bezdomnych zwierząt zlecono spółdzielni socjalnej utworzonej przy pozwanym urzędzie.

Powyższe zeznania świadków znajdują też potwierdzenie w regulaminie organizacyjnym pozwanego urzędu w załączniku do zarządzenia nr 1 z 2.01.2015 r. w § 7. i Zarządzeniu Burmistrza K. nr (...) z 6.08.2015 r.

Zdaniem sądu wobec powyższych faktów, podaną powódce przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę należy uznać za prawdziwą.

W ocenie sądu zmiany organizacyjne w pozwanym urzędzie i likwidacja stanowiska powódki są rzeczywiste i uzasadniają wypowiedzenie powódce umowy o pracę w rozumieniu art. 45 k.p..

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż według art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. warunkiem odpowiedzialności pracownika jest jego wina. Nie chodzi jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o "ciężką" winę nieumyślną, czyli o rażące niedbalstwo. O umyślności można zaś mówić wówczas, gdy popełnienie czynu bezprawnego i jego następstwa zostały objęte zamiarem sprawcy, to znaczy świadomością i wolą jego popełnienia. Rażące niedbalstwo zachodzi natomiast wtedy, gdy sprawca nie przewidział wprawdzie następstw swojego postępowania, ale stało się to wskutek niedołożenia należytej staranności i uwagi w stopniu graniczącym z umyślnością (tak: wyrok SN z 2002-02-05 I PKN 833/00).

Przy ocenie, czy dane uchybienie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 424).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r., II PK 35/13).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, niepubl.; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Sąd podziela pogląd, że o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (tak: wyrok SN z 2004-12-02 I PK 86/04 Monitor Prawa Pracy 2005/6/1).

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego w niniejszej sprawie spoczywał na pracodawcy (art. 6 k.c.). Sąd nie jest natomiast związany oceną pracodawcy co do ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych czy zakwalifikowania ich do podstawowych obowiązków pracowniczych.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika polegającego na nie przeprowadzaniu kontroli przedsiębiorców, którym wydano zezwolenia na wykonywanie przewozów regularnych zgodnie ze sporządzonym przez powódkę, a zatwierdzonym przez Burmistrza K. planem kontroli na lata 2013-2017, w roku 2013, 2014 r. nie powiadomieniu Burmistrza K. o fakcie nie przeprowadzenia zaplanowanych kontroli, o których mowa w punkcie 1, w roku 2015 i nie podjęcie czynności służbowych celem przeprowadzenia tych kontroli, prowadzeniu rejestru instytucji kultury niezgodnie z obowiązującymi przepisami – nie uwzględnienie zmian ustawowych w rejestrach instytucji kultury.

W ocenie sądu strona pozwana nie wykazała, iż powódka nie zachowała przy wykonywaniu obowiązków należytej staranności i uwagi w stopniu graniczącym z umyślnością.

Pracodawca nie wykazał, iż powódka nie przeprowadziła kontroli podmiotów gospodarczych posiadających zezwolenie na przewóz grupowy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Strona pozwana nie wykazała, iż powódka celowo lub złośliwie nie wykonała powyższej kontroli.

Zauważyć należy też, iż powódka na skutek pierwszego wypowiedzenia umowy o pracę nie świadczyła pracy przed długi okres tj. aż od 1.09.2014 r. do 2.08.2015 r., czyli przez prawie rok.

W ocenie sądu niepowiadomienie burmistrza o nieprzeprowadzeniu planowanych kontroli oraz prowadzenie ewidencji instytucji kultury w formie papierowej zamiast w systemie elektronicznym nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z przepisem art. 60 k.p. Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

W świetle poglądów judykatury niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie prawidłowo dokonanego wypowiedzenia rodzi po stronie pracownika wyłącznie określone w art. 60 KP roszczenie o odszkodowanie, w wysokości ograniczonej do wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia z pominięciem regulacji art. 56 § 1 w zw. z art. 58 Kp. Natomiast wadliwość obu tych zdarzeń prawnych powoduje możliwość skorzystania przez pracownika z uprawnień, które przewidziane są w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (zob. wyr. SN z 22.7.2008 r., PK 361/07, L.). Sąd Najwyższy uznał również, że w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego z naruszeniem przepisów w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługują wyłącznie roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 KP (zob. wyr. SN z 8.5.2007 r., 11 PK 277/06. OSNP 2008, Nr 7-8, poz.103). W uzasadnieniu podkreślono, że wątpliwości dotyczą przypadku, gdy zarówno wypowiedzenie, jak i następujące po nim rozwiązanie bez wypowiedzenia są prawnie wadliwe. Gdyby jednak zamiarem ustawodawcy było zastosowanie wobec pracodawcy podwójnej sankcji za dwukrotne naruszenie prawa przy rozwiązywaniu z pracownikiem umowy o pracę w oderwaniu od kompensacyjnej funkcji odszkodowania, nie ograniczyłby przewidzianego wart. 60 KP świadczenia do wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Celem odszkodowania przewidzianego w art. 60 KP jest wyrównanie (zrekompensowanie) wynagrodzenia utraconego przez pracownika wskutek wcześniejszego niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, a cel ten zostaje spełniony przez zastosowanie art. 45 § 1 KP (szerzej zob. P. Prusinowski, Zbieg roszczeń o odszkodowanie, s. 399 i n.; A. Świątkowski, Zbieg pracowniczych roszczeń, s. 4 i n.).

Należy podzielić też pogląd Sądu Najwyższego, iż w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 45 § 1 KP albo 60 KP według jego wyboru (wyr. SN z 24.7.2001 r., I PKN 568/00, OSNP 2003, Nr 12, poz. 294).

Zdaniem sądu w niniejszej sprawie wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie narusza dyspozycji przepisu art. 45 k.p. Natomiast oświadczenie pozwanego urzędu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym narusza przepis art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe rozważania na podstawie art. 60 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia tj. od 10.11.2015 r. do 30.11.2015 r. w kwocie 2540 zł (przeciętne wynagrodzenie powódki - 3810 zł : 30 dni x 20 dni) i oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

Z uwagi na częściowe uwzględnienie roszczenia o kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.