

Sygn. akt IV P 94/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

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

po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 2018 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa J. L.

przeciwko Miejsko -Gminnemu Ośrodkowi Pomocy (...) w C.

o przywrócenie do pracy

1. Oddała powództwo.
2. Nie obciąża powódki kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 94/17

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki J. L. wniósł powództwo przeciwko Miejsko Gminnemu Ośrodkowi Pomocy (...) w C. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z 20.07.2017 r. i zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych oraz nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W uzasadnieniu swojego powództwa podniósł, iż 17 lipca 2017r. powódka stawiała się do pracy po przywróceniu jej do pracy. Pracodawca po otrzymaniu zgłoszenia o gotowości do pracy nie dopuścił powódki do wykonywania obowiązków na dotychczas zajmowanym stanowisku i zlecił powódce wykonanie szeregu badań lekarskich, które powódka zobowiązana była wykonać w dniach 18-19 lipca 2017r. Powódka otrzymała propozycję możliwości objęcia stanowiska Dyrektora Biura Programów Społecznych z wynagrodzeniem niższym o jeden tysiąc złotych od wynagrodzenia otrzymywanego u pozwanego. Powódka na spotkaniu 20.07.2017 r. z burmistrz J. F. (1) nie wyraziła zgody na powyższą propozycję. Konsekwencją było odczytanie przez burmistrz J. F. (1), a następnie wręczenie powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wskazane przez burmistrz J. F. (1) przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostały powielone z oświadczenia rozwiązaniu umowy o pracę z 15 maja 2015 r. W ocenie powódki działanie burmistrz J. F. (1) zastało zamierzone na niewykonanie prawomocnego orzeczenia o przewróceniu powódki do pracy i już jako takie winno świadczyć o bezskuteczności złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem i naruszeniu nie tylko art. 45 kodeksu pracy, ale przede wszystkim art.

8 k.p., zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Pełnomocnik pozwanego (...) w C. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego podniosła, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była utrata zaufania do dyrektora (...) w C. spowodowana wieloletnimi nieprawidłowościami i zaniedbywaniem obowiązku nadzoru nad prawidłowością wydatkowania środków publicznych w zakresie Gminnych Programów (...) w latach 2004 – 2014, oraz brakiem nadzoru nad wykonywaniem zleceń przez podmioty zewnętrzne w zakresie prowadzenia terapii pogłębionej i wieloletnimi zaniedbaniami w sprawowaniu kontroli zarządczej i nie dostosowaniem obowiązujących w (...) wewnętrznych aktów prawnych, oraz procedur do obowiązujących przepisów prawa i struktury jednostki, które to zaniedbania stwierdzone zostały w ramach audytu przeprowadzonego w roku 2015 przez spółkę (...).

Sąd ustalił co następuje:

Powódka J. L. była zatrudniona w pozwanym Miejsko Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w C. od 6.03.1991 r. do 15.05.2015 r. w tym od 1.01.2001 r. na stanowisku dyrektora.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, świadectwo pracy k.4).

Pomiędzy (...) w C. a H. J. i J. S. w latach 2010-2015 na skutek złożonych ofert zostały zawarte umowy zlecenia na usługę terapii pogłębionej, terapia grupowa i indywidualna, w wyniku przeprowadzonego zapytania ofertowego, za którą zostało wypłacone wynagrodzenie na podstawie wystawianych rachunków.

(dowód: umowy zlecenia i rachunki dołączone do akt sprawy).

Burmistrz Miasta C. J. F. (1) 30.04.2015 r. osobiście dokonała kontroli ewidencji uczestników terapii pogłębionej „A. care” prowadzonej w SP ZOZ w C. stwierdzając, iż terapia nie była prowadzona od stycznia do września 2013 r. a ewidencja obejmowała jedynie imię i nazwisko uczestnika terapii i w jakich zajęciach terapeutycznych uczestnik brał udział a brak było danych co do miejsca zamieszkania, peselu, daty urodzenia, techniki terapii i rodzaju uzależnienia. Pogłębiona terapia grupowa nie była prowadzona przez wiele miesięcy, do czasu zebrania się grupy. Wewnętrzne regulaminy i instrukcje (...) były niedostosowane od obowiązujących przepisów brak było wyznaczenia zastępcy kasjerki i określenia pogotowia kasowego, wypłacano zasiłki osobom, które nie spełniały wymogów ich otrzymania, wypłacano zawyżone rachunki dla terapeutów, terapię prowadziły cały czas te same osoby. Nie było dwustopniowej kontroli przelewów wykonywanych przez księgowość pozwanego ośrodka. Ta sama osoba realizowała przelewy i jej akceptowała. Osoba zastępująca kasjera nie była odpowiedzialna materialnie. Obowiązująca instrukcja archiwalna nie uwzględniała warunków jakimi dysponował pozwany (...).

(dowód: zeznania świadka J. F. k. 90-92 od 00:04:46 do 01: 41:53, G. K. k. 92-93 od 01:46:46 do 02:17:25, M. M. k.77 od 00:31:01 do 00:52:14 i B. M. k.163-164 od 00:03:23 do 00:58:02, protokół kontroli problemowej przeprowadzonej w (...) w C., sprawozdanie z przeprowadzonego zadania audytowego nr (...) w Urzędzie Miejskim w C.).

Od 2002 r. w C. był realizowany program terapii pogłębionej uzależnień „after care” na podstawie odnawianych co roku umów zlecenia w formie terapii indywidualnej (konsultacje) i grupowej (maratony), w której uczestniczyli zarówno (...) jak i uczestnicy z poza gminy, finansowany ze środków gminy. Za wykonane terapie były wystawiane rachunki (...) w C.. Z wykonanych umów zlecenia było składane sprawozdanie roczne. Gmina finansując program profilaktyki przeciwalkoholowej dokonywała kontroli wydawania środków poprzez doraźne kontrole i przyjmowanie rocznych sprawozdań. Nie stwierdzono naruszenia preliminarza wydatków lub budżetu. Terapeuci otrzymywali wynagrodzenie według stawki godzinowej a nie od liczby uczestników. Psycholog zatrudniona w (...) w C. raz w tygodniu podpisywała listę obecności.

(dowód: zeznania świadków k. 135-139 H. J. od 00:07:04 do 00:54:02, W. B. od 00:54:02 do 01:30:00, H. B. od 01:30:00 do 01:55:49, R. G. od 01:57:14 do 02:18:34, J. S. od 02:18:34 do 02:14:35 , oraz M. J. k.92 od 01:21:43 do 02:47:30).

Pozwany (...) w C. pisemnym oświadczeniem woli z 20.07.2017 r. doręczonym powódce w tym samym dniu wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia z powodu utraty zaufania spowodowanej szeregiem przyczyn wskazanych bardzo szczegółowo i obszernie w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k.11-16).

Prokuratura Okręgowa w Słupsku postanowieniem z 30.01.2018 r. sygn. akt PO I Ds. 76.2017 ponownie umorzyła śledztwo dotyczące pracowników pozwanego w tym powódki wobec braków znamion czynów zabronionych.

(dowód: kserokopia postanowienia k.100-131).

Sąd zważył co następuje:

W pierwszym rzędzie należy wskazać, iż zgodnie z aprobowanym w pełni przez sąd meriti poglądem Sądu Najwyższego, gminny ośrodek pomocy społecznej, jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k. również wobec kierownika ośrodka, choćby kompetencja jego zatrudnienia i zwolnienia należała do organu gminy (vide: I PK 231/13 - postanowienie SN - Izba Pracy z 29-01-2014 r.).

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż przyczyna, która okazała się niewystarczająca do uzasadnienia niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP), może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 KP po prawomocnym przywróceniu do pracy, jeżeli jest nadal aktualna (tak : II PK 230/04 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 13-04-2005).

Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, stąd nie jest wymagane, by przyczyna wypowiedzenia miała szczególną wagę, była nadzwyczaj doniosła czy powodowała szkody po stronie pracodawcy. Nie jest też konieczne udowodnienie zawinonego działania pracownika (por. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M. P. Pr. (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163).

Przepisy prawa pracy wymagają by wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było uzasadnione art. 45 k.p. Nie tylko poważne uchybienia pracownika mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, ale także liczne, mniej poważne uchybienia, jeżeli są następstwem niedbałości pracownika (orz. SN z 12.8.1977 r., I PRN 105/77, OSNCP 1978, Nr 10, poz. 175).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalil się pogląd, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę sąd winien uwzględniać słuszne interesy zakładu pracy oraz przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy a okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy (vide: uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85 , publ. OSNCP z 1985 r. , z.11 , poz. 164) .

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyr. SN z 8.9.1977 r., I PRN 17/77, (...) 1978, Nr 5, s. 70).

Postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu. Sąd powinien dokonać oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS Nr 21/1999, poz. 688.).

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego, iż utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyr. SN z 25.11.1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 538, podobnie wyr. SN z 7.9.1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 14). Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (zob. post. SN z 23.12.2004 r., III PK 68/04, L.). Uzasadniony brak zaufania do pracownika może istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych.

Utrata zaufania jest to kategorią bardzo pojemną, mogącą obejmować zróżnicowane stany faktyczne, a zarazem stwarzająca ryzyko nadużyć. W uzasadnieniu wyr. z 4.2.2011 r. (II PK 199/10, OSNP 2012, Nr 7–8, poz. 90) SN stwierdził, że: "w dużym uproszczeniu zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności. Jest to zatem stan z pogranicza sfery racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Nie ulega jednak wątpliwości, że zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, który cechuje wspomniany stan pewności (...). Utrata zaufania ze strony pracodawcy może wynikać z różnych przejawów nagannego zachowania się pracownika, ale niekoniecznie musi przesądzać o jego winie. W zależności bowiem od zajmowanego stanowiska, charakteru wykonywanej pracy czy specyfiki działalności prowadzonej przez pracodawcę na zarzut ten może narazić się pracownik, któremu trudno będzie przypisać zawinione działanie, ale jednocześnie, z uwagi na określone okoliczności, nie można oczekiwać od pracodawcy, że będzie go dalej zatrudniać. (...) Nielojalność pracownika a utrata do niego zaufania są często zwrotami używanymi zamiennie". Poruszana problematyka jest przedmiotem obszernego orzecznictwa. Tytułem przykładu można wskazać, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, ile przyczyny, które ją spowodowały (zob. post. SN z 23.12.2004 r., III PK 68/04, L.). Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (zob. wyr. SN z 25.1.2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005, Nr 19, poz. 303). Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie. Utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 KP, a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 KP. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów w pierwszej kolejności należy ocenić, czy mogły one uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie – pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (zob. wyr. SN z 2.10.2012 r., II PK 60/12, L.). Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, mogą uzasadniać wypowiedzenie (zob. post. SN z 19.1.2012 r., I PK 121/11, Legalis, oraz wyr. SN z 14.4.2015 r., II PK 140/14, MoPr 2015, Nr 10, s. 541; szerzej zob. A. Leszczyńska, Utrata zaufania do pracownika, s. 333 i n.).

Wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione. Zachowanie lub utrata aktualności przyczyny wypowiedzenia są relatywizowane do okoliczności konkretnej sprawy. Jednakże wynikający z art. 113 § 1 KP roczny termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić per analogiam wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia. Zasadniczo zatem przy dokonywaniu oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę nie można brać pod uwagę zdarzeń sprzed ponad roku, licząc od daty złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Nie można bowiem

przyjąć, że w związku z półroczną nieobecnością w pracy spowodowaną chorobą zdezaktualizowały się („przedawniły”) przyczyny, przedstawione jako uzasadnienie wypowiedzenia, sięgające wcześniejszych wydarzeń (por. wyrok SN - Izba Pracy z dnia 12-10-2017, I PK 300/16).

Zgodnie z wytycznymi Sądu Najwyższego dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony tezą V – w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (zob. uchw. SN(7) z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, Nr 11, poz. 164). Od szczybla w hierarchii zakładu oraz stopnia samodzielności i zakresu kierowniczych kompetencji pracownika zależy jedynie gradacja tej surowości.

Powódka pełniła najwyższą w hierarchii (...) w C. funkcję kierowniczą tj. Dyrektora Miejsko Gminnego Ośrodka Pomocy (...) w C.. Powódka była zatrudniona na samodzielnym stanowisku związanym z podejmowaniem istotnych decyzji, w tym również finansowych związanych z zadaniami własnymi gminy, stąd w stosunku do powódki należy stosować ostrzejsze kryteria oceny wykonywania przez powódkę obowiązków dyrektora.

Oczekiwania pracodawcy wobec pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym mogą być wyższe niż wobec osoby, której nie powierzono takiej funkcji. Pracodawca ma prawo dobierania pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych do swych oczekiwań i do celów ekonomicznych, które sobie stawia. Może też poszukiwać osoby, która te cele potrafi osiągnąć, a zatem ma prawo zwolnić jedną osobę po to, by zatrudnić inną, która lepiej spełni oczekiwania. Granicę tej swobody doboru kadry kierowniczej stanowią bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa i zasady współżycia społecznego (vide: wyrok SN z 2004-12-09 I PK 40/04).

Zdaniem sądu w rozpoznawanej sprawie pracodawca wystarczająco jasno i konkretnie oraz obszernie wskazał przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

W ocenie sądu w niniejszej sprawie pracodawca w toku postępowania jasnymi, konkretnymi i wzajemnie się uzupełniającymi zeznaniami świadków J. F. (1) , G. K., M. M. i B. M. wykazał, iż zasadnie utracił do powódki, pełniącej funkcję dyrektora pozwanego (...), zaufanie z uwagi na niewłaściwą dbałość w zakresie dysponowania środkami finansowymi i zatwierdzania do wypłaty wypłat należności za terapię pogłębioną wyższych niż wynikające z zawartych umów zlecenia, bez stosownych aneksów lub wręcz bez zawarcia takich umów i zleceniem terapii pogłębionej bez otwartego ogłoszenia zapytania o oferty, brakiem dostatecznego nadzoru nad wykonywaniem terapii pogłębionej, wypłacaniem rachunków za terapię pogłębioną bez jej realizacji, w okresach tworzenia się grupy oraz niedostosowaniem wewnętrznych regulaminów i instrukcji do obowiązujących przepisów.

Powyższe zeznania znajdują potwierdzenie w treści umów zlecenia na terapię pogłębioną i dołączonych do umów zatwierdzonych przez powódkę do wypłaty rachunkach za rok 2006 i 2007 oraz w sprawozdaniu z przeprowadzonego zewnętrznego audytu nr (...) oraz treści protokołu kontroli problemowej przeprowadzonej w (...) w C..

W samych umowach zlecenia na terapię brak jest określenia obowiązku wykonania określonej ilości godzin terapii czy to miesięcznie czy rocznie lub odesłania do załącznika, brak określenia miejsca i czasu prowadzenia terapii czy też obowiązku przedkładania dokumentacji potwierdzającej wykonanie zlecenia.

Znamienne jest, iż powyższe znajduje również potwierdzenie w zeznaniach świadków zawnioskowanych przez stronę powodową. Świadek H. J. wykonująca umowę zlecenie na terapię potwierdziła, iż mogły być sytuacje, że wypłacona stawka za terapię była wyższa niż na umowie i nie pamięta, czy za tym szły aneksy do umowy.

Świadek H. B. była księgową pozwanego (...) w C. zeznała, że był taki rok, iż terapia pogłębiona była prowadzona na podstawie ustnej umowy. Dotyczyło to 2014 roku.

Z zeznań świadka R. G. wynika, iż mimo, że była zatrudniona w pozwanym ośrodku na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku psychologa, nie miała obowiązku wykonywać pracy w ustalonym miejscu,

przyjmowała pacjentów nawet w swojej poradni w T., gdzie była też zatrudniona, brakowało ze strony pracodawcy, ówczesnego dyrektora (...) kontroli jej czasu pracy, listy obecności podpisywała raz w tygodniu.

W świetle wiarygodnych zeznań powyższych świadków nie sposób dać wiary świadkom M. J., H. J., W. B., H. B., J. S. i R. G. zawnioskowanym przez powódkę, w części, iż nie było nieprawidłowości w nadzorze powódki jako dyrektora (...) nad realizacją programu terapii pogłębionej after care i że wykonywała ona swoje obowiązki rzetelnie i zaangażowaniem.

Zeznania pozostałych świadków I. K., T. W., G. C., M. D. (1), A. K. i T. S. nie wniosły istotnych okoliczności dla rozstrzygnięcia zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Umorzenie postępowania przygotowawczego dotyczącego pracownika nie pozbawia sądu pracy możliwości uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione z powodu utraty zaufania.

Powołane przez stronę powodową orzeczenie Sądu Najwyższego z 4.11.2014 r. w sprawie II PK 16/14 zapadło w innym stanie faktycznym, mianowicie w dacie wypowiedzenia oraz w dniu rozwiązania stosunku pracy w tym trybie strony nadal pozostawały w nieosądzonym prawomocnie (na daty wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem) sporze o przywrócenie do pracy w związku z bezprawnym wcześniejszym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia a ponadto pracodawca nie wskazał konkretnych kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy, podobnie jak w wyroku Sądu Najwyższego I PK 342/14.

Należy podkreślić, iż złożenie nawet wadliwego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy powoduje jego ustanie, nawet w sytuacji, gdy pracownik odwołał się do sądu pracy od wcześniejszego wypowiedzenia.

Dopiero na skutek prawomocnego orzeczenia sądu pracy przywracającego pracownika do pracy następuje reaktywacja stosunku pracy, jeżeli pracownik zgłosi gotowość podjęcia pracy. Jeżeli nastąpi reaktywacja stosunku pracy to zarówno pracodawcy jak i pracownikowi przysługują uprawnienia do wypowiedzenia czy rozwiązania stosunku pracy, bowiem kodeks pracy nie przewiduje w tym zakresie żadnych ograniczeń, czy okresów ochronnych.

Ponadto, samo wykonanie orzeczenia sądu podlegającego wykonaniu sankcjonowane jest w kodeksie pracy karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (282 § 1 i 2 k.p.), która ma na celu zagwarantowanie wykonywania wyroków sądów pracy.

Dodatkowo w orzecznictwie Sądu Najwyższego, przyjmuje się też, iż przyczyna, która okazała się niewystarczająca do uzasadnienia niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP), może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 KP po prawomocnym przywróceniu do pracy, jeżeli jest nadal aktualna. Oznacza to, iż pracodawca po przywróceniu pracownika do pracy może złożyć mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, nawet z tych samych przyczyn, które nie uzasadniały rozwiązania stosunku bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Aby uznać wypowiedzenie za uzasadnione nie muszą potwierdzić się wszystkie okoliczności zawarte w pisemnym oświadczeniu pracodawcy, wystarczy by wykazane w toku procesu przyczyny wypowiedzenia uzasadniały je w rozumieniu art. 45 k.p.

Sąd na podstawie przepisu art. 217 § 3 k.p.c. pominął wniosek o dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron, bez wskazania konkretnych okoliczności, na które ten subsydiarny dowód miałby być przeprowadzony, z uwagi na dostateczne wyjaśnienie spornych okoliczności sprawy oraz świadka M. D. (2) na te same okoliczności, na które zeznawała świadek B. M..

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż pracodawca wypowiadając powódce umowę pracę nie naruszył dyspozycji przepisu art. 45 § 1 k.p. i na podstawie tego przepisu a contrario oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie przepisu 102 k.p.c. mając na uwadze, iż stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu.