

Sygn. akt III Pa 43/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 grudnia 2015r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSO Danuta Poniatowska</i>
Sędziowie:	<i>SSO Piotr Witkowski (spr.)</i> <i>SSO Mirosław Kowalewski</i>
Protokolant:	<i>sekr.sądowy Beata Dzienis</i>

po rozpoznaniu w dniu 30 grudnia 2015r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **M. O.**

przeciwko **Urzędowi Gminy w E.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki M. O. i pozwanego Urzędu Gminy w E.

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 23 września 2015r. sygn. akt IV P 30/15

- 1. oddala obie apelacje.**
- 2. znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty postępowania apelacyjnego.**

Sygn. akt III Pa 43/15

UZASADNIENIE

Powódka M. O. występując z powództwem przeciwko Urzędowi Gminy w E., domagała się dopuszczenia jej do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, ewentualnie przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz uznania za niezgodne z prawem pracy rozwiązanie z nią przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Uzasadniając powództwo powódka wskazała, że była zatrudniona w pozwanym Urzędzie Gminy w E. na podstawie umowy o pracę na stanowisku inspektora ds. kultury, promocji i transportu na czas nieokreślony. W dniu 16 grudnia 2014 r. zachorował jej syn J., a następnie drugi syn G. i znalazł się w szpitalu, w związku z czym przebywała na zwolnieniu lekarskim na dzieci. Następnie od 10 stycznia 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu poważnej choroby kręgosłupa. W czasie trwania zwolnienia lekarskiego dowiedziała się, że T. O. - wójt pozwanego

(...) planuje ją i kilku innych pracowników Urzędu Gminy E. zwolnić, a na ich miejsce - za pomoc w prowadzeniu kampanii wyborczej na stanowisko wójta - zatrudnić inne osoby m.in. redaktora P. S. oraz byłego posła (...) W. K. i potraktowała te informacje jako plotki.

W dniu 27 stycznia 2015 r. otrzymała na rachunek bankowy przelew z opisem operacji; wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy od 10 do 23 stycznia 2015 r. oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Opis przelewu wskazuje, iż pracodawca uważa, że rozwiązał z nią umowę o pracę pomimo, że nie otrzymała oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wobec powyższego stoi na stanowisku, że nie doszło do rozwiązania z nią stosunku pracy i jej stosunek pracy trwa nadal.

Pozwany Urząd Gminy w E. wniósł o oddalenie powództwa. Jednocześnie z ostrożności procesowej w przypadku uznania przez Sąd, iż doszło do naruszenia przepisów prawa pracy w zakresie rozwiązania umowy o pracę z powódką, wskazał na niecelowość przywracania powódki do pracy wynikającą z braku zaufania do powódki z przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy.

Uzasadniając odpowiedź na pozew pozwany wskazał, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 5 stycznia 2015 r., wobec nieobecności powódki w pracy, wysłane zostało do powódki pocztą na jej adres zamieszkania. Z uwagi na niepodjęcie przesyłki zostało uznane za skutecznie doręczone w dniu 23 stycznia 2015 r., tj. w siódmym dniu od drugiej awizacji przesyłki.

Podstawą rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia było ciężkie naruszenie przez nią jako pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka zgodnie z zakresem obowiązków prowadziła sprawy związane z realizacją projektów unijnych wdrażanych przez gminę E.. Jednym z realizowanych projektów był projekt organizowany wspólnie z Gminą Z. pt. „Rozwój i współpraca pierścieniowych gmin (...)”. Lider odpowiadał za organizację projektu, zaś Gmina E. jako partner przekazała środki finansowe, a w zamian miała sukcesywnie otrzymać określone materiały. (...) te w oparciu o protokoły odbioru powinny być wprowadzane do ewidencji pozwanego i rozdysponowywane. 15 grudnia 2014 r. pozwany otrzymał od Gminy Z. sprawozdanie z wykonania projektu za 2014 r. W związku z koniecznością zatwierdzenia sprawozdania przez Wójta powódka otrzymała polecenie służbowe przedstawienia kompletnej dokumentacji projektu pt. „Rozwój i współpraca pierścieniowych gmin (...)” w celu zapoznania się nowego Wójta ze sprawą, w tym omówienia projektu i potwierdzenia otrzymania materiałów z projektu. Polecenie powyższe nie zostało wykonane, pomimo iż sprawa ta należała do zakresu obowiązków powódki. Powódka niedługo potem udała się na zwolnienie. W związku ze wskazaniem w rozliczeniu dla Gminy E. konkretnych ilości przekazanych materiałów dane te należało porównać z ilością ujętą w ewidencjach Gminy, gdyż wszelkie materiały trafiające na stan gminy powinny być zaewidencjonowane w celu ewentualnych późniejszych rozliczeń przez instytucje pośredniczące, czy regionalną izbę obrachunkową. W związku z nieobecnością powódki powołano komisję do przekazania dokumentacji znajdującej się na stanowisku powódki na stanowisko ds. Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, Zdrowia i Spraw Gospodarczych w celu ustalenia faktycznej ilości otrzymanych przez gminę materiałów.

W wyniku weryfikacji dokumentów stwierdzono brak ewidencji materiałów promocyjnych otrzymanych przez Gminę E. w ramach projektu, co uniemożliwiło weryfikację rozliczenia dotacji przekazanej Gminie Z. w ramach tego projektu. Pozwany nie mógł ustalić, ile faktycznie materiałów trafiło do gminy, czy ilość była zgodna z protokołami oraz czy i w jaki sposób zostały rozdysponowane - komu przekazano. W toku komisyjnej weryfikacji dokumentów stwierdzono przechowywanie na stanowisku pracy powódki oryginałów protokołów zdawczo-odbiorczych z 2013 r. i 2014 r. materiałów otrzymanych w ramach projektu „Rozwój i współpraca pierścieniowych gmin (...)”. Protokoły takie powinny być przekazane do Referatu Finansowego w celu ujęcia otrzymanych materiałów w ewidencji księgowej. Powódka nie przekazała protokołów do księgowości pomimo upływu nawet 16 miesięcy od wpływu dokumentu do Urzędu Gminy E.. (...) objęte protokołami wprowadzono do ewidencji w dniu 29 grudnia 2014 r. Prowadzi to do niezgodności danych z bilansu za 2013 r. ze stanem faktycznym z uwagi na nieujęcie materiałów otrzymanych w 2013 r., które to powódka powinna przekazać do księgowości. Nierzetelne prowadzenie ksiąg rachunkowych, poprzez niezgodność stanu faktycznego z danymi ujawnionymi w księgach,

naraża ponadto pracowników księgowości oraz kierownika jednostki na odpowiedzialność karną z art. 77 pkt 1 ustawy o rachunkowości. Wartość wszystkich materiałów wynosiła ponad 100.000 zł. W toku komisyjnej weryfikacji dokumentów stwierdzono ponadto przechowywanie protokołów zdawczo-odbiorczych (z dnia: 15.01.2014 r., 22.05.2014 r., 18.09.2014 r.) projektu „Rozwój i współpraca pierścieniowych gmin (...)” na stanowisku pracy przez okres nawet 12 miesięcy bez odnotowania wpływu tej korespondencji do dziennika korespondencji Urzędu i nie przekazanie ich do Referatu Finansowego, co stanowi rażące naruszenie obowiązujących u pracodawcy procedur w zakresie obiegu dokumentów wynikających z instrukcji kancelaryjnej (§ 42 instrukcji kancelaryjnej - Dz. U. z 2011 r., Nr 14, poz. 67).

Informacje o wynikach kontroli zostały przedstawione Wójtowi w dniu 29 grudnia 2014 r. W tym samym dniu dokonano ujęcia w ewidencji księgowej materiałów otrzymanych w ramach projektu. Protokół odbioru folderu turystycznego nie został odnaleziony. Otrzymano jego skan od Gminy Z.. W wyniku odnalezienia oryginałów protokołów oraz w związku z ustaleniem braku ewidencji otrzymanych i wydanych materiałów zaszła konieczność przeprowadzenia inwentaryzacji materiałów promocyjnych w ramach projektu. W jej wyniku stwierdzono niedobory w ilości: folder „Gmina E. impresje” (w protokole zdawczo-odbiorczym pod nazwą: „Album fotograficzny”) - 1620 sztuk, folder „Niepokorne tęsknoty” (w protokole zdawczo-odbiorczym pod nazwą: „Dziedzictwo kulturowe”) - 3181 sztuk, folder „Podróżuj z marzeniami” (w protokole zdawczo-odbiorczym pod nazwą: „Folder turystyczny”) - 3.926 sztuk, folder „Potencjał jest na wschodzie” (w protokole zdawczo-odbiorczym pod nazwą: „Folder gospodarczy”) - 1.915 sztuk, mapa gminy E. - 2.107 sztuk.

Odpowiedzialność za braki ponosi powódka. W dniu 10 lutego 2015 r. powódka została wezwana do wyjaśnień, na które nie udzieliła odpowiedzi.

Powódka była również zobowiązana zgodnie z zakresem obowiązków do koordynowania funkcjonowania lokalnego transportu zbiorowego, w tym koordynowania rozkładów jazdy, przyjmowania uwag i wniosków mieszkańców dotyczących komunikacji zbiorowej i analizy oczekiwań mieszkańców gminy w zakresie transportu. Powszechnie znany na terenie gminy E. był problem z niedostosowaniem rozkładów jazdy do potrzeb mieszkańców gminy (przykładowo pismo z 9 lipca 2014 r.). Pomimo tego powódka 12 grudnia 2014 r. przedstawiła do podpisu przez Wójta - jako uzgodnione - rozkłady jazdy (...) Sp. z o.o. (data wpływu: 9 grudnia 2014 r.) na liniach obsługujących (...). Powódka nie dokonała jakichkolwiek konsultacji z mieszkańcami proponowanego przez przewoźnika rozkładu jazdy, co wobec licznych skarg mieszkańców na przedmiotowe rozkłady jazdy mogło skutkować zatwierdzeniem przez organ gminy rozkładu nieodpowiadającego potrzebom mieszkańców Gminy E. i narażeniem władz gminy na utratę zaufania mieszkańców. Rozkłady ostatecznie zatwierdzono, ale złożono wniosek o zorganizowanie przystanku w obrębie cmentarza. W dalszym ciągu nie rozpatrzono wniosku sołtysa wsi P..

Powódka bez uzasadnienia nie wykonała polecenia służbowego, które było bezpośrednio związane z jej pracą. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego (z dnia 13 czerwca 1973 r., I PR 160/73, Lex 12277): „Do podstawowych zaś obowiązków pracowniczych zalicza się dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych, jeżeli nie są bezprawne. Niewykonanie polecenia służbowego zagraża w sposób szczególny porządkowi oraz dyscyplinie pracy i uzasadnia nawet natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika”. Skutkiem tego zaniechania było szereg czynności, które musiał wykonać pracodawca w celu doprowadzenia do należytego rozliczenia projektu. Wszystkie te zaniechania i działania powódki były spowodowane brakiem dbałości o dobro zakładu pracy oraz otrzymane przez pracodawcę mienie. Powódka, pomimo posiadanej wiedzy o konieczności rozliczenia projektu, w którym była asystentem koordynatora, konieczności ujmowania majątku gminy w ewidencji księgowej oraz niezadowolenia mieszkańców z rozkładu jazdy MZK, nie przykładła należytej staranności do wykonywanych czynności, wskutek czego nie była w stanie wywiązać się z powierzonych czynności dopuszczając się rażącego niedbalstwa. Rażące niedbalstwo mieści się w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków (wyrok SN z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00). Zaniedbania powódki mogą prowadzić do konieczności zwrotu środków unijnych w ramach projektu, do odpowiedzialności karnej pracowników oraz narażały Wójta na utratę zaufania

mieszkańców, gdyż przedstawiony przez powódkę Wójtowi do podpisu dokument prowadził do ustalenia rozkładu jazdy (...) Sp. z o.o. niezgodnego z oczekiwaniami mieszkańców.

Sąd Rejonowy w Elku wyrokiem z dnia 23 września 2015r. za sygn. akt IV P 30/15 w pkt I zasądził od pozwanego Urzędu Gminy w E. na rzecz powódki M. O. kwotę 12 636,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pkt II oddalił powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy, w pkt III zniósł pomiędzy stronami koszty procesu, w tym koszty zastępstwa procesowego i w pkt IV wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 212,00 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka będąc od 2.11.2011r. zatrudniona w pozwanym Urzędzie Gminy na czas określony ostatecznie z dniem 29.05.2013r. została przez Wójta Gminy E. zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku podinspektora. Otrzymała zakres czynności według którego bezpośrednio podlegała Wójtowi Gminy E., a ponosiła odpowiedzialność za tworzenie dokumentów strategicznych gminy, za podejmowane i organizowane przedsięwzięcia związane z promocją gminy oraz funkcjonowanie lokalnego transportu zbiorowego. W dniu 23.07.2013r. do zakresu czynności powódki dodano pełnienie funkcji redaktora naczelnego gazety gminnej, a w dniu 29.07.2013r. dodano współdziałanie w opracowywaniu wniosków oraz w realizacji projektów unijnych wdrażanych przez gminę E.. W dniu 19.12.2013r. wójt gminy zawarł z powódką porozumienie zmieniające do umowy o pracę podwyższając jej wynagrodzenie i zatrudniając na stanowisku inspektora.

Do zadań powódki należało między innymi opracowania dokumentów koniecznych do złożenia, realizacji, monitorowania i rozliczenia projektu w ramach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej 2007 – 2013. Gmina E. bowiem wraz z gminami Z., H., S. i S. zawarła w dniu 27.04.2011r. umowę partnerską w ramach projektu Programu Operacyjnego (...) 2007-2013, za zarządzanie którego odpowiadała gmina Z. jako lider projektu, a powódka ze strony gminy E. została wskazana jako osoba odpowiedzialna za jego realizację. Powódka zawarła też z Gminą Z. umowę zlecenia na pełnienie obowiązków asystenta koordynatora projektu i na podstawie umowy zlecenia Nr (...)138.2012 zawartej 3.09.2012r. przedkładała rachunki za pełnienie tych obowiązków.

W ramach obowiązków związanych z funkcjonowaniem lokalnego transportu zbiorowego powódka wraz z byłym wójtem, gdyż w wyniku wyborów w 2014r. nowym wójtem od 8.12.2014r. został T. O., prowadziła w ciągu 2014r. konsultacje i uzgodnienia z miastem E. w sprawie uzgodnienia rozkładów jazdy autobusów MZK, co wiązało się z koniecznością uzyskiwania zezwoleń na wykonywanie regularnych przewozów osób w transporcie drogowym. Stosowne konsultacje były prowadzone przez poprzedniego wójta gminy. Do niego były kierowane wnioski m.in.. ze wsi P. o zmianę godziny wyjazdu autobusu. Takie wnioski były też kierowane do obecnego wójta gminy. W obu przypadkach wnioski te nie zostały uwzględnione. Powódka w dniu 12 grudnia 2014 r. przedstawiła do podpisu przez wójta - jako uzgodnione - rozkłady jazdy (...) Sp. z o.o. (data wpływu: 9 grudnia 2014 r.) na liniach obsługujących (...). W dniu 30.12.2014r. wójt gminy E. skierował do prezydenta miasta E. pismo, w którym wnioskował o zorganizowanie przystanku w obrębie nowo wybudowanego cmentarza komunalnego.

W dniu 15 grudnia 2014 r. pozwany otrzymał od Gminy Z. sprawozdanie z wykonania projektu za 2014 r. W dniu 15.01.2015r. wójt gminy E. wniósł o uzupełnienie przez wójta gminy Z. sprawozdania o kopie dowodów księgowych i otrzymał uzupełnienie w dniu 22.01.2015r. Było to związane z tym, że powódka była nieobecna w pracy od 19.12.2014r.do momentu ustania zatrudnienia, przebywając na zwolnieniu lekarskim, w związku z czym wójt gminy powołał komisję do przekazania dokumentacji znajdującej się na stanowisku powódki na stanowisko ds. Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, (...) i Spraw (...).

W zarządzeniach poprzedniego wójta w sprawie przeprowadzenia inwentaryzacji rocznej składników majątkowych według stanu na 31.12.2013r. i 31.12.2014r. brak było zapisu o spisie materiałów promocyjnych. Takí zapis pojawia się dopiero w zarządzeniu nowego wójta z 29.12.2014r. Według tego zarządzenia komisja miała dokonać spisu z natury materiałów promocyjnych otrzymanych przez gminę E. w ramach projektu „Rozwój i współpraca pierścieniowych gmin (...)” z Gminy Z.. Spis miał zostać wykonany do 31.12.2014r. Zarządzeniem jednak z dnia 29.01.2015r. nr (...) wójt przedłużył inwentaryzację roczną do 9.02.2015r.

W toku komisyjnej weryfikacji dokumentów stwierdzono przechowywanie na stanowisku pracy powódki oryginałów protokołów zdawczo-odbiorczych z 2013 r. i 2014 r., materiałów otrzymanych w ramach projektu „Rozwój i współpraca pierścieniowych gmin (...)” w okresie 16 miesięcy od wpływu dokumentu do Urzędu Gminy E.. (...) te objęte protokołami wprowadzono do ewidencji w dniu 29 grudnia 2014 r. W tym samym dniu dokonano ujęcia w ewidencji księgowej materiałów otrzymanych w ramach projektu. Protokół jednak odbioru folderu turystycznego nie został odnaleziony. Otrzymano jego skan od Gminy Z.. W wyniku inwentaryzacji materiałów promocyjnych w ramach projektu stwierdzono niedobory w ilości: folder „Gmina E. impresje” (w protokole zdawczo-odbiorczym pod nazwą: „Album fotograficzny”) - 1620 sztuk, folder „Niepokorne tęsknoty” (w protokole zdawczo-odbiorczym pod nazwą: „Dziedzictwo kulturowe”) - 3181 sztuk, folder „Podróżuj z marzeniami” (w protokole zdawczo-odbiorczym pod nazwą: „Folder turystyczny”) - 3.926 sztuk, folder „Potencjał jest na wschodzie” (w protokole zdawczo-odbiorczym pod nazwą: „Folder gospodarczy”) - 1.915 sztuk, mapa gminy E. - 2.107 sztuk.

Komisja inwentaryzacyjna w sprawie różnic inwentaryzacyjnych stwierdzonych podczas spisu dokonanego w dniach 12.11.2014r. - 15.01.2015r. wniosowała o uznanie niedoborów za niewyjaśnione przez pracownika materialnie odpowiedzialnego. W dniu 10.02.2015r. zostało sporządzone i skierowane do powódki pismo w celu złożenia wyjaśnień, w związku z niedoborami. Powódce udzielono terminu do 20.02.2015r. do złożenia wyjaśnień, których nie udzieliła.

W dniu 27 stycznia 2015 r. powódka otrzymała na rachunek bankowy przelew z opisem operacji; wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy od 10 do 23 stycznia 2015 r. oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Opis przelewu wskazuje, iż pracodawca uważa, że rozwiązał z powódką umowę o pracę pomimo, że powódka nie otrzymała oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 5 stycznia 2015r., wobec nieobecności powódki w pracy, wysłane zostało do powódki pocztą na jej adres zamieszkania. Z uwagi na niepodjęcie przesyłki zostało uznane za skutecznie doręczone w dniu 23 stycznia 2015r., tj. w siódmym dniu od drugiej awizacji przesyłki. Poczta Polska S.A. awizując przesyłkę zostawiła u powódki informację, że jest to przesyłka polecona z Kancelarii (...) spółka z.o.o. W postępowaniu reklamacyjnym Poczta Polska przyznała, że umieściła dane nadawcy przesyłki niezgodne ze stanem faktycznym i wytworzyła blankiet zawierający treść odnoszącą się do nadawcy innego niż Urząd Gminy w E..

Sąd Rejonowy w Elku uznał, wskazując na orzecznictwo Sądu Najwyższego (uchwałą z dnia 2 października 2002r. III PZP 17/02, OSNP 2003 Nr 20, poz. 481, wyrok z dnia 26 listopada 2003r., I PK 490/02, OSNP 2004 Nr 20, poz. 353), że w przypadku tej sprawy umowa o pracę została rozwiązana przez czynności konkludentne, a konkretne przez doręczenie świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy w Elku uznał jednak, analizując okoliczności sprawy i przesłanki do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, że pozwany Urząd Gminy w E. naruszył przepisy prawa przy rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wskazał, że powodem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było według pozwanego rażące naruszenie obowiązków pracowniczych w postaci: lojalności wobec pracodawcy i dbania o dobro i mienie zakładu pracy oraz przestrzegania obowiązujących w zakładzie pracy norm i wykonywania poleceń pracodawcy, polegające na:

niewykonaniu polecenia służbowego dotyczącego niezwłocznego przedstawienia pracodawcy kompletnej dokumentacji znajdującej się w posiadaniu powódki, niezbędnej do rozliczenia projektu pt. „Rozwój i współpraca pierścieniowych gmin (...)”;

stwierdzenie niewykonywania obowiązku prowadzenia ewidencji materiałów promocyjnych otrzymanych przez Gminę E. w ramach projektu pt. „Rozwój i współpraca pierścieniowych gmin (...)” co uniemożliwia weryfikację rozliczenia dotacji przekazanej Gminie Z. w ramach tego projektu i naraża pracodawcę na konsekwencje formalno-finansowe;

stwierdzone komisyjnie przechowywanie przez powódkę oryginałów protokołów zdawczo-odbiorczych z 2013r. i 2014r. projektu „Rozwój i współpraca pierścieniowych gmin (...)” i nie przekazanie ich właściwej komórce finansowej pracodawcy pomimo upływu od 16 miesięcy od wpływu dokumentu do Urzędu Gminy E. co stanowi rażące naruszenie obowiązujących u pracodawcy procedur i naraża pracodawcę na konsekwencje formalne i finansowe;

stwierdzone komisyjnie przechowywanie protokołów zdawczo-odbiorczych projektu „Rozwój i współpraca pierścieniowych gmin (...)” przez okres od 12 miesięcy, bez oficjalnego odnotowania wpływu tej korespondencji do dziennika korespondencji (...) i nie przekazanie ich właściwej komórce finansowej pracodawcy co stanowi rażące naruszenie obowiązujących u pracodawcy procedur i naraża pracodawcę na konsekwencje formalne i finansowe;

przedstawienie do podpisu przełożonego w grudniu 2014r. jako uzgodnionego rozkładu jazdy (...) Sp. z o.o. na liniach obsługujących (...), pomimo nie dokonania przez powódkę jako pracownika odpowiedzialnego za ten obszar zadań jakichkolwiek konsultacji w zakresie proponowanego przez przewoźnika rozkładu jazdy, co wobec licznych skarg mieszkańców na przedmiotowy rozkład mogło skutkować zatwierdzeniem przez organ Gminy rozkładu nieodpowiadającego potrzebom (...) i narażeniem na szwank zaufania mieszkańców do władz Gminy.

Tymczasem odnośnie zarzutu niewykonania polecenia służbowego dotyczącego niezwłocznego przedstawienia pracodawcy kompletnej dokumentacji znajdującej się w posiadaniu powódki, niezbędnej do rozliczenia projektu pt. „Rozwój i współpraca pierścieniowych gmin (...)” brak było jakichkolwiek dowodów, że powódka dostała takie polecenie. Sprzeczne są zeznania stron w tym zakresie, a brak jest innego pisemnego polecenia pracodawcy niż te datowane na 10.02.2015r., a zatem już po złożeniu do akt osobowych powódki dyscyplinarki.

W zakresie zaś zarzutu nie dokonania przez powódkę jako pracownika odpowiedzialnego za komunikację mzk jakichkolwiek konsultacji w zakresie proponowanego przez przewoźnika rozkładu jazdy, co wobec licznych skarg mieszkańców na przedmiotowy rozkład, nie znajduje potwierdzenia w świetle dokumentów złożonych do akt sprawy oraz zeznań poprzedniego wójta gminy E. na temat roli powódki w tym zakresie. Świadek ten, ówczesny zwierzchnik powódki, przyznał, że to on dokonywał konsultacji w sprawie zmian kursów mzk w 2014r. po konsultacji z radnymi, sołtysami i prezydentem miasta, a powódka nic do tego nie miała, przygotowywała korekty według jego wytycznych. W przypadku wniosku z P. świadek decyzje pozostawił dyrektorowi szkoły. Innych skarg pomimo zapisu „...liczne skargi...” w dyscyplinarce-pozwany nie przedstawił.

Odnośnie natomiast zarzutów:

- niewykonywania obowiązku prowadzenia ewidencji materiałów promocyjnych otrzymanych przez Gminę E. w ramach projektu pt. „Rozwój i współpraca pierścieniowych gmin (...)” co uniemożliwia weryfikację rozliczenia dotacji przekazanej Gminie Z. w ramach tego projektu;

- przechowywanie przez powódkę oryginałów protokołów zdawczo-odbiorczych z 2013r. i 2014r. projektu „Rozwój i współpraca pierścieniowych gmin (...)” i nie przekazanie ich właściwej komórce finansowej pracodawcy pomimo upływu od 12 i 16 miesięcy od wpływu dokumentu do Urzędu Gminy E., bez oficjalnego odnotowania wpływu tej korespondencji do dziennika korespondencji (...) i nie przekazanie ich właściwej komórce finansowej pracodawcy;

to Sąd Rejonowy wskazał, że

bezsprzeczne jest, iż w dniu 15 grudnia 2014 r. pozwany otrzymał od Gminy Z. sprawozdanie z wykonania projektu za 2014 r. W dniu 15.01.2015r. wójt gminy E. wniósł o uzupełnienie przez wójta gminy Z. sprawozdania o kopie dowodów księgowych i otrzymał stosowne uzupełnienie w dniu 22.01.2015r. Wójt gminy E. zatwierdził sprawozdanie w dniu 30.01.2015r. Protokół posiedzenia Komisji inwentaryzacyjnej w sprawie różnic inwentaryzacyjnych stwierdzonych podczas spisu dokonanego w dniach 12.11.2014r. - 15.01.2015r. został sporządzony w dniu 6.02.2015r. i przekazany wójtowi. Komisja wnioskowała o uznanie niedoborów za niewyjaśnione przez pracownika materialnie

odpowiedzialnego. W dniu 10.02.2015r. zostało sporządzone i skierowane do powódki pismo w celu złożenia wyjaśnień, w związku z niedoborami. Powódce udzielono terminu do 20.02.2015r. do złożenia wyjaśnień.

Zatem pozostałe przyczyny wpisane do dyscyplinarki były ustalane już po wysłaniu powódce dyscyplinarki i po złożeniu jej do akt ze skutkiem doręczenia.

Wobec powyższego, zdaniem Sądu, przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę nie powinny stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a tym samym taka dyscyplinarka jest nieuzasadniona.

Zdaniem Sądu niecelowe jednak było przywracanie powódki do pracy w pozwanym urzędzie. Wskazał na tego szereg przyczyn. Powódka pozostaje w konflikcie z pozwanym pracodawcą i sam sposób zatrudnienia jej jest obecnie przez pozwanego kwestionowany, poprzez zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa. Postępowanie sądowe wykazało także, że powódka rzeczywiście nie prowadziła ewidencji materiałów promocyjnych, chociaż odpowiadała za projekt unijny ze strony gminy E. i dodatkowo na podstawie umowy cywilnoprawnej z gminą Z.. Postępowanie powódki odbiegało tutaj od zachowania innych uczestników projektu, ponieważ pozostałe gminy Z., S. i S. prowadzą ewidencję materiałów promocyjnych w ramach projektu. Takie zaniechanie powódki, wskazywane też przez inne pracownice pozwanego urzędu, było akceptowane przez jej poprzedniego zwierzchnika, ale nie musiało być tolerowane przez nowego i mogło skutkować zwykłym wypowiedzeniem, a nie dyscyplinarnym zwolnieniem, ponieważ nie może być-ze względu na brak wykazanych ujemnych następstw-kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Zasądzając odszkodowanie Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Stosownie do art. 100kp.c Sąd z uwagi na fakt częściowego uwzględnienia żądań stron, kierując się względami słuszności, dokonał wzajemnego zniesienia kosztów. Strony poniosły podobne koszty reprezentacji, które według stawek wynoszą 60 złotych, a zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania w sytuacji, gdy proces przegrywa nie jedna strona w całości, lecz obie częściowo przegrywają i wygrywają jednocześnie zasada z art.100kpc ma zastosowanie.

W oparciu o przepis art. 477² § 1 kpc wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Apelacje od tego wyroku złożyli powódka i pozwany Urząd Gminy w E..

Powódka zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła mu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, że przywrócenie jej do pracy jest niecelowe, podczas gdy pozwany dopuścił się ewidentnego naruszenia przepisów prawa pracy przy rozwiązaniu z nią umowy o pracę i nie zachodzą żadne przeszkody prawne od przywrócenia jej do pracy, a pozbawienie jej zatrudnienia narusza zasady współżycia społecznego,
2. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 2 kp poprzez jego zastosowanie i nieprzywrócenie jej do pracy, podczas gdy niezgodne z prawem oraz nieuzasadnione rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę i nieprzywrócenie do pracy jest znacznie mniej korzystne od zwykłego wypowiedzenia umowy o pracę.

Wskazując na te zarzuty, wносиła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez orzeczenie o przywróceniu jej do pracy oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje,

ewentualnie:

2. uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia – przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu bliżej wskazała, że pomiędzy stronami nie ma żadnego konfliktu uzasadniającego jej przywrócenie do pracy. Przyczyną bowiem sporu pomiędzy stronami nie była praca świadczona (pracowała z nowym wójtem zaledwie 4 dni), ale bezprawne i nieuzasadnione rozwiązanie z nią umowy o pracę.

Sąd Najwyższy natomiast w wyroku z dnia 19 maja 1997r., sygn. akt I PKN 173/97, OSNP 1998/8/243 wskazał, że „konflikt między pracodawcą a pracownikiem w związku z procesem sądowym nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 kp).

W wyroku z dnia 2 października 2012r., sygn. akt II PK 54/12, M.P.Pr. (...) -255 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „nie każdy spór uzasadnia wniosek o niecelowości przywrócenia do firmy, lecz tylko konflikt poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności”.

Tymczasem już w pozwie wskazała, iż pozwany zaplanował jej zwolnienie, ponieważ obiecał zatrudnić na jej stanowisko pracy P. S., a pozwany na rozprawie przyznał, że na stanowisku pracy faktycznie został zatrudniony pan P. S..

Sam więc fakt że Wójt wskazał, że nie widzi możliwości dalszej współpracy z powódką, nie może przesądzać o niecelowości jej żądania przywrócenia do pracy. Tym bardziej, że pracodawcą w niniejszym procesie jest Urząd Gminy – instytucja publiczna, nie zaś prywatne przedsiębiorstwo. Dodatkowo należy mieć na względzie, że osoba pełniąca funkcję wójta pochodzi z wyborów. Zatem jakakolwiek personalna niechęć Wójta do powódki nie może mieć żadnego wpływu na treść rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Nie może w ten sposób dochodzić do zwolnienia niewygodnych pracowników.

W zakresie prowadzenia ewidencji materiałów promocyjnych to wskazała, że to pracodawca nie polecił jej prowadzenia takiej ewidencji, nie określił formy ani zasad jej prowadzenia oraz nie wydał stosownych zarządzeń lub poleceń, zaś ani projekt unijny ani umowa cywilnoprawna nie wymagały prowadzenia takiej ewidencji. Nadto niezrozumiałym jest załączenie przez pozwanego do akt sprawy jej umowy cywilnoprawnej z Gminą Z., ponieważ nie dotyczyła ona stosunku pracy z pozwanym, zaś zleceniodawca (Gmina Z.) podczas realizacji umowy cywilnej nie miał zastrzeżeń do jej pracy i wypłacał jej umówione wynagrodzenie za wykonane prace. Mimo jednak, że nie miała obowiązku prowadzenia ewidencji materiałów promocyjnych i nie ponosiła za nie odpowiedzialności materialnej, na co wskazał w swoich zeznaniach poprzedni wójt Gminy E., to na własne potrzeby taką ewidencję prowadziła w formie elektronicznej w swoim komputerze służbowy.

Podniosła, że była pracownikiem, który dobrze wykonywał swoje obowiązki. W rezultacie rozwiązanie z nią stosunku pracy jest ze szkodą nie tylko dla niej, ale przede wszystkim dla interesantów, którzy korzystają z usług pozwanego (...).

W konsekwencji niezasadnym jest stwierdzenie Sądu I instancji, że przywrócenie jej do pracy jest niecelowe, dla kogo bowiem takie rozstrzygnięcie jest niecelowe, skoro każdy człowiek ma przyrodzone prawo do pracy, a w niniejszej sprawie nie zachodzi żadna przeszkoda, dla której należałoby jej tego prawa pozbawić.

Sąd I instancji dowolnie więc i sprzecznie ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym przyjął, że przywrócenie jej do pracy jest w niniejszym stanie faktycznym niecelowe, w sytuacji gdy nie ma ku temu żadnych przeszkód. Swobodna ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie może być całkowicie dowolna. Sąd

orzekający miał obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wnioski w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego.

Oddalając powództwo w zakresie przywrócenia jej do pracy, Sąd I instancji opał się bowiem na stanowisku Wójta, który stwierdził, że nie chce kontynuowania stosunku pracy z powódką. Pomiął przy tym obiektywne przesłanki przemawiające za przywróceniem jej do pracy. Ma tymczasem na utrzymaniu trójkę dzieci, jej zaś mąż otrzymuje tylko minimalne wynagrodzenie za pracę.

Pozwany Urząd Gminy w E. zaskarżył wyrok w części dotyczącej pkt I, III i IV, zarzucając naruszenie:

1. art. 300 kodeksu pracy w zw. z art. 61 kodeksu cywilnego poprzez uznanie, że powódka nie mogła zapoznać się z treścią awizowanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ze względu na umieszczenie w drugim awizie błędnych danych o nadawcy pisma, pomimo iż nie zaistniały obiektywne przeszkody w odbiorze przesyłki na poczcie, powódka nie wykazała, aby pierwsze awizo zawierało błędne dane, zaś odbierała pozostałą korespondencję od pozwanego,

2. art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy poprzez uznanie, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie stanowiły ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, pomimo nieprowadzenia ewidencji wydanych materiałów promocyjnych, co naraża gminę na odpowiedzialność finansową, nieprzekazanie protokołów odbioru materiałów do księgowości, wskutek czego księgi rachunkowe pozwanego zawierały nierzetelne dane, które skutkować mogą odpowiedzialnością karną na podstawie art. 77 pkt 1 ustawy o rachunkowości oraz przedstawienie do podpisu Wójta rozkładu jazdy jako uzgodnionego pomimo braku jakichkolwiek uzgodnień i niezgodnie z potrzebami mieszkańców,

3. art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części, tj. zeznań J. S. i E. Z., które były zapewnione przez powódkę, że ewidencja materiałów promocyjnych jest prowadzona oraz pominięcia treści protokołu z 19 grudnia 2014r. przekazania dokumentacji i notatki służbowej z 29 grudnia 2014r. potwierdzających brak ewidencji materiałów promocyjnych i przechowywania oryginałów protokołów zdawczo – odbiorczych tych materiałów na stanowisku pracy powódki, co w konsekwencji spowodowało błędne ustalenia, że okoliczności te były ustalane już po wysłaniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Wskazując na powyższe wnosił o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji,
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, za obie instancje.

W zakresie pierwszego zarzutu to w uzasadnieniu apelacji powołał się szczególnie na to, że spośród możliwych teorii złożenia oświadczenia woli (teoria oświadczenia, teoria wysłania, teoria doręczenia, teoria zapoznania) polski ustawodawca wybrał teorię doręczenia (por. M. Safjan w :Kodeks cywilny. Komentarz pod red. K. Pietrzykowskiego, tom 1, Warszawa 2007, komentarz do art. 61, nb 4), w świetle której doręczenie jest skuteczne, gdy odbiorca ma możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli. „Nie badamy czy rzeczywiście doszło do zapoznania, ale uwzględniając normalny tok czynności weryfikujemy, czy istnieje taka możliwość.

Dowodził więc, że pomimo tego, że na drugim awizie jako nadawcę wskazano Kancelarię (...). zo.o. to doszło do skutecznego doręczenia rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, choć nie podjęła ona przesyłki tego dotyczącej po przaz drugi awizowanej. Tym bardziej tak należy uważać, że nic nie stało na przeszkodzie w odbiorze przesyłki przez powódkę nawet w przypadku podania niewłaściwych danych na zawiadomieniu. Powódka nie wykazała, aby nie była w stanie podjąć przesyłki z urzędu pocztowego. Wprost przeciwnie – potwierdziła otrzymanie zawiadomienia o pozostawieniu przesyłki poczcie. Ponadto powódka pozostała korespondencję od

pozwanego odbierała (świadczenie pracy, informacja o wysokości ekwiwalentu, za niewykorzystany urlop, wezwanie do wyjaśnienia braków).

Odnosnie zarzutu niewykonania obowiązku prowadzenia ewidencji materiałów promocyjnych i nieprzekazania oryginałów protokołów zdawczo – odbiorczych do księgowości to też bliżej wskazała, że powódka poprzez brak dbałości o mienie zakładu pracy (nieskoordynowanie i nieewidencjonowane wydawanie dokumentów otrzymanych w ramach projektu) dopuściła do sytuacji, w której pozwana nie ma wiedzy, gdzie i w jaki sposób doszło do rozdysponowania materiałów promocyjnych. W przypadku kontroli instytucji pośredniczącej, bądź (...), Gmina E. nie będzie w stanie wykazać, komu i w jakich okolicznościach je udostępniono oraz czy faktycznie je wydano (a nie np. zniszczono). Może to prowadzić do konieczności zwrotu środków unijnych otrzymanych w ramach projektu. Warto zaznaczyć, że powódka otrzymywała za to, oprócz wynagrodzenia za wykonaną pracę, wynagrodzenie w ramach umowy zlecenia z liderem projektu (Gmina Z.). To również powinno prowadzić do sumiennego wykonywania powierzonych zadań.

Wskazał też, że w powódka nie podjęła żadnej próby ustalenia, czy rozkład jazdy odpowiada potrzebom mieszkańców, do czego była zobowiązana zakresem obowiązków. Nawet w sytuacji, w której to uprzedni Wójt uzgadniał rozkład jazdy, powódka była zobowiązana do wykonywania własnych obowiązków i nie mogła wprowadzać nowego Wójta w błąd, że rozkład odpowiada potrzebom przewozowym mieszkańców gminy (do czego obliguje gminę art. 15 ust. 1 pkt 1 ustawy o publicznym transporcie zbiorowym).

Sąd Okręgowy w Suwałkach zważył, co następuje:

Obu apelacji za uzasadnionych uznać nie można było. Sąd Rejonowy w Elku dokonał bowiem właściwego rozstrzygnięcia w sprawie.

W pierwszej kolejności odnieść się należy do kwestii tego czy pismo rozwiązujące z powódkę umowę o pracę bez wypowiedzenia zostało powódce skutecznie doręczone, a tym samym sposobu składania oświadczeń woli w tym przedmiocie. Wprawdzie powódka w apelacji zarzutu w tym zakresie nie zgłosiła tylko informacyjnie w jej uzasadnieniu wypowiadając się w tym względzie, co czyni, że pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia należy przyjąć za skutecznie doręczone, to zarzuty w tym zakresie uczynił jednak w apelacji pozwany Urząd Gminy w E.. Mając więc to na uwadze wskazać należy za pozwanym Urzędem Gminy w E., że polski ustawodawca wybrał teorię doręczania, w świetle której doręczenie jest skuteczne, gdy odbiorca ma możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia. W konsekwencji, jeżeli oświadczenie woli przesłane pocztą za zwrotnym poświadczeniem odbioru przesyłki nie zostanie odebrane przez adresata, to doręczenie uznaje się w takiej sytuacji za skuteczne z ostatnim dniem możliwości odebrania przesyłki na poczcie. Jeżeli więc nawet poczta pomyli się w awizo co do nazwy nadawcy, to nieodebraną korespondencję należy uznać za skutecznie doręczoną. W innym przypadku nigdy nie można byłoby uznać, że oświadczenie woli zostało stronie doręczone. Jeżeli więc ktoś nie odbiera oficjalnie przesyłanej Poczta Polska korespondencji ponosi za to ujemne konsekwencje.

Odnosząc się już do samej apelacji powódki to wskazać należy, że trzeba zgodzić się z Sądem I instancji, że niecelowym było przywracać jej do pracy w pozwanym Urzędzie. Urząd Gminy nie jest zwykłym miejscem pracy i od osób w nim zatrudnionych wymaga się profesjonalizmu, odpowiedzialności i rzetelności w wykonywaniu swoich obowiązków. Za ich brak wójt gminy ponosi niejako odpowiedzialność „polityczną”. Pozostali natomiast zatrudnieni w urzędzie gminy ponoszą szczególną odpowiedzialność pracowniczą. Tymczasem zaniedbania w pracy powódki choć nie kwalifikują się do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, to jednak są bardzo istotne jako inspektora urzędu gminy bezpośrednio podległego wójtowi gminy. Jak słusznie wskazał to pozwany, uniemożliwiały one bezpośrednio i rzetelne rozliczenie się Gminy z prowadzonego projektu unijnego. Wymagało przecież takie rozliczenie podjęcia szeregu komisyjnych i sprawdzających czynności w Urzędzie Gminy w E.. Sama powódka tego zresztą nie kwestionuje zaślaniając się w tym względzie brakiem odpowiedniego zarządzenia poprzedniego wójta Gminy. Dotyczyło to szczególnie prowadzenia ewidencji materiałów promocyjnych jakie otrzymywała od lidera projektu Gminy Z.. Z racji jednak oczywistego faktu, że prowadzenie takiej ewidencji wymagał charakter projektu i czynności z nim związane,

jej brak świadczy o nierzetelności pracy powódki i odpowiedzialności za powierzone mienie i zadania do wykonania. Trudno więc wymagać od nowego wójta gminy E. aby obdarzył powódkę zaufaniem w dalszej pracy zwłaszcza w obliczu tego, że poprzedni Wójt Gminy E. całą odpowiedzialność wziął na siebie. Tymczasem w obliczu nieprzekazania przez powódkę do księgarni oryginałów protokołów zdawczo – odbiorczych materiałów promocyjnych za 2013 i 2014 rok fakt ten sam przez się spowodował nierzetelność ksiąg rachunkowych gminy poprzez niegodność stanu faktycznego z danymi ujawnionymi w księgach. Trzeba podkreślić, że Gmina E. przekazała Gminie Z. środki finansowe na cele projektu i otrzymywała później za te środki z Gminy Z. stosowne materiały promocyjne. Niegodność więc tych danych rzeczywiście mogło narażać Gminę E. na wskazane przez nią konsekwencje. W obliczu więc takiego stanu rzeczy bez względu na argumenty podniesione w apelacji nie jest uzasadnionym przywrócenie powódki do pracy. Oczywiście nierzetelność powódki w wykonywaniu swoich obowiązków w pełni to uzasadnia. Trzeba wskazać, że społeczność lokalna ma prawo wiedzieć jakie środki promocyjne gmina nie tylko otrzymała ale przede wszystkim komu one zostały rozdysponowane, na okoliczność zaś tego brak jest jakichkolwiek informacji, a nie tylko ewidencji. Przecież były to albumy, mapy i inne atrakcyjne materiały. Nie może zaś być tak, że dana społeczność lokalna nie wie komu one zostały przekazane w ramach prowadzonej promocji. Zasłanianie się ewidencją w komputerze niczego tu nie zmieni. Jeżeli powódka rzetelnie realizowała program nic nie stało na przeszkodzie wskazanie podmiotów, które otrzymały materiały promocyjne i przedstawienie na to dowodów.

Odnosząc się do apelacji pozwanego Urzędu Gminy w E. to i tu podzielić należy ustalenia Sądu I instancji. Choć bowiem naruszenie ze strony powódki obowiązków pracowniczych było istotne, to nie aż tak ciężkie aby uzasadniało natychmiastowe rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zaniedbania jakich dopuściła się były nie tylko następstwem jej zachowania się ale i tolerancji, a nawet i aprobaty tego, ze strony poprzedniego wójta Gminy E.. Nie mogą więc skutkować aż takimi konsekwencjami jak tego chce pozwany urząd. Choć zaniedbania w pracy ze strony powódki w postaci braku ewidencji czegokolwiek poczyniły duże utrudnienia w pracy urzędu i stąd oczywisty do niej brak zaufania ze strony nowego wójta, jednakże były natury niewłaściwej i mało odpowiedzialnej jej pracy, a nie złej woli i rażącego niedbalstwa, co uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Fakt więc, iż sąd I instancji nie wziął pod uwagę części zeznań J. S. i E. Z. oraz pominął treść protokołu z 19 grudnia 2014r., o przekazaniu dokumentacji i notatki służbowej z dnia 29 grudnia 2014r., nie może wpłynąć na dokonaną przez Sąd I instancji ocenę. Podobnie na taką ocenę nie może wpłynąć i fakt, iż powódka rzekomo przedstawiła nowemu wójtowi Gminy do podpisu rozkład jazdy jako uzgodniony, pomimo braku takiego uzgodnienia. Kwestia bowiem uzgodnienia czy też braku takiego uzgodnienia jest kwestią bardzo oceną. Zwłaszcza tak należy do tego odnieść się w sytuacji kiedy kwestię stosownych uzgodnień prowadził, jak zeznał, poprzedni wójt Gminy E., a brak jest dowodów na to, że tego w oczywisty sposób zaniechała sama powódka.

Podzielając zatem w pełni stan rzeczy ustalony przez Sąd I instancji i co do kwestii zarzutów apelacji pozwanej Gminy i tą apelację należało uznać jako nieuzasadnioną.

Mając zatem to wszystko powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Suwałkach na mocy art. 385 kpc oddalił obie apelacje.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy rozstrzygnął na tej samej podstawie co Sąd I instancji.

PW/bd