

**ODPIS**



**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

**Dnia 03 sierpnia 2011 r.**

**Sąd Rejonowy w Legnicy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Wydział IV**

**w składzie:**

**Przewodniczący SSR Anna Jabłońska-Socha**

**Ławnicy: Maria Wyrwas, Zenon Półtorak**

**Protokolant sekretarz sądowy Agnieszka Senkowska**

**przy udziale -**

**po rozpoznaniu w dniu 03 sierpnia 2011 r. w Legnicy**

**sprawy z powództwa Katarzyny Wojtkowskiej**

**przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w Legnicy**

**o przywrócenie do pracy**

- I. przywraca powódkę Katarzynę Wojtkowską do pracy u strony pozwanej - w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Legnicy na poprzednich warunkach pracy i płacy,**
- II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,**
- III. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.**



Zgodność odpisu z oryginałem  
stwierdzam

Legnica, dnia **22 08 2011**  
sekretarz sądowy

### UZASADNIENIE:

W pozwie z dnia 3 stycznia 2011 r. powódka Katarzyna Wojtkowska wniosła o przywrócenie jej do pracy u strony pozwanej –w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Legnicy- na poprzednich warunkach pracy i płacy. Nadto wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotnej stawki minimalnej, przewidzianej przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348, ze zm.). Powódka podniosła, że w dniu 21 grudnia 2010 r. otrzymała od strony pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kpc, dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Wskazała, że jest przewodniczącą komisji zakładowej NSZZ „Solidarność” w MOPS w Legnicy i została imiennie wskazana w uchwale przekazanej pracodawcy jako osoba podlegająca ochronie, zaś komisja zakładowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Rozwiązując z nią umowę o pracę pozwany pracodawca naruszył zatem przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Rozwiązanie z nią umowy o pracę powódka traktowała jako chęć odwetu pracodawcy za jej aktywną działalność związkową oraz próbę pozbycia się jej z pracy jako niewygodnego pracownika, z którym należy się liczyć. Powódka zarzuciła także, że wskazane jej przez pracodawcę dość enigmatycznie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie stanowią w żadnej mierze o naruszeniu przez powódkę obowiązków pracowniczych.

Strona pozwana –Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Legnicy- wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz od powódki zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. Strona pozwana podała, że miała świadomość faktu, że powódka jako przewodnicząca działającej w MOPS Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” jest na mocy przepisów szczególnych chroniona w zakresie rozwiązania stosunku pracy, zaś strona pozwana nie uzyskała zgody zakładowej komisji związkowej. Jednakże mimo to strona pozwana uznała, że istniały podstawy do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, z uwagi na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Przede wszystkim w dniu 17.11.2010 r. powódka samowolnie opuściła stanowisko pracy bez powiadomienia i uzyskania zgody przełożonego. Ponadto powódka wykonywała szereg czynności w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim, co jest rażącym naruszeniem prawa. Strona pozwana zarzuciła również, że powódka swoją beczynnością doprowadziła podopieczną MOPS do nie otrzymania należnej jej pomocy.

### Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka Katarzyna Wojtkowska była zatrudniona u strony pozwanej –w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Legnicy od dnia 01 marca 2001 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku starszego pracownika socjalnego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.461,60 zł. brutto.

Powódka była wskazana przez Komisję Zakładową NSZZ „SOLIDARNOŚĆ jako pracownik objęty szczególną ochroną w zakresie przewidzianym w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

**dowód:** -akta osobowe powódki

-uchwała nr 2/03/2010 z dnia 12.03.2010 r. -k. 13

-zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powódki -k. 45

Powódka jako pracownik socjalny świadczyła pracę także w terenie. Do przydzielonego jej rejonu należała w ostatnim okresie m.in. ul. Kominka, gdzie powódka odwiedzała pozostającą pod opieką MOPS Czesławę C[REDACTED]. Czesława C[REDACTED] mieszkała w mieszkaniu komunalnym przy ul. Kominka [REDACTED] w Legnicy z wnuczką Wiolettą K[REDACTED] oraz jej konkubentem Piotrem Z[REDACTED]. Od czasu do czasu mieszkała u niej również córka - Jadwiga C[REDACTED]. Pani Czesława C[REDACTED] korzystała z zasiłku pielęgnacyjnego oraz stałego i celowego. Wioletta K[REDACTED] i jej konkubent byli osobami o negatywnej opinii społecznej, nadużywającymi alkoholu. Opiekunka, która zajmowała się Czesławą C[REDACTED], kupowała dla niej jedzenie za pieniądze z zasiłku stałego i pielęgnacyjnego, a Jadwiga C[REDACTED] z tego jedzenia korzystała. Jadwiga C[REDACTED] nie była zarejestrowana w urzędzie pracy, nie podejmowała żadnego zatrudnienia, ani nie otrzymywała emerytury, nie miała własnych źródeł dochodu, nie korzystała z pomocy MOPS. Jadwiga C[REDACTED] chorowała, lecz nie leczyła się, ani nie miała ubezpieczenia zdrowotnego.

Powódka przychodziła do pani Czesławy C[REDACTED] dosyć często ze względu na nią i jej wnuczkę Wiolettę K[REDACTED] i miała informację, że od czasu do czasu przebywa tam także Jadwiga C[REDACTED]. Pani Jadwiga C[REDACTED] nadużywała w przeszłości alkoholu. Powódka dowiedziała się od sąsiadów Czesławy C[REDACTED], że pani Jadwiga przychodzi tam wytrzeźwieć. Jadwigę C[REDACTED] powódka spotkała po raz pierwszy pod koniec sierpnia 2010 r. Gdy powódka przychodziła na wywiady do pani Czesławy, interesowała się także panią Jadwigą. Gdy powódka będąc u pani Czesławy spotykała panią Jadwigę, ta zawsze mówiła, że jest tam w odwiedzinach u mamy. Twierdziła, że mieszka przy ul. Roosevelta i nie prosiła o objęcie jej świadczeniami.

Stan pani Jadwigi C[REDACTED] zaczął się bardzo szybko pogarszać. Gdy opiekunka Czesławy C[REDACTED] p. Bogumiła B[REDACTED] przysłała do MOPS załatwić sprawę p. Czesławy, powiedziała powódce, że z panią Jadwigą jest coraz gorzej. Powódka kazała jej zadzwonić na pogotowie. Pani Jadwiga nie miała ubezpieczenia i nie chciała iść do szpitala. W dniu 18.10.2010 r. Jadwiga C[REDACTED] w trybie nagłym została przyjęta na Oddział Urologiczny Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego w Legnicy. W szpitalu jako adres swojego zamieszkania podała ul. Roosevelta [REDACTED] w Legnicy. W dniu 22.10.2010 r. została wypisana z rozpoznaniem: podejrzenie guza szyjki macicy i wodonercze obustronne. W szpitalu zostały jej założone przetoki nerkowe obustronne. W dniu 22.10.2010 r. do MOPS wpłynęło pismo z Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego w Legnicy z prośbą o udzielenie wsparcia Jadwidze C[REDACTED] w formie dostępu do świadczeń zdrowotnych.

W dniu 25.10.2010 r. powódka była na wywiadzie u pani Czesławy C[REDACTED], żeby zawnioskować dla niej pomoc w formie zasiłku celowego na węgiel. Powódka przysłała do pokoju pani Czesławy, usiadła koło jej łóżka i zauważyła, że na łóżku obok spała pani Jadwiga. Była poprzykrywana i powódka nie zauważyła tego, że jest chora. Gdy Jadwiga C[REDACTED] obudziła się, powódka porozmawiała z nią przez chwilę. Na pytanie powódki, czy tam mieszka czy nie, Jadwiga C[REDACTED] odpowiedziała pytaniem, czy nie może po szpitalu

przejechać do matki. Powiedziała, że ma tu córkę i matkę i przyszła tutaj, a potem pójdzie do siebie.

W dniu 28 października 2010 r., w związku z pismem Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego w Legnicy z dnia 22.10.2010 r., powódka przyszła na wywiad do pani Jadwigi C [REDAKTED]. Jadwiga C [REDAKTED] nie miała dowodu osobistego i przez to załatwianie jej dostępu do świadczeń zdrowotnych przedłużało się. W kwestionariuszu rodzinnego wywiadu środowiskowego dotyczącym Jadwigi C [REDAKTED] z dnia 28.10.2010 r. powódka zaznaczyła, że Jadwiga C [REDAKTED] jest osobą ciężko chorą, cewnikowaną, leżącą i nie posiadającą żadnych źródeł dochodów, a tym samym -nie posiadającą środków ani na wyżywienie, ani zakup leków, jak również, że zamieszkuje w zdewastowanym mieszkaniu wraz z matką korzystającą z pomocy MOPS oraz córką i jej konkubentem, z którymi jednak nie prowadzi wspólnego gospodarstwa domowego i uzyskuje od nich pomoc najwyżej usługową. W wywiadzie powódka wskazała także na zapotrzebowanie udzielenia Jadwidze C [REDAKTED] pomocy nie tylko w zakresie dostępu do świadczeń zdrowotnych, lecz także do pomocy w formie zasiłku okresowego, zasiłku celowego na artykuły higieniczne i leki oraz bony obiadowe. Powódka we wnioskach zaznaczyła, że sytuacja Jadwigi C [REDAKTED] jest trudna. Z obserwacji powódki nie wynikało jednak, żeby przypadek pani Jadwigi wymagał natychmiastowego poinformowania o nim kierownika Działu Pracy Socjalnej.

W dniu 4.11.2010 r. od opiekunki Czesławy C [REDAKTED] Bogumiły B [REDAKTED] powódka otrzymała odpis skrócony aktu urodzenia Jadwigi C [REDAKTED], a po jego otrzymaniu sporządziła w dniu 5.11.2010 r. kwestionariusz wywiadu i oddała pracownikowi dyżurnemu. Do realizacji zaś został on przekazany w następnym dniu roboczym, tj. 8.11.2010 r. Osoba dyżurująca przekazywała wywiady w pierwszej kolejności do pracownika administracyjnego, który sprawdzał dokumentację pod tym względem, że obliczał dochody, po czym wywiad był przekazywany niezwłocznie do kierownika działu.

W dniu 8.11.2010 r. wywiad dotyczący Jadwigi C [REDAKTED] trafił do przełożonej powódki –kierownik Działu Pracy Socjalnej Anny K [REDAKTED], która stwierdziła, że w dokumentacji tej brakowało podstawowych danych niezbędnych do objęcia Jadwigi C [REDAKTED] dostępem do świadczeń zdrowotnych. Stwierdziła, że do wywiadu dołączony był skrócony odpis aktu urodzenia klientki oraz informacja, że nie posiada ona dowodu osobistego i 3 lata temu była wyrejestrowana z urzędu pracy. Brakowało zaś w nim w jej ocenie dokumentacji z NFZ, z której wynikałoby, czy klientka podlega ubezpieczeniu, kserokopii dowodu osobistego lub innego dokumentu potwierdzającego tożsamość, a także numeru PESEL, dlatego podjęła decyzję o ponownym przekazaniu wywiadu powódce, celem uzupełnienia dokumentacji. Wywiad sporządzony przez powódkę oraz informacje w nim zawarte były wystarczające, żeby uruchomić dla Jadwigi C [REDAKTED] pomoc finansową i w formie bonów obiadowych. Powódka wniosowała w tym wywiadzie o objęcie pani Jadwigi C [REDAKTED] dostępem do świadczeń zdrowotnych, zasiłkiem okresowym i celowym oraz bonami obiadowymi. Powódka nie wniosowała o objęcie pani Jadwigi C [REDAKTED] opieką, bo tym zajmował się pracownik z działu świadczeń. Przełożeni powódki nie podjęli jednak decyzji o rozłączeniu sprawy przyznania Jadwidze C [REDAKTED] dostępu do świadczeń zdrowotnych, z którą wiązała się konieczność oczekiwania na niezbędną dokumentację oraz sprawy przyznania klientce pomocy finansowej, do której uruchomienia oczekiwanie na dokumenty z ZUS i NFZ nie było niezbędne.

U strony pozwanej nie było jednej obowiązującej procedury postępowania w sytuacji, gdy zachodziła konieczność uzupełnienia wywiadu i zwrócenia go w tym celu pracownikowi w razie jego nieobecności w pracy. W Dziale Pracy Socjalnej była stosowana praktyka, że wywiady do zwrotu i uzupełnienia były wkładane do specjalnej teczki i na drugi dzień taki

wywiad powinien trafić do pracownika socjalnego. Pracownik dyżurujący codziennie roznosił wywiady do poszczególnych pracowników. Gdy osoba dyżurna wiedziała, że danego pracownika nie ma w pracy, to odnosiła wywiad z powrotem do jego przełożonych z informacją, że tej osoby nie ma w pracy. Jeżeli przełożeni wiedzieli, że danego pracownika nie będzie jeden dzień, to wywiad był zazwyczaj zostawiany tej osobie na biurku. Zdarzało się także, że wywiad był przekazywany współpracownikom osoby nieobecnej w pracy, zwłaszcza, jeżeli przełożeni mieli wiedzę, że tej osoby nie będzie w pracy dłużej niż 2 dni. Jeżeli nieobecność pracownika w pracy miała trwać dłuższy okres, to ustalane było zastępstwo. Najczęściej zastępowali się pracownicy z tego samego pokoju. Pracownik dyżurny zazwyczaj wiedział, czy nieobecność danego pracownika będzie długotrwała, czy krótkotrwała, ponieważ zasięgał na ten temat informacji. Było przyjęte, że na powrót akt przekazanych do uzupełnienia kierownictwo działu czekało do dwóch dni.

W dniu 8.11.2010 r. powódka była w pracy, jednak wywiad dotyczący J. C. [REDAKTED] nie został jej w tym dniu zwrócony. W dniu 9.11.2010 r. powódki nie było w pracy, ponieważ uczestniczyła w szkoleniu. W dniu 10.11.2010 r. powódka korzystała urlopu. Po południu przyszła jednak do pracy i pod koniec dnia pracy, jak już wychodziła, zauważyła na swoim biurku wywiad dotyczący jej wizyty u Jadwigi C. [REDAKTED]. Wcześniej powódka nie zauważyła go, ponieważ siedziała z koleżanką „biurko w biurko” i czasami ich dokumenty przesuwali się. Zdarzały się też takie sytuacje, że jak było dużo wywiadów, to jeden podpinął się pod drugi. Wywiad dotyczący wizyty powódki u Jadwigi C. [REDAKTED] został zwrócony na jej biurko był bez jakiegokolwiek karteczki, czy też adnotacji, w jakim zakresie wymaga uzupełnienia. Gdy powódka zauważyła ten wywiad na swoim biurku, było już ok. godziny 15:30. Następnego dnia był dzień ustawowo wolny od pracy [11.11. -Święto Narodowe ], zaś w dniu 12.11.2010 r. [piątek] i 15.11.2010 r. [poniedziałek] powódka była zwolniona przez pracodawcę od świadczenia pracy w związku z działalnością związkową. Natomiast w dniu 16.11.2010 r. powódka miała uczestniczyć w cyklicznym szkoleniu. W dniu 17 listopada 2010 r. powódka była w pracy, ale nikt z powódką nie rozmawiał na temat wywiadu sporządzonego przez nią u pani Jadwigi C. [REDAKTED], ani nie zarzucał opóźnienia.

**dowód:** -zeznania świadków: Bogumiły B. [REDAKTED] -k. 247 v. -248 v.

Anny K. [REDAKTED] -k. 143 v. -145

Agnieszki C. [REDAKTED] -k. 139 v. -141 v.

Joanny G. [REDAKTED] -k. 142 -143 v.

Anety M. [REDAKTED] -k. 145 -146

-przesłuchanie powódki -k. 248 v. -252

-decyzja Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Legnicy z dnia 13.12.2010 r. dot. Jadwigi C. [REDAKTED] -k. 111

-akta administracyjne dot. Jadwigi C. [REDAKTED] -k. 112 -135 v.

-kserokopie kart kalendarza powódki -k. 154 -158

-wywiad środowiskowy dotyczący Czesławy C. [REDAKTED] z dnia 25.10.2010 r. -k. 159 -162 v.

-akta Sądu Rejonowego w Legnicy [Wydz. II Karnego] o sygn. II K. [REDAKTED]

W dniu 1 czerwca 2010 r. powódka jako pracownik socjalny podczas wykonywania swoich obowiązków w terenie została zaatakowana przez podopiecznego MOPS Ryszarda K. [REDAKTED]. Powódka prosiła kierownik Annę K. [REDAKTED], żeby teren, gdzie to się stało, tj. ul. Jagiellońska [REDAKTED], został wyłączony z rejonu jej działania. Po tej dacie powódka nadal chodziła na wywiady, ale nie do R. K. [REDAKTED]. W dniu 4.10.2010 r. Prokuratura Rejonowa w Legnicy przesłała do Sądu Rejonowego w Legnicy akt oskarżenia przeciwko

podejrzanemu Ryszardowi K [REDAKTOWANE], oskarżonemu o popełnienie przestępstwa z art. 190 § 1 kk w zw. z art. 31 § 2kk, o czym zawiadomiła powódkę, jako pokrzywdzoną.

W związku ze zdarzeniem z dnia 1.06.2010 r. powódka zarejestrowała się do lekarza psychiatry na dzień 17.11.2010 r. W dniu 10.11.2010 r. powódka w luźnej rozmowie zasygnalizowała swojej przełożonej Joannie G [REDAKTOWANE], że w dniu 17.11.2010 r. wybiera się do lekarza, ale nie podawała więcej żadnych szczegółów. Natomiast w dniu 15.11.2010 r. rano powódka zauważyła, że ma niepodbitą legitymację ubezpieczeniową. W związku z tym ok. godz. 8.00 rano powódka przysłała do sekretariatu, gdzie spotkała swoją przełożoną Agnieszkę C [REDAKTOWANE] i powiedziała do niej, że ma książeczkę do podbicia, bo w środę idzie do lekarza. Powódka nie powiedziała jednak przełożonej, na którą godzinę idzie do lekarza. W środę 17.11.2010 r. powódka przysłała do pracy i rano wykonywała swoje normalne obowiązki. Kiedy wychodziła do lekarza na godz. 9:00, nie poinformowała o tym żadnej z przełożonych, lecz wpisała się do zeszytu wyjść. Zgodnie z § 9 obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy pracownik mógł opuścić miejsce pracy w czasie godzin pracy po uzyskaniu zgody przełożonego i dokonaniu odpowiedniej adnotacji w ewidencji wyjść.

Gdy ok. godz. 9:30 przysłała do powódki jedna z opiekunek, celem uzyskania poświadczenia podpisu na upoważnieniu, nie zastała jej w pokoju. Dowiedziała się tylko od koleżanki powódki, która pracowała z nią jednym pokoju, że pani Wojtkowska wstała od biurka i wyszła, ale nie powiedziała gdzie idzie. Opiekunka poinformowała o nieobecności powódki jej przełożone. Przełożona powódki Agnieszka C [REDAKTOWANE] w rozmowie ze współpracownikami powódki z pokoju próbowała ustalić, gdzie ona jest, jednak dowiedziała się tylko tyle, że powódka wyszła, jej biurko jest czyste i prawdopodobnie pracownika już dzisiaj nie będzie. Po sprawdzeniu zeszytu wyjść prywatnych okazało się, że zostało w nim odnotowane wyjście powódki z pracy o godzinie dziewiętej.

Powódka w dniu 17.11.2010 r. nie skontaktowała się z żadną z przełożonych. W tym dniu powódka nie wróciła już do pracy. Powódka otrzymała zwolnienie lekarskie na okres od 17.11.2010 r. do 15.12.2010 r. włącznie i zaniósła druk zwolnienia do działu kadr strony pozwanej na ulicę Poselską w Legnicy. Kolejne zwolnienie lekarskie powódka uzyskała na okres od 16 grudnia 2010 r. do 12 stycznia 2011 r.

**dowód:** -zeznania świadków: Agnieszki C [REDAKTOWANE] –k. 139 v. -141 v.

Joanny G [REDAKTOWANE] –k. 142 -143 v.

-dokumentacja medyczna dot. powódki -k. 17 -18

-kserokopia karty z książki wyjść -k. 65

-ewidencja czasu pracy powódki za 2010 r. -k. 66

-informacja z dnia 23.12.2010 r. -k. 68

-wypis z regulaminu pracy –k. 69

-Regulamin Pracy MOPS w Legnicy wraz z załącznikami oraz zmianami –k. 85 -108

-zawiadomienie o przesłaniu aktu oskarżenia –wniosku z dnia 04.10.2010 r. -k. 16

-przesłuchanie powódki –k. 248 v. -252

-przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej -k. 252 v. -254

W dniach 2.11.2010 r., 9.11.2010 r. powódka nie świadczyła pracy, gdyż uczestniczyła w szkoleniu, na które została skierowana przez pracodawcę. W dniu 10.11.2010 r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego. W dniu 8.11.2010 r., w godzinach od 11:00 do 13:00 oraz w dniach 12.11.2010 r. i 15.11.2010 r., w godz. od 7:30 do 15:30, powódka była zwolniona od świadczenia pracy w związku z działalnością związkową, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Z uwagi na uczestnictwo w szkoleniu powódka była nieobecna w

pracy także 16.11.2010 r. W dniu 17.11.2010 r. powódka świadczyła pracę rano –przed wyjściem do lekarza, a następnie to, co miała na biurku oddała dyżurnej, w tym także wywiad sporządzony u Jadwigi C [REDACTED], ponieważ w jej ocenie wywiad ten był skończony. Te wywiady, które wymagały uzupełnienia, powódka przed pójściem do lekarza schowała do biurka, ponieważ zamierzała przyjść do pracy i je dokończyć.

**dowód:** -ewidencja czasu pracy powódki za 2010 r. -k. 66  
-zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu dot. powódki -k. 19  
-informacja dot. nieobecności usprawiedliwionych powódki w miesiącu XI 2010 r. -k. 67  
-listy obecności dot. powódki za miesiąc XI 2010 r. -k. 109  
-przesłuchanie powódki –k. 248 v. -252

W dniu 18 listopada 2010 r. powódka, będąc na zwolnieniu lekarskim, przyszła do siedziby MOPS przy ul Chojnowskiej, żeby skończyć zaległe sprawy oraz spotkać się z kilkoma klientami, z którymi była umówiona na dzień wcześniej.

Powódka przekazała przełożonym niezalatwione do dnia 18.11.2010 r. sprawy, odmówiła jednak pójścia na wywiady w trakcie zwolnienia lekarskiego. Prośbę przełożonej o uzupełnienie przekazywanej dokumentacji o datę wpływu powódka skwitowała stwierdzeniem, że jest na zwolnieniu lekarskim. Ostatecznie jednak uzupełniła brakujący zapis w dokumencie.

Gdy powódka przyszła do siedziby MOPS w dniu 18 listopada 2010 r. miała przy sobie ulotki wyborcze związane z kandydowaniem przez nią do Rady Miejskiej w Legnicy. Ulotki wyborcze powódki znajdowały się później w siedzibie strony pozwanej.

**dowód:** -zeznania świadków: Agnieszki C [REDACTED] –k. 139 v. -141 v.  
Joanny G [REDACTED] –k. 142 -143 v.  
-przesłuchanie powódki –k. 248 v. -252

Niezakończone sprawy powódki przejęła Joanna G [REDACTED]. W dniu 19.11.2010 r. poszła ona na wywiad do Jadwigi C [REDACTED], żeby dokończyć przygotowanie dokumentacji w celu wydania decyzji. Prosto ze środowiska Joanna G [REDACTED] zgłosiła się do dyrektora MOPS i poinformowała go, że tak trudnego środowiska w sensie zaniedbania nie widziała dawno. Powiedziała, że widziała tam dwie kobiety, obie chore, nie mające sił, żeby opuścić mieszkanie, które zostały bez pomocy i praktycznie ich jedynym dziennym pożywieniem był obiad przyniesiony przez opiekunkę, którym to obiadem żywiły się we dwie. W ocenie Joanny G [REDACTED] –w wywiadzie sporządzonym przez powódkę nie było nic takiego, co by potwierdzało, że jest tam tak ciężki stan. Joanna G [REDACTED] powiedziała również dyrektorowi, że nie była w tym przypadku przyznana żadna pomoc finansowa, a wywiad i cała procedura był prowadzony zbyt długo, jak na tą szczególną sytuację i stanowiło to zagrożenie dla zdrowia podopiecznych. Ponieważ powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, pracodawca nie skonfrontował z nią zarzutów stawianych jej przez przełożoną.

Dzień lub dwa dni po wywiadzie przeprowadzonym przez Joannę G [REDACTED] strona pozwana uruchomiła pomoc dla Jadwigi C [REDACTED] w postaci bonów obiadowych oraz świadczeń finansowych. Strona pozwana wszczęła postępowanie wyjaśniające, w ramach którego w dniu 26.11.2010 r. zwróciła się do NFZ i do ZUS o udostępnienie danych dotyczących podleganiu przez Jadwigę C [REDACTED] ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz ubezpieczeniu społecznemu. Zwrócono się również do Urzędu Miasta w Legnicy i uzyskano PESEL klientki. W dniu 9.12.2010 r. miała miejsce aktualizacja wywiadu środowiskowego u

Jadwigi C [REDACTED]. W wywiadzie wskazano, że wymaga ona pomocy osób drugih. Na mocy decyzji dyrektora MOPS w Legnicy z dnia 13 grudnia 2010 r. Jadwidze C [REDACTED] zostało przyznane prawo do świadczeń opieki zdrowotnej na okres od 18.10.2010 r. do 15.01.2011 r. Decyzją z dnia 31 grudnia 2010 r. J. C [REDACTED] została przyznana pomoc okresowa w postaci gorącego posiłku –bonów obiadowych za okres od I do VI.2011 r., do realizacji w Noclegowni przy ul. Przemysłowej 5 w Legnicy, zaś decyzją z dnia 2.01.2011 r. –pomoc okresowa w postaci nieodpłatnych usług prania i maglowania w tejże noclegowni. Strona pozwana nie wszczęła postępowania w przedmiocie przyznania Jadwidze C [REDACTED] usług opiekuńczych.

**dowód:** -akta administracyjne dot. Jadwigi C [REDACTED] -k. 112 -135 v.

-pismo strony pozwanej z dnia 13.12.2010 r. -k. 110

-decyzja Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Legnicy z dnia 13.12.2010 r. dot. Jadwigi C [REDACTED] -k. 111

-zeznania świadków: Agnieszki C [REDACTED] -k. 139 v. -141 v.

Joanny G [REDACTED] -k. 142 -143 v.

Anny K [REDACTED] -k. 143 v. -145

Bogumiły B [REDACTED] -k. 247 v. -248 v.

-przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej -k. 252 v. -254

W dniach 2.11.2010 r., 9.11.2010 r., 16.11.2010 r., 23.11.2010 r., 30.11.2010 r. 7.12.2010 r., 14.12.2010 r. i 21.12.2010 r. powódka uczestniczyła w szkoleniu „Praca z rodziną –Mediacje rodzinne jako metoda rozwiązywania problemów w rodzinie”, zorganizowanym przez Dolnośląski Ośrodek Polityki Społecznej w ramach projektu systemowego DOPS w zakresie podnoszenia kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej. Szkolenia te stanowiły część cyklu, który rozpoczął się 2.11.2010 r. Powódka została na te szkolenia skierowana przez pracodawcę. Były to szkolenia całodzienne. Powódka uważała, że mogła uczestniczyć w tych szkoleniach także na zwolnieniu lekarskim, bo były dla niej przyjemne, zaś lekarz jej tego nie zakazał, a wręcz przeciwnie zachęcał ją do aktywności. Ponadto powódka była przekonana, że jeżeli pracodawca skierował ją na takie szkolenia, to jej obowiązkiem jako pracownika było uczestniczyć w nich.

W dniu 21 listopada 2010 r. powódka uczestniczyła w siedzibie zakładu pracy w zebraniu dotyczącym uzgodnień projektu regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, w którym brali udział przedstawiciele organizacji związkowych działających przy MOPS oraz pracownik prowadzący sprawy ZFŚS. Zebranie w tym dniu mogło się odbyć bez obecności powódki, jednak powódka jako działacz związkowy była w szczególności sposobem zaangażowana w prace komisji socjalnej, kierowała tymi pracami i było dla niej ważne, żeby w tym zebraniu uczestniczyć i żeby pewne wcześniejsze ustalenia dotyczące tego regulaminu weszły w życie. Zebranie trwało około pół godziny.

**dowód:** -zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu dot. powódki -k. 19

-przesłuchanie powódki -k. 248 v. -252

-przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej -k. 252 v. -254

-zeznania świadków: Anety M [REDACTED] -k. 145 -146

Agnieszki M [REDACTED] -k. 146 v. -147

W piśmie z dnia 9 grudnia 2010 r. pracodawca poinformował Komisję Zakładową NSZZ „Solidarność” w MOPS w Legnicy o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o



pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, wskazując jednocześnie przyczyny tej decyzji. W piśmie z dnia 15 grudnia 2010 r. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w MOPS w Legnicy poinformowała dyrektora MOPS, że nie wyraża zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

W dniu 21 grudnia 2010 r. pracodawca doręczył powódce oświadczenie, opatrzone datą 16.12.2010 r., o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podał powódce fakt samowolnego opuszczenia miejsca pracy w dniu 17 listopada 2010 r. o godz. 9:00, bez uzyskania uprzedniej zgody przełożonego, jak również zdarzenia, które miały miejsce w okresie przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim – od dnia 17.11.2010 r. do 15.12.2010 r., w tym okoliczność, że w dniu 18.11.2010 r. powódka roznosiła ulotki wyborcze, dotyczące jej kandydowania do Rady Miasta w siedzibie MOPS przy ul. Chojnowskiej 112, a na prośbę Joanny G. [REDAKTOWANE] i Agnieszki C. [REDAKTOWANE] o przekazanie dokumentów niezałatwionych powódka oświadczyła, że „jej tu nie ma, bo pozostaje na zwolnieniu lekarskim”. Ponadto pracodawca zarzucił powódce, że w dniu 18.11.2010 r. odebrano z rejonu działania powódki 22 sprawy niezałatwione, w tym m.in. wywiad p. Jadwigi C. [REDAKTOWANE] z dnia 28.10.2010 r. o pomoc w formie bonów obiadowych i zasiłku celowego na artykuły higieniczne i leki. Powódka zaś nie podjęła żadnych działań w celu objęcia J. C. [REDAKTOWANE] dostępem do świadczeń zdrowotnych. Pracodawca zaznaczył przy tym, że p. J. C. [REDAKTOWANE] jest osobą leżącą, cewnikowaną i chorą onkologicznie i została pozostawiona bez środków do życia i leków koniecznych do kontynuowania leczenia. Ponadto pracodawca zarzucił powódce, że w dniu 22.11.2010 r. uczestniczyła w siedzibie zakładu pracy w zebraniu dot. uzgodnień projektu regulaminu ZFŚS, w którym wzięli udział przedstawiciele organizacji związkowych działających przy MOPS oraz pracownik prowadzący sprawy ZFŚS, jak również to, że w dniach 23.11.2010 r., 30.11.2010 r. i 7.12.2010 r. powódka uczestniczyła w szkoleniach odbywających się we Wrocławiu.

**dowód:** -akta osobowe powódki

-pismo Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej z dnia 15.12.2010 r. -k. 14

-pismo strony pozwanej z dnia 09.12.2010 r. -k. 15

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast w myśl art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych [t.j. Dz. U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854] pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć, ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Art. 52 § 3 kp stanowi zaś, że pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię

niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawała okoliczność, że powódka jest przewodniczącą Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy MOPS w Legnicy i została imiennie wskazana w uchwale przekazanej pracodawcy jako osoba podlegająca ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, zaś Komisja Zakładowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Rozwiązanie z powódką umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika zostało zatem dokonane z naruszeniem przepisu art. 52 § 3 kp w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Należy przy tym zauważyć, że w wyroku z dnia 10 marca 2011 r. [II PK 241/10, LEX nr 817524] Sąd Najwyższy orzekł, iż oddalenie na podstawie art. 8 kp roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo (art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych) może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

W ocenie Sądu – biorąc pod uwagę powyższe okoliczności i całokształt zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, nie można w sposób jednoznaczny i niebudzący wątpliwości stwierdzić, żeby zachowanie powódki wyczerpało ustawowe przesłanki uzasadniające rozwiązanie z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Przede wszystkim do prawidłowego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w tym trybie wymagane jest istnienie uzasadniającej tę decyzję przyczyny. Należy bowiem podkreślić, że nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 kp. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy winno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z dużą ostrożnością. Musi być ono uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSPIKA 1998/9/269). Przy ustaleniu ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo) [wyrok Sądu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPIUS 2000/20/746]. Czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. Nie bez znaczenia dla oceny zachowania pracownika jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (wyrok Sądu Najwyższego z 01.12.1998 r., I PKN 329/98, OSNAPIUS 2000/2/49), jak również towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 01.10.1997 r., I PKN 300/97, OSNAPIUS 1998/14/424). Naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 kp (wyrok Sądu Najwyższego z 24.11.1998 r., I PKN 456/98, OSNAPIUS 2000/1/25).

Mając na względzie zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd uznał, że jest on niewystarczający do uznania zgodności z prawem rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, pomimo naruszenia przez pracodawcę norm art. 52 § 3 kp w zw. z

art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych i oddalenia roszczeń powódki na podstawie art. 8 kp. Wskazane powódce w piśmie z dnia 21 grudnia 2010 r. [data doręczenia] powody stanowiłyby zaś uzasadnione przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Warto przy tym zwrócić uwagę na wyrok z dnia 5 października 2005 r. [I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265], w którym Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna z przyczyn, dla których pracodawca chce rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem jest prawdziwa i konkretna w stopniu uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę, choćby nawet pozostałe wskazane przez pracodawcę przyczyny tego wypowiedzenia nie uzasadniały. Orzeczenie to –zdaniem Sądu- przez analogię można zastosować również do stanów faktycznych, w których pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia.

W szczególności za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę uznany zostałby bezsporny w zasadzie w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego fakt opuszczenia przez powódkę w dniu 17.11.2010 r. miejsca pracy i udania się do lekarza bez uprzedniego uzyskania zgody przełożonego, a tym samym naruszenia przez powódkę przepisu § 9 obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy. Przywoływane przez powódkę takie okoliczności, jak zasygnalizowanie w dniu 10.11.2010 r. w luźnej rozmowie Joannie G [REDAKTOWANE], a w dniu 15.11.2010 r. Agnieszce C [REDAKTOWANE], że w dniu 17.11.2010 r. powódka wybiera się do lekarza, nie spełniało –zdaniem Sądu- wymogu uzyskania zgody przełożonego na opuszczenie przez powódkę miejsca pracy, zwłaszcza, że powódka nadmieniając ogólnie o swoich planach nie podawała żadnych dodatkowych szczegółów, w tym –na którą godzinę do lekarza się wybiera i –jak wynika z zeznań świadków Joanny G [REDAKTOWANE] i Agnieszki C [REDAKTOWANE]- zapewne z uwagi na okoliczności, w jakich powódka o tym wspominała, informacja ta nie została przez świadków zapamiętana. Oceny, iż powódka naruszyła regulamin pracy nie zmienia również podnoszony przez nią zarzut, że nie mogła znaleźć żadnej ze swoich przełożonych, któremu świadkowie Joanna G [REDAKTOWANE] i Agnieszka C [REDAKTOWANE] zaprzeczyły. Powódka bowiem w dniu 17.11.2010 r. świadczyła pracę od godziny 7:30. Gdyby zatem powódka podjęła starania, żeby wypełnić obowiązek wynikający z § 9 regulaminu pracy z odpowiednim wyprzedzeniem, w ocenie Sądu niewątpliwie udałoby się jej skontaktować z przełożoną. Nie bez znaczenia pozostaje przy tym okoliczność, wynikająca z zeznań w/w świadków, że nie tylko przełożone powódki, ale także osoby współpracujące z nią w pokoju nie wiedziały, gdzie i na jak długo powódka wyszła. Wątpliwości nie budzi jedynie okoliczność, że fakt opuszczenia miejsca pracy powódka potwierdziła swoim podpisem w tzw. zeszycie wyjść. Należy nadmienić, że w wyroku z 22.12.1998 r. [I PKN 507/98, OSNAPiUS 2000/4/132] Sąd Najwyższy orzekł, że samowolne opuszczenie miejsca pracy może być uznane za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje je jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej, połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika. Mimo powyższego, z uwagi na przyczynę opuszczenia miejsca pracy przez powódkę, w tym fakt, że wizyta lekarska miała związek z przeżyciami powódki w pracy Sąd uznał, że w/w naruszenie obowiązków przez powódkę nie może być ocenione jako szczególnie rażące naruszenie obowiązków pracowniczych i obowiązujących przepisów prawa, które uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp z pracownikiem szczególnie chronionym przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Za takie naruszenia w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie mogą być również –zdaniem Sądu- uznane zdarzenia związane z przebywaniem przez powódkę w okresie przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim od dnia 17.11.2010 r. do

15.12.2010 r., powołane przez pracodawcę w treści oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. W szczególności za uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy o pracę nie może być przyjęty zarzut roznoszenia przez powódkę ulotek wyborczych w dniu 18.11.2010 r. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika przy tym wyłącznie okoliczność, że powódka, która w dniu 18.11.2010 r. przysłała do siedziby MOPS przy ul. Chojnowskiej 112, miała przy sobie ulotki dotyczące jej kandydowania do Rady Miasta, a następnie ulotki wyborcze powódki znajdowały się w siedzibie MOPS. Strona pozwana nie przedstawiła jednak dowodu, żeby to powódka, a nie np. któraś z pracownic, której powódka te ulotki przekazała, zostawiła je w siedzibie pracodawcy. Niezależnie od powyższego, sam fakt pozostawienia ulotek wyborczych w siedzibie MOPS nie stanowi –w ocenie Sądu- ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Z przeprowadzonych w sprawie dowodów, w tym zeznań świadków Agnieszki C [REDAKTED] i Joanny G [REDAKTED], wynika także, że powódka pomimo kierowania do nich zwrotów w rodzaju, że jej tu nie ma, bo pozostaje na zwolnieniu lekarskim, wskazujących na niechęć do współpracy, jednak przekazała przełożonym zarówno dokumentację spraw niezalatwionych, jak i uzupełniła dokumenty o brakujące zapisy, w miejscach wskazanych przez przełożoną.

Ponadto pracodawca zarzucił powódce, że w dniu 18.11.2010 r. z jej rejonu działania odebrane zostały 22 sprawy niezalatwione, w tym m.in. wywiad dotyczący Jadwigi C [REDAKTED] z dnia 28.10.2010 r. o pomoc w formie bonów obiadowych i zasiłku celowego na artykuły higieniczne i leki. Trudno w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego ocenić, czy powyższa okoliczność wiązała się ciężkim naruszeniem przez powódkę obowiązków pracowniczych, skoro z ogólnych zarzutów pracodawcy w tej mierze nie wynika ani jak długo w/w sprawy pozostawały niezalatwione w referacie powódki, kiedy zostały jej przekazane, ani czego dotyczyły –w tym, jakiego rodzaju czynności miała w nich do wykonania powódka. Nie bez znaczenia pozostaje przy tym okoliczność, że w dniach 2.11.2010 r., 9.11.2010 r. i 16.11.2010 r. powódka była nieobecna w pracy z uwagi na udział w szkoleniu, w dniach 8.11.2010 r., 12.11.2010 r. oraz 15.11.2010 r. powódka była zwolniona od świadczenia pracy z uwagi na działalność związkową, zaś w dniu 10.11.2010 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego. Jak wynika zaś z zeznań świadków- u strony pozwanej nie było jednej obowiązującej procedury postępowania w sytuacji, gdy zachodziła konieczność np. uzupełnienia wywiadu i zwrócenia go w tym celu pracownikowi, który w danym dniu nie był obecny w pracy. Niewykluczona była także taka sytuacja, że gdy danego pracownika miało nie być w pracy jeden dzień, to wywiad był mu zazwyczaj zostawiany na biurku, natomiast współpracownikom osoby nieobecnej w pracy był przekazywany celem załatwienia zazwyczaj dopiero wówczas, jeżeli jego przełożeni mieli wiedzę, że pracownika nie będzie w pracy dłużej niż 2 dni. W sytuacji zarzuconej powódce strona pozwana nie wskazała, kiedy zostały przekazane powódce 22 sprawy, odebrane od niej w dniu 18.11.2010 r., mogły zatem być jej przekazane również w dniach, kiedy powódki w pracy faktycznie nie było. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika natomiast jednoznacznie, że dopiero w dniu 18.11.2010 r., tj. po przedłożeniu przez powódkę zwolnienia lekarskiego, została wyznaczona jako osoba ją zastępująca Joanna G [REDAKTED].

Pracodawca zarzucił także powódce, że nie podjęła żadnych działań w celu objęcia dostępem do świadczeń zdrowotnych Jadwigi C [REDAKTED], zaznaczając przy tym, że Jadwiga C [REDAKTED] jest osobą leżącą, cewnikowaną i chorą onkologicznie, a została pozostawiona bez środków do życia i leków koniecznych do kontynuowania leczenia. Z kwestionariusza rodzinnego wywiadu środowiskowego dotyczącego Jadwigi C [REDAKTED], przeprowadzonego przez powódkę w dniu 28.10.2010 r. wynika jednak, iż to powódka wskazała w tym

wywiadzie, że Jadwiga C [REDACTED] jest osobą ciężko chorą, cewnikowaną, leżącą i nie posiadającą żadnych źródeł dochodów, co -zdaniem Sądu- oznaczało, że nie posiadała środków ani na wyżywienie, ani zakup leków. W wywiadzie tym powódka zgłosiła zapotrzebowanie nie tylko w zakresie udzielenia J. C [REDACTED] dostępu do świadczeń zdrowotnych, lecz także do pomocy w formie zasiłku okresowego, celowego na artykuły higieniczne i leki oraz bony obiadowe i zaznaczyła, że sytuacja Jadwigi C [REDACTED] jest trudna. Powódka podjęła również działania mające na celu objęcie J. C [REDACTED] opieką zdrowotną, gdyż dzięki jej działaniom opiekunka Czesławy C [REDACTED] dostarczyła w dniu 4.11.2010 r. odpis skrócony aktu urodzenia Jadwigi C [REDACTED]. Kwestionariusz wywiadu powódka sporządziła zaś po uzyskaniu odpisu skróconego aktu urodzenia J. C [REDACTED] -w dniu 5.11.2010 r. Wywiad ten został powódce zwrócony do uzupełnienia prawdopodobnie w dniu 9.11.2010 r. lub 10.11.2010 r., a zatem w okresie jej usprawiedliwionej nieobecności w sprawie i przed kolejnymi dniami wolnymi dla powódki od pracy: z mocy ustawy, lub z uwagi na działalność związkową, bądź udział w szkoleniu. Przełożona nie uczyniła przy tym żadnych adnotacji, które wskazywałyby na przyczynę, dla której wywiad jest zwracany. Warto także zauważyć, że dyrektor strony pozwanej nie był w stanie powiedzieć, jakich dokumentów brakowało przy wywiadzie sporządzonym przez powódkę, żeby objąć Jadwigę C [REDACTED] pomocą finansową. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań przesłuchanych w charakterze świadków -przełożonych powódki wynika zaś, że informacje zawarte w sporządzonym przez powódkę wywiadzie były wystarczające do uruchomienia dla Jadwigi C [REDACTED] pomocy finansowej oraz w formie bonów obiadowych. Przełożeni powódki pomimo przekazania przez powódkę informacji o braku po stronie Jadwigi C [REDACTED] jakichkolwiek źródeł dochodów i braku wsparcia ze strony rodziny, a także wiedzy o stanie jej zdrowia, na który wskazywało również pismo z Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego z dnia 22.10.2010 r., nie podjęli jednak po przedłożeniu przez powódkę wywiadu decyzji o rozłączeniu spraw przyznania Jadwidze C [REDACTED] dostępu do świadczeń zdrowotnych oraz przyznania pomocy finansowej, do której uruchomienia oczekiwanie na dodatkowe dokumenty nie było niezbędne. Należy przy tym podkreślić, że z zeznań opiekunki Czesławy C [REDACTED] -Bogumiły B [REDACTED] nie wynika, żeby powódka nie interesowała się w ogóle osobą Jadwigi C [REDACTED]. Powódka zaś w swych zeznaniach wyjaśniła, co było przyczyną nie ujęcia obecności Jadwigi C [REDACTED] w wywiadzie z dnia 25.10.2010 r. dotyczącym Czesławy C [REDACTED]. Warto także zauważyć, że na odmienną ocenę sytuacji Jadwigi C [REDACTED] przez powódkę oraz przez Joannę G [REDACTED] mógł niewątpliwie wpłynąć fakt, że powódka była w mieszkaniu przy ul. Kominka i miała styczność z Jadwigą C [REDACTED] w dniach 25.10. i 28.10.2010 r., a zatem niedługo po opuszczeniu przez nią szpitala. Natomiast Joanna G [REDACTED] była u niej w dniu 19.11.2010 r., a zatem 3 tygodnie później, w którym to okresie mogło dojść do znacznego zwiększenia zarówno stopnia zaniedbania środowiska, w którym żyła Joanna C [REDACTED], jak i do pogorszenia jej stanu. Należy przy tym podkreślić, że pomimo opisywanego przez stronę pozwaną w toku niniejszego procesu stanu zdrowia Jadwigi C [REDACTED], w tym faktu, że była osobą chorą, leżącą i cewnikowaną oraz wymagała pomocy osób drugich, strona pozwana nie wszczęła postępowania w przedmiocie przyznania Jadwidze C [REDACTED] opieki.

Za uzasadnioną i wystarczającą podstawę do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp -jako pracownikiem szczególnie chronionym przed rozwiązaniem stosunku pracy- nie mógł być uznany również argument pracodawcy, że powódka w dniu 22.11.2010 r. uczestniczyła w siedzibie zakładu pracy w zebraniu dot. uzgodnień projektu regulaminu ZFŚS, w którym wzięli udział przedstawiciele organizacji związkowych działających przy MOPS oraz pracownik prowadzący sprawę ZFŚS, a w dniach 23.11.2010

r., 30.11.2010 r. i 7.12.2010 r. uczestniczyła w szkoleniach odbywających się we Wrocławiu. Powódka bowiem ani nie postąpiła w tym przypadku wbrew zaleceniom lekarskim, ani nie naruszyła w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych. Strona pozwana nie zaoferowała przy tym dowodu, który wskazywałby na to, że stawiennictwo powódki na zebranie w sprawie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub na szkolenie, na które została skierowana przez pracodawcę, mogło się przyczynić do pogorszenia stanu jej zdrowia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest zaś pogląd, że nawet nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednakże pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami (lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwienia nieobecności). W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych [wyrok Sądu Najwyższego z dnia 01.07.1999 r., I PKN 136/99, OSNAPiUS 2000/18/690]. W tym miejscu warto przywołać wyrok z dnia 02.04.1998 r. [I PKN 14/98, OSNAPiUS 1999/6/210], w którego uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że art. 52 § 1 pkt 1 kp nie ma zastosowania, jeżeli uwzględni się, że pracownica w czasie zwolnienia lekarskiego nie dokonywała żadnych czynności mogących spowodować skutki polegające na pogorszeniu się stanu jej zdrowia. Także uczestniczenie pracownika w zajęciach szkolnych w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, niesprzeczne z zaleceniami lekarza, nie jest naruszeniem obowiązków pracowniczych [wyrok SN z 04.03.1999 r., I PKN 613/98, OSNAPiUS 2000/8/309; wcześniej wyrok SN z 19.01.1998 r., I PKN 486/97, OSNAPiUS 1998/23/687]. Natomiast w wyroku z dnia 21 października 1999 r. [I PKN 308/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 154] Sąd Najwyższy inaczej ujął to zagadnienie przyjmując, że wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1, jednakże tylko wtedy, gdy pracownikowi można przypisać winę co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa.

Natomiast podnoszone przez stronę pozwaną okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę, wskazane chociażby w treści pisma przełożonej powódki [k. 163] i dołączonych do niego dokumentów [k. 164 -165], załączonego przez stronę pozwaną do pisma procesowego z dnia 7.04.2011 r., nie mogą zaś być uznane za przesłanki uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 kp. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał bowiem powódce w pisemnym oświadczeniu doręczonym w dniu 21.12.2010 r. i tylko te przyczyny mogły być przedmiotem oceny Sądu pod kątem, czy rozwiązanie umowy o pracę z powódką było zgodne z prawem, czy też nie. W orzecznictwie sądowym utrwalony jest bowiem pogląd, że pracodawca nie może wykazywać zasadności zarówno wypowiedzenia umowy o pracę, jak i jej rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika, w oparciu o inną przyczynę, niż wskazana w treści skierowanego do pracownika pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Właściwe sformułowanie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy jest bowiem istotne przede wszystkim z punktu widzenia obrony pracownika przed działaniami pracodawcy sprzecznymi z prawem. Obrona ta stawałaby się iluzoryczna, gdyby pracodawca w toku sporu sądowego mógł powoływać inne przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę od tych, które wskazał w skierowanym do pracownika pisemnym oświadczeniu. Już z samego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości,

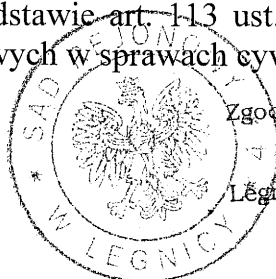
co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie może być precyzowana i rozszerzana w toku procesu sądowego. Dlatego nie mogły uzasadniać rozwiązania umowy o pracę z powódką zdarzenia, nie powołane przez pracodawcę w treści pisemnego oświadczenia doręczonego powódce w dniu 21.12.2010 r., a opisane jedynie w pismach procesowych, lub na rozprawach, podczas przesłuchania przedstawiciela strony pozwanej i zawnioskowanych przez stronę pozwaną świadków.

Mając na względzie powyższe okoliczności, rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp Sąd uznał za niezgodne z prawem. Zgodnie z art. 56 § 1 i 2 kp - pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zawarte w art. 56 § 2 kp odesłanie do odpowiednio stosowanego przepisu art. 45 § 2 i 3 kp oznacza, że sąd pracy może nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego roszczenia jest niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Nie dotyczy to jednak pracowników objętych ochroną szczególną przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z mocy art. 39 kp i art. 177 kp oraz przepisów pozakodeksowych – w tym art. 32 ustawy o związkach zawodowych, wyjątkiem – nie mającej miejsca w niniejszej sprawie- sytuacji, gdy przywrócenie pracownika do pracy jest to niemożliwe z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy. W wyroku z dnia 26.06.1998 r. (I PKN 215/98, OSNAPiUS 1999/14/461) Sąd Najwyższego orzekł, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika szczególnie chronionego ze względu na pełnione funkcje związkowe z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno -gospodarczym przeznaczeniem prawa. Jeżeli więc zachowanie pracownika nie zostało uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to nieuzasadniony jest zarzut, że żądanie przywrócenia do pracy stanowi nadużycie prawa [por. także wyrok SN z 17.11.1998 r., I PKN 448/98, OSNAPiUS 2000/1/14]. Nie sposób także pominąć wyroku SN z dnia 15.03.2006 r. [II PK 127/05, LEX nr 277809], w myśl którego powództwo pracownika szczególnie chronionego, oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy powinno być uwzględnione, mimo ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. Z kolei w wyroku z dnia 6.04.2006 r. [III PK 12/06, OSNP 2007/7-8/90] Sąd Najwyższy orzekł, że oddalenie -na podstawie art. 8 kp- roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych) może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Mając na względzie powyższe okoliczności oraz całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd uznał, że aczkolwiek strona pozwana udowodniła naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych poprzez chociażby fakt opuszczenia miejsca pracy bez zgody przełożonego, to jednak w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie ma podstaw do oddalenia roszczenia powódki z powołaniem na art. 8 kp i na podstawie powołanych w treści uzasadnienia przepisów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98 kpc w zw. z art. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie

opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu [Dz. U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1349, ze zm.]. Ustalając wysokość wynagrodzenia radcy prawnego jako równowartość dwukrotnej stawki minimalnej Sąd uwzględnił długość procesu, charakter sprawy, podstawę prawną rozstrzygnięcia, konieczny nakład pracy pełnomocnika oraz ilość odroczeń, przyjmując, że zastosowanie w niniejszej sprawie 6 -krotnej stawki minimalnej byłoby bezpodstawne.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 i art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych [Dz. U. z 2005 r., Nr 167, poz. 1398, ze zm.].



Zgodność odpisu z oryginałem  
stwierdzam

Legnica, dnia 22.08.2011...r.  
sekretarz sądowy

A handwritten signature in black ink, appearing to be "M. M.", is written over the typed name "sekretarz sądowy".