

Sygn. akt IV P 211/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2020 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Dariusz Rams
Ławnicy:	Agata Łukacz, Anna Sokołowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Krystyna Olekszyk - Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2020 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa J. Z.

przeciwko SPZOZ S. Pogotowiu (...) w N. S.

o odszkodowanie oraz sprostowanie świadectwa pracy

I. Zasądza od strony pozwanej SPZOZ S. Pogotowia (...) w N. S. na rzecz powoda J. Z. kwotę 1 zł (jeden złoty) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia;

II. Nakazuje stronie pozwanej, aby sprostowała świadectwo pracy z dnia 17 grudnia 2018 r. wydane powodowi w ten sposób, że w pkt 1 jako data zakończenia stosunku pracy zostanie wpisane „20.12.2018” oraz w pkt 4 a zostanie wpisane „na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 70 § 2 w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy);

III. Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

IV. Znosi wzajemnie między stronami koszty procesu.

Sygn. akt IV P 211/19

UZASADNIENIE

wyroku z 6 lutego 2020 roku

Powód J. Z. w pozwie z 9 stycznia 2019 roku wniósł o zasądzenie kwoty 33 000 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od 17 grudnia 2018 roku tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie ze stanowiska dyrektora SP ZOZ S. Pogotowia (...) w N. S. bez zachowania terminu wypowiedzenia. Nadto wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w części dotyczącej przyczyn ustania stosunku pracy oraz okresu zatrudnienia oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

Na uzasadnienie żądania podano, że 12 grudnia 2018 roku Zarząd Powiatu N. podjął uchwałę numer (...) na podstawie której odwołano powoda ze stanowiska dyrektora S. Pogotowia (...) z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków

służbowych, stwierdzonych podczas kontroli przeprowadzonej przez Zespół ds. Kontroli i (...) Starostwa Powiatowego w N. S. w okresie 29 sierpnia - 26 października 2018 roku w postaci braku realizacji części zaleceń pokontrolnych z 2017 roku, nieprawidłowego gospodarowania środkami finansowymi w okresie objętym kontrolą tj. w roku 2017 do sierpnia 2018 roku, braku należytej kontroli zarządczej wymaganej przepisami art. 68 ust. 1 ustawy o finansach publicznych. Powód zakwestionował zarówno przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazując, że nie jest ona konkretna ani rzeczywista, jak i zachowanie warunków formalnych.

Strona pozwana SP ZOZ S. Pogotowie (...) w N. S. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania (k. 167-169 i k. 187-191). Wskazano, że przyczyną odwołania powoda było ustalenie, na podstawie wyników kontroli, iż w sposób rażąco naruszył podstawowe obowiązki pracownika narażając kierowaną jednostkę na dotkliwe straty finansowe.

Wyrokiem z 8 maja 2019 roku tut. Sąd oddalił powództwo (k. 293 i k. 295-297). Natomiast wyrokiem z 11 października 2019 roku Sąd Okręgowy w N. S. na skutek apelacji powoda uchylił wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego (k. 336 i k. 339-343).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej S. Pogotowie (...) w N. S. (dalej Pogotowie) jest podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą. Celem działania pozwanej jest podejmowanie medycznych czynności ratunkowych polegających na udzielaniu przez jednostki systemu świadczeń zdrowotnych w warunkach pozaszpitalnych w celu ratowania osoby w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego.

Organami Pogotowia są dyrektor oraz rada społeczna (§ 14).

Dyrektor kieruje działalnością i reprezentuje jednostkę na zewnątrz. Samodzielnie podejmuje decyzje dotyczące zarządzania i funkcjonowania jednostki oraz ponosi za nie odpowiedzialność.

Dyrektor określa zadania osób przy pomocy których realizuje zadania jednostki, a więc m.in. zastępcy dyrektora ds. lecznictwa, głównego księgowego, pracowników podległych bezpośrednio, w zakresach czynności uwzględniających zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności (§ 16 ust. 2).

U pozwanej działa Rada Społeczna, która jest organem inicjującym i opiniodawczym Powiatu N. oraz organem doradczym dyrektora (§ 17).

Przewodniczącym Rady Społecznej jest Przewodniczący Zarządu Powiatu N. lub osoba przez niego wyznaczona (§ 18).

Do zadań Rady Społecznej należy m.in.:

- przedstawianie właściwym organom Powiatu N. wniosków i opinii w sprawach m.in. związanych z przekształceniem lub likwidacją, rozszerzeniem lub ograniczeniem działalności, przyznawania nagród dyrektorowi,
- przedstawianie dyrektorowi wniosków i opinii w sprawach planu finansowego, w tym planu inwestycyjnego, rocznego sprawozdania z planu finansowego, w tym planu inwestycyjnego, kredytów bankowych lub dotacji, podziału zysku, regulaminu organizacyjnego;
- dokonywanie okresowych analiz skarg i wniosków wnoszonych przez pacjentów.

Pracą Rady kieruje jej przewodniczący, który jednocześnie zwołuje posiedzenia Rady Społecznej oraz przewodniczy jej obradom.

Obsługę kancelaryjną rady zapewnia Pogotowie.

Dowód: statut k. 196-201, Regulamin Rady (...) k. 204v-206.

Strona pozwana w zakresie prowadzonej działalności pokrywa z posiadanych środków i uzyskiwanych przychodów koszty swojej działalności i reguluje zobowiązania (§ 22).

W terminie do 31 maja każdego roku dyrektor sporządza i przekazuje podmiotowi tworzącemu (Powiatowi N.) raport o sytuacji ekonomiczno- finansowej jednostki. Roczne sprawozdanie finansowe podlega zatwierdzeniu przez Zarząd Powiatu N., nie później niż w terminie 6 miesięcy licząc od dnia bilansowego (§ 24).

Organem sprawującym nadzór nad jednostką jest Rada Powiatu N. Rada Powiatu sprawuje nadzór nad zgodnością działań jednostki z przepisami prawa, statutem i regulaminem organizacyjnym oraz pod względem celowości, gospodarności i rzetelności (§ 30).

Dowód: statut k. 196-201.

Uchwałą zarządu powiatu n. z 20 stycznia 2010 roku numer (...) powód został powołany na stanowisko dyrektora Pogotowia z dniem 1 lutego 2010 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 11 000 złotych brutto (bezsporne).

Powód w zakresie przysługujących mu kompetencji organizował pracę jednostki, w tym m.in. decydował o zakresie obowiązków poszczególnych pracowników.

Liczba pracowników zajmujących się obsługą administracyjną i finansową Pogotowia była na niskim poziomie, gwarantującej przy pełnej obsadzie realizację zadań. Organ założycielski z uwagi na sytuację finansową nie był przychylny zatrudnieniu nowych pracowników.

W okresie nieobecności pracowników, spowodowanych przebywaniem na urloпах macierzyńskich, wakatem na danym stanowisku bądź przedłużającym się zwolnieniem chorobowym, powód rozdzielał obowiązki przypisane do danego stanowiska na pozostałych pracowników. Nałożenie dodatkowych obowiązków skutkowało przyznaniem dodatków do wynagrodzenia. Podobnie dodatki były przyznawane i wypłacane za wykonywanie dodatkowych obowiązków, które nie były przewidziane w zakresie czynności pracownika, ani nie były związane z bieżącą działalnością jednostki.

Główna księgowa, w miejsce pracownika przebywającego na urlopie macierzyńskim, przejęła czynność prowadzenia obsługi techniczno - kancelaryjnej Rady Społecznej, za co otrzymała dodatek do wynagrodzenia zasadniczego. Czynności te nie były objęte zakresem czynności głównej księgowej.

Podobnie dodatki do wynagrodzenia zasadniczego za wykonanie dodatkowych czynności spoza zakresu czynności wypłacono specjalście do spraw księgowych, starszemu inspektorowi do spraw rozliczeń i statystyki medycznej, zastępcy kierownika działu administracyjno- technicznego.

Powód przyznał również jednorazowy dodatek do wynagrodzenia dla 3 pracowników za przeprowadzenie analizy dokumentacji PKZP za okres 2001-2016 oraz rozwiązanie i rozliczenie środków zgromadzonych na funduszu. Czynności te nie były związane z działalnością Pogotowia, decyzje o zleceniu tych czynności powód podjął na wniosek organizacji związkowej w związku z brakiem Komisji Rewizyjnej, która te zadania by wykonała, poza tym miał na względzie to, że członkami Kasy byli pracownicy pogotowia.

Dodatki były przyznane za czynności nie należące do zakresów czynności, dodatkowe czynności były faktycznie wykonywane, pracownicy realizowali je poza godzinami pracy.

Zgodnie z § 6 ust. 2 regulaminu wynagrodzeń, oprócz dodatków do wynagrodzenia takich jak funkcyjny, za wysługę lat oraz za pracę w porze nocnej Pogotowie mogło ustalić i wypłacić pracownikom świadczenia pieniężne w formie jednorazowego, stałego lub czasowego dodatku do wynagrodzenia, jako odrębnego składnika wynagrodzenia, jeżeli obowiązek ich wypłacenia będzie wynikał z obowiązujących przepisów prawa, zawartych umów lub innych

okoliczności. Zasady wypłaty tego dodatku, a w szczególności osoby uprawnione do jego otrzymania, wysokość dodatku oraz częstotliwość jego wypłaty określone będą każdorazowo zarządzeniem dyrektora Pogotowia.

Przyznając dodatki finansowe powód nie wydawał pisemnych zarządzeń, które by te kwestie regulowały. Wypłaty dodatków były ujęte w dokumentacji księgowej Pogotowia.

Dowód: zeznania powoda k. 423-425 i k. 172-173, zeznania R. S. k.422

W okresie od 9 lutego do 17 marca 2017 roku, na podstawie uchwały zarządu powiatu z 14 grudnia 2016 roku jednostka została poddana doraźnej kontroli. Kontrolą objęto materię organizacji pracy, kosztów, gospodarowania: mieniem, samochodami służbowymi, magazynową oraz odzieżą roboczą. Kontrola dotyczyła działalności za 2016 roku do dnia zakończenia kontroli.

W wystąpieniu pokontrolnym wskazano uchybienia, które wymagały poprawy oraz 10 zaleceń. Równocześnie zakreślono powodowi termin do 31 lipca 2017 roku na złożenie informacji o wykonaniu zaleceń.

31 maja 2017 roku powód przedstawił uwagi do wystąpienia pokontrolnego, a 31 lipca 2017 roku przedstawił staroście informację o stanie wykonywania zleceń.

Wskazane zalecenia były sukcesywnie wdrażane, nie zostały jednak wszystkie zrealizowane.

Po lipcu 2017 r. kwestia realizacji zaleceń nie była poruszana w kontaktach z powodem, zarówno Rada Społeczna, jak i Rada Powiatu nie występowały do powoda o przedstawienie informacji co do stanu realizacji zaleceń.

Dowód: wystąpienie pokontrolne (białateczka).

Od początku 2018 roku w Pogotowiu zarówno zatrudnieni ratownicy medyczni, jak też przedstawiciele związków zawodowych, zaczęli wysuwać żądania podwyżek wynagrodzenia. W tym czasie działały dwa związki zawodowe: (...) oraz (...) Związek Zawodowy (...), które przedstawiały często rozbieżne stanowiska odnośnie interesów pracowników, a równocześnie groziły wszczęciem strajków i protestów z którymi wiązano zaprzestanie świadczenia pracy. Powód prowadził rozmowy z obydwoma związkami, a ich żądanie było jasne i stanowcze- wprowadzenie podwyżek nie stopniowo, ale jednorazowo. Postulaty pracowników i reprezentujących ich związków związane były również z obietnicą rządu, że ich sytuacja zostanie uregulowana, a przez to ustabilizowana w drodze odrębnej ustawy. Dodatkową okolicznością była również wizja wprowadzenia w miejsce trzyosobowych dwuosobowych zespołów ratowników medycznych, z czym wiązano większy niż dotychczas wachlarz obowiązków.

Celem powstrzymania ratowników od strajku i tym samym sparaliżowania pracy Pogotowia, powód podjął decyzję o przyznaniu podwyżek od 1 czerwca 2018 roku o 100 % dla ratowników medycznych z pominięciem określonego ustawowo harmonogramu.

Dowód: zeznania M. K. k. 397v, zeznania A. K. k. 398, zeznania T. K. k. 400, zeznania J. G. k. 400v-401, zeznania R. S. k. 422, zeznania powoda k. 423-425 i k. 172-173.

Główna księgowa na bieżąco informowała powoda oraz jego zastępcę o stanie finansów jednostki, wskazując na wysokość zobowiązań oraz skutki decyzji o podwyższeniu wynagrodzeń pracowników.

W piśmie z 18 maja 2018 roku po przedstawieniu analizy finansowej za I kwartał 2018 roku porównawczo z I kwartałem 2017 roku, poinformowała, że podjęcie decyzji dotyczącej wysokości podniesienia minimalnego wynagrodzenia dla osób z zawodem medycznym w kwocie wyższej niż określona w ustawie z 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych, w sytuacji gdy jednostka generuje straty, grozi dyscypliną finansów publicznych.

24 maja 2018 roku odwołując się do ustawy z 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz decyzji powoda o wprowadzeniu wyrównania do wynagrodzenia w pełnej wysokości, wskazała, że ustawa określa terminy i kwoty procentowe wzrostu wynagrodzenia dla pracowników wykonujących zawody medyczne w poszczególnych latach 2017 - 2012. Wskazała, że pominięcie ustawowo określonego harmonogramu podwyżek wynagrodzenia i dokonanie planowanej pełnej podwyżki z dniem 1 maja 2018 roku będzie skutkowało powstaniem dodatkowych kosztów w wysokości około 228 tysięcy złotych, zamiast 58 tysięcy złotych. Podkreśliła, że chcąc utrzymać płynność finansową przy założeniach przychodu na takim poziomie jak wynika z zawartych umów na ratownictwo medyczne, transporty oraz przychodu z działalności pomocniczej należy podjąć działania mające na celu zmniejszenie kosztów.

9 lipca 2018 roku przeprowadziła analizę kosztów wynagrodzeń zespołów (...) 3-osobowych w stosunku do kosztów wynagrodzeń zespołów P 2-osobowych, informując, że wprowadzenie zespołów o zredukowanej liczbie osób do dwóch, pozwala na spowolnienie procesu narastania straty finansowej.

Pismem z 24 lipca 2018 roku główna księgowa strony pozwanej poinformowała powoda, iż na skutek decyzji ZUS z 17 stycznia 2018 roku, określającej należne składki na ubezpieczenie społeczne od pracowników i pracodawcy, zdrowotne i fundusz pracy za okres od stycznia 2013 roku do grudnia 2015 roku w łącznej kwocie 1.260.072,73 (kwota główna)+ odsetki, rezerwy utworzone na lata 2013-2016 zmniejszyły zysk/stratę z poprzednich lat, który na koniec 2016 roku był dodatni, natomiast po zaksięgowaniu korekty na koniec 2017 roku strata wyniosła 862 992,47 złotych. Podano, że zobowiązania wobec ZUS wynoszą 1.590.676,73 złotych, zaś środki pieniężne na koncie bankowym jednostki na dzień 30 czerwca 2018 roku wynosiły 1.945.347,52 złote.

Dowód: pisma k.208, 210-226, zeznania A. K. k. 398, zeznania R. S. k. 422-423

31 stycznia 2018 roku Rada Społeczna S. Pogotowia (...) podjęła uchwałę w której wyraziła pozytywną opinię w sprawie planu finansowego na 2018 rok.

W związku z decyzją powoda o podwyższeniu wynagrodzenia pracownikom jednorazowo, zamiast zgodnie z harmonogramem, plan finansowy jednostki został zmieniony i przedłożony do zaopiniowania Radzie Społecznej. 27 września 2018 roku odbyło się posiedzenie rady, niemniej początkowo plan nie został zaopiniowany, bowiem członkowie Rady wstrzymali się od głosów. Wedle zmienionego planu finansowego działalność jednostki miała generować stratę rzędu 1.203.000 złotych. Uchwałą numer (...) z tożsamesego dnia (...) wyraziła pozytywną opinię w sprawie zmian wprowadzonych w planie finansowym na rok 2018.

Dowód: uchwała k. 227-228, 231-236, plan finansowy k. 229-230

Powód informowany przez główną księgową o skutkach decyzji o jednorazowej podwyżce, podjął działania w zamiarze zredukowania straty, a mianowicie wprowadzenia dwuosobowych zespołów. Jednak na wniosek członków ówczesnego zarządu powiatu, motywowany zbliżającymi się wyborami, decyzja o ich wprowadzeniu miała zostać odsunięta w czasie na okres po wyborach samorządowych.

Dowód: zeznania A. K. k. 398, zeznania M. P. k. 399, zeznania powoda k. 423-425 i k. 172-173

Powód co miesiąc przekazywał organowi założycielskiemu sprawozdanie finansowe wraz z informacją o przychodach, kosztach i wyniku finansowym oraz działalności inwestycyjnej. Informował o narastającej od 2018 roku stracie finansowej.

19 czerwca 2018 roku złożono informację o przebiegu wykonania planu finansowego za I półrocze 2018 roku, wskazując, że na wzrost kosztów z tytułu wynagrodzenia miało wpływ wejście w życie ustawy z 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustania najniższego wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych, wypłata dodatku jednorazowego dla pracowników, wzrost wynagrodzenia od 1 stycznia 2018 dla ratowników medycznych i pielęgniarek pracujących na (...) o kwotę 800 złotych brutto w

przeliczeniu na etat i równoważnik etatu oraz wzrost stawek ryczałtowych dla lekarzy (...). Podano, że istotny wpływ na koszty jednostki ma utrzymywanie 3-osobowych zespołów ratownictwa medycznego podczas gdy w województwie m. 90 % (...) ma obsadę 2-osobową.

W związku z ustaloną stratą w wysokości 683 tysięcy złotych wskazano, że podjęto działania mające na celu zmniejszenie kosztów zakładu, a polegające m.in. na wprowadzeniu od 1 września 2018 roku 3 zespołów 2-osobowych oraz zaplanowano od 1 sierpnia 2018 roku wprowadzenie jednego, nowego zespołu 2-osobowego na terenie S. S.

Dowód: informacje finansowe k. 180-183, dokumentacja księgowa k. 243-286, - zeznania E. C.k. 398v, zeznania powoda k. 423-425 i k. 172-173.

Powód od 2012 roku cyklicznie otrzymywał nagrody roczne. Na wnioski Rady Społecznej SP ZOZ w N. S. zarząd powiatu N. uchwałami z 25 kwietnia 2012 roku, 10 kwietnia 2013, 25 kwietnia 2014 roku, 14 października 2015 roku, 27 lipca 2016 roku, 7 czerwca 2017 roku i z 16 maja 2018 roku, przyznał powodowi nagrody roczne za odpowiednio 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 i 2017 rok w wysokości przeciętnie 11.000 złotych.

W okresie kierowania przez powoda pracą Pogotowia nie wpłynęły żadne zasadne skargi na pracę jednostki, w szczególności w zakresie jakości i terminowości udzielania świadczeń zdrowotnych (bezsporne).

25 lipca 2018 roku zarząd powiatu przyjął informację o przebiegu wykonania planu finansowego za pierwsze półrocze 2018 roku, a następnie postanowił o przedłożeniu tych informacji Radzie Powiatu N. oraz Regionalnej Izbie Obrachunkowej w K. w terminie do 31 sierpnia 2018 roku. W sprawozdaniu wykazano stratę netto w wysokości 682.986,19 złotych, podając równocześnie, iż jest ona efektem wzrostu kosztów z tytułu wynagrodzenia- wejścia w życie ustawy z 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych, wypłata dodatku jednorazowego dla pracowników, wzrost wynagrodzenia od 1 stycznia 2018 roku dla ratowników medycznych i pielęgniarek pracujących na (...) o kwotę 800 złotych brutto w przeliczeniu na etat i równoważnik etatu, oraz wzrost stawek ryczałtowych dla lekarzy (...). Podano, że istotny wpływ na koszty jednostki ma utrzymywanie składów 3- osobowych na zespołach ratownictwa medycznego podczas gdy w województwie m.90 % (...) ma obsadę 2-osobową. Wówczas poinformowano i czynnościach jakie zostały podjęte celem zmniejszenia straty.

Dowód: uchwała z 25 lipca 2018 roku k. 383- 389.

Uchwałą z 22 sierpnia 2018 roku Zarząd Powiatu N. postanowił o przeprowadzeniu kontroli jednostki.

W okresie od 29 sierpnia do 26 października 2018 roku, oraz uzupełniająco w dniach od 3-7 grudnia 2018 roku, zespół do spraw kontroli i analiz w Starostwie Powiatowym w N. S. przeprowadził kontrolę Pogotowia. Kontrola obejmowała organizację pracy, realizację planu finansowego na 2017 rok oraz na 2018 rok do dnia kontroli oraz realizację wystąpienia pokontrolnego z 2017 roku (bezsporne).

W trakcie kontroli ustalono m.in., że jednostka przyznawała wynagrodzenie zasadnicze z przekroczeniem limitu wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku zastępcy dyrektora do spraw technicznych, zastępcy dyrektora do spraw leczniczych oraz starszego inspektora do spraw płac. Ustalono, że nadpłacono łącznie 41 994 złotych. Również w trakcie kontroli sporządzono nowe angaże, ustalono wynagrodzenie dla wyżej wymienionych osób zgodnie z regulaminem wynagradzania pracowników, nadto z pracownikami zawarto porozumienia w sprawie zwrotu nadpłaconego wynagrodzenia w ratach.

Ustalono również, że pracownikowi na stanowisku dyspozytora transportowego od 1 lipca 2017 roku wypłacono wyrównanie, gdy tymczasem pracownik został zatrudniony od 1 sierpnia 2017 roku. Pracownik miał zostać zobowiązany do dokonania zwrotu nadpłaconego wynagrodzenia w kwocie 100 złotych.

Dowód: projekt k. 73-74, zeznania powoda k. 423-425 i k. 172-173.

W piśmie z 3 września 2018 roku powód przedstawił staroście n. zmiany organizacyjne jakie planował wdrożyć w kierowanej jednostce. Było to m.in. wprowadzenie zmian na stanowisku ds. transportów sanitarnych i informacji medycznej, polegających na ograniczeniu czasu pracy z 24 godzin na dobę do 12 godzin, co w zamyśle miało przełożyć się na liczbę zatrudnianych osób, a ostatecznie doprowadzić do zlikwidowania stanowiska z jednoczesnym utworzeniem nowego w ograniczonych godzinach pracy lub przejęcie zakresu czynności przez osobę pracującą na stanowisku ds. sprzedaży i koordynacji usług medycznych; likwidacja pewnych stanowisk pracy wraz z przejęciem obowiązków przez innych pracowników; rozwiązanie umowy zlecenia z zakresu administracyjno- technicznego z przejęciem obowiązków przez innych pracowników; rozwiązanie umów o sprzątanie na podstacjach oraz likwidacja jednego stanowiska ds. obsługi; rozwiązanie umowy dotyczącej współpracy z firmą Q. C.t.j. rezygnacja z systemu zarządzania jakością; ujednolicenie stawek dla ratowników medycznych mających zawarte umowy cywilno- prawne; likwidacja dodatku dla kierownika zespołu ratownictwa medycznego oraz kierującego przyjazdem uprzywilejowanym; wzrost cen za usługi działalności pomocniczej.

Powód zobowiązał się do bieżącego monitorowania oraz korygowania kosztów jednostki.

Dowód: pismo k. 177-178.

7 września 2018 roku podczas sesji rady powiatu n. poddano analizie informację o przebiegu wykonania planu finansowego za I półrocze 2018 roku. Przewodniczący sesji wskazał wówczas, że wcześniej otrzymana szczegółowa, pisemna informacja została przesłana do informacji radnych powiatu oraz przedstawiona do oceny komisji zdrowia i (...). Wiceprzewodniczący komisji poinformował, że komisja pozytywnie opiniuje przekazane informacje. Radni nie podali żadnych uwag.

Dowód: protokół z sesji k. 373- 381.

12 września 2018 roku podczas posiedzenia Zarządu Powiatu N. rozważano sytuację finansową strony pozwanej- zwracając uwagę na trudną sytuację związaną z podwyższeniem wynagrodzenia ratownikom medycznym o 100 %, zamiast stopniowo, zgodnie z progiem przewidzianym w ustawie, wskazano, iż dyrektor jednostki został zobowiązany do przedstawienia planu naprawczego.

Dowód: wyciąg z protokołu posiedzenia Zarządu k. 192.

Pismem z 20 września 2018 roku powód został poinformowany, że dzień wcześniej zarząd powiatu zapoznał się z częściowymi ustaleniami kontroli przeprowadzanej w Pogotowiu przez Zespół ds. Kontroli i (...) Starostwa Powiatowego w N. S. Wskazano, że w wyniku kontroli stwierdzono poważne nieprawidłowości w działaniu jednostki, w szczególności wydatkowanie środków publicznych bez należytej kontroli, brak stosowania kontroli zarządczej, zaciąganie kolejnych zobowiązań finansowych pomimo, że działalność podmiotu leczniczego wykazywała rosnącą stratę.

Zarząd zobowiązał powoda, jako kierownika jednostki do opracowania programu, którego celem będzie zlikwidowanie ujemnego wyniku finansowego, wyznaczając do tego termin 31 października 2018 roku.

Zarząd zaznaczył pilną potrzebę sanacji wszelkich nieprawidłowości, w szczególności w zakresie przyznawania dodatków, kontroli zarządczej, podstaw zatrudnienia personelu, właściwego obiegu dokumentów księgowych. Dodatkowo „nakazano natychmiastowe zaprzestanie wypłacania pracownikom bezpodstawnych dodatków do wynagrodzeń zasadniczych” oraz zawnioskowano o wyciągnięcie konsekwencji dyscyplinarnych wobec Głównego Księgowego jednostki za niewypełnianie obowiązków głównego księgowego, określonych w art. 54 ustawy o finansach publicznych.

Dowód: pismo zarządu powiatu z 20 września 2018 roku k. 62-63.

31 października 2018 roku powód złożył staroście kolejne pismo w którym poinformował, że od 1 listopada 2018 roku wprowadzone zostaną cztery 2-osobowe zespoły ratownictwa medycznego, co przyczyni się do zmniejszenia kosztów wynagrodzeń za listopad do kwoty około 29 000 złotych. Planowano wprowadzenie 2- osobowych podstawowych zespołów od 1 grudnia 2018 roku, co spowoduje kolejne zmniejszenie kosztów wynagrodzenia o kwotę około 26 000 złotych. W skali roku 2019 prognozowano, w związku ze zmianą obsady zespołów, zmniejszenia kosztów wynagrodzenia o około 660 tysięcy złotych. Planowane zmniejszenie kosztów w roku 2019 roku miało wynieść 893 tysiące złotych.

W ww. piśmie powód wskazał również, że zredukowano o jeden etat stanowisko ds. transportu sanitarnego i informacji, a nadto, że zbilansowanie budżetu nastąpi po „wprowadzeniu 2-osobowych załóg”. Podkreślono, że jednostka w procesie zmian oczekuje na wprowadzenie nowelizacji ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym oraz zwiększenie kontraktu zapowiadanego przez rząd.

Dowód: pismo z 31 października 2018 roku k. 179.

Zgodnie z projektem wystąpienia pokontrolnego, w wyniku kontroli ustalono, że wynagrodzenia ratowników zostały zwiększone o 100 % kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym ratowników, a kwotą najniższego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z ustawy z 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne, zatrudnionych w podmiotach leczniczych, na dzień 31 grudnia 2019 roku, w okresie 1 czerwca 2018 roku do 31 grudnia 2019 roku, zamiast o 20 % tej różnicy w okresie 1 lipca 2018 roku- 30 czerwca 2019 roku, a następnie o 20 % takiej różnicy w okresie 1 lipca 2019 roku- 30 czerwca 2020 roku z uwzględnieniem stawek najniższych wynagrodzeń zasadniczych, tj. z wyższym wykształceniem: 2 847 złotych oraz ze średnim wykształceniem 2 496 złotych, obowiązujących na dzień 31 grudnia 2019 roku. Dodatkowo podwyżkę przyznano o 1 miesiąc wcześniej od 1 czerwca 2018 roku, zamiast od 1 lipca 2018 roku. W kilku przypadkach przyznano zasadnicze wynagrodzenie w kwocie wyższej niż wymagana na koniec 2019 roku kwota 2 847 złotych w przypadku wyższego wykształcenia oraz kwota 2 496 złotych w przypadku średniego wykształcenia. Skutki finansowe powyższych decyzji wyniosły w okresie 1 czerwca 2018 roku do 30 czerwca 2018 roku – około 54 000 złotych, oraz w okresie 1 lipca 2018 roku – 31 sierpnia 2018 roku około 86 000 złotych.

Kolejne uchybienie dotyczyło nieprawidłowości w sporządzeniu dwóch aneksów do umów kontraktowych, zawartych po konkursie na okres 1 stycznia 2018 roku do 30 czerwca 2018 roku, niezgodnie z terminem określonym w szczegółowych warunkach konkursu ofert w rozdziale III, że umowa zostanie zawarta na czas określony tj. 1 grudnia 2017 roku do 30 czerwca 2018 roku oraz niezgodnie z przepisem art. 37 ust. 8 pkt 1 ustawy o działalności leczniczej, który stanowi, że umowa ulega rozwiązaniu z upływem czasu na który była zawarta. Wedle kontrolujących łączny skutek finansowy zawarcia dwóch aneksów to kwota 6 249,60 złotych.

W okresie kontrolowanym bezpodstawnie przyznano i wypłacono dodatki do wynagrodzenia w okresie od 2017 do 31 sierpnia 2018 roku - 4 pracownikom. Pracownikom przyznawano dodatki do wynagrodzenia zasadniczego, co nie zostało uregulowane w regulaminie wynagrodzeń pracowników SP ZOZ w N. S.. W okresie kontrolowanym 2017-31 sierpnia 2018 roku brak zarządzeń dyrektora w zakresie określenia przedmiotowych dodatków. Łączny skutek finansowy wypłaty dodatków do wynagrodzenia zasadniczego to około 119 525,35 złotych.

Przyznano wynagrodzenie zasadnicze z przekroczeniem limitu wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku Zastępcy dyrektora ds. technicznych, zastępcy dyrektora ds. leczniczych oraz starszego inspektora do spraw plac. Łączny skutek finansowy wyniósł 41.553,46 złotych.

W regulaminie wynagrodzeń brak jest uregulowania wynagrodzenia dla stanowiska zastępcy kierownika działu administracyjno- technicznego, które wynika z regulaminu organizacyjnego pogotowia.

Bezpodstawnie wypłacono po 6 000 złotych dodatku jednorazowego do wynagrodzenia dla 3 osób ze środków publicznych za przeprowadzenie analizy dokumentacji (...) za okres 2001-2016. Brak zarządzenia dyrektora pogotowia w sprawie dodatków. Skutek finansowy to 18 000 złotych.

Przyznano drugi dodatek w związku z prowadzeniem kasy w kwocie 800 złotych na okres od 1 października 2017 r. do 31 grudnia 2018 r., podczas gdy taki dodatek w kwocie 800 złotych został przyznany od 1 stycznia 2017 r. bezterminowo. Drugi dodatek nie był jednak nigdy wypłacony, a w trakcie kontroli został wypowiedziany.

Ustalono pracownikowi stanowisko połoźna, podczas gdy nie zostało ono uregulowane w regulaminie organizacyjnym, a także w regulaminie wynagradzania.

Wypłacono wyrównania pracownikowi na stanowisku dyspozytor transportowy od 1 lipca 2017 r., podczas gdy pracownik został zatrudniony od 1 sierpnia 2017 r. Skutek finansowy wyniósł 100 złotych.

W okresie 2017- 2018 przyznano premie, nagrody oraz dodatki do wynagrodzenia, w łącznej kwocie 303 026 złotych. Najwyższe premie wypłacono i nagrody na osobę w roku wypłacono pracownikom administracji (w 2017 roku- około 1 015,83 złotych, w 2018 roku - 2 258,46 złotych). Pracownikom pogotowia przyznawano premie, jednak w regulaminie wynagradzania brak było kryteriów ich przyznawania. Przyznanie premii było uzależnione od sytuacji ekonomicznej pracodawcy, która w ostatnim czasie pogorszyła się, w związku z czym działanie pogotowia było niegospodarne i nieoszczędne.

Wskazano na niepełne wykonanie zaleceń pokontrolnych przedstawionych w piśmie znak KA. (...)1.2017 w zakresie:

- zorganizowania pracy w Pogotowiu, opracowania nowego regulaminu organizacyjnego, regulaminu pracy oraz w zakresie przestrzegania postanowień regulaminu organizacyjnego i pracy- projekty regulaminów zostały przekazane do konsultacji związkowi zawodowemu w trakcie kontroli, a regulamin organizacyjny został wprowadzony zarządzeniem dyrektora numer (...) z 27 września 2018 r.; mimo wprowadzenia zmian w trakcie kontroli stwierdzono dalsze nieprawidłowości w organizacji np. pracownicy realizowali zadania nieprzypisane do ich działu/sekcji,

- przestrzegania przepisów ustawy o finansach publicznych, sprawowania kontroli zarządczej- mimo zawartej umowy zlecenia numer (...) z pracownikiem pogotowia na okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r., której przedmiotem było wykonywanie przeglądów, konserwacji oraz kalibracji urządzeń warsztatowo – diagnostycznych - realizację tych czynności zlecano podmiotom zewnętrznym.

Ustalono, że w pełni zrealizowano 3 zalecenia pokontrolne, 2 zalecenia zostały zrealizowane częściowo, natomiast nie zrealizowano 5 zaleceń pokontrolnych.

Dowód: projekt wystąpienia pokontrolnego k. 64-89.

16 listopada 2018 r. strona pozwana otrzymała projekt wystąpienia pokontrolnego. Powód zapoznał się z treścią tego dokumentu.

Powód powołał zespół składający się z głównej księgowej R. S. (2), pracownika do spraw organizacji pracy E. J., B. D. oraz r. pr. A. R. celem przeanalizowania sytuacji jednostki i odniesienia się do przekazanego protokołu.

Pismem z 23 listopada 2018 r. Pogotowie złożyło zastrzeżenia do projektu wystąpienia pokontrolnego. Powód, w razie potrzeby uczestniczył w opracowywaniu zastrzeżeń, a ostatecznie zapoznał się z opracowanym dokumentem.

Pismem z 17 grudnia 2018 r. pozwana otrzymała odpowiedź na wniesione zastrzeżenia do projektu protokołu kontroli w której wskazano, że zastrzeżenia zostały odrzucone.

Dowód: zastrzeżenia k. 131-145, pismo k. 123-128, zeznania J. G. k. 400v, zeznania R. S. k. 422v, zeznania powoda k. 423-425 i k. 172-173.

6 grudnia 2018 roku starostą powiatu został M. K.(bezsporne).

12 grudnia 2018 roku odbyła się sesja zarządu powiatu podczas której starosta omówił treść protokołów pokontrolnych z 2017 roku oraz projektu protokołu pokontrolnego z 2018 roku. W tym dniu zarząd Powiatu N. podjął uchwałę numer (...) w przedmiocie odwołania powoda z zajmowanej funkcji ze skutkiem natychmiastowym. W uzasadnieniu uchwały podano, że przyczyną odwołania jest ciężkie naruszenie obowiązków służbowych, stwierdzone podczas kontroli przeprowadzonej w okresie od 29 sierpnia do 26 października 2018 r. przez Zespół ds. Kontroli i (...) Starostwa Powiatowego w N. S. tj. brak realizacji części zaleceń pokontrolnych z 2017 r., nieprawidłowe gospodarowania środkami finansowymi w okresie objętym kontrolą tj. rok 2017 oraz 2018- do sierpnia 2018 r., brak należytej kontroli zarządczej wymaganej przepisami art. 68 ust. 1 ustawy o finansach publicznych.

Dowód: pismo k. 29, zeznania M. D. k. 399.

W piśmie informującym powoda o odwołaniu ze stanowiska wskazano, że podstawą decyzji jest wcześniej wspomniana uchwała.

Powód otrzymał oświadczenie strony pozwanej w dniu 20 grudnia 2018 r.

Dowód: zeznania powoda k. 423-425 i k. 172-173.

Przed podjęciem decyzji o odwołaniu powoda ze stanowiska nikt z ramienia (...) i Zarządu (...) nie rozmawiał z powodem na temat sytuacji jednostki. Nie rozmawiano również z poprzednim starostą M. P..

Decyzja zarządu była zaskoczeniem zarówno dla współpracowników powoda oraz dla członków poprzedniego składu zarządu powiatu, bowiem mimo pewnych nieprawidłowości organizacyjnych w funkcjonowaniu, które zostały wyartykułowane w protokołach kontroli z 2017 i 2018 r., nie były zgłaszane pod jego adresem poważniejsze zastrzeżenia. Nadto wskazywano, że aż do 2018 r. sytuacja finansowa pogotowia była dobra, zaś o stratach narastających od stycznia 2018 r. zarząd był na bieżąco informowany, stąd decyzja o przeprowadzeniu kontroli jednostki.

Dowód: zeznania M. P. k. 399, zeznania F. K.k. 399-400, zeznania T. K. k. 400, zeznania P. R. k. 421v, zeznania powoda k. 423-425 i k. 172-173.

W okresie od 27 listopada 2018 roku do 7 grudnia 2018 roku powód przebywał w szpitalu, a do 24 grudnia 2019 roku legitymował się zaświadczeniem o niezdolności do pracy.

Dowód: karta informacyjna k. 165.

Informacja o odwołaniu powoda ze stanowiska, a także motywy tej decyzji, zostały opublikowane na portalach internetowych miastons.pl, s.info, gazetarakowska.pk oraz rdn.pl. Powód udzielał dziennikarzom wywiadów, w których ustosunkowywał się do przyczyn jego odwołania.

Dowód: artykuły k. 41-44 i k. 58-61.

Uchwałą Zarządu Powiatu N.z 29 stycznia 2019 roku postanowiono zawiadomić Rzecznika Dyscypliny Finansów Publicznych przy Regionalnej Izbie Obrachunkowej w K. o ujawnionych okolicznościach wskazujących na naruszenie dyscypliny finansów publicznych przez powoda.

Rzecznik dyscypliny finansów publicznych złożył do (...) Komisji Orzekającej wnioski o ukaranie powoda karą upomnienia z tytułu odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych.

Dowód: uchwała zarządu k. 194, wnioski k. 357-369.

Zarząd Powiatu N. zawiadomił Prokuraturę Rejonową w N. S. o możliwości popełnienia przestępstwa przekroczenia uprawnień oraz nieprawidłowej gospodarki finansowej SP ZOZ S. Pogotowiu (...) w N. S.

Dowód: pismo k. 121-122.

W dacie odwołania powoda ze stanowiska, Pogotowie posiadało płynność finansową.

Dowód: zeznania R. S. k. 422v, zeznania B. H. k. 424-425, zeznania powoda k. 423-425 i k. 172-173.

Uchwałą z 15 maja 2019 roku zarząd powiatu zatwierdził roczne sprawozdanie finansowe sporządzone za rok obrotowy 2018 przez Pogotowie.

Dowód: uchwała zarządu k. 382.

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów oraz osobowych źródeł dowodowych.

Okoliczności określone powyżej jako niesporne wynikały z twierdzeń stron, które zostały wprost przyznane (art. 229 k.p.c.), bądź które sąd – z uwagi na brak zaprzeczenia przez stronę pozwaną – uznał za przyznane mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy (art. 230 k.p.c.).

Dokumenty złożone do akt sprawy nie były kwestionowane przez strony pod względem ich autentyczności i treści. Strony natomiast odmiennie oceniały i interpretowały zawarte w tych dokumentach okoliczności. Sąd nie znalazł podstaw do negowania wartości dowodowej przedłożonych dokumentów.

Odnośnie osobowych źródeł dowodowych: zeznań powoda, świadków- E. C., M. D. (2), J. G., F. K., A. K. (2), T. K. (2), M. K., M. P., P. R., R. S. (2) i B. H. w ocenie sądu nie budziły one wątpliwości pod kątem przymiotu wiarygodności. Przesłuchiwane osoby zeznawały się w sposób szczerzy, otwarty, co istotne wypowiadały się tylko o tych okolicznościach, o których posiadały bezpośrednią wiedzę. W dużej części zeznania korespondują z zebraną w sprawie dokumentacją. Zeznania wymienionych osób różniły się co do oceny zasadności odwołania powoda, o czym będzie mowa przy ocenie prawnej roszczenia.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady.

W przedmiotowej sprawie spór między stronami dotyczył zasadności oceny zachowania powoda jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 69 k.p. i zgodności z prawem odwołania powoda ze stanowiska w trybie dyscyplinarnym.

Oceniając zasadność odwołania powoda w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. należy ocenić z jednej strony czy organ odwołujący dopełnił wymogów formalnych związanych z tym trybem, z drugiej natomiast ustalić czy przyczyny leżące u podstaw decyzji pracodawcy (organu uprawnionego do powoływania oraz odwoływania) są uzasadnione.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma przy tym obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały, powinna to być rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (wyrok SN z 21 marca 2001 r., I PKN 311/00). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok SN z 14 grudnia 1999 r., I PKN 444/99). Należy podkreślić, że ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez sąd

jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Ocena wskazanej przyczyny pod względem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy tj. pracownika. To ten ostatni ma wiedzieć i rozumieć z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę.

Sąd dokonując oceny rozwiązania umowy i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy. Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż te wskazane w oświadczeniu. Oznacza to, że przyczyny podane w oświadczeniu o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę (odwołaniu) określają granice jego sądowej kontroli, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne okoliczności, nawet jeśli również mogłyby one uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p.

Odnosząc się do zarzutu, iż przyczyna odwołania w trybie dyscyplinarnym nie została sprecyzowana i skonkretyzowana, wskazać trzeba, że w piśmie informującym powoda o fakcie jego odwołania wskazano, że zarząd powiatu n. podjął w tym przedmiocie stosowną uchwałę nr 19/2018, a motywy które legły u jej podstaw to ciężkie naruszenie obowiązków służbowych, stwierdzone podczas kontroli przeprowadzonej w okresie od 29 sierpnia do 26 października 2018 r. przez Zespół ds. Kontroli i (...) Starostwa Powiatowego w N. S. Wskazano na brak realizacji części zaleceń pokontrolnych z 2017 roku, nieprawidłowe gospodarowanie środkami finansowymi w okresie objętym kontrolą tj. rok 2017 oraz 2018 - do sierpnia 2018 r., brak należytej kontroli zarządczej wymaganej przepisami art. 68 ust. 1 ustawy o finansach publicznych.

Uchwała o odwołaniu, ani jej uzasadnienie nie wskazują na czym konkretnie uchybienia powoda miały polegać. Równocześnie jednak odwołano się do wyników prac ww. Zespołu, stąd też uszczegółowienia zarzutów należy poszukiwać w projekcie wystąpienia pokontrolnego. Powód przyznał, że znana była mu treść ww. dokumentu.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż w dacie powzięcia uchwały o odwołaniu powoda (12 grudnia 2018 r.) nadal prowadzona była procedura zgłaszania zastrzeżeń do projektu protokołu oraz ustosunkowania się do nich przez stronę kontrolującą. Ostateczne odrzucenie zastrzeżeń do projektu protokołu nastąpiło 17 grudnia 2018 r., a więc po odwołaniu powoda i dopiero po tej dacie organ kontrolujący w sposób definitywny ustalił, jakich uchybień dopuścił się kierownik jednostki kontrolowanej oraz jakich zaleceń nie wykonał, a które były wymagane po kontroli z 2017 r. Nie do końca jest to działanie transparentne, skoro przed rozpatrzeniem stanowiska kontrolowanego podmiotu przyjmuje się, że to stanowisko i tak nic nie wniesie do sprawy, jeśli chodzi o decyzje co do odwołania kierownika tej jednostki.

W każdym razie oświadczenie o odwołaniu powoda nie wskazuje, które ze stwierdzonych uchybień i wskazanych w projekcie wystąpienia pokontrolnego zakwalifikowano jako „ciężkie naruszenie obowiązków służbowych”, pomijając kwestię, które z nich dotyczą podstawowych obowiązków. Z treści pisma można wnioskować, że w ocenie organu odwołującego była to po prostu suma wszystkich uchybień. Również uzasadnienie uchwały zarządu nie wyjaśnia i nie uszczegóławia przyczyn odwołania powoda. W ocenie sądu zapis powyżej przytoczony nie spełnia kryteriów jasności, konkretności i zrozumienia. Jak wskazano organ odwołujący powołuje się na ustalenia zespołu kontrolnego, przy czym wspomniane ustalenia znajdowały się na etapie weryfikowania. Nadto, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, co najmniej od 31 lipca 2017 roku powód sukcesywnie przekazywał organowi założycielskiemu informacje i dane dotyczące wdrażania zmian w jednostce, a czynności te zostały zintensyfikowane po stwierdzeniu narastającej straty finansowej. We wrześniu 2018 r. organ założycielki po wstępnym zapoznaniu się z projektem protokołu kontroli, wskazał powodowi na konieczność podjęcia pewnych działań, które ograniczą stratę, niemniej równocześnie prócz nałożenia obowiązków zmierzających do zredukowania straty, nie notyfikowano powodowi zamiaru jego odwołania nie tylko w ogóle, ale również w trybie dyscyplinarnym. Z zeznań świadka M. P. wynika, że sytuacja finansowa Pogotowia była zła, jednak nie było podstaw do wyciągania konsekwencji wobec powoda i obarczania go odpowiedzialnością za generowaną stratę. Odpowiednio w lipcu 2018 roku zarząd przyjął informację w przedmiocie działalności jednostki w której wskazano na powstałą stratę, a we wrześniu 2018 roku Rada Społeczna pozytywnie zaopiniowała zmianę planu finansowego w której wyraźnie wskazano na znaczącą stratę.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika przy tym, że przed doręczeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy organ odwołujący nie przedstawił mu przyczyn swojej decyzji, a jak wskazano uprzednio notyfikowano jedynie niezbędność podjęcia pewnych, niewątpliwie istotnych działań organizacyjnych. Sama zmiana osób na stanowisku członków zarządu powiatu nie może uzasadniać stanowiska podawanego przez niektórych świadków, iż niezbędne stało się „natychmiastowe zakończenia działania powoda”. Powyższe rozważania są o tyle istotne, gdy wspomni się, że odwołanie powoda nastąpiło w trybie art. 52 k.p., a więc z zastosowaniem nadzwyczajnego sposobu ustania zatrudnienia.

W tym zakresie należy również zwrócić uwagę na podnoszony przez powoda zarzut naruszenia terminu miesięcznego z art. 52 § 2 kp. Decyzja o odwołaniu zapadła 12 grudnia 2018 r., istotny jest więc stan istniejący przed dniem 12 listopada 2018 r.

Zdaniem sądu w dużej części ten zarzut jest zasadny, przy czym szczegółowe odniesienie się do tej kwestii jest o tyle utrudnione, że odwołanie nie zawiera uszczegółowienia zarzutów kierowanych pod adresem powoda.

Odwołując się do projektu wystąpienia pokontrolnego należy zauważyć, że wskazane w nim okoliczności w dużej mierze były znane członkom zarządu powiatu znacznie wcześniej niż miesiąc przed podjęciem uchwały o odwołaniu powoda. Można tu odwołać się do zeznań M. K. (1) oraz M. P., a także zeznania M. K. który wskazał, iż w jego ocenie powód powinien być odwołany znacznie wcześniej. Należy zwrócić uwagę, iż kwestie związane z funkcjonowaniem Pogotowia były cyklicznie omawiane, przedstawiano Radzie Powiatu dokumenty związane z sytuacją finansową. W szczególności kwestia narastającej straty, jak również decyzji powoda o przyznaniu ratownikom podwyżek wynagrodzeń była wiadoma członkom Rady znacznie wcześniej niż przed początkiem listopada 2018 r. To samo dotyczy kwestii wypłaty dodatków do wynagrodzeń, premii i innych świadczeń pieniężnych - wszystko to wynika z dokumentacji finansowej, która na bieżąco przesyłana była do organu założycielskiego. Powód niczego nie ukrywał, wszystkie decyzje i działania były jawne, w każdej chwili można je było sprawdzić. Kwestia wykonania bądź nie zaleceń pokontrolnych ciągnęła się od lipca 2017 r., wtedy to powód przedstawił stan realizacji tych zaleceń, nikt nigdy do nich nie wracał.

Należy w tym miejscu przypomnieć, iż zarówno Rada Społeczna jako organ Pogotowia, ale przede wszystkim Rada Powiatu zobowiązana była do sprawowania nadzoru nad zgodnością działań jednostki z przepisami prawa, statutem i regulaminem organizacyjnym oraz pod względem celowości, gospodarności i rzetelności (§ 30 Statutu) (k.200). Nadzór oznacza sprawowanie pełnej kontroli i władcze oddziaływanie na nadzorowany podmiot. Już z tej okoliczności wynika, że członkowie Rady musieli mieć wiedzę o stanie jednostki, chyba że oni sami nie realizowali nałożonego na siebie obowiązku. Mogli również władczo oddziaływać na jednostkę i jej kierownika.

Z ustaleń wynika, że działania powoda znajdowały na bieżąco akceptację organu nadzorczego, wszelkie wątpliwości były wyjaśniane, wprowadzano zmiany, dyskutowano, itd. A skoro tak, to nie do końca przekonującym i zasadnym jest nagła zmiana oceny działań powoda. Powód działał w przekonaniu, iż podąża we właściwym kierunku, nikt nie wzywał go do podejmowania radykalnych kroków, nic nowego w relacjach z Radą i Zarządem Powiatu się nie wydarzyło. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym, który wymaga współdziałania przy jego realizacji (art. 354 kc), takie współdziałanie miało miejsce między powodem i Radą. Powód prowadził dialog z Radą, przedstawił plan działań, na co dostał czas do 31 października 2018 r. (k.62-63). Między 31 października, a 12 grudnia 2018 r. nie wydarzyło się nic takiego, co powinno skutkować tak radykalną zmianą oceny działań powoda. Sama zmiana piastunów organu związana z wyborami samorządowymi niczego nie zmienia w tym zakresie, działania poprzednich członków Rady Powiatu i zarządu są skuteczne względem nowych członków tych kolegialnych organów. Cały czas bowiem mamy do czynienia z Radą jako ciałem kolegialnym, to Rada podejmuje działania, a nie jej poszczególni członkowie. Sąd zwraca uwagę na te okoliczności, gdyż ma to znaczenie również przy liczeniu terminu z art. 52 § 2 kp. W szczególności zmiana na stanowisku starosty nie otwiera na nowo biegu terminu miesięcznego.

Odwołanie powoda nawiązuje do przeprowadzonej kontroli, co ma uzasadniać wniosek, że termin należy liczyć od zakończenia kontroli. Takie postawienie sprawy jest jednak daleko idącym uproszczeniem problemu. W tym zakresie

istotne jest bowiem to, czy kontrola stwierdziła coś, co wcześniej nie było znane osobom decyzyjnym. Tylko w takim przypadku można zasadnie twierdzić, że bieg terminu miesięcznego należało by liczyć od uzyskania wyników kontroli. Jeśli zaś kontrola wskazuje na okoliczności, które już wcześniej były znane Radzie, to z oczywistych względów nie otwiera ona biegu terminu. Jak wskazano już powyżej duża część okoliczności wskazanych w projekcie wystąpienia pokontrolnego była znana Radzie znacznie wcześniej.

Należy w tym zakresie ponownie zasygnalizować wewnętrzną sprzeczność w postępowaniu Rady. Skoro został przesłany projekt wystąpienia pokontrolnego Pogotowiu, które do niego się ustosunkowało, to rodzi się pytanie, dlaczego nie czekano do zapoznania się ze stanowiskiem podmiotu kontrolowanego. Już 12 grudnia podjęta została uchwała o odwołaniu powoda, a odrzucenie zastrzeżeń Pogotowia ma miejsce 17 grudnia. Albo więc prowadzono realny dialog z Pogotowiem i chciano zapoznać się ze stanowiskiem w zakresie spornych kwestii, albo wszystkie te działania były pozorowane, miały jedynie na celu uwiarygodnienie działań Rady, by ukryć podjętą już decyzję o odwołaniu powoda z zajmowanej funkcji. Niewątpliwie w tym zakresie doszło do naruszenia obowiązku współdziałania stron stosunku pracy.

Znamienne jest również całkowite pominięcie w procesie decyzyjnym stanowiska Rady Społecznej. Pomijając kwestię, czy jej stanowisko było z formalnego punktu widzenia niezbędne dla legalności decyzji o odwołaniu powoda, to w ocenie sądu skonsultowanie tej kwestii powinno mieć miejsca, wymagała tego elementarna przyzwoitość. Obowiązkiem pracodawcy jest wpływanie na kształtowanie zasad współżycia społecznego. W przypadku powoda nie mamy do czynienia z sytuacją, która wymagałaby natychmiastowego napiętnowania (np. ewidentna kradzież, stan nietrzeźwości, naruszenie nietykalności cielesnej, itp.). Powód zajmował to stanowisko od kilku lat, podjął wiele działań mających na celu usprawnienie pracy Pogotowia (np. podstacje, nowe karetki), przedstawił plan naprawczy, współpracował z Radą. Mógł zasadnie oczekiwać podmiotowego potraktowania. Tymczasem nie tylko z nim, ale również z Radą Społeczną jako organem Pogotowia nikt nie zamienił ani słowa, nie podjął próby wyjaśnienia kwestii spornych. Zdaniem sądu żaden z pracowników, a dotyczy to wszystkich czytających te słowa, wszyscy bowiem jesteśmy pracownikami, nie chciałby zostać potraktowany w taki sposób. Wypada w tym miejscu przypomnieć, iż obowiązkiem pracodawcy jest wpływanie na kształtowanie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Podstawową zasadą stosunków międzyludzkich jest wysłuchanie drugiej strony, nawet jeśli z jej zdaniem się nie zgadzamy, każdy ma mieć prawo do bycia wysłuchanym. W tym zakresie można wskazać chociażby przepisy o nakładaniu kar porządkowych, gdzie wymogiem formalnym jest uprzednie wysłuchanie pracownika. Tego samego można oczekiwać przy zwolnieniu i to w trybie dyscyplinarnym, pracodawca powinien wysłuchać pracownika, w stosunku do którego formułuje konkretne zarzuty. Tych elementarnych czynności zabrakło w przypadku powoda.

Można odnieść wrażenie, że działania organu założycielskiego po zmianie na stanowisku starosty nabrały przyspieszenia, co samo w sobie nie jest zabronione, ale tym bardziej nakazuje podejść z dużą ostrożnością do decyzji o zwolnieniu powoda w trybie dyscyplinarnym. Te same zdarzenia powinny być jednakowo kwalifikowane przez ten sam organ, nawet jeśli uległ zmianie skład osobowy tego organu. Działania organów w poprzednim składzie są skuteczne względem tych samych organów w nowym składzie. Skoro wcześniej nie zdecydowano się odwołać powoda w trybie natychmiastowym, to przy tym samym układzie faktycznym nie można tego czynić obecnie. Oczywiście organ może zmienić ocenę zdarzenia, ale musi się liczyć z zarzutem naruszenia terminu z art. 52 § 2 kp. Instytucja zwolnienia dyscyplinarnego nie może być wykorzystywana instrumentalnie, jeśli są spełnione przesłanki do jej stosowania, to należy to w przepisany termin zrobić, a nie „szachować” pracownika możliwością skorzystania z niej w każdej chwili. Inną kwestią jest ocena działań powoda z punktu widzenia podstaw do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, w tym zakresie bowiem przyjmuje się, iż przyczyny mogą być aktualne przez okres roku. Ale z tego sposobu zakończenia współpracy nie skorzystano. Jako argument w tym zakresie obecni członkowie zarządu wskazywali, że powód przebywał na zwolnieniu chorobowym i dlatego zdecydowano się na zwolnienie dyscyplinarne. Trudno to uznać za zasadne usprawiedliwienie zwolnienia w trybie natychmiastowym, tym bardziej, że w przypadku osób zatrudnionych na podstawie powołania art. 72 kp pozwala na odwołanie w czasie usprawiedliwionej nieobecności.

W przedmiotowej sprawie organ odwołujący wskazał, że zastosowanie art. 70 § 3 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynikało z dopuszczenia się przez powoda „ciężkiego naruszenia obowiązków służbowych”. Ocena czy dane naruszenie obowiązków jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Rozwiązanie w tym trybie powinno być niewątpliwie stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być 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 SN z 2 czerwca 1997 roku I PKN 193/97). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków ma zatem miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z 21 lipca 1999 roku I PKN 169/99). W orzecznictwie podnosi się, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy (odpowiednio odwołania) musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z zawinionymi uchybieniami pracownika.

Realia rozpoznawanej sprawy nie pozwalają na zaakceptowanie stanowiska strony pozwanej, iż okoliczności wskazane na uzasadnienie odwołania powoda mogły zostać zakwalifikowane jako te z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Co istotne obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny odwołania w trybie dyscyplinarnym obciąża pracodawcę (wyrok SN z 5 lutego 1998 roku I PKN 519/97). Należy przy tym zauważyć, że w przedmiotowej sprawie stroną pozwaną jest rzeczywisty pracodawca powoda, gdy tymczasem uprawnienie do jego odwołania leży w gestii organu zewnętrznego, nie biorącego udziału w postępowaniu, tj. zarządu powiatu jako organu wykonawczego powiatu. Powyższe nie zmienia jednak zasad rozkładu ciężaru dowodu w sprawie - pozwany miał zatem obowiązek wykazania zarówno prawdziwości przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy, jak i ich wagi w kontekście ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Kwestią najistotniejszą w niniejszej sprawie jest zatem ustalenie czy powód dopuścił się naruszenia obowiązków należących do jego podstawowych obowiązków pracowniczych, a po wtóre - czy w świetle ustalonego stanu faktycznego doszło do naruszenia, które mogłoby być uznane za naruszenie „ciężkie” i jednocześnie mogłoby uzasadniać skorzystanie przez pracodawcę z trybu zwolnienia z pracy przewidzianego w treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie wskazanym w pisemnym oświadczeniu o odwołaniu.

Zdaniem sądu na oba postawione powyżej pytania należy udzielić odpowiedzi negatywnej. Niewątpliwie ocena znamienia „ciężkości” musi być dokonywana przy uwzględnieniu nie tylko przyczyn wskazanych w uchwale zarządu, które odwołują się do kontroli przeprowadzonej w jednostce pogotowia, ale musi uwzględniać całokształt stosunków i współpracy na linii powód pracownik - pracodawca (SP ZOZ Sądeckie Pogotowie (...) wN. S.), powód - organ nadzoru (Rada Powiatu N.) oraz powód - organ doradczy (Rada Społeczna). Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że strona pozwana została dwukrotnie objęta kontrolą - pierwszy raz w 2017 r., drugi - w 2018 r. Po zakończeniu pierwszej z nich powód, zgodnie z poleceniem, opracował i przedstawił informację o wykonaniu zaleceń pokontrolnych. W lipcu 2017 r. organ nadzoru został poinformowany o planowanych zmianach, w szczególności wdrożeniu procedury zmiany regulaminu organizacyjnego jednostki. Należy przy tym podkreślić, że już wówczas pojawiły się pierwsze zastrzeżenia odnośnie wadliwości sprawowania kontroli zarządczej oraz nieuzasadnionego wydatkowania środków pieniężnych, co jest zasadniczym zarzutem pod adresem powoda. Mimo wyartykułowanych uchybień powód nadal zajmował stanowisko dyrektora, a 25 lipca 2018 r. zarząd powiatu przyjął informację o przebiegu wykonania planu finansowego za pierwsze półrocze 2018 r., a następnie postanowił o przedłożeniu tych informacji Radzie Powiatu N. oraz Regionalnej Izbie Obrachunkowej w K. w terminie do 31 sierpnia 2018 r. Kolejno 7 września 2018 r. podczas sesji rady powiatu n. poddano analizie informację o przebiegu wykonania planu finansowego za I półrocze 2018 r. Przewodniczący sesji wskazał wówczas, że wcześniej otrzymana szczegółowa, pisemna informacja została przesłana do informacji radnych powiatu oraz przedstawiona do oceny komisji zdrowia i uzdrowiska RPN. Wiceprzewodniczący komisji poinformował, że komisja pozytywnie zaopiniowała przekazane informacje, sami radni nie mieli dodatkowych pytań, ani zastrzeżeń. 27 września 2018 r. odbyło się zaś posiedzenie Rady Społecznej podczas którego organ pozytywnie zaopiniował zmieniony plan finansowy działalności jednostki przy uwzględnieniu straty rzędu 1 203 000 złotych. Każdy z wyżej wskazanych organów, z uwagi na rolę pełnioną w związku z funkcjonowaniem Pogotowia, znał sytuację organizacyjną i finansową jednostki. Nadto z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że powód każdego

miesiąca informował organ zwierzchni o stanie finansów. Co więcej, powód od momentu ujawnienia narastającej straty finansowej regularnie przedkładał staroście planowane zmiany organizacyjne, których celem miało być nie doprowadzenie do jej powiększania, a wręcz przeciwnie – miało spowodować jej redukcję.

Jednym ze sztandarowych postulatów powoda był postulat wprowadzenia dwuosobowych zespołów ratowników, co wpłynęłoby na zmniejszenie kosztów działalności Pogotowia. Powód przedstawił szczegółową analizę finansową zamierzenia. Jednak na skutek wskazań członków zarządu i rady powiatu, uzasadnianych zbliżającymi się wyborami samorządowymi, plany miały być odsunięte w czasie, aż do zakończenia kampanii wyborczej i samych wyborów. Do powyższego dodać również należy, iż z pism zalegających w aktach sprawy wynika, że powód został zobowiązany przez zarząd powiatu do przedstawienia do 31 października 2018 r. planu finansowego pozwalającego na zredukowanie straty. Zgodnie z poleceniem plan został przedstawiony, podobnie gdy chodzi o proponowane zmiany organizacyjne. Należy wskazać, że postulaty zawarte w opracowanych planach zostały wdrożone po odwołaniu powoda, a jak wynika z zeznań obecnego dyrektora Pogotowia (...). H. - wprowadzenie dwuosobowych zespołów ratowników skutkowało wymiernymi korzyściami finansowymi. Z wypowiedzi B. H. wynika ponadto, że w dacie odwołania powoda i następczego powołania nowego dyrektora, Pogotowie zachowywało płynność finansową, zdolne było do regulowania wymagalnych zobowiązań, a zespół ratowników był przygotowany do przejścia na zmienione liczebnie zespoły. Zastana sytuacja finansowa nie wymusiła redukcji etatów ratowników medycznych. Oczywiście nie można umniejszać znaczenia zmian organizacyjnych i finansowych jakie stały się udziałem nowego dyrektora, ale ponownie należy przypomnieć, że powód z różnych, także wymienionych wcześniej politycznych względów, nie zrealizował tych zmian.

Reasumując dotychczas poczynione rozważania, w sytuacji gdy organy zwierzchnie, nadzorcze i doradcze otrzymywały regularną oraz rzetelną informację na temat funkcjonowania Pogotowia, co więcej informacje te były analizowane, poddawane pod dyskusję, a ostatecznie zatwierdzane bądź pozytywnie opiniowane, nadto, że powód był obligowany do przedstawienia planów naprawy sytuacji, a wymienione wcześniej organy miały realny wpływ na ich wdrożenie, aktualne czynienie powodowi zarzutów i stosowanie wobec niego trybu dyscyplinarnego zwolnienia należy uznać za niezasadnione. Podkreślić należy, że zarząd powiatu wyznaczył powodowi termin do przygotowania planu zmian do 31 października 2018 roku, plan został opracowany i przedłożony, niemniej jego realizacja stała się udziałem kolejnego dyrektora. Powodowi przez odwołanie uniemożliwiono wdrożenie tych zmian w Pogotowiu.

Należy również wskazać, że zarzut nieprawidłowego gospodarowania środkami finansowymi był weryfikowany niezależnie przez rzecznika dyscypliny finansowej, a aktualnie brak jest danych wskazujących na wyciągnięcie wobec niego jakichkolwiek konsekwencji. Zasadnie można by zarzucać powodowi poważne uchybienia w realizacji obowiązków, gdyby został on ukarany przez RIO za naruszenie dyscypliny finansów publicznych i nadal te uchybienia by popełniał. Taka sytuacja jednak w niniejszej sprawie nie występowała.

Powód nie kwestionował, że pewne uchybienia, które zostały mu wytknięte po zakończeniu kontroli w 2018 r. rzeczywiście miały miejsce, równocześnie zaznaczył jednak, co potwierdza stanowisko B. H., że o ile w administrowaniu jednostki wykazano pewne nieścisłości, o tyle zespoły ratowników medycznych były prawidłowo przygotowane do realizacji ustawowych i statutowych zadań Pogotowia. W okresie zarządzania jednostką przez powoda nie wpływały żadne skargi, wręcz przeciwnie powód zabiegał o jej rozwój, doprowadził do powstania nowych podstacji, dbał o nabywanie nowego sprzętu i pojazdów mechanicznych. Jego działania były corocznie nagradzane. Należy w tym miejscu podkreślić, iż zapewnienie terminowych i jakościowo właściwych świadczeń zdrowotnych stanowiło zasadnicze zadanie Pogotowia, za realizację którego odpowiadał powód. To był jego podstawowy obowiązek i ten obowiązek z powodzeniem był realizowany. Można oczywiście różnić się co do oceny pewnych działań, ale odmienna ich ocena nie uzasadnia zwolnienia dyscyplinarnego.

Odnośnie zarzutu nieprawidłowego gospodarowania środkami finansowymi polegającego na nieprzestrzeganiu harmonogramu podwyższenia wynagrodzeń nie można pomijać okoliczności w których do tego doszło, a więc niepokoju wśród ratowników medycznych, deklaracji rządu uregulowania i ustabilizowania ich sytuacji w drodze odrębnego aktu prawnego, a także koegzystowania dwóch niezależnych od siebie związków zawodowych z czym

więzała się konieczność pogodzenia często sprzecznych postulatów (to samo dotyczyło wprowadzenia nowych regulaminów organizacyjnego i pracy). Szczegółowo motywy tej decyzji powód przedstawił w piśmie z 11.10.2018 r. skierowanym do starostwa (dokumentacja w białej teczce). Do powyższego dodać trzeba, na co zasadnie zwracał uwagę powód, a czego żaden ze słuchanych świadków nie kwestionował, że Pogotowie rzetelnie realizowało cel do którego zostało powołane, a więc podejmowanie medycznych czynności ratunkowych polegających na udzielaniu przez jednostki systemu świadczeń zdrowotnych w warunkach pozaszpitalnych w celu ratowania osoby w stanie nagłego zagrożenia zdrowia. Szeroko zakreślony cel działania wymagał zapewnienia nie tylko sprzętu, ale przede wszystkim zgranego zespołu osób, które będą go realizowały. Oczywistym jest przy tym, że zbyt późna reakcja osoby zarządzającej mogłaby skutkować sparaliżowaniem pracy jednostki, zaś decyzja o przyznaniu podwyżek nie tylko zahamowała tendencje protestacyjne, ale przede wszystkim utrzymała sprawne działanie jednostki. Specyfika działania strony pozwanej nie polega wyłącznie na zapewnieniu transportu, ale z uwagi na dobro chronione z którym jest ściśle związana, wymaga zachowania podwyższonego standardu realizowania usług, tak w zakresie czasu ich wykonania, dostępności, jak też jakości. Trudno zarzucać powodowi chęć działania na szkodę pracodawcy, wręcz przeciwnie. Powód miał przy tym świadomość zwiększania straty, ale decyzja o podwyższeniu wynagrodzeń miała być skorelowana z wprowadzeniem dwuosobowych zespołów, których z przyczyn od powoda niezależnych nie udało się w całości wprowadzić w zaplanowanym terminie.

Wśród istotnych zarzutów pojawia się także ten dotyczący wypłacania pracownikom nienależnych dodatków do wynagrodzenia. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że dodatki zostały wypłacone, niemniej jednak były one ekwiwalentem pracy faktycznie wykonanej w ramach dodatkowych obowiązków, poza godzinami pracy. Z niczego nie wynika, by dodatki były wypłacane za czynności objęte zakresami obowiązków. Dotyczy to również głównej księgowej, o czym była mowa powyżej w zakresie obsługi Rady. Okoliczność braku pisemnego zarządzenia tak w przedmiocie zlecenia dodatkowych prac, jak i późniejszej wypłaty dodatku, co oczywiście nie powinno mieć miejsca, nie zmienia jednak dokonanego ustalenia, że te dodatki były świadczeniami ekwiwalentnymi, a nie bezzasadnie wypłaconymi. Również RIO nie dopatrzyła się uchybienia w tym zakresie, poza brakiem pisemnego zarządzenia. W tych przypadkach, gdy wynagrodzenie było wypłacone w zawyżonej, a przy tym błędnej wysokości, zostały zawarte porozumienia z pracownikami w przedmiocie ich zwrotu.

Również w ww. piśmie z 11.10.2018 r. powód odniósł się do kwestii zawieranych umów zlecenia, przedstawił w przekonujący sposób okoliczności ich zawarcia, zdaniem sądu nie ma podstaw do formułowania w tym zakresie zarzutu o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podobnie bezzasadny, jeśli chodzi o zwolnienie w trybie dyscyplinarnym, jest zarzut zaniechania w opracowaniu nowego regulaminu organizacyjnego i regulaminu pracy. Już z treści projektu wystąpienia pokontrolnego wynika, że prace zostały podjęte, jednak wymóg konsultacji projektu ze związkami zawodowymi (które miały odmienne stanowiska) czy Radą Społeczną znacząco wydłużyła procedurę implementacji tych aktów.

Odnosnie braku realizacji zaleceń pokontrolnych z 2017 r. należy wskazać, że powód jako dyrektor Pogotowia miał przedstawić informację o wykonaniu zaleceń do 31 lipca 2017 r., taką też informację przedstawił. Rodzi się pytanie dlaczego przez ponad rok czekano z zarzuceniem powodowi, że częściowo te zalecenia nie zostały wykonane, co przez ten okres robiły organy powołane do kontroli działań Pogotowia.

Ponadto jeśli chodzi o te zalecenia, to w dużej części ich adresatem nie powinien być powód, ale dział księgowy. Oczywiście powód jako kierownik jednostki ponosił ogólną odpowiedzialność za jej funkcjonowanie, ale trudno go obciążać np. kwestiami prawidłowo wypełnianych druków delegacji służbowych, czy też sposobem wypełniania arkuszy spisu z natury. To czynności nie były objęte zakresem obowiązków powoda. Każdy z pracowników ma obowiązek realizować swoje czynności w sposób zgodny z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Kwestie księgowe i finansowe wskazane w wystąpieniu pokontrolnym z 2017 r. oraz wskazane w projekcie wystąpienia pokontrolnego z listopada 2018 r. dotyczą materii, w której powód nie był specjalistą, ten dział nadzorował główny księgowy, który na tym się po prostu znał. Oczywiście powód odpowiadał za pracowników, ale po to zatrudnia się specjalistów, by realizowali te czynności, które wymagają specjalistycznej wiedzy. Odrębną kwestią jest to, czy liczba

pracowników była wystarczająca do realizacji wszystkich tych zadań. Błędy w rozliczaniu umów, niezgodności z ewidencją czasu pracy, błędne wyliczenia godzin pracy, co skutkowało wypłatą wyższych wynagrodzeń jest oczywiście sytuacją, która nie powinna mieć miejsca, pytanie czy było to wynikiem działań powoda. Trudno obciążać kierownika jednostki odpowiedzialnością za wszystkie zdarzenia, które w tej jednostce wystąpiły.

Dokonując oceny legalności zwolnienia powoda należy zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię natury ogólnej. Jak wynika z orzecznictwa w przypadku wskazania kilku przyczyn rozwiązania stosunku pracy istotne jest to, w jakiej proporcji pozostają przyczyny które rzeczywiście wystąpiły i które można uznać za zasadne, w stosunku do przyczyn, które bądź w ogóle nie wystąpiły, bądź które okazały się niezasadne. Pracodawca bowiem wskazując kilka przyczyn zwolnienia pracownika przyjmuje, że wszystkie one wpłynęły na jego akt woli skutkujący decyzją o rozwiązaniu stosunku pracy. Zasadnym w związku z tym jest pytanie, jak należy ocenić sytuację, gdy część z tych przyczyn jest nieprawdziwa bądź niezasadna. A taka sytuacja ma miejsce w przypadku powoda. Pozwana wskazała na trzy grupy przyczyn łącznie kwalifikując je jako podstawa do rozwiązania stosunku pracy z powodem. Z dokonanych zaś ustaleń część przyczyn wskazana w projekcie wystąpienia pokontrolnego, którymi można wypełnić treść przyczyn wskazanych w piśmie odwołującym (była o tym mowa powyżej), okazała się niezasadna. Tym bardziej więc dyscyplinarne zwolnienie powoda ocenić należy jako niezasadne.

Z ustaleń wynika, że na datę odwołania powoda, jednostka zachowała płynność finansową, zaproponowany przez niego plan modernizacji przyniósł zasadnicze korzyści, a nadto, że statutowe cele pogotowia były skutecznie i nieprzerwanie realizowane.

Należy również pamiętać, że motywy działania powoda, co przedstawiał w pismach wyjaśniających kierowanych do starostwa, były podyktowane troską o dobro zakładu i pracowników. Powód nie chciał wyrządzić szkody kierowanej przez siebie jednostce, robił wszystko to, co w jego ocenie miało usprawnić funkcjonowanie Pogotowia.

Mając powyższe na uwadze sąd uznał, że odwołanie powoda w trybie dyscyplinarnym było niezgodne z prawem i w tym też zakresie jego stanowisko było zasadne.

Nie zasługiwało natomiast na uwzględnienie żądanie zasądzenia odszkodowania. W tym aspekcie sąd miał na względzie złożoność procesu odwołania powoda, a w konsekwencji rozczłonkowania odpowiedzialności za podjęcie i zrealizowanie decyzji o odwołaniu powoda (co pozostaje w gestii zarządu powiatu) od obowiązku poniesienia finansowych skutków wadliwości decyzji (co obciąża stronę pozwaną). Jak wskazano wcześniej odwołanie powoda w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było niezgodne z prawem, a przy tym na podjęcie decyzji w tym przedmiocie nie miała wpływu ani strona pozwana, ani organ opiniujący- Rada Społeczna. Z dokumentów przedłożonych podczas ostatniej rozprawy wynika ponadto, że aktualny dyrektor strony pozwanej poddał pod rozagę zarządowi powiatu wniosek o wyrażenie zgody na zawarcie ugody z powodem, której treść dotyczyć miała „przyjęcia rozwiązania stosunku pracy za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia” (k.411). Wniosek nie został uwzględniony. Niewątpliwie przy tym zasądzenie odszkodowania wiązałoby się dla strony pozwanej z pogłębianiem już trudnej sytuacji finansowej, co mogłoby się przełożyć również na trudności w realizowaniu jej statutowych zadań. Sąd miał również na uwadze, że niewątpliwie uchybienia w pracy powoda wystąpiły. Jak wynika z dokonanych ustaleń powód przyznając dodatki nie wprowadził stosownych pisemnych zarządzeń, dodatki były przyznawane za czynności, które nie mieściły się w celach statutowych Pogotowia (kontrola finansowa PKZP) przez ponad rok nie wprowadził regulaminu organizacyjnego i regulaminu pracy, nie wprowadził zmian w zakresach obowiązków pracowników, brak skutecznej kontroli zarządczej uniemożliwił właściwą kontrolę nad działem księgowości, przyznano wynagrodzenia przekraczające limity i ilość wypracowanych godzin, nie zostały w całości zrealizowane zalecenia z 2017 r., itd. Uchybienia te realnie wystąpiły i powód ponosi za nie odpowiedzialność. Powód nie przeczył, że uchybienia w jego pracy miały miejsce, jak sam przyznał był gotów odejść ze stanowiska, gdyby został o to poproszony w normalnej rozmowie. Skoro uchybienia były powód musiał liczyć się z odejściem z pracy. Przyznawanie w tej sytuacji stosunkowo wysokiego odszkodowania jest nieuzasadnione. Przyznanie symbolicznego odszkodowania będzie rozstrzygnięciem kompromisowym, godzącym interesy obu stron sporu. Mając powyższe sąd oddalił powództwo w zakresie obejmującym przyznanie odszkodowania ponad kwotę 1 zł jako pozostające w kolizji z normą z art. 8 kp.

Przyznanie symbolicznego odszkodowania było niezbędne z punktu widzenia treści świadectwa pracy i wskazania innego trybu rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z przepisami Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy w przypadku zasądzenia odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (§ 7 ust. 4). W tym zakresie sąd nakazał sprostowanie świadectwa pracy wydanego powodowi. Z ustaleń wynika, że powód oświadczenie o odwołaniu otrzymał w dniu 20 grudnia 2018 r., z tym też dniem doszło do rozwiązania stosunku pracy. W tym zakresie również należało orzec o sprostowaniu świadectwa pracy (art. 97 kp).

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c. znosząc je wzajemnie między stronami.