

Sygn. akt IV Pa 11/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

1 kwietnia 2021 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Górny

Sędziowie: sędzia Dorota Załęska (spr.)

sędzia Sławomir Matusiak

Protokolant: st. sekr. sąd. Ewelina Kubiczak - Kleśta

po rozpoznaniu na rozprawie 1 kwietnia 2021 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa R. G.

przeciwko Szpitalowi (...) w S.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Sieradzu- Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 grudnia 2020 roku sygn. akt IV P 90/19

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1 i 2 w ten sposób, że

a) **przywraca R. G. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy;**

b) **zasądza od Szpitala (...) w S. na rzecz R. G. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy 23 715 (dwadzieścia trzy tysiące siedemset piętnaście 00/100) złotych, pod warunkiem podjęcia pracy;**

c) **zasądza od Szpitala (...) w S. na rzecz R. G. 2880 (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za I instancję.**

2. zasądza od Szpitala (...) w S. na rzecz R. G. kwotę 4 170 (cztery tysiące sto siedemdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję;

3. zasądza od Szpitala (...) w S. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Sieradzu 2 043 (dwa tysiące czterdzieści trzy 00/100) złotych tytułem zwrotu części opłaty od apelacji, od której powódka została zwolniona.

Sygn. akt IV Pa 11/21

UZASADNIENIE

Pozwem z 12 września 2019r. powódka R. G. wystąpiła do Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Sieradzu przeciwko pozwanemu Szpitalowi (...)w S., o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za czas

pozostawania bez pracy, oraz w przypadku zaistnienia przesłanek określonych w art. 477⁽²⁾§2 kpc nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazała, że 26 sierpnia 2019r. pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 kp - uzasadniając rażącym niedopełnieniem obowiązków służbowych, wynikających z funkcji z-cy dyrektora ds. administracyjno – eksploatacyjnych oraz kierownika Komisji Przetargowej powołanej w celu rozstrzygnięcia postępowania o udzielenie zamówienia publicznego na realizację projektu pn. „(...)”. Wskazała, że z treści uzasadnienia dokumentu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wynika, że o rezultacie kontroli ujawniającej nieprawidłowości pozwany został powiadomiony 18 lipca 2019r., a informację pokontrolną otrzymał w oryginale w dniu 22 lipca 2019r. Powódka podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło sposobem niezgodny z prawem, tj. po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 kp). Co do zarzutów pozwanego odnośnie do ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, to żaden z nich nie jest uzasadniony, co z kolei sprawia, że doszło do rozwiązania umowy z powódką bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa. Wskazała, że obowiązki powódki ograniczały się do przygotowania opisu przedmiotu zamówienia wspólnie z M. P., ustalenia opisu sposobu dokonywania oceny spełniania warunków, ustalenia kryteriów oceny ofert wspólnie z pozostałymi członkami komisji przetargowe. Kwestie formalne, tj. w jakim trybie, przy zastosowaniu jakich procedur, przy wymaganiu jakich dokumentów formalnych, jaką treść specyfikacji istotnych warunków zamówienia (SIWZ) ustalić, leżały w gestii sekcji zamówień publicznych i M. P.. Z tego względu powódka nie czuje się odpowiedzialna za wskazane w toku postępowania kontrolnego uchybienia.

W odpowiedzi na pozew pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu, odnosząc się do zarzutu powódki dotyczącego naruszenia miesięcznego terminu, określonego w art. 52§2 kp. wskazał, że 18 lipca 2019 r. pozwany został poinformowany za pośrednictwem usługi e-PUAP o wynikach kontroli przeprowadzonej przez Departament(...) Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...), natomiast kompletna informacja pokontrolna wpłynęła do siedziby pozwanego 22 lipca 2019r. W związku z tym, ustalenie odpowiedzialności powódki nastąpiło dopiero po 22 lipca 2019r., gdyż wystąpienie pokontrolne nie wskazywało osoby odpowiedzialnej za stwierdzone naruszenia. Powódka odebrała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika dopiero 26 sierpnia 2019r., tj. w ostatnim możliwym dniu przewidzianym na odbiór przesyłki. Informacja pokontrolna zawierała wskazanie konkretnych naruszeń, które wystąpiły w procedurze udzielania zamówienia publicznego w drodze przetargu nieograniczonego pn. „(...)”. Wymagało to ustalenia osoby odpowiedzialnej za uchybienia, co nastąpiło po 22 lipca 2019r. W takiej sytuacji, gdy powódka celowo unikała odebrania oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, spodziewając się co może zawierać znając ewentualne skutki naruszenia kodeksowego terminu do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę nie można uznać, że pozwany nie zachował miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia.

W dalszej kolejności pozwany podniósł, że powódka zajmowała stanowisko zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych w Szpitalu (...) w S.. W ramach zajmowanego stanowiska, w dniu 1 marca 2018 r. otrzymała pełnomocnictwo do występowania we wszystkich sprawach dotyczących przygotowania i udzielenia zamówienia publicznego, dokonywania wszelkich czynności prawnych i składania wszelkich oświadczeń woli. Pełnomocnictwo upoważniało powódkę do prowadzenia wszelkich postępowań dotyczących przygotowania i udzielania zamówień publicznych. Tym samym, niezasadnym jest twierdzenie powódki, że uchybienia dotyczyły czynności niezwiązanych z jej obowiązkami pracowniczymi, gdy zakres jej uprawnień wynikał m.in. z ww. pełnomocnictwa z dnia 1 marca 2018r. Ponadto, powódka została powołana na przewodniczącą Komisji Przetargowej zarządzeniem nr (...) dyrektora Szpitala z dnia 17 września 2018r. w sprawie przeprowadzenia zamówienia publicznego dla projektu pn. (...). Zarówno powołanie do składu komisji przetargowej, jak i wykonywanie czynności przewodniczącego tejże komisji odbywało się w ramach obowiązków pracowniczych. Powódka nie wskazała na jakiej innej podstawie, niż umowa o pracę i

wynikające z niej obowiązki, wykonywała czynności w komisji przetargowej. W dalszej kolejności pozwany wskazał, że wedle informacji pokontrolnej, Zamawiający naruszył art. 24 ust. 1 pkt 12 w związku z art. 22a ust. 3, art. 26 ust. 3 ustawy Prawo zamówień publicznych oraz §9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Rozwoju z dnia 26 lipca 2016r. w sprawie rodzajów dokumentów, jakich może żądać zamawiający od wykonawcy w postępowaniu o udzielenie zamówienia poprzez wybór wykonawcy (...) Spółka z o.o., który powołując się na zasoby innych podmiotów, nie wykazał braku istnienia wobec nich podstaw wykluczenia. Wskazał również, że powódka prezentowała lekceważący stosunek do dbałości o majątek pozwanego. Zgodnie z informacją pokontrolną na pozwanego nałożono korektę finansową w wysokości 25%. W związku z tym wydatki kwalifikowane z faktur, które będą przedkładane do rozliczeń wraz z wnioskami o płatność muszą zostać pomniejszone o 25%. Wartość wydatków kwalifikowanych przewidzianych w przedmiotowym zamówieniu wynosi ponad 6.000.000,00zł. W konsekwencji, skutki finansowe przedmiotowego naruszenia stanowią znaczną szkodę w majątku pozwanego, a bagatelizowanie nałożonej sankcji przez powódkę jest niezrozumiałe.

Wyrokiem z 21.12.2020r. Sąd Rejonowy w Sieradzu oddalił powództwo i obciążył powódkę kosztami procesu na rzecz pozwanego. Wyrok zapadł po następujący ustaleniach i ocenie prawnej:

Powódka R. G. była pracownikiem pozwanego, zatrudnionym początkowo na stanowisku koordynatora ds. funduszy unijnych, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym 3.200,00zł, (w okresie 01.02.2017 – 31.01.2018), następnie w okresie 01.02.2018- 30.04.2018r. na stanowisku p.o. z-cy dyrektora ds. administracyjno – eksploatacyjnych, za wynagrodzeniem zasadniczym 5.000,00zł, a w okresie 01.05.2018r.- 26.08.2019r. – z-cy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych, za wynagrodzeniem zasadniczym 5.100,00zł. W ramach zajmowanego stanowiska, powódka otrzymała 1 marca 2018r. pełnomocnictwo do występowania we wszystkich sprawach dotyczących przygotowania i udzielenia zamówienia publicznego, dokonywania wszelkich czynności prawnych i składania wszelkich oświadczeń woli. Z pełnomocnictwa wynika, że powódka miała prawo do prowadzenia wszelkich postępowań dotyczących przygotowania i udzielania zamówień publicznych. Powódka została powołana na przewodniczącą Komisji Przetargowej zarządzeniem nr (...) dyrektora Szpitala (...) w S. z dnia 17 września 2018r. w sprawie przeprowadzenia zamówienia publicznego dla projektu pn. (...). Zarówno powołanie do składu komisji przetargowej, jak i wykonywanie czynności przewodniczącego tejże komisji, odbywało się w ramach obowiązków pracowniczych. Z protokołu udzielania zamówienia publicznego wynika, że powódka obok kierownika Sekcji Zamówień Publicznych, była pracownikiem, któremu kierownik zamawiającego powierzył wykonanie zastrzeżonych dla siebie czynności w postępowaniu o udzielenie zamówienia.

Obowiązki dyrektora Szpitala (...) w S. w momencie składania powódce oświadczenia o rozwiązanie umowy o pracę pełnił G. W.. W dacie powołania na stanowisko p.o. dyrektora, realizacja projektu "(...)" była dla niego priorytetowym zadaniem. Nie uczestniczył przy powołaniu komisji przetargowej. Realizacja tego projektu budziła jego wątpliwości ponieważ okazało się, że mają zostać wymienione systemy informatyczne szpitala mimo, że okres trwałości poprzedniego projektu, w ramach którego zostały przekazane szpitalowi, jeszcze obowiązuje. G. W. wstrzymał realizację projektu i zwrócił się do Urzędu Marszałkowskiego o przeprowadzenie kontroli. Kontrola skupiła się na procedurze wyłonienia wykonawcy i wykazała, iż szpital podpisał umowę z wykonawcą, którego oferta powinna być odrzucona, gdyż kłóciła się z prawem zamówień publicznych i rozporządzeniem Ministra Rozwoju Regionalnego. Wykonawca nie przedstawił dokumentów dotyczących podwykonawców, które wykazałyby brak podstaw do ich wykluczenia z przetargu. Wykonawca miał ustawowy obowiązek złożenia tych dokumentów, ale tego nie zrobił. Szpital nie zażądał uzupełnienia tej dokumentacji. Sprawdzanie na etapie późniejszym czy ten podmiot podlegał wykluczeniu było bezzasadne, gdyż umowa już trwała. Przy dofinansowaniu na poziomie 5.100.000,00zł, została nałożona korekta w wysokości 25% Realizując projekt z tym wykonawcą szpital straciłby ponad 1.000.000,00zł. Przeprowadzono analizę stanu rzeczy i dyrektor G. W. uznał, że osobistą odpowiedzialność ponosi R. G. jako przewodnicząca komisji przetargowej, gdyż kierowała pracą tej komisji. Uznał, że narażenie szpitala na taką stratę kwalifikuje się do rozwiązania umowy w trybie bez wypowiedzenia. Po nadesłaniu protokołu pokontrolnego skupiono się na analizie informacji o nałożonej korekcie. Szpital zwrócił się o jej obniżenie. Później podjęta została decyzja o rozwiązaniu umowy z wykonawcą. We wrześniu 2019r. Szpital ponowił odwołanie od korekty. Wynik był ponownie negatywny.

Efektorem korekty było to, że każda płatność, którą Szpital wykonywałby w ramach umowy, o 25%. byłoby każdorazowo zmniejszane dofinansowanie ze środków unijnych. Udało się zawrzeć porozumienie z wykonawcą polegające na tym, że Szpital realizuje jedynie część umowy na kwotę 3.000.000,00zł. Wykonawca zrzekł się dochodzenia roszczeń z zysku co do całości umowy. W efekcie Szpital stracił dofinansowanie w kwocie 734.000,00zł. G. W. wcześniej zasiadał w komisji przetargowej, był przewodniczącym tej komisji i z jego wiedzy wynika, że przewodniczący kieruje pracami komisji, decyduje czy wystąpić o dodatkowe informacje, pomoc prawników. Przewodniczący musi dopilnować wszystkich wniosków. To postępowanie było trudne. Projekt był duży i kosztowny. Wątpliwości było dużo.

M. P. nie był pracownikiem pozwanego Szpitala. Obsługiwał Szpital w ramach 2 umów: jedna umowa dotyczyła przygotowania dokumentacji technicznej do wniosku unijnego dot. oprogramowania i sprzętu komputerowego, druga dotyczyła zamówień publicznych tj. przygotowania dokumentacji po podpisaniu przez szpital umowy dotyczącej projektu "(...). Do czasu, gdy w.w obsługiwał Szpital, nie było przeciwwskazań do realizacji projektu i umowa została podpisana. Słyszał, że po kontroli Urzędu Marszałkowskiego umowa nie jest realizowana, zostały naliczone kary. Przygotowywał dokumentację do przetargu. Jego współpraca ze Szpitalem zakończyła się w momencie podpisania umowy z wykonawcą. Współpracował z powódką jak i z całą komisją, w której uczestniczył jako ekspert. Powódka R. G. była przewodniczącą komisji przetargowej, zwoływała spotkania, jeżeli były takie potrzeby, koordynowała wszystko. W Szpitalu działa komórka zajmująca się zamówieniami publicznymi, którą kieruje D. S.. D. S. oceniała i nanosiła uwagi do dokumentacji. Zazwyczaj wygląda to tak, że wykonawca przygotowuje dokumentację, a dział zamówień publicznych ją ocenia i nanosi uwagi. M. P. nanosił uwagi, a komisja przetargowa akceptuje umowę. Bywało tak, że pracował na niezmodernizowanej, nieaktualnej dokumentacji. Nie było protestów dotyczących dokumentacji. Miał obowiązek odniesienia się do spraw formalno-prawnych. M. P. był ekspertem ds. merytorycznych, przygotowywał dokumentację dotyczącą opisu przedmiotu zamówienia. Powódka nie brała przy tym udziału. Cała komisja decydowała co będzie zamówione. Na posiedzeniach komisji były dyskusje na temat kryteriów, zakresu zamówienia. Ze spotkań sporządzano listy obecności i protokoły. Oferty były obszerne. M. P. odniósł się do nich po konsultacji z kancelarią prawną, z którą współpracuje i przesłał oferty do szpitala, oceniał czy wszystko zostało złożone przez wykonawcę, rekomendował wybór wykonawcy. Jako wykonawcę wyłoniono (...) Sp. z o. o. M. P. nie ma wiedzy, czy firma ta powinna przedstawić dokumenty potwierdzające brak podstaw wykluczenia w stosunku do podmiotów trzecich, jeżeli korzystała z ich zasobów. Prawo zamówień publicznych zna w ograniczonym zakresie. W razie wątpliwości zwraca się do kancelarii prawnej, z którą współpracuje .

D. S. jest zatrudniona w pozwanym Szpitalu na stanowisku kierownika sekcji zamówień publicznych. Procedura zamówienia publicznego projektu (...) została przeprowadzona zgodnie z ustawą Prawo Zamówień Publicznych. Po kontroli Urzędu Marszałkowskiego został przysłany protokół i okazało się, że brakowało jednego z dokumentów tj. braku podstaw do wykluczenia podmiotów trzecich. Przygotowaniem dokumentów do postępowania przetargowego zajmował się M. P.. Gdyby postępowanie było prowadzone tak jak wszystkie inne, to sekcja zamówień publicznych byłaby odpowiedzialna za brak tego dokumentu. W odniesieniu do tego przetargu D. S. przekazano, że jako ekspert w tej dziedzinie jest zatrudniony M. P.. Na polecenie zastępcy dyrektora R. G. oferta została zeskanowana i przesłana do M. P.. D. S. otrzymała e-maila z rekomendacją oferty od dyrektora R. G. i na tej podstawie została przygotowana umowa. M. P. jako ekspert wypowiadał się co do dokumentów, a D. S. szła z jego opiniami do R. G.. Dostęp do e- maila mieli wszyscy ze składu komisji. Jeżeli przyszła specyfikacja i D. S. widziała błędy, to szła do dyrektora i zgłaszała uwagi. Zdarzało się, że otrzymywała od M. P. e-maile, że nie powinna się „mieszać”. Tych maili było dużo. Osobiście kontaktowała się z dyrektorem i od niego otrzymała informację, że oferta jest do przyjęcia. Tylko jeden podmiot zgłosił się do przetargu. Pracodawca zobowiązywał każdą osobę, która brała udział w komisji do zapoznania się z ustawą Prawo Zamówień Publicznych. Jeżeli oferent nie uzupełniłby mimo wezwania braku dokumentów, to oferta podlegałaby odrzuceniu. Później już nikt nie sprawdzał, czy ten wykonawca podlegał wykluczeniu, czy też nie. Z chwilą podpisania umowy nie ma możliwości cofania się do procedury przetargowej. Dyrektorem była upoważniona do podpisywania dokumentów w postępowaniach przetargowych. M. P. powinien zauważyć, że brakuje dokumentu dotyczącego podstaw wykluczenia. Dokumenty w przetargu podpisywała dyrektorem M. B. i dyrektorem R. G.. Pojedyncze dokumenty podpisywała też D. S.. R. G. wskazała E. J. z sekcji zamówień publicznych, aby prowadziła dokumentację. D. S. (poprzednio nazwisko M.) wszystkie ustalenia konsultowała z R. G..

E. J. pracuje w pozwanym Szpitalu na stanowisku specjalisty ds. zamówień publicznych. Uczestniczyła w postępowaniu przetargowym projektu (...) jako osoba prowadząca administracyjną obsługę dokumentacji projektu. Kompletowała dokumenty, pilnowała terminów, przysyłała dokumenty. Nie była członkiem komisji, pełniła tylko czynności administracyjne. Członkami komisji byli L. D. (1), A. M., K. G., a przewodniczącą komisji była dyrektor R. G.. Członkiem tej komisji był także M. P. - osoba z zewnątrz, zatrudniony na potrzeby tego projektu. M. P. opisywał całość zamówienia, przygotowywał wszystkie wymagania, weryfikował oferty i przygotowywał dokumenty do wysłania. Do obowiązków M. P. należało wezwanie do złożenia dokumentów. Były to dokumenty dotyczące spełnienia warunków do wzięcia udziału w postępowaniu i braku podstaw wykluczenia. Specjalnie na potrzeby tego projektu została utworzona skrzynka e-mailowa i każdy z członków komisji dostał do niej login i hasło. M. P. przysyłał dokumenty na tę skrzynkę e-mailową. Każde pismo przesłane przez M. P., było weryfikowane przez powódkę R. G.. W ocenie E. J. dokumenty przesyłane przez M. P. były niedopracowane, M. P. odbierał uwagi sekcji jako obrazę. W e-mailu napisał do pracownic sekcji zamówień publicznych, że to są „głupoty” i żeby nie marnowały czasu. Pani dyrektor o tym e-mailu wiedziała, gdyż był w ogólnej skrzynce dotyczącej postępowania. Pani Dyrektor wiedziała też o uwagach dotyczących dokumentacji. R. G. podejmowała decyzję i poinformowała pracownice sekcji zamówień publicznych, o powołaniu osoby z zewnątrz do weryfikacji dokumentów i aby w to „nie wnikały”. Wszystkie dokumenty przesłane przez M. P. były weryfikowane przez powódkę i zatwierdzane.

Do momentu podpisania umowy z wykonawcą, można żądać od niego dokumentów potwierdzających możliwość wzięcia udziału w przetargu, jak i o braku podstaw wykluczenia. Postępowanie zakończyło się podpisaniem umowy. Po kontroli okazało się, że wykonawca nie został wezwany do złożenia dokumentu o braku podstaw wykluczenia podmiotu trzeciego, na którego zasoby się powoływał. W pierwszej kolejności ten brak powinien zauważyć M. P.. Uwagi, które składali pracownicy Działu Zamówień Publicznych, a które ignorował M. P., nie dotyczyły tego braku. Sekcja nie wiedziała, że tego dokumentu nie ma, gdyż tego nie weryfikowała. M. P. zebrał fizycznie oferty i je przeglądał. Sekcja miała wgląd do tych dokumentów, ale ich pod tym kątem nie weryfikowała. Korespondencja z wykonawcą odbywała się przez Sekcję Zamówień Publicznych. Projekt tych dokumentów, po weryfikacji z R. G., był wysyłany przez Sekcję Zamówień Publicznych. Sekcja na wyraźne polecenie pani dyrektor przysyłała pismo w konkretnej formie. M. P. powinien dbać o zachowanie procedur. Jeżeli zdania członków komisji są różne, to przewodniczący komisji ma decydujący głos. Sekcja Zamówień Publicznych zawsze weryfikuje dokumenty dotyczące udziału w postępowaniu i braku podstaw wykluczenia. W tym wypadku nie angażowała się w to, gdyż taka była decyzja przewodniczącej komisji przetargowej i pani dyrektor naczelnej. R. G. podjęła decyzję, że wszelkie dokumenty będą weryfikowane przez M. P.. Do dokumentu (...), który stanowi oświadczenie wykonawcy o braku podstaw wykluczenia, miał dostęp M. P., jak i pracownicy Sekcji Zamówień Publicznych. W tym postępowaniu takie dokumenty zostały złożone. Lekarz L. D. (1), który wchodził w skład komisji przetargowej, zdecydował się na pracę komisji, aby wspierać ją w kwestiach merytorycznych. Nie sprawdzał dokumentacji, nie zagłębiał się szczegółowo w Prawo Zamówień Publicznych .

W dniu 26 sierpnia 2019r. powódka odebrała na poczcie skierowane do niej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52§1 pkt 1 kp., z powodu rażącego niedopełnienia obowiązków służbowych wynikających z funkcji Z-cy Dyrektora ds. Administracyjno-Eksploatacyjnych oraz Kierownika Komisji Przetargowej powołanej w celu rozstrzygnięcia postępowania o udzielenie zamówienia publicznego na realizację projektu pn.: „(...)”.

Wskazano w nim, że w dniu 11.03.2019 r. Komisja Przetargowa, której pracą kierowała rozstrzygnęła przetarg nieograniczony na realizację projektu pn.: „(...)”. W dniach 25-27 lipca br. została przeprowadzona kontrola prawidłowości przeprowadzenia tego postępowania o udzielenie zamówienia publicznego przez Departament ds. Regionalnego Programu Operacyjnego, Wydział Kontroli Zamówień Publicznych. O wynikach kontroli pracodawca został poinformowany drogą elektroniczną (e-puap) w dniu 18.07.2019 r., zaś informacja pokontrolna została dostarczona w oryginale w dniu 22.07.2019 r. Zgodnie z ustaleniami organu kontrolującego, w trakcie postępowania przetargowego doszło do naruszenia art. 24 ust. 1 pkt 12 w związku z art. 22a ust. 3 i art. 26 ust. 3 ustawy Pzp oraz §9 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Rozwoju z 26 lipca 2016 r. w sprawie rodzajów dokumentów jakich może żądać zamawiający od wykonawcy w postępowaniu o udzielenie zamówienia. W wyniku tego naruszenia został wyłoniony

wykonawca, który zgodnie z przepisami ustawy pzp powinien zostać wykluczony z postępowania. Takie działanie powódki, jako osoby kierującej pracami komisji oraz z-cy dyrektora Szpitala odpowiedzialnego za późniejszą realizację umowy z tymże wykonawcą, naraziło Szpital na znaczne straty finansowe w postaci korekt finansowych i pomniejszeń w ramach dofinansowania w/w projektu, a dyrektora placówki na osobistą odpowiedzialność z zakresu naruszenia dyscypliny finansów publicznych.

Powódka R. G. od 7 czerwca 2019r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu silnego bólu barku. W trakcie jej nieobecności w jej gabinecie, na jej miejscu pracował W. S.. Pod tym samym adresem co powódka zameldowany jest jej były mąż i przychodzi do niego przesyłki pocztowe. Powódce nie było po drodze na pocztę i dlatego nie odebrała awizowanej przesyłki. Od 19 do 26 sierpnia miała przerwę w zabiegach rehabilitacyjnych. Nie pamięta dlaczego nie odebrała przesyłki w przerwie pomiędzy zabiegami rehabilitacyjnymi. Na rehabilitację jeździła do przychodni w B., a mieszka w S.. Jest to odległość ok. 20 km. Do B. jeździła swoim samochodem, który sama prowadziła. Miała kilka serii zabiegów. W grudniu miała rehabilitację w S., a na pozostałe jeździła do B.. Codziennie wsiadała w samochód i jechała na rehabilitację do B.. Zajmowało to powódce 3-4 godziny dziennie. W tym samym czasie wyjechała ze skrzynki awizo do byłego męża i ze szpitala do niej .

W tak ustalonym stanie faktycznym , Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Zdaniem Sądu meriti roszczenie powódki o przywrócenie do pracy z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie jest zasadne z punktu widzenia przesłanek wynikających z art. 56§1 k.p. w zw. z art. 52§1 k.p., stanowiącego podstawę wniesienia przedmiotowego odwołania. Kodeks pracy wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, a mianowicie odwołanie jest uzasadnione, gdy:

1 .rozwiązanie jest formalnie niezgodne z prawem, to jest wtedy gdy m.in. narusza ono przepisy dotyczące okresów, terminów, zakazów rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie zawiera pouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy, 2.rozwiązanie jest niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności przyczyn rozwiązania umowy.

Stwierdzenie jakichkolwiek uchybień formalnych bądź braku zasadności przyczyny rozwiązania umowy stanowi dla sądu podstawę do przywrócenia pracownika do pracy albo orzeczenia o odszkodowaniu, stosownie do żądania pracownika.

Uwzględniając okoliczności stanu faktycznego, zdaniem Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie brak jest uchybień natury formalnej w zakresie złożonego oświadczenia przez pracodawcę, bowiem zostało złożone w formie pisemnej oraz ze stosownym pouczeniem o terminie i środkach odwołania.

Odnosząc się do zarzutów powódki dotyczących przekroczenia terminu, określonego w art. 52§2 k.p., sąd meriti stwierdził , że miesięczny termin zaczyna biec od daty powzięcia informacji o przyczynie mogącej stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez osoby decyzyjne, a nie przez osoby współpracujące z pracodawcą. W przypadku wątpliwości, czy podejrzeń dotyczących określonych zachowań pracownika, pracodawca musi mieć czas, aby okoliczności te ustalić. W literaturze i orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że termin miesięczny do złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę zaczyna biec od chwili zakończenia tego postępowania. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że informacje o zakończeniu kontroli doraźnej przesłano z Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) do G. W. p.o. dyrektora Szpitala (...) w S. w dniu 22 lipca 2019 r. Informacja pokontrolna stanowiła obszerny materiał i wymagała przeprowadzenia analizy, tym bardziej, że na złożenie umotywowanych zastrzeżeń udzielono dyrektorowi 14-sto dniowego terminu. Zdaniem Sądu w tym właśnie terminie była dopiero realna możliwość ostatecznego i jasnego ustalenia przyczyn ujawnionych nieprawidłowości i osób odpowiedzialnych. Termin 14-dto dniowy upływał więc 5 sierpnia 2019r. i w ocenie Sądu dopiero od tej daty można liczyć miesięczny termin. W informacji pokontrolnej nie wskazywano bowiem osoby odpowiedzialnej za nieprawidłowości, a jedynie fakt ich zaistnienia. Pismo o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zostało przygotowane w dniu 09 sierpnia 2019r. Brak jest zatem jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, że pracodawca uchybił terminowi

do rozwiązania z powódką umowy o pracę. Fakt, że powódka unikała odebrania przesyłki nie ma żadnego wpływu na powyższe stwierdzenie, bowiem ostatecznie przesyłkę zawierającą oświadczenie pracodawcy odebrała 26 sierpnia 2019 r. Od dnia 05 sierpnia 2019r., kiedy zdaniem Sądu pracodawca miał możliwość ustalenia osoby odpowiedzialnej za nieprawidłowości, do 26 sierpnia 2019 r., kiedy powódka zapoznała się z treścią oświadczenia woli, minęło zaledwie 21 dni. Termin kodeksowy został zatem zachowany. Sąd Rejonowy zaakcentował także, iż wbrew twierdzeniom powódki nie było żadnej przeszkody do niezwłocznego odebrania awizowanej doń przesyłki. Powódka mimo, że przebywała na zwolnieniu lekarskim była osobą mobilną, dojeżdżała codziennie wiele kilometrów na rehabilitację, prowadząc samochód. Stan zdrowia powódki nie uniemożliwiał jej swobodnego poruszania się, a także dbania o swoje interesy. Sąd meriti odwołał się do poglądu Sądu Najwyższego, że niewątpliwie skuteczność oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę oceniana jest zgodnie z art. 61 § 1 Kodeksu Cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu Pracy, a więc decydujące znaczenie ma ustalenie, także przy zastosowaniu domniemań faktycznych, kiedy adresat oświadczenia woli faktycznie zapoznał się z jego treścią, albo kiedy mógł się z nią zapoznać przy dołożeniu należytej staranności (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009r., sygn. akt III PZP 3/09). Jeżeli więc pracownik przebywał w miejscu zamieszkania, ale nie odebrał przesyłki do niego adresowanej, w związku z tym została ona dwukrotnie awizowana, to należy przyjąć, że miał możliwość zaznajomienia się z jej treścią (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999r., sygn. akt 1 PKN 430/99 oraz z dnia 10 października 2013 r., sygn. akt II PK 13/13). Sąd Rejonowy podzielił pogląd pozwanego o celowym zwlekaniu przez powódkę z odebraniem przesyłki, zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż spodziewała się co może zawierać i знаła ewentualne skutki naruszenia terminu do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem Sądu powódka nie może wywodzić pozytywnych dla siebie skutków z tego rodzaju działań.

W odniesieniu do przyczyn decyzji pracodawcy, Sąd Rejonowy nie podzielił argumentacji powódki wskazując, że oświadczeniu pracodawcy doręczonemu powódce 26 sierpnia 2019r. należy przypisać atrybut skuteczności z uwagi na zasadność wskazanej w nim przyczyny. Skuteczność oświadczenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyn uzasadniających to rozwiązanie, lecz również od tego, czy przyczyny te są prawdziwe, rzeczywiste i uzasadnione w rozumieniu art. 52§1 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo - wyr. SN z 21.07.1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), intencje pracownika oraz pobudki jego działania. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ostrożnie. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 21 września 2005r. II PK 305/2004, Rzeczpospolita 2006/208; wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

Z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy w sposób jednoznaczny wynika, iż w dniu złożenia wobec powódki oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, istniały obiektywne okoliczności uzasadniające przyjęcie, iż R. G. dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które mogło stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika. Powódka nie kwestionowała w toku procesu, że postępowanie przetargowe, za które odpowiadała, zostało przeprowadzone wadliwie. Okoliczność ta jest bowiem bezsporna i ustalona w toku procesu kontrolnego przez organ nadzoru Urząd Marszałkowski Województwa (...). Z informacji pokontrolnej w sposób jednoznaczny wynika, że wyłoniona w toku postępowania oferta dotknięta była brakiem dokumentu stwierdzającego brak istnienia podstaw wykluczenia zasobów podmiotów, z których pomocy wykonawca miał korzystać przy wykonaniu zamówienia. Brak ten spowodował realne straty dla pozwanego pracodawcy w postaci zmniejszenia dofinansowania z funduszy unijnych o kwotę 734.000,00zł. Z zeznań świadków: byłego dyrektora pozwanego szpitala G. W. księgowej A. M. i kierownika Sekcji Zamówień Publicznych wynika, że koszty te nie były wyższe tylko dlatego, że umowa z wykonawcą po ujawnieniu tej nieprawidłowości została w sposób ugodowy rozwiązana. Okoliczność, że przetarg został przeprowadzony wadliwie i Szpital poniósł stratę nie budzi zatem wątpliwości. Powódka w toku procesu z jednej strony argumentowała, że nie ponosi odpowiedzialności za to

uchybie, a z drugiej, że czuje się pokrzywdzona, bowiem inne osoby uczestniczące w pracach komisji przetargowej, nie poniosły żadnych konsekwencji, zaś z nią pracodawca rozwiązał umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. W odniesieniu do tych twierdzeń, sąd meriti podkreślił, że powódka zajmowała w pozwanym Szpitalu jedno z najwyższych stanowisk - była zastępcą dyrektora Szpitala ds. administracyjno-eksploatacyjnych, której m.in. podlegał Dział Zamówień Publicznych. Ponadto powódka posiadała od 2018 r. pełnomocnictwa udzielone przez dyrektora naczelnego do występowania we wszystkich sprawach dotyczących przygotowania i udzielania zamówienia publicznego, dokonywania wszelkich czynności prawnych w tym zakresie i składania wszelkich oświadczeń woli. Zdaniem Sądu Rejonowego, powódka jako zastępca dyrektora odpowiadała za przeprowadzanie nie tylko tego spornego, ale wszystkich przetargów. Niezależnie od tego, w tym konkretnym przetargu dotyczącym wdrożenia projektu e-zdrowie, powódka pełniła funkcję przewodniczącej Komisji Przetargowej i również z tego względu oczywistym jest personalna jej odpowiedzialność za prawidłowe przeprowadzenie tego przetargu. W ocenie Sądu I instancji fakt zatrudnienia przez Szpital w charakterze eksperta M. P. jako podmiotu zewnętrznego, który odpowiadał za przygotowanie przetargu, nie upoważniało powódki do bezkrytycznego akceptowania przedstawionych przez niego dokumentów. Z zeznań świadków: D. S. — kierownika działu zamówień publicznych, jak i E. J. — pracownika tego działu, specjalisty ds. zamówień publicznych, która została przez powódkę wyznaczona do obsługi administracyjnej dokumentacji wynika, że pracownicy sekcji zamówień publicznych zwracały powódce uwagę na nieprawidłowości w dokumentacji przygotowywanej przez M. P.. Dyrektor R. G., poinformowała pracowników sekcji zamówień publicznych, że została powołana osoba z zewnątrz do weryfikacji dokumentów i żeby w to „nie wnikały”. Zdaniem Sądu Rejonowego, przedstawione okoliczności sprawy uzasadniają twierdzenie, że powódka R. G. dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu ogólnym kodeksu pracy i w rozumieniu przypisanego jej zakresu czynności. Powódka swoim działaniem (a w zasadzie zaniechaniem) niewątpliwie działała na szkodę zakładu pracy. W takiej sytuacji nie dziwi, że pracodawca całkowicie utracił zaufanie do pracownika i nie chce go dalej zatrudniać.

Oceniając żądanie pozwu w świetle klauzul generalnych wskazanych w art. 8 Kp., sąd meriti podkreślił, że rola klauzul generalnych, takich jak zasady współżycia społecznego, sprowadza się do łagodzenia skutków korzystania przez podmiot uprawniony z przysługującego mu prawa podmiotowego w sytuacji, gdy korzystanie to nie wykracza poza formalnie określone granice tego prawa, ale w konkretnym przypadku oznacza czynienie z niego użytku, który byłby nie do pogodzenia z zasadami współżycia społecznego. Z tej przyczyny stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, a posłużenie się w konkretnym przypadku konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególnie wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, zwłaszcza o konotacjach etycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 1996r., I PKN 14/96, OSNAPiUS 1997 r., z. 12, poz. 218). W ocenie Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie zostało ze wszech miar wykazane, że powódka swym zachowaniem nadużyła zaufania pracodawcy, a tym samym funkcjonowania zakładu pracy, zagroziła interesom pracodawcy. Art. 8 kp nie pozwala na czynienie ze swego prawa użytku temu, kto sam naruszył zasady współżycia społecznego, a tak należało ocenić zachowanie powódki, toteż również z tych względów powództwo zasługiwało na oddalenie.

Mając na uwadze odpowiedzialność za wynik procesu, na podstawie art. 98 k.p.c., Sąd Rejonowy zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 4.050,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok w całości.

Wyrokowi zarzucił:

1.Naruszenie przepisów postępowania tj., art. 227, w zw. z art. 242¹ ustawy z dnia 17 listopada 1964r. Kodeks postępowania cywilnego poprzez ich niezastosowanie polegające na prowadzeniu postępowania dowodowego w zakresie dowodów, które nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy,

2. Naruszenie przepisów postępowania tj., art. 264 KPC poprzez jego niezastosowanie polegające na przesłuchaniu w sprawie w charakterze świadka osoby, która uprzednio składała wyjaśnienia i miała pełny wgląd w dokumentację postępowania przed złożeniem zeznań w charakterze świadka (W. S.),

3. Naruszenie przepisów postępowania tj., art. 233 § 1 KPC poprzez dokonanie przez Sąd orzekający w I instancji (dalej Sąd) oceny dowodów w sposób niewszechstronny, sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego oraz z naruszeniem zasad logicznego rozumowania, a niekiedy sprzecznie z treścią materiału dowodowego, w tym zeznaniami złożonymi przez świadków (będące w istocie błędami w ustaleniu stanu faktycznego), polegającej w szczególności na błędnym uznaniu przez Sąd, że z materiału dowodowego sprawy wynika, iż: Złote taki 8/18. po stronie pozwanego brak uchybień formalnych w zakresie złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w tym brak przekroczenia terminu do jego złożenia,

-brak było po stronie powódki jakichkolwiek przeszkód w odbiorze awizowanej przesyłki w pierwszym terminie, a powódka celowo zwlekała z odebraniem przesyłki,

-z uwagi na zajmowane przez powódkę stanowisko oraz udzielone powódce pełnomocnictwo i pełnioną funkcję przewodniczącego Komisji Przetargowej (dalej Komisja) powódka w pełni i do tego samodzielnie odpowiadała za przeprowadzenie nie tylko spornego, ale i wszystkich przetargów w pozwanym szpitalu,

-pracownicy sekcji zamówień publicznych pozwanego szpitala oraz doradca zewnętrzny - M. P. nie ponosili żadnej odpowiedzialności w spornym postępowaniu w zakresie wykonywanych czynności oraz pobranego wynagrodzenia, bądź brak było możliwości jej wyegzekwowania,

4. Naruszenie przepisów postępowania tj., art. 327¹ KPC poprzez jego niezastosowanie polegające na pominięciu wskazania przez Sąd w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej,

5. Naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 52 § 1 i § 2 KP, polegającą na uznaniu, że w przedmiotowej sprawie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę, a do rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia doszło w terminie 1 miesiąca od pozyskania przez pracodawcę informacji na temat okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w w/w trybie.

Na podstawie art. 381 KPC apelantka powołała nowy dowód w postaci pisma Departamentu ds. (...) Wydziału Kontroli Zamówień Publicznych do pozwanego z dnia 28.06.2019r. oraz odpowiedzi pozwanego na w/w pismo z dnia 10.07.2019r. i w związku z tym wносиła o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z w.w dokumentów na okoliczność, że wbrew ustaleniom Sądu, pozwany wiedzy na temat okoliczności rzekomo stanowiących podstawę i uzasadnienie dla rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia, nie zyskał dopiero 05.08.2019r., po przeanalizowaniu treści wystąpienia pokontrolnego uzyskanego w dniu 22.07.2019r. (drogą mailową w dniu 18.07.2019r.), lecz co najmniej na przełomie czerwca i lipca 2019r.

Wskazując na powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów postępowania apelacyjnego i kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w obu instancjach, względnie:

2) uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, a w każdym przypadku - przeprowadzenie rozprawy.

W uzasadnienie zarzutów apelująca wskazała, że wyrok Sądu I instancji ostać się nie może, przede wszystkim dlatego, że opiera się na błędnie ocenionym i rozważonym stanie faktycznym, a ponadto stanowi naruszenie licznych przepisów prawa procesowego oraz prawa materialnego.

W myśl art. 227 KPC sąd rozpoznający sprawę winien przeprowadzać tylko te dowody, które mają znaczenie dla prawidłowego rozpatrzenia sprawy, przy czym dominująca inicjatywa w ich przeprowadzaniu spoczywa na stronach, ale sąd w określonych okolicznościach może, a nawet winien działać z urzędu. Jednocześnie w imię szybkości postępowania, zwłaszcza w sprawach pracowniczych, sąd winien pomijać te dowody, które nie mają znaczenia dla rozpatrzenia sprawy. Tymczasem w przedmiotowej sprawie, strona pozwana, po kolejnych zmianach na stanowisku dyrektora pozwanego szpitala (p. W. S., p. G. W., p. M. N.) wnosila o przesłuchanie w/w osób, mimo że osoby te nie miały zupełnie wiedzy rzeczywistej (tzw. naocznej) na temat przedmiotu sporu, a ponadto pierwsza i druga osoba na przemian zajmowały swoje stanowiska i w trakcie procesu dochodziły do zmiany ich ról w procesie. Z kolei co do art. 264 KPC zamierzeniem ustawodawcy było wzmoczenie aktywności stron przy przeprowadzaniu dowodów, w celu przyspieszenia tempa rozpoznawania spraw. W przedmiotowej sprawie Sąd mimo odebrania wyjaśnień od W. S. (w charakterze strony, zamiast byłego dyrektora pozwanego szpitala G. W., który złożył zeznania), „świadek” ten złożył następnie zeznania w dniu 29.10.2020r., a więc po możliwości zapoznania się z zeznaniami wszystkich świadków i materiałem dowodowym zebrany niemal w całości. Powyższe okoliczności przesądzają o naruszeniu przez Sąd regulacji art. 227, 242⁽¹⁾ czy art. 264 KPC, co mogło mieć wpływ na wynik przedmiotowego postępowania.

Sąd dopuścił się kolejnego naruszenia obowiązujących przepisów prawa, w zakresie obowiązku wszechstronnej analizy materiału dowodowego oraz jego oceny uznając, że w stanie faktycznym sprawy pozwany szpital zachował miesięczny termin od dnia powzięcia informacji o okolicznościach uzasadniających dokonanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie jest prawidłowe rozumowanie Sądu, że w/w miesięczny termin winien zacząć swój bieg dopiero z dniem 05.08.2019r., mimo że już w dniu 18.07.2019r. mailowo (a w dniu 22.07.2019 w wersji papierowej) pozwany szpital zyskał informacje na temat uchybień i nieprawidłowości w procedurze wyboru wykonawcy. Nieprawidłowe jest twierdzenie Sądu, że czas 14 dni liczony od dnia 22.07.2019r. był czasem właściwym na ustalenie komu można przypisać odpowiedzialność za wystąpienie nieprawidłowości formalnych. Pozwany szpital miał wiedzę na temat nieprawidłowości opisanych w wystąpieniu pokontrolnym znacznie wcześniej. Już na mocy pisma z dnia 28.06.2019r. instytucja kontrolująca wezwała pozwany szpital do złożenia wyjaśnień w w.w zakresie, co pozwany szpital uczynił w dniu 10.07.2019r. A zatem już w czerwcu 2019r. pozwany szpital zyskał wiedzę, że w dokumentacji przetargowej brakuje określonego dokumentu. Następnie w dniu 18.07.2019r., po złożeniu wyjaśnień przez pozwanego, instytucja kontrolująca oficjalnie, w wystąpieniu pokontrolnym po raz kolejny wskazała na w.w uchybienie. To oznacza, że szpital począwszy od czerwca 2019r. mając wiedzę na temat w.w braków, mógł wszcząć wskazane przez Sąd postępowanie wyjaśniające i ustalić „winowajców” zdarzenia. Należy zauważyć, że powołany przez Sąd termin 14 dniowy, był terminem odnoszącym się do złożenia przez szpital pozwanego stanowiska co do protokołu pokontrolnego z dnia 18.07.2019r. To nie był czas na ustalanie winnych. A zatem szpital, wbrew ustaleniom Sądu, dużo wcześniej, gdyby tylko dołożył należytej staranności, mógł wszcząć i przeprowadzić postępowanie wyjaśniające. Świadczą o tym m.in. załączone przez powódkę pisma z dnia 28.06.2019r. oraz 10.07.2019r. Dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z w.w dokumentów na obecnym etapie postępowania jest w pełni zasadne. Z powyższego wynika, że pozwany nie spełnił i nie zachował formalnych przesłanek skorzystania z art. 52 § 1 i § 2 KP. Nawet podchodząc do sprawy ostrożnościowo, miesięczny termin upłynął 22.08.2019r. gdyż pozwany miał wiedzę kto ponosi odpowiedzialność za w.w uchybienie i czy ma ono charakter naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd orzekający pominął analizę tych aspektów. Powódka tymczasem wiedzę na temat zwolnienia jej w w/w trybie zyskała dopiero 26.08.2019r.

Nie ma także racji Sąd podnosząc, że nic nie stało na przeszkodzie w odbiorze przesyłki przez powódkę oraz że powódka celowo jej nie odbierała. Uznanie za słuszny takiego poglądu jest sprzeczne ze stanem faktycznym sprawy (powódka wielokrotnie wyjaśniała, że mimo przerwy w zabiegach rehabilitacyjnych nie miała tak fizycznej, jak i psychicznej mocy, by udać się do określonej placówki pocztowej w celu odbioru przesyłki poleconej, wiedząc że musi to uczynić ostatecznie w określonym terminie, zwłaszcza że identyczne awizo zostało pozostawione także dla jej byłego męża, z którym powódka ma nieuregulowane sprawy majątkowe i z którym delikatnie mówiąc nie pozostaje w dobrych

stosunkach), a ponadto pozbawia powódkę jej ustawowego prawa do odbioru przesyłki poleconej w ściśle ustalonym terminie. Adresat przesyłki poleconej by móc ją odebrać i zapobiec jej zwrotowi musi to uczynić najpóźniej siódmego dnia licząc od powtórnego awiza. Tak postąpiła powódka i nie naruszyła żadnej normy prawnej odbierając przesyłkę w ustawowym terminie, której pochodzenia, ani treści nie знаła. Nie miała żadnej wiedzy, czego dotyczy przesyłka z dnia 09.08.2019r., kto jest jej nadawcą. Takich informacji nie zawiera awizo, a ponadto nikt z pozwanego szpitala nie kontaktował się z powódką (czy to telefonicznie, czy nawet za pośrednictwem sms) informując o przesłaniu jakiegokolwiek przesyłki, nie przesłał jej też drogą mailową.

Sąd dokonał błędnej oceny stanu faktycznego i wydał zaskarżony wyrok z całkowitym naruszeniem zasad wszechstronnej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, uznając że powódka w pełni i do tego samodzielnie odpowiadała za przeprowadzenie nie tylko spornego, ale i wszystkich przetargów w pozwanym szpitalu, z uwagi na zajmowane stanowisko oraz udzielone powódce pełnomocnictwo i pełnioną funkcję przewodniczącego Komisji oraz , że pracownicy sekcji zamówień publicznych oraz doradca zewnętrzny M. P. nie posiadali żadnej odpowiedzialności w spornym postępowaniu w zakresie wykonywanych czynności oraz pobranego wynagrodzenia. Powódka będąc zatrudnioną na stanowisku zastępcy dyrektora szpitala ds. administracyjno- eksploatacyjnych w spornym postępowaniu, została powołana do pełnienia funkcji przewodniczącej Komisji. Jednak z zakresu obowiązków powódki jako pracownika nie wynikało, że pełnienie tej funkcji (przewodniczący Komisji) należało do jej obowiązków pracowniczych. Gdyby tak było, zbędnym okazałoby się jakiegokolwiek powoływanie przewodniczącego komisji w osobie powódki w drodze zarządzenia. Należy zauważyć, że pełnomocnictwo udzielone powódce 01.03.2018r. dotyczyło jej uprawnień do występowania w sprawach w nim opisanych, w szczególności do podpisywania dokumentów. Było to zatem prawo, a nie obowiązek powódki, z którego powódka mogła i była uprawniona skorzystać w razie potrzeby, w uzasadnionych przypadkach. Generalnie bowiem za pracę szpitala pozwanego, jako całości organizacyjnej odpowiada jego dyrektor - kierownik zamawiającego (pozwanego szpitala). W szczególności należy zauważyć, że już treści protokołu obrazującego przebieg spornego postępowania wynika, że to w.w kierownik zatwierdził ostatecznie treść specyfikacji, wybór określonej oferty. Powódka nie podejmowała samodzielnie decyzji, nie była do tego uprawniona, nie podjęła więc - bo nie mogła podjąć - samodzielnej, arbitralnej decyzji w sprawie wyboru oferty konkretnego wykonawcy. Z w/w dokumentów (w szczególności protokół ze spornego postępowania, zakres obowiązków pracowniczych powódki) w żadnej mierze nie wynika, że na powódkę została scedowana, za jej wiedzą i zgodą praktycznie nieograniczona odpowiedzialność za poprawność przygotowania, przeprowadzenia i realizacji każdego z przetargów organizowanych w pozwanym szpitalu, jak stwierdza Sąd w uzasadnieniu do zaskarżonego wyroku. Co więcej, powódka jako członek, pełniący funkcję przewodniczącego Komisji, stała na czele ciała kolegialnego, które podejmowało kolegialne, a nie jednostkowe decyzje. Miarą należytej staranności powódki w zakresie obowiązków pracowniczych oraz pełnionej funkcji przewodniczącego było natomiast korzystanie z pomocy, opinii i wsparcia zewnętrznego specjalisty oraz pracowników sekcji zamówień publicznych. Powyższe okoliczności wynikają z treści zeznań świadków, w szczególności świadka M. P. , który wyraźnie zeznał, że to on rekomendował Komisji, a w tym powódce, decyzje co do wyboru złożonej przez wykonawcę oferty, po uprzednich konsultacjach z kancelarią prawną. Potwierdziły to zeznania świadków D. S. , A. M. , E. J., L. D. (1). Mimo jednoznacznych wypowiedzi świadków w zakresie osoby, która przygotowywała i rekomendowała przygotowanie określonych dokumentów oraz treści zakresu obowiązków pracowniczych powódki, Sąd za osobę odpowiedzialną uznał powódkę. Sąd pominął przy tym, nie uzasadniając z jakiego powodu, m in. fakt i jego znaczenie dla rzekomej odpowiedzialności powódki oraz treść i cel zawarcia przez pozwany szpital umowy z M. P.. W rezultacie Sąd dopuścił się naruszenia także art. 227 i 233 KPC oraz art. 52 KP.

W odpowiedzi na apelację, pełnomocnik pozwanego wnosił o:

1. oddalenie apelacji w całości;
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z należnymi odsetkami od powyższej kwoty od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty oraz należnym podatkiem VAT od tej kwoty;

3. pominięcie przez Sąd spóźnionych dowodów zgłoszonych przez stronę w apelacji tj. pisma z Departamentu ds. (...) do pozwanego z dnia 28 czerwca 2019r. oraz odpowiedzi na pismo z dnia 10 lipca 2019r.

Pozwany nie podzielił zarzutów apelacji uznając je za bezzasadne i skutkujące oddaleniem apelacji.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 kpc , a w jego następstwie art. 52 kp. , podkreślił , że powódka jako zastępca dyrektora, któremu powierzono czynności w przedmiotowym postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego, a także jako przewodnicząca Komisji Przetargowej była odpowiedzialna za naruszenia ustawy Prawo zamówień publicznych, wskazane w informacji pokontrolnej z dnia 18 lipca 2019 r. Tym bardziej, że nie dochowując należytej staranności, w powierzonych jej działaniach, naraziła pozwaną na znaczną szkodę finansową. Podkreślono także, iż obowiązek weryfikacji przesłanek odrzucenia oferty nie spoczywa na wykonawcach, ale na zamawiającym i powołanej przez niego komisji przetargowej. Wskazane stanowisko powódki stanowi próbę przeniesienia odpowiedzialności za prawidłowe przeprowadzenie postępowania na wykonawców, którzy według jej opinii, winni dostrzec wszelkie błędy związane z organizacją tego postępowania. W tożsamy sposób należy, ocenić odwoływanie się powódki do wiedzy innych członków komisji przetargowej, a także komórek specjalistycznych, którzy uczestniczyli w przygotowaniu dokumentacji przetargowej i organizacji postępowania o udzielenie zamówienia. Pozwany nie zaprzecza, że do komisji przetargowej zostały powołane osoby posiadające wiedzę oraz doświadczenie w zakresie udzielania zamówień publicznych. Aczkolwiek, stwierdzone naruszenie nie dotyczyło bezpośrednio sporządzenia dokumentacji przetargowej obejmującej specjalistyczne zamówienie na systemy komputerowe, a braku weryfikacji podstawowych przesłanek uzasadniających odrzucenie oferty wykonawcy. Twierdzenia powódki zmierzają do marginalizowania swojego uczestnictwa w pracach komisji, na co nie może być przyzwolenia w zaistniałym stanie faktycznym sprawy. Istotnym jest również podkreślenie lekceważącego stosunku powódki do dbałości o majątek pozwanego, gdyż w pozwie stwierdziła, iż cyt.: „jedyną sankcją dla pozwanego z powodu dopuszczenia w/w uchybień proceduralnych jest zastosowanie tzw. korekty finansowej”. Zgodnie z informacją pokontrolną na pozwanego nałożono korektę finansową w wysokości 25%. W związku z tym, wydatki kwalifikowane z faktur, które będą przedkładane do rozliczeń wraz z wnioskami o płatność, muszą zostać pomniejszone przez pozwanego o 25%. Wartość wydatków kwalifikowanych przewidzianych w przedmiotowym zamówieniu wynosi ponad 6.000.000,00 zł. W konsekwencji, skutki finansowe przedmiotowego naruszenia stanowią znaczną szkodę w majątku pozwanego, a bagatelizowanie nałożonej sankcji przez powódkę jest niezrozumiałe. Dalej pozwany szeroko zacytował ustalenia i ocenę materiału dowodowego dokonane przez Sąd Rejonowy, o uzasadnionym zastosowaniu wobec powódki art. 52 § 1 Kodeksu Pracy i w pełni je podzielił.

W zakresie twierdzenia powódki dotyczącego naruszenia miesięcznego terminu określonego w art. 52 § 2 Kodeksu Pracy, pozwany wskazał, że w dniu 18 lipca 2019 r. został poinformowany za pośrednictwem usługi e-PUAP o wynikach kontroli przeprowadzonej przez Departament ds. (...) Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...), natomiast kompletna informacja pokontrolna wpłynęła do siedziby pozwanego w dniu 22 lipca 2019 r. Słusznie zatem wskazał Sąd Rejonowy, że stanowiła ona obszerny materiał i wymagała przeprowadzenia analizy, tym bardziej, że na złożenie umotywowanych zastrzeżeń udzielono dyrektorowi 14 dniowego terminu. W związku z powyższym przytoczona argumentacja „strony pozwanej”, jakoby miesięczny termin do złożenia pisma powódce biegł od doręczenia wiadomości mailowej tj. z dniem 18 lipca 2020 r., a nie jak wskazuje Sąd 05 sierpnia 2019 r., jest w pełni chybiona. Przyjmuje się bowiem, że zgodnie z art. 61 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W związku z powyższym

termin do złożenia wypowiedzenia stosunku pracy powódce biegł od dnia w którym dyrektor Szpitala faktycznie mógł zapoznać się z treścią doręczonych mu informacji pokontrolnych.

Odnosząc się zaś do zarzutu błędnego ustalenia braku przeszkód po stronie powódki w odbiorze awizowanej przesyłki w pierwszym terminie i celowym zwlekaniu z jej odebraniem, pozwany podzielił ustalenia Sądu I instancji, że powódka od 19 do 26 sierpnia 2019r. miała przerwę w zabiegach rehabilitacyjnych. Nie pamięta, dlaczego nie odebrała przesyłki w przerwie pomiędzy zabiegami. Na rehabilitację jeździła swoim samochodem, który sama prowadziła i jechała na rehabilitację do B., co zajmowało 3-4 godziny. W tym stanie faktycznym zdaniem pozwanego powódka mogła odebrać wcześniej awizowane pismo z uwagi na fakt, że nie była osobą leżącą, pozbawioną możliwości poruszania się. Zatem uzasadnienie Sądu w przedmiotowym zakresie zasługuje na pełną aprobatę.

Dalej pozwany wywiódł, że Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się naruszenia art. 327 § 1 k.p.c., ponieważ uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera wszystkie niezbędne, wymagane przez prawo elementy. Dotyczy to zwłaszcza rozbudowanego stanu prawnego wraz z przytoczeniem przepisów prawa, orzecznictwa oraz poglądów doktryny prawniczej na kwestie prawne będące podstawą rozstrzygnięcia zawisłego sporu. Tym samym „zarzut pozwanego”, iż uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera rozważań prawnych, jest całkowicie nieuzasadnione.

Odnosząc się do wniosków dowodowych zawartych w i apelacji, pozwany wniósł o ich pominięcie, bowiem strona pozwana wywodziła, w odpowiedzi na pozew, iż to w dniu 18 lipca 2019 r. pozwany został poinformowany za pośrednictwem usługi e-PUAP o wynikach kontroli, natomiast kompletna informacja pokontrolna, wpłynęła do siedziby pozwanego w dniu 22 lipca 2019 r. Wnioskowane dokumenty nie mają wpływu na wydane w sprawie orzeczenie. W związku z powyższym, ustalenie odpowiedzialności powódki przez Sąd na dzień 22 lipca 2019 r., było w pełni uzasadnione, co zostało szczegółowo opisane wyżej w odpowiedzi na apelację.

SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Zacząć należy od zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. 52 § 2 k.p., jako determinującego rozpoznanie pozostałych zarzutów, w tym dotyczących meritum sprawy, przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy podzielił zarzut apelacji błędnej oceny materiału dowodowego, a w jej następstwie naruszenie w.w art. 52 § 2 k.p., stanowiącego prawo materialne. Rację ma apelująca, że przyjęcie przez Sąd I instancji zachowania przez pracodawcę terminu 1 miesiąca do rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia jest błędne. Nie można zaakceptować poglądu Sądu I instancji, że termin ten należy liczyć dopiero od 5 sierpnia 2019r. W sprawie niesporne jest, że pozwany został poinformowany o wynikach kontroli przeprowadzonej przez Departament ds. (...) Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...), najpierw za pośrednictwem usługi e-PUAP w dniu 18 lipca 2019 r. Natomiast kompletną i oficjalną informację pokontrolną otrzymał 22 lipca 2019r. Ta data w ocenie Sądu Okręgowego wyznacza początek biegu terminu 1 miesiąca z art. 52§ 2 k.p, Co istotne, dla oceny zachowania tego terminu, podkreślenia wymaga wynik przeprowadzonej kontroli. Niesporne w świetle ustaleń sądu meriti jest, że wyniki wspomnianej kontroli sprowadzały się do stwierdzenia błędów w procedurze wyłonienia wykonawcy projektu, a polegające na tym, że wykonawca, z którym de facto pozwany Szpital podpisał umowę, nie dopełnił obowiązku złożenia dokumentów dotyczących podwykonawców, o braku podstaw do ich wykluczenia z przetargu. Oferta wykonawcy zawierająca w.w braku winna być odrzucona. Efektem stwierdzonych naruszeń przepisów ustawy o zamówieniach publicznych i przepisów wykonawczych, szczegółowo wskazanych w protokóle pokontrolnym, było zastosowanie korekty finansowej w wysokości 25%, zmniejszającej wartość wydatków kwalifikowanych związanych z realizacją projektu. Udzielony pozwanemu termin 14 dniowy na zgłoszenie zastrzeżeń do protokołu kontrolnego, wbrew błędnemu twierdzeniu Sądu I instancji, pozostawał bez wpływu na bieg terminu 1 miesiąca z art. 52§ 2 k.p, , gdyż stwierdzone błędy w procedurze były oczywiste i niekwestionowane przez pozwanego Szpital, co potwierdza zresztą odpowiedź na pozew, a co w ustaleniach faktycznych powołuje także sąd meriti. Podkreśla się w nich, że informacja pokontrolna zawierała wskazanie konkretnych naruszeń, które wystąpiły w procedurze udzielania zamówienia publicznego w

drodze przetargu nieograniczonego pn. „(...)”. Co więcej, sam pozwany w odpowiedzi na apelację przyznaje, że termin do złożenia wypowiedzenia stosunku pracy powódce biegł od dnia, w którym dyrektor Szpitala faktycznie mógł zapoznać się z treścią doręczonych mu informacji pokontrolnych, oraz że „ustalenie odpowiedzialności powódki przez Sąd na dzień 22 lipca 2019 r., było w pełni uzasadnione”. Nadto podkreślenia wymaga istota zastrzeżeń pozwanego Szpitala - sprowadzała się ona wyłącznie do zastosowanej 25% korekty wydatków, gdyż uznano - jak ustalił Sąd Rejonowy - że na tym etapie, gdy umowa była już zawarta z wykonawcą, bezzasadne było sprawdzenie, czy wskazani przezeń podwykonawcy nie podlegają wykluczeniu z przetargu. Podkreślić także trzeba, że pozwany Szpital wnosząc zastrzeżenia, nie mógł oczekiwać od jednostki kontrolującej wskazania osób odpowiedzialnych za popełnienie błędów w procedurze wyłonienia wykonawcy projektu, gdyż to nie jest rolą tej jednostki. Decyzja w tym przedmiocie, co jest oczywiste, należy do pracodawcy. Tymczasem pozwany na datę 22 lipca 2019r. posiadał pełną wiedzę o składzie komisji przetargowej powołanej w celu przeprowadzenia zamówienia publicznego dla projektu pn. (...) w (...) Szpitalu w S., której przewodniczącą była powódka, jak również co do pozostałych osób uczestniczących w pracach tej komisji. Podkreślenia wymaga także eksponowany w sprawie fakt, mianowicie realizacja przedmiotowego projektu oparta o pozyskanie środków unijnych, odbiegała pod względem trudności od dotychczas realizowanych przez Szpital i z tego właśnie powodu pozwany zdecydował się na podpisanie umów z podmiotem zewnętrznym, tj. ekspertem M. P. jako wykonawcą, specjalizującym się w realizacji projektów unijnych. Zawarta z tym ekspertem umowa nr (...) (k. 216) w § 1 w sposób jasny określiła jej przedmiot wskazując na merytoryczne przygotowanie i przeprowadzenie przez Wykonawcę postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wraz z doradztwem prawnym dot. projektu pn. (...) w (...) Szpitalu w S., jak również w § 2 określiła warunki wykonania umowy i odpowiedzialności Wykonawcy za „wszystkie czynności związane z realizacją umowy z tytułu odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych”. Nie ma zatem racji Sąd Rejonowy twierdząc, że dopiero po upływie 14 dniowego terminu na złożenie przez pozwanego Szpitala zastrzeżeń do protokołu kontrolnego, czyli od 5 sierpnia 2019r. rozpoczął bieg termin 1 miesiąca na złożenie powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52§ 1 k.p, gdyż od tej daty pracodawca mógł dopiero ustalić osoby odpowiedzialne za nieprawidłowości. Jak już wyżej podniesiono, tę datę dla pracodawcy wyznaczał dzień 22 lipca 2019r. Wobec tego, że powódka odebrała na poczcie przesyłkę zawierającą oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52§ 1 k.p. po drugim awizo, w ostatnim dniu do jego odbioru, tj. 26 sierpnia 2019r., zatem termin 1 miesiąca z art. 52§ 2 k.p. nie został przez pozwanego zachowany. Nieuprawniony jest zarzut Sądu Rejonowego o celowym zwlekaniu przez powódkę z odebraniem przesyłki. Powódka wyjaśniła bowiem z jakich przyczyn nie odbierała przesyłki, czego nie kwestionowano. Nieuprawnione są więc wywody Sądu Rejonowego, że wprawdzie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, to była osoba mobilną dojeżdżając na rehabilitację, a stan jej zdrowia nie uniemożliwiał swobodnego poruszania się, a tym samym dbałości o własne interesy. Należy jednak podkreślić, że odebranie przez powódkę wspomnianej przesyłki nastąpiło w ostatnim możliwym dniu upływu drugiego awiza, do czego miała pełne prawo.

Istotą awiza pozostawionego przez kuriera, podobnie jak awiza pocztowego, jest powiadomienie adresata przesyłki o możliwości jej odebrania w określonym miejscu i terminie. Nie można zatem przyjąć za datę doręczenia jakiegokolwiek wcześniejszej daty przed upływem wskazanego terminu, skoro adresat ma prawo podjąć pismo nawet w ostatnim dniu tego okresu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2017r. II PK 178/16). Tak też było w niniejszej sprawie. Zatem powódka 26 sierpnia 2019r. zapoznała się z treścią oświadczenia pracodawcy. Pracodawca mając wiedzę od 22 lipca 2019r. o stwierdzonych i niekwestionowanych nieprawidłowościach w procedurze, jak i o osobach uczestniczących w pracach komisji, rozwiązując z powódką stosunek pracy w trybie art. 52§ 1 k.p. nie zachował terminu 1 miesiąca na złożenie oświadczenia w trybie art. 52§ 2 k.p, co sprawia, że nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, a tym samym czyni je nieskutecznym.

Wobec zasadności zarzutu apelacji dot. naruszenia art. 52§ 2 k.p., zbędne jest odniesienie się przez Sąd Okręgowy do pozostałych zarzutów apelacji.

Z przyczyn wyżej podniesionych, zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego podlega reformacji i skutkuje przywróceniem powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, na mocy art. 56 k.p. oraz zasądzeniem dochodzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, za okres 3 miesięcznego wypowiedzenia, pod warunkiem podjęcia

pracy, o czym orzeczono na mocy art. 57§1 k.p. Wysokość 1 miesięcznego wynagrodzenia wynika z zaświadczenia pracodawcy (k. 113). Nadto wyrok podlega zmianie w części dotyczącej zwrotu kosztów za obie instancje , o czym orzeczono na podstawie art. 98 kpc. w związku z przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 roku, poz. 265). Na koszty za I instancję składają się: wynagrodzenie pełnomocnika od roszczenia o przywrócenie do pracy 180 zł. (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia) i wynagrodzenie pełnomocnika 2700zł. od zasądzzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (§ 9 ust. 1 pkt.2 rozporządzenia).

Wysokość kosztów za II instancję ustalono: wynagrodzenie pełnomocnika od roszczenia o przywrócenie do pracy 120 zł. (§ 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia) i 1350 zł. od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (§ 10 ust. 1 pkt.2 rozporządzenia), plus koszty opłaty od apelacji poniesionej przez powódkę w kwocie 2700zł. Pozostałą częścią opłaty od apelacji 2043zł. obciążono pozwanego na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. tekst jedn. z 2019, poz.785, ze zm.).