

**Sygn. akt IV P 1377/21**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 listopada 2023 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 9 listopada 2023 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **I. A.**

przeciwko: **U. M. w T.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

**I. zasądza na rzecz powódki I. A. od strony pozwanej U. M. w T. kwotę 20.160,00 zł (dwadzieścia tysięcy sto sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;**

**II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki tytułem zwrotu kosztów procesowych kwotę 4.212,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty;**

**III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.720,00 zł.**

**Sygn. akt IV P 1377/21**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 czerwca 2021 r. (data stempla pocztowego k. 31) **powódka I. A.** domagała się uznania złożonego jej przez stronę pozwaną U. M. w T. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku, jak również zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu (k. 3-14).

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 6 grudnia 1994r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na samodzielny stanowisku ds. Zarządzania Kryzysowego, Obrony Cywilnej oraz Spraw Obronnych i Wojskowych. Dodatkowo na podstawie umów zlecenia powódka wykonywała zadania jako koordynator ds. transportu na szczepienia COVID-19. Dalej powódka podała, że w dniu 1 stycznia 2021r. objęła stanowisko Głównego Specjalisty, a w dniu 17 maja 2021r. otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2021r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał brak rzetelnego załatwiania powierzonych spraw służbowych przez nienależyte prowadzenie postępowania administracyjnego w sprawie wniosku M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Firma (...) z siedzibą w T. i wydanie decyzji przyznającej dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika mimo upływu terminu materialnoprawnego na złożenie wniosku o przyznanie dofinansowania oraz brak zaufania. Powódka zarzuciła, że wskazana przez pracodawcy przyczyna nie znajduje uzasadnienia w świetle oceny jakości

pracy świadczonej przez powódkę w okresie ponad 26-letniego zatrudnienia u strony pozwanej. Co więcej, w ostatnim okresie powódce zostały powierzone dodatkowe obowiązki stanowiące znaczne obciążenie m.in. powódka organizowała transport na szczepienia, zaś pracodawca nie zapewnił jej odpowiedniego wsparcia. Powódka podniosła również, że po wydaniu decyzji sprawa była analizowana jeszcze przez innych pracowników urzędu, a decyzje w prowadzonych przez powódkę postępowaniach były podpisywane przez Sekretarza D. B.. Zdaniem powódki dyspozycję wypłaty środków dla Wydziału Finansowego podpisała D. K. lub D. B., zaś powódka dopiero na początku maja 2021r. otrzymała od D. K. o nieprawidłowo wydanej decyzji. Powódka zobowiązana była wyłącznie do przygotowania treści decyzji, natomiast sama decyzja została podpisana i wydana przez inną osobę. Powódka wskazała, że skutki finansowe mogły zostać odwrócone poprzez stwierdzenie nieważności decyzji. W jej ocenie prawdziwą przyczyną jej zwolnienia tkwi w stosunkach między bratem powódki J. K. (1) a Burmistrzem Miasta T.. Od grudnia 2019r. kiedy w Urzędzie pojawiła się Policja dało się zauważyć negatywną atmosferę, napięcie i brak zaufania. Powódka wskazała także, że inni pracownicy strony pozwanej czy instytucji podlegających zwierzchnictwu Burmistrza mimo dopuszczenia się ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych w postaci przewinień karnych nadal piastują stanowiska urzędnicze, zaś błąd powódki miał charakter incydentalny i nastąpił po wielu latach nienagannej pracy.

Postanowieniem z dnia 8 lipca 2021 r. ( k. 32) strony zostały skierowane **do mediacji**, strony nie doszły do porozumienia.

W odpowiedzi na pozew **strona pozwana U. M. w T.** domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 47-50).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie pozwany pracodawca wywodził, że zajmowane przez powódkę Samodzielne Stanowisko ds. Zarządzania Kryzysowego i Obrony Cywilnej - Główny Specjalista oraz powierzenie jej zadań Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych wymagało od powódki zachowania szczególnej staranności przy wykonywaniu powierzonych zadań oraz wiązało się z dużym zaufaniem pracodawcy. Powódka jednak dopuściła się szeregu uchybień i zaniechań, których nie można zakwalifikować jako pojedynczego i incydentalnego błędu. Przede wszystkim powódka błędnie ustaliła, że wniosek M. M. o dofinansowanie kosztów kształcenia pracownika młodocianego został złożony w przepisany terminie, co doprowadziło do wydania pozytywnej decyzji i wypłaty środków publicznych bez rzetelnego i prawidłowego wyjaśnienia sprawy. Zdaniem pracodawcy brak upoważnienia do wydawania przedmiotowych decyzji nie zwalnia powódki z odpowiedzialności za przygotowaną przez nią merytoryczną i formalną treść dokumentu tym bardziej, że zajmowała ona stanowisko Głównego Specjalisty. Nadto pracodawca nie mógł odnaleźć oryginałów dokumentów tej sprawy, co w jego ocenie było celowym działaniem powódki, która starała się ukryć swoją niekompetencję. Strona pozwana wyjaśniła, że poddała analizie również inne prowadzone przez powódkę postępowania w sprawach o dofinansowanie i odkryła, że powódka w sposób nierzetelny prowadziła powierzone jej sprawy tj. nie weryfikowała we właściwy sposób kwalifikacji osoby prowadzącej przygotowanie zawodowe młodocianego, co miało objawiać się niewskazaniem w decyzji na podstawie którego rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie praktycznej nauki zawodu, były ustalone przedmiotowe kwalifikacje. Pracodawca zarzucił również, że powódka nie przeprowadziła procesu analizy i oceny ryzyka bezpieczeństwa informacji niejawnych i nie dokonała aktualizacji planu ochrony informacji niejawnych, nie opracowała instrukcji dotyczącej sposobu i trybu przetwarzania informacji niejawnych o klauzuli „zastrzeżone” w podległych komórkach organizacyjnych oraz zakresu i warunków stosowania środków bezpieczeństwa fizycznego w celu ich ochrony oraz do dnia 31 marca 2021r. nie sporządziła i nie przedstawiła do zatwierdzenia planu operacyjnego funkcjonowania gminy zgodnie z zarządzeniem nr 229 Wojewody (...) z dnia 13 sierpnia 2020r. Wreszcie powódka nie umieszczała oświadczeń majątkowych na stronie (...) pracodawcy oraz przekazując oświadczenia majątkowe do właściwego Urzędu Skarbowego nie pozostawiała żadnych egzemplarzy tych dokumentów u strony pozwanej. Z powyższych przyczyn pracodawca utracił zaufanie do powódki. Strona pozwana podniosła przy tym, że powódka nie zgłaszała pracodawcy, aby była nadmiernie przeciążona obowiązkami.

Na rozprawie w dniu 15 grudnia 2022r. powódka zmodyfikowała roszczenie pozwu i zamiast przywrócenia do pracy wniosła o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz **odszkodowania** za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 20.160 zł odpowiadającej 3-krotności wynagrodzenia powódki (k. 238).

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka I. A. została zatrudniona u strony pozwanej w U. M. w T. w dniu 6 grudnia 1994r., początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony, zaś od dnia 9 sierpnia 1995r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powódka wykonywała pracę w Wydziale Organizacyjnym. W dniu 1 września 2017r. powierzono jej Samodzielne Stanowisko ds. Zarządzania Kryzysowego i Obrony Cywilnej oraz Spraw Obronnych, stanowisko służbowe - inspektor.

Do obowiązków powódki należały m.in.:

- obowiązki z zakresu zarządzania kryzysowego, w tym realizacja zadań związanych z monitorowaniem, planowaniem, reagowaniem i usuwaniem skutków zagrożeń na terenie Gminy T. i współdziałanie z Centrami (...) organów administracji publicznej;

- obowiązki z zakresu obrony cywilnej, w tym nadzór nad stanem organizacji oraz wykonywania zadań w zakresie obrony cywilnej przez komórki organizacyjne wchodzące w skład (...), jak również przez jednostki organizacyjne, instytucje, zakłady pracy i organizacje społeczne działające na terenie gminy;

- obowiązki z zakresu spraw obronnych, w tym opracowywanie i realizacja (...) oraz (...);

- obowiązki dodatkowe, w tym prowadzenie rejestru oświadczeń majątkowych osób ustawowo zobowiązanych do ich składania, prowadzenie spraw związanych z dofinansowaniem pracodawcom kosztów kształcenia pracowników młodocianych, w tym przyjmowanie i rozpatrywanie wniosków pracodawców i przygotowywanie decyzji oraz prowadzenie ewidencji zasobów majątkowych (...).

W dniu 28 sierpnia 2017r. Burmistrz Gminy T. powołał powódkę na Pełnomocnika ds. Ochrony (...) Niejawnych u strony pozwanej. Do zadań powódki w tym zakresie należało m.in. zapewnienie ochrony informacji niejawnych, w tym stosowanie środków bezpieczeństwa fizycznego; zarządzanie ryzykiem bezpieczeństwa informacji niejawnych, w szczególności szacowania ryzyka; opracowywanie i aktualizowanie, wymagającego akceptacji kierownika jednostki organizacyjnej, planu ochrony informacji niejawnych w jednostce organizacyjnej, w tym w razie wprowadzenia stanu nadzwyczajnego i nadzorowanie jego realizacji.

Porozumieniem zmieniającym z dnia 8 stycznia 2021r. powódce powierzono stanowisko Głównego Specjalisty, za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.100 zł brutto, ponadto powódka miała otrzymywać dodatek stażowy w kwocie 1.020 zł brutto i dodatek funkcyjny w kwocie 600 zł brutto.

**Dowód:** akta osobowe powódki, w szczególności:

- umowa o pracę na czas określony z dn. 06.12.1994r.,
- umowa o pracę na czas określony z dn. 07.06.1995r.,
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 09.08.1995r.,
- zarządzenie Burmistrza Gminy T. z dn. 28.08.2017r.,
- zakres czynności powódki z dn. 01.09.2017r.,
- porozumienie zmieniające z dn. 08.01.2021r. (także k. 21);

Brat powódki J. K. (1) był kontrkandydatem M. D. w wyborach.

**Dowód:** zeznania świadka J. K. (1), k. 321;

Powódka była bardzo obciążona pracą, faktycznie łączyła dwa etaty - wykonywała zadania z zakresu zarządzania kryzysowego oraz z zakresu młodocianych pracowników. Ponadto często powierzano jej dodatkowe zadania. Inicjatywy umieszczenia powódki w różnych zespołach wychodziły od Burmistrza, któremu powódka nie śmiała się sprzeciwić.

Powódka rozmawiała z D. B. na temat obciążenia pracą, sugerowała by część zadań z jej obowiązków powierzyć innej osobie.

**Dowód:** zeznania świadka D. K., k. 130-131.

zeznania świadka D. B., k. 195v.-196, 320v-321;

zeznania świadka I. J. – k. 232-233;

przesłuchanie powódki – k. 234-238, 321-321;

Strona pozwana wielokrotnie przyznawała powódce nagrody, ostatnią w dniu 9 września 2020r. Wszystkie oceny okresowe powódki tj. oceny przeprowadzone w latach 2011-2017, były pozytywne.

Powódka nigdy nie otrzymała kary porządkowej, a pracodawca nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do jej pracy.

Współpraca pracowników strony pozwanej i jednostek jej podlegających z powódką układała się w sposób prawidłowy. Powódka była bardzo dokładna i merytoryczna w pracy. Powódka wielokrotnie zostawała po godzinach pracy, aby rozwiązać powstałe kwestie w ciągu dnia.

**Dowód:** akta osobowe powódki, w szczególności:

- informacja o przyznaniu nagrody z dn. 09.09.2020r. (także k. 22),
- arkusz oceny okresowej z dn. 12.12.2017r.,
- arkusz oceny okresowej z dn. 30.04.2013r.,
- arkusz oceny okresowej z dn. 20.04.2011r.,

zeznania świadka A. C., k. 129v.-130;

zeznania świadka J. K. (2), k. 197v.-198;

zeznania świadka I. J. – k. 232-233;

zeznania świadka M. A. – k. 233-234;

częściowo przesłuchanie pozwanego M. D. – k. 252-254

Dodatkowo strona pozwana zawarła z powódką w dniach 13 stycznia 2021r. i 30 marca 2021r. umowy zlecenia, w ramach których powódka za dodatkowym wynagrodzeniem wykonywała czynności w zakresie obsługi telefonu, w ramach realizacji zadania pod nazwą transport osób mających trudności w samodzielnym dotarciu do punktów szczepień przeciwko wirusowi SARS-CoV-2, w tym osób niepełnosprawnych. Powódka w związku z powierzonymi jej zadaniami często musiała odbierać i wykonywać telefony po godzinach pracy.

Wspomniane czynności powódka wykonywała od dnia 13 stycznia 2021r. do dnia 30 kwietnia 2021r. Poza powódką czynności te wykonywała również A. C. (strażnik miejski).

**Dowód:** umowa zlecenia (...)/Z. z dn. 13.01.2021r., k. 15-16;

aneks nr (...) z dn. 01.03.2021r. do umowy zlecenia (...)/Z., k. 17-18

umowa zlecenia (...)/Z. z dn. 30.03.2021r., k. 19-20;

zeznania świadka A. C., k. 129v.-130;

W ramach obowiązku prowadzenia spraw związanych z dofinansowaniem pracodawcom kosztów kształcenia pracowników młodocianych, powódka na przełomie stycznia/lutego 2021r. przygotowała projekt decyzji nr (...).28.2020 w przedmiocie przyznania M. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Firma (...) dofinansowania z tytułu nauki zawodu młodocianego pracownika N. S. w kwocie 8.081 zł.

Powódka błędnie przyjęła, że wniosek o dofinansowanie wpłynął w ustawowym terminie 3 miesięcy od dnia zdania przez młodocianego pracownika egzaminu sprawdzającego. Młodociana zdała bowiem egzamin w dniu 31 sierpnia 2020r., zaś pracodawca złożył ww. wniosek w dniu 4 grudnia 2020r. Decyzja w sprawie powinna być negatywna.

Po przygotowaniu projektu decyzji powódka przekazała ją S. Gminy D. B., który w dniu 18 lutego 2022r. podpisał się pod nią z upoważnienia Burmistrza Gminy T. D. B. nie weryfikował podstawy prawnej ani akt sprawy. Decyzja została wydana z przekroczeniem terminu, w którym istniał obowiązek jej wydania.

W dniu 18 kwietnia 2022r. powódka wystąpiła do Wydziału Finansowego strony pozwanej z wnioskiem o przekazanie środków z tytułu dofinansowania kosztów kształcenia pracowników młodocianych M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Firma (...). Strona pozwana wypłaciła pracodawcy dofinansowanie we wnioskowanej przez powódkę wysokości.

**Dowód:** decyzja nr (...).28.2020 z dn. 18.02.2021r., k. 62-64;

wniosek M. M. o dofinansowanie z dn. 04.12.2020r., k. 65-66;

wniosek o przekazanie środków z dn. 19.04.2021r., k. 165;

potwierdzenie przelewu z dn. 19.04.2021r., k. 166;

zeznania świadka D. K., k. 130-131;

zeznania świadka D. B., k. 195v.-196, 320v-321;

przesłuchanie powódki – k. 234-238, 321-321;

Powódka prosiła o pomoc z uwagi na dużą liczbę obowiązków. W listopadzie 2020r. do pomocy powódce strona pozwana przydzieliła D. K.. Sprawę M. M. prowadziła jednak osobiście powódka, która akta tej sprawy przekazała D. K. dopiero w marcu 2021r., kiedy przyznane dofinansowanie zostało już wypłacone.

Po odnotowaniu popełnionego przez powódkę błędu D. K. poinformowała o nim powódkę. Powódka wówczas wskazywała, żeby D. K. nie przejmowała się tą kwestią i przyznała, że to jest jej błąd.

W dniu 22 kwietnia 2021r. D. K. poinformowała D. B. o błędzie w decyzji nr (...).28.2020 z dnia 18 lutego 2021r.

D. B. nie przeprowadził z powódką żadnej rozmowy na temat błędu w decyzji.

**Dowód:** zeznania świadka D. K., k. 130-131;

częściowo przesłuchanie powódki – k. 234-238, 321-321;

Praktyką działania D. B. było podpisywanie projektów decyzji bez zapoznania się z dokumentami źródłowymi. Było to akceptowane przez Burmistrza M. D..

W związku z wykonywanymi obowiązkami zawodowymi przeciwko D. B. były prowadzone postępowania karne, w jednym z postępowań potwierdzono popełnienie przez niego czynu zabronionego. Nie wpłynęło to na utratę zaufania Burmistrza M. D. do D. B.. Burmistrz M. D. uznał, że postępowania mają charakter polityczny, że urząd „jest otoczony nieprzyjawnymi ludźmi”.

Burmistrz M. D. ma pełne zaufanie do D. B., oparł się na jego twierdzeniach odnośnie licznych błędów popełnianych w pracy przez powódkę, sam nie posiada wiedzy czy powódka popełniała błędy.

Dowód: częściowo zeznania świadka D. B., k. 195v.-196, 320v-321;

przesłuchanie pozwanego M. D. – k. 252-254

W maju 2019r. K. H. objęła stanowisko zastępcy Burmistrza i wówczas przedłożyła powódce oświadczenie majątkowe. Powódka przesłała jeden egzemplarz do Urzędu Skarbowego, a drugi pozostawiła w aktach.

W sierpniu 2021r. w Urzędzie pojawili się policjanci z Komendy Wojewódzkiej i K. H. była przesłuchiwana celem znalezienia jej oświadczenia majątkowego z 2019r. Egzemplarza, który miał być w aktach, nie znaleziono.

**Dowód:** zeznania świadka K. H., k. 131;

przesłuchanie powódki – k. 234-238, 321-321

W rozmowach osób pracujących w pokoju zajmowanym przez powódkę padały słowa podejrzania, że w Urzędzie trwały poszukiwania nielojalnych osób wobec Burmistrza. Burmistrz mówił, że jest „kret” w Urzędzie.

Burmistrz na przełomie lutego/marca 2021r. pytał J. K. (2) czy powódka jest lojalna wobec niego.

Powódka skarżyła się różnym współpracownikom na niewłaściwe relacje z Burmistrem Gminy T., m.in. wskazywała, że Burmistrz nie chce z nią rozmawiać.

**Dowód:** zeznania świadka D. K., k. 130-131;

zeznania świadka A. Z., k. 197;

zeznania świadka J. K. (2), k. 197v.-198;

zeznania świadka B. B., k. 198;

przesłuchanie powódki – k. 234-238, 321-321

Burmistrz M. D. ani D. B. nie wyjaśniali z powódką sprawy błędu w decyzji dotyczącej wniosku M. M., nie stawiali jej z tego powodu zarzutów, nie próbowali również w żaden sposób odwrócić skutków nieprawidłowej decyzji.

Dowód: zeznania świadka D. B., k. 195v.-196, 320v-321;

przesłuchanie pozwanego M. D. – k. 252-254

W dniu 17 maja 2021r. Sekretarz Gminy D. B., w obecności pracownika działu kadr A. Z. wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2021r.

Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca podał naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracownika samorządowego, w szczególności brak rzetelnego postępowania administracyjnego w sprawie wniosku M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Firma (...) z siedzibą w T., w tym pomimo upływu terminu materialnoprawnego z art. 122 ust. 7 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. – Prawo oświatowe (trzymiesięcznego terminu na złożenie wniosku przez pracodawcę od zdania egzaminu przez młodocianego) przygotowanie treści decyzji pozytywnej (ZK. (...).28.2020 z dnia 18 lutego 2021r.) przyznającej dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika zamiast decyzji negatywnej i w ten sposób doprowadzenie do bezzasadnego przyznania przedmiotowego dofinansowania ze środków Funduszu Pracy w kwocie 8.081 zł oraz związana z tym utrata zaufania pracodawcy do powódki.

Powódkę pouczono o prawie i terminie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Nie sporządzono protokołu przekazania obowiązków i/lub dokumentów przez powódkę.

**Dowód:** akta osobowe powódki, w tym:

- oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dn. 17.05.2021r. (także k. 23),
- świadectwo pracy powódki z dn. 31.08.2021r.
- zeznania świadka D. B., k. 195v.-196, 320v-321;
- zeznania świadka A. Z., k. 197;

Obowiązki powódki po jej zwolnieniu rozdzielono na dwie osoby – D. K. zajmuje się kwestią młodocianych pracowników, natomiast kwestiami związanymi z zarządzaniem kryzysowym i obroną cywilną zajmuje się W. P. i są to jego wyłączne obowiązki.

W. P. został zatrudniony na około 2-3 tygodnie przez zwolnieniem powódki i już wówczas powierzono mu obowiązki związane z zarządzaniem kryzysowym i obroną cywilną, powódka miała go wdrożyć. Przy zatrudnianiu W. P. nie otrzymał zakresu obowiązków, wręczono mu go dopiero w 2022r. Nie jest regułą zatrudnianie na stanowisko pomocnicze bez zakresu obowiązków.

**Dowód:** -zeznania świadka D. B., k. 195v.-196, 320v-321;

- zeznania świadka W. P., k. 196v.-197;
- zeznania świadka A. Z., k. 197;

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.720 zł brutto.

**Dowód:** zaświadczenie o zarobkach z dn. 05.01.2022r., k. 54

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powódka po zmianie roszczenia wносиła o zasądzenie od strony pozwanej U. M. w T. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości 20.160,00 zł. Nadto domagała się zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przedmiotem niniejszego postępowania było ustalenie zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem. Rozwiązując umowę w tym trybie pracodawca ma dużą swobodę i jest ograniczony wyłącznie potrzebą spełnienia wymogów formalnych oraz koniecznością wskazania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która podjęcie przez niego decyzji o rozwiązaniu umowy uzasadniała.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.).

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach.

Sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (sygn. akt I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, Nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, Nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Sąd ustalił, że strona pozwana dochowała wszelkich przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Wskazana przyczyna była również jasno i konkretnie określona.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi być przez pracownika zawniona. W świetle orzecznictwa wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnia również nieporadność lub nieprzydatność zawodowa pracownika, który nawet z przyczyn od siebie niezawnionych nie może sprostać obowiązkowi wynikającemu z umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., sygn. akt I PKN 363/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 683).

Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji nie jest zatem prawem bezwzględnie. Podlega ono ograniczeniu określonymu w art. 45 § 1 k.p., z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem pracy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., sygn. akt I PKN 37/97, OSNAPiUS 1997, Nr 24, poz. 491).

Dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę istotne jest, aby pracodawca dokonał oceny pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy, z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą więc stanowić kryterium oceny pracy pracownika oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę, i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 791).



Pracodawca powinien wskazać wszystkie przyczyny uzasadniające, w jego ocenie, rozwiązanie umowy o pracę, ale dla uznania zgodności z prawem tego rozwiązania wystarczy, aby jedna ze wskazanych przyczyn okazała się zasadna (por. postanowienie SN z 4 sierpnia 2003 r., I PK 218/03). Nawet, gdy żadna z podanych przyczyn samodzielnie nie uzasadnia w dostateczny sposób wypowiedzenia, to łącznie mogą one czynić je zasadnym (por. wyrok SN z 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06).

Należy podkreślić, że istnieje różnica między obowiązkiem wskazania przyczyny wypowiedzenia, o którym mowa w art. 30 § 4 k.p., a obowiązkiem wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę wynikającym z art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Jak dotąd nie kwestionowano, że podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30 § 4 k.p., może zaś naruszać art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca używa w art. 30 § 4 k.p. określenia "przyczyna wypowiedzenia" w innym znaczeniu niż naturalne. Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć). Może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia. Może też powołać się na okoliczności uzasadniające postawienie pracodawcy zarzutu nadużycia prawa podmiotowego (zasady współżycia społecznego) (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 r., sygn. akt I PK 244/13).

Trzeba wyraźnie odróżnić ewentualną niezgodność wypowiedzenia z prawem ze względu na uchybienie obowiązkowi podania przyczyny (uchybienie warunku formalnego) od braku zasadności wypowiedzenia (przesłanka materialna prawidłowości dokonania wypowiedzenia), jeśli podana przyczyna nie jest obiektywnie uzasadnionym powodem zwolnienia pracownika w tym trybie (post. Sądu Najwyższego III PSK 50/21). Skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę, oceniana z punktu widzenia materialnego, zależy od tego czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa (tj. rzeczywista) oraz uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (post. Sądu Najwyższego III PK 150/19). "Wypowiedzenie nieuzasadnione" jest zwrotem o charakterze generalnym, niedookreślonym w ustawie, przenoszącym na sąd rozpoznający odwołanie ciężar oceny wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia. Posłużenie się przez ustawodawcę tego rodzaju formułą zmusza sąd do zindywidualizowanej oceny, ponieważ jednoznaczne wskazanie czynników decydujących o uzasadnionym charakterze przyczyny wypowiedzenia nie jest możliwe (post. Sądu Najwyższego I PK 46/17).

Przepis art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę wskazanie konkretnej przyczyny wypowiedzenia i wymaga jej sprecyzowania, a więc podania przyczyny weryfikowalnej. Jednocześnie przyczyna ta powinna być prawdziwa, czyli taka, która rzeczywiście istnieje. Następnie zaś taka skonkretyzowana i rzeczywista przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę podlega ocenie pod względem jej zasadności przez sąd w sytuacji, gdy pracownik zarzucił wadliwość dokonanego wypowiedzenia.

Wypowiadając powódce umowę o pracę, strona pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy było naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracownika samorządowego, w szczególności brak rzetelnego postępowania administracyjnego w sprawie wniosku M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Firma (...) z siedzibą w T., w tym pomimo upływu terminu materialnoprawnego z art. 122 ust. 7 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. – Prawo oświatowe (trzymiesięcznego terminu na złożenie wniosku przez pracodawcę od zdania egzaminu przez młodocianego) przygotowanie treści decyzji pozytywnej (ZK. (...)28.2020 z dnia 18 lutego 2021r.), przyznającej dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika, zamiast decyzji negatywnej i w ten sposób doprowadzenie do bezzasadnego przyznania przedmiotowego dofinansowania ze środków Funduszu Pracy w kwocie 8.081 zł oraz związana z tym utrata zaufania pracodawcy do powódki.

Utrata zaufania może wynikać z zawinionego jak i niezawinionego naruszenia obowiązków istotnych z punktu widzenia stanowiska pracy, na którym zatrudniony jest pracownik. Może także wynikać z każdego zachowania obiektywnie nieprawidłowego, budzącego wątpliwości co do jego rzetelności. Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Utrata zaufania do pracownika

uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły obiektywnie uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu wskazana przez pracodawcę w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z dnia 17 maja 2021 r. przyczyna, choć wskazuje na okoliczność faktyczną, która rzeczywiście miała miejsce, nie jest rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia ani go nie uzasadnia.

Po pierwsze wskazać należy, że Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli wyłącznie w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem wskazanej przyczyny uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli. Inne, nie objęte wypowiedzeniem zarzuty, które w były stawiane powódce już w toku postępowania sądowego, stanowią w ocenie Sądu niedopuszczalną próbę konkretyzacji i uzupełnienia dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (por. postanowienie SN z 24 września 2015 r., nie jest prawdziwa. Według utrwalonej linii orzecznictwa już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Zatem dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć jedynie pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności lub nieprawdziwości) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (por. wyrok SN z 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827). Ponadto przyjmuje się, że podana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie podlega w postępowaniu sądowym takiej „konkretyzacji”, która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia wypowiedzenia (por. wyrok SN z 4 listopada 2014 r., II PK 16/14, LEX nr 1554330).

W ocenie Sądu zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy uzasadniał ocenę, że pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, bowiem wskazał nierzeczywistą przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Zarzut, że powódka pomimo upływu terminu materialnoprawnego z art. 122 ust. 7 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. – Prawo oświatowe (trzymiesięcznego terminu na złożenie wniosku przez pracodawcę od zdania egzaminu przez młodocianego) przygotowała pozytywną treść decyzji (ZK. (...).28.2020 z dnia 18 lutego 2021r.) przynajmniej dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika zamiast decyzji negatywnej i w ten sposób doprowadziła do bezzasadnego przyznania przedmiotowego dofinansowania ze środków Funduszu Pracy w kwocie 8.081 zł, jest rzeczywisty. Twierdzenie, że z tej przyczyny pracodawca utracił zaufanie do powódki jest jednak zdaniem Sądu nieprawdziwe. W konsekwencji uznać należy, że wypowiedzenie nie zawiera prawdziwej i uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Popęlnienie przez powódkę błędu w przygotowanym przez nią projekcie decyzji było w niniejszej sprawie bezsporne. Powódka sama się do tego przyznała, nie kwestionowała tego faktu. W ocenie Sądu w świetle dotychczasowych ocen pracy powódki, jej wieloletniego stażu pracy, bardzo szerokiego zakresu jej obowiązków oraz faktu znacznego przeciążenia powódki pracą, o czym pozwana wiedziała, i z powodu czego przydzieliła powódce pomocnicę, popęlnienie przez powódkę jednego błędu w projekcie decyzji nie mogło stanowić obiektywnej podstawy do utraty zaufania pracodawcy wobec powódki, a tym samym nie stanowiło rzeczywistej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę, a jedynie pretekst do zwolnienia powódki.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (lub wypowiedzenie zmieniające), jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (zamiast wielu zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2016 r., I PK 86/16, LEX nr 2191444 i powołane tam orzecznictwo). Okoliczności niniejszej sprawy wskazują zdaniem Sądu jednoznacznie, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy nie mogła – przy zastosowaniu obiektywnych i racjonalnych kryteriów oceny - uzasadniać rozwiązania z powódką umowy o pracę z powodu utraty zaufania.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że powódka była w spornym okresie obciążona licznymi obowiązkami, wynikającym zarówno z zakresu jej obowiązków, jak i z powierzenia jej przez Burmistrza M. D. licznych dodatkowych czynności. Powódka wykonywała pracę w Wydziale Organizacyjnym, od dnia 1 września 2017r. powierzono jej Samodzielne Stanowisko ds. Zarządzania Kryzysowego i Obrony Cywilnej oraz Spraw Obronnych, stanowisko służbowe – inspektor, przy czym wykonywała zarówno obowiązki z zakresu zarządzania kryzysowego, obowiązki z zakresu obrony cywilnej, obowiązki z zakresu spraw obronnych, jak i liczne obowiązki dodatkowe, w tym prowadzenie rejestru oświadczeń majątkowych osób ustawowo zobowiązanych do ich składania, prowadzenie spraw związanych z dofinansowaniem pracodawcom kosztów kształcenia pracowników młodocianych, w tym przyjmowanie i rozpatrywanie wniosków pracodawców i przygotowywanie decyzji oraz prowadzenie ewidencji zasobów majątkowych (...). Ponadto w sierpniu 2017r. Burmistrz Gminy T. powołał powódkę na Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych u strony pozwanej. Do zadań powódki w tym zakresie należało m.in. zapewnienie ochrony informacji niejawnych, w tym stosowanie środków bezpieczeństwa fizycznego; zarządzanie ryzykiem bezpieczeństwa informacji niejawnych, w szczególności szacowania ryzyka; opracowywanie i aktualizowanie, wymagającego akceptacji kierownika jednostki organizacyjnej, planu ochrony informacji niejawnych w jednostce organizacyjnej, w tym w razie wprowadzenia stanu nadzwyczajnego i nadzorowanie jego realizacji.

Zarówno z analizy zakresu obowiązków powódki, jak i z zeznań świadków, niewątpliwie wynika, że powódka była bardzo obciążona obowiązkami pracowniczymi. Zgłaszała to stronie pozwanej, która przyznała jej rację i w listopadzie 2020 r. do pomocy powódce przydzieliła D. K.. Podkreślenia wymaga również okoliczność, że po zwolnieniu powódki jej obowiązki rozdzielono na dwie osoby, przy czym dla jednej z nich część obowiązków powódki stanowi obecnie pełen zakres obowiązków. Co więcej – części obowiązków, jakie wykonywała powódka, nie wykonuje obecnie żadna z tych osób (przykładowo w zakresie transportu osób niepełnosprawnych na szczepienia (...)). Należy także zauważyć, że decyzja wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę, została wydana w lutym 2021 r., a przygotowana przez powódkę była jeszcze na przełomie stycznia i lutego, kiedy powódka wykonywała nie tylko swoje podstawowe, ale również dodatkowe obowiązki m.in. organizowała transport na szczepienia, w związku z czym przygotowywała liczne dokumenty i przyjmowała zgłoszenia. Dopiero w tym okresie sprawy związane z dofinansowaniem zaczęła stopniowo przejmować D. K., powódka nie odczuwała zatem jeszcze odciążenia – przeciwnie, D. K. musiała zostać wdrożona w nowe obowiązki.

Należy także podkreślić, że powódka przygotowała jedynie projekt decyzji dotyczącej wniosku M. M.. Decyzja została podpisana przez Sekretarza Gminy D. B., nie zaś przez powódkę, która nie była do tego uprawniona. Argumentacja strony pozwanej, która uznała, że jedyną osobą winną błędu w decyzji jest powódka, i że żadnej odpowiedzialności nie ponosi osoba, która ma w zakresie swoich obowiązków podpisywanie decyzji administracyjnych, nie jest w ocenie Sądu logiczna ani przekonująca. Okoliczność powierzenia prac przygotowawczych innej osobie jest jak najbardziej zrozumiała. Nie zwalnia to jednak z odpowiedzialności osoby, która decyzję podpisuje, czyli ją wydaje. Stanowisko służbowe świadka - Sekretarza Gminy - zobowiązuje go do zapoznania się zarówno z zaprojektowaną przez pracownika decyzją, jak i z dokumentami źródłowymi. Okoliczność, że na barkach świadka D. B. spoczywa wiele obowiązków nie zwalnia go w ocenie Sądu z obowiązku rzetelności. Powódka również była obciążona bardzo licznymi zadaniami do wykonania, o czym strona pozwana zdaje się nie pamiętać. Nie można uznać za prawidłową sytuację, w której – jak zeznawali świadek Sekretarz Gminy D. B. i pozwany Burmistrz M. D. - Sekretarz tak ufał powódce, że nie sprawdzał akt sprawy dotyczących projektu decyzji, tylko podpisywał ją bez sprawdzenia, ponieważ „to powódka była odpowiedzialna za kwestie merytoryczną”. Za kwestię merytoryczną odpowiedzialna jest bowiem

przede wszystkim osoba, która decyzję administracyjną wydaje. Przyjęcie argumentacji strony pozwanej oznaczałoby akceptację sytuacji, w której sekretarz mógłby w części delegować swoje obowiązki i jednocześnie zwolnić się z odpowiedzialności za ich realizację. Oczywistym jest, że jest to optyka nieprawidłowa. Powódka sporządziła jedynie projekt decyzji, który powinien być sprawdzony przez D. B..

W stanie faktycznym niniejszej sprawy istotnym jest również, że w stosunku do Sekretarza D. B. nie zostały wyciągnięte żadne konsekwencje z powodu wydania przez niego błędnej decyzji. Burmistrz strony pozwanej uznał, że okoliczność, iż D. B. co do zasady podpisywał dokumenty przygotowane przez powódkę „w ciemno”, bez samodzielnej weryfikacji na podstawie akt sprawy, była prawidłowa i nie wymagała nie tylko rozmowy dyscyplinującej, ale również jakiegokolwiek innej rozmowy na temat zmiany nieprawidłowej praktyki. Znamiennym jest również, że strona pozwana nie próbowała w żaden sposób i na żadnym etapie wyjaśnić zaistniałej sytuacji, ustalić przyczyny błędu ani odwrócić skutków nieprawidłowej decyzji, postanowiła za to niezwłocznie o zwolnieniu powódki z pracy po 26 latach zatrudnienia. Burmistrz M. D. podnosił, że zwolnił powódkę bez umożliwienia jej złożenia jakichkolwiek wyjaśnień, ponieważ to jedno zdarzenie wystarczyło do utraty przez niego zaufania do powódki. Sąd nie dał jednak w tym zakresie wiary stronie pozwanej, uznając, że sytuacja, jaka miała miejsce w niniejszej sprawie, nie uzasadniała obiektywnie utraty zaufania pracodawcy wobec wieloletniego – powódka pracowała od 1994 r. - i bardzo dobrze ocenianego pracownika. Jak wynika z zeznań świadków i przesłuchania stron, inni pracownicy strony pozwanej, w szczególności Sekretarz Gminy D. B., popełniali znaczenie poważniejsze błędy, co znajdowało potwierdzenie nawet w postępowaniach karnych. Okoliczności te nie miały jednak wpływu na utratę zaufania wobec tych osób ze strony pracodawcy. Zdaniem Sądu nie sposób w tych okolicznościach przyjąć, by popełnienie przez powódkę jednego błędu - w wypowiedzeniu jako przyczynę utraty zaufania wskazano tylko jedną konkretną sytuację – mogło obiektywnie uzasadniać utratę zaufania do powódki. Wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy nie była zatem prawdziwą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę i nie uzasadniała zdaniem Sądu rozwiązania umowy z powódką.

Sąd miał na uwadze, że w toku postępowania nie zostało wykazane, by – jak podnosiła powódka - to powiązanie powódki z osobą znajdującą się po przeciwnej stronie sporu politycznego stanowiło rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Materiał dowodowy, w szczególności zeznania części świadków, pozwala jednak na ustalenie, że w urzędzie rzeczywiście od pewnego czasu panowała atmosfera podejrzliwości, w tym - że powódka była podejrzewana przez Burmistrza M. D. o nielojalność. Powódka była również powiązana rodzinnie z osobą po innej stronie sporu politycznego - brat powódki był kontrkandydatem Burmistrza M. D. w wyborach i wyrażał publicznie swoją niechęć do jego osoby. W świetle zeznań świadków na temat stosunku Burmistrza M. D. do powódki uznać należy, że okoliczności te mogły mieć wpływ na wyciągnięcie wobec powódki nieadekwatnie surowych konsekwencji popełnionego przez nią błędu w projekcie decyzji.

Bez względu na powyższe okoliczności podkreślić jednak należy, że powódka była pracownikiem strony pozwanej przez 26 lat, była sumienna i zaangażowana w pracę. Twierdzenia strony pozwanej, że popełnienie przez powódkę jednego błędu w projekcie decyzji stanowiło wyłączną i natychmiastową przyczynę utraty zaufania wobec powódki, jest w okolicznościach niniejszej sprawy niewiarygodne. Skoro inni pracownicy pozwanej nie ponosili konsekwencji znacznie poważniejszych błędów w swoich działaniach, a D. B. nie poniósł ani żadnych konsekwencji wydania spornej błędnej decyzji, ani konsekwencji popełnienia błędów skutkujących postępowaniami karnymi zakończonymi w jednym przypadku potwierdzeniem niezgodnego z prawem działania, nielogiczne są twierdzenia pozwanej, że za popełnienie przez powódkę jednego błędu w obliczeniu terminu i zaprojektowanie przez nią błędnej decyzji, utraciła ona zaufanie wobec powódki. O ile zatem strona pozwana wskazała w wypowiedzeniu prawdziwą okoliczność popełnienia przez powódkę błędu w projekcie decyzji, o tyle nieprawdziwie zdaniem Sądu wskazała, że ten błąd stał się przyczyną utraty zaufania wobec powódki, utrata zaufania nie jest bowiem w takiej sytuacji obiektywnie uzasadniona. W konsekwencji wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie uzasadniała rozwiązania z powódką umowy o pracę. Decyzja o zwolnieniu powódki miała cechy arbitralności, nie była bowiem obiektywnie i racjonalnie uzasadniona w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy.

Reasumując - utrata zaufania do powódki spowodowana popełnionym przez nią błędem przy sporządzeniu decyzji nie była prawdziwą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd oparł się na złożonych do akt sprawy dokumentach powołanych w treści uzasadnienia bowiem w toku postępowania żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i wiarygodności.

Nadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków D. B., A. C., D. K., J. K. (2), K. H., W. P., A. Z., B. B., J. K. (1), M. A. oraz na dowodzie z przesłuchania powodów. Oceny ich zeznań Sąd dokonał z uwzględnieniem całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego a w konsekwencji dał im wiarę w zakresie w jakim wzajemnie one ze sobą korespondowały i znajdowały potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach. W związku z tym Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka D. B. oraz słuchanego w charakterze strony pozwanej M. D. w zakresie, w jakim wskazywali oni, że za błędnie wydaną decyzję winę ponosi jedynie powódka, i że popełnienie przez nią tego błędu skutkowało natychmiastową utratą zaufania pracodawcy do powódki. W ocenie Sądu stanowisko Burmistrza M. D., który stwierdził, że: „ta jedna pomyłka powinna zdyskwalifikować pracownika”, było nieuzasadnione i niewiarygodne, zarówno w świetle przebiegu zatrudnienia i oceny pracy powódki, jak i w świetle stanowiska M. D. wobec błędów innego pracownika – D. B..

Zeznania świadka M. F. (k. 197v.-198) oraz dokumenty na k. 27-30, 69-75, 86-87 i 203-226, 228-229 Sąd w konstruowaniu stanu faktycznego istotnego dla sprawy pominął z uwagi na brak informacji istotnych w sprawie z punktu widzenia przyczyny wskazanej w treści wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 17 maja 2021 r.

Uznając, że strona pozwana wskazała nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę łączącej ją z powódką, Sąd Rejonowy zgodnie ze zmienionym żądaniem powódki orzekł o odszkodowaniu na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 36 k.p. i art. 471 k.p.

Sąd **w punkcie I** sentencji wyroku zasądził na rzecz powódki kwotę 21.160,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. powódkę obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Mogła zatem uzyskać odszkodowanie w maksymalnej wysokości równoważnej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu. Z zaświadczenia strony pozwanej, nie kwestionowanego przez powódkę wynika, iż jej średnie miesięczne wynagrodzenie za pracę wynosiło 6.720,00 zł. Tym samym maksymalna wysokość odszkodowania to kwota 21.160,00 zł (3 x 6.720,00 zł).

W **punkcie II** sentencji wyroku Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych kwotę 4.212,00 zł, na którą składała się opłata od pozwu oraz koszty zastępstwa procesowego w trzykrotnej wysokości. Koszty zastępstwa zostały zasądzone w wyższej stawce z uwagi na ponadprzeciętne zaangażowanie i nakład pracy pełnomocnika, który brał udział we wszystkich czynnościach procesowych, a także ze względu na czas trwania sprawy i liczbę rozpraw oraz ilość przesłuchanych świadków. Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty, zgodnie z art. 98 § 11 k.p.c. i z żądaniem strony.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności zawarte **w punkcie III** sentencji wyroku Sąd oparł na treści art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., uwzględniając dalej fakt, iż wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki wynosiła 6.720,00 zł brutto.