

Sygn. akt VI P 135/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Janina Dąbrowska, Franciszek Konarski

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 30 stycznia 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa K. Ł.

przeciwko Agencji (...) spółce akcyjnej z siedzibą w G.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki K. Ł. na rzecz pozwanego Agencji (...) spółki akcyjnej z siedzibą w G. kwotę 360 złotych (trzysta sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 135/16

UZASADNIENIE

Powódka K. Ł. pozwem z dnia 3 marca 2016r. wniosła przeciwko pozwanemu Agencji (...) spółce akcyjnej z siedzibą w G. o zasądzenie na jej rzecz kwoty 26.070 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że została zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej dnia 14 kwietnia 2006 roku. Podała, iż od dnia 1 kwietnia 2008 roku zajmowała stanowisko zastępcy Dyrektora (...). W dniu 25 lutego 2016r. pozwany wypowiedział jej umowę o pracę. Jako przyczynę powyższego podał utratę zaufania. Pracodawca zarzucił jej m.in. korzystanie w celach prywatnych z samochodu zakupionego w ramach projektu, który powinien być wykorzystywany wyłącznie na cele projektu. Pozwany wskazał także na brak w umowie użyczenia nieruchomości regulacji w zakresie kwestii rozliczenia poniesionych nakładów przez męża powódki w budynku, w oparciu o który realizowany był projekt, a której powódka była wyłącznym właścicielem. Powódka wskazała, iż nie zgadza się z powyższą argumentacją i przyczynami określonymi w treści wypowiedzenia. Wskazała, iż w jej ocenie wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Podała, iż na podstawie aktu notarialnego z dnia 9 czerwca 2006r. pozostaje w ustroju rozdzielności majątkowej małżeńskiej z H. Ł.. Jednocześnie, stała się właścicielem (w majątku osobistym) nieruchomości położonej w B.. Wskazała, że zgodnie z § 6 umowy użyczenia w zakresie nieuregulowanym zastosowanie znajdują przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 713 kc, który reguluje kwestię zwrotu pożytków. Rozliczenie zatem pożytków wynikających z umowy użyczenia zostało przeprowadzone w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego w zakresie prowadzenia cudzych spraw bez zlecenia, tj. powódka mogłaby je zatrzymać wyłącznie za zapłatą wynagrodzenia. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że umowa użyczenia obowiązuje strony już po okresie rozliczenia dofinansowania i daleko wykracza poza okres trwałości projektu. Cały czas wyłącznym beneficjentem w zakresie projektu jest Pan H. Ł., a sama powódka nie odnosi i nie odniosła korzyści z tytułu dofinansowania. Kuriozalne było zatem twierdzenie

jakoby po zakończeniu okresu kontrolnego dofinansowania K. Ł. miałyby być niezasadnie wzbogacona ze środków rozdysponowanych przez pracodawcę. Ponadto powódka wyjaśniła, że pracodawca nie przedstawił jakichkolwiek dat rzekomego użytkowania przez nią auta objętego dofinansowaniem, co utrudnia ustosunkowanie się do tejże przyczyny wypowiedzenia. Przedstawienie przez pozwanego dokładnych dat rzekomego wykorzystywania dofinansowanego przedmiotu pozwoliłoby na ustosunkowanie się do zarzutu. Co więcej, samo oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem zasad reprezentacji pozwanego. Oświadczenia bowiem składane w imieniu pracodawcy wymagają współdziałania dwóch członków zarządu lub członka zarządu łącznie z prokurentem.

Wobec powyższego stanu faktycznego, w ocenie powódki przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę uznać należało za pozorne. Stąd, całe wypowiedzenie dokonane zostało bez uzasadnionych przyczyn, a zatem z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. W związku z czym, powódce, stosownie do art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹ kp należne jest odszkodowanie. Powódka podkreśliła, że przed złożeniem przez H. Ł.- jej męża, wniosku o skorzystanie ze środków rozdysponowanych przez pracodawcę objętych zarzutami sformułowanymi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, uprzedziła pozwanego o tym fakcie i uzyskała akceptację dla ubiegania się przez osobę spokrewnioną o dofinansowanie. Sytuacja znana była zatem przełożonym powódki, a ona sama dochowała wszelkiej staranności, aby nie narazić wizerunku i zaufania społecznego jakim darzony jest pracodawca. (k. 2-6)

Pozwany Agencja (...) spółka akcyjna z siedzibą w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka K. Ł. została zatrudniona u pozwanego Agencji (...) spółce akcyjnej z siedzibą w G. na podstawie umowy o pracę na stanowisku specjalisty. Początkowo strony łączyła umowa o pracę na okres próbny 3 miesiące tj. od 15 listopada 2004r., w wymiarze pełnego etatu. Dalej, strony zawarły umowę o pracę na czas określony 7 miesięcy tj. od dnia 15 lutego 2005r. na stanowisku specjalisty w Dziale (...).

Zakres obowiązków powódki na stanowisku specjalisty w komórce organizacyjnej (...) obejmował prawidłowe wykonywanie określonych obowiązków w zakresie wdrażania (...) ((...)).

Do szczegółowych obowiązków m.in. należało: przyjmowanie dokumentów finansowych od projektodawców, prowadzenie obsługi finansowej projektów, przygotowywanie wniosków o dofinansowanie z (...), rozliczanie wniosków z (...) weryfikacja dokumentów finansowych składanych przez projektodawców, wykrywanie nieprawidłowości w realizacji projektów, wprowadzanie danych do podsystemu (...), wprowadzanie danych do systemu (...).

Powódka na stanowisku specjalisty odpowiedzialna był za prawidłowe prowadzenie przedmiotowych dokumentów i ewidencji spraw w zakresie wdrażania, staranne, sumienne oraz terminowe realizowanie przydzielonych zadań, przestrzeganie obowiązujących w (...) SA regulaminów, tajemnicy państwowej i służbowej oraz przepisów BHP, utrzymywanie porządku i estetyki stanowiska pracy.

W dniu 14 kwietnia 2005r. strony podpisały umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy.

W dniu 15 września 2005r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony 7 miesięcy tj. od dnia 15 września 2005r. W oparciu o powyższą powódka została zatrudniona na stanowisku specjalisty w Dziale (...). Zakres obowiązków powódki na tym stanowisku obejmował prawidłowe wykonywanie określonych obowiązków w zakresie wdrażania (...). Do obowiązków powódki należało m.in.: przyjmowanie wniosków o płatność od beneficjentów, weryfikacja tych wniosków, prowadzenie korespondencji z beneficjentami, sporządzanie zbiorczych wniosków o płatność, prowadzenie rejestru wniosków.

Od 15 stycznia 2006r. powódka objęła stanowisko starszego specjalisty w Dziale (...).

Z dniem 14 kwietnia 2006r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższą powódce zostało powierzone stanowisko starszego specjalisty w Dziale(...).

Aneksiem z dnia 1 kwietnia 2008r. do umowy o pracę z dnia 14 kwietnia 2006r. powódka objęła stanowisko zastępcy dyrektora (...) ds. wdrażania.

Do obowiązków powódki na stanowisku zastępcy dyrektora – powołanego w celu prawidłowej realizacji programów dotacji należało m.in.: koordynowanie i nadzorowanie Pionu Wdrażania, nadzór nad rejestracją, weryfikacją i poświadczaniem wniosków o płatność i poświadczaniem wydatków dla projektów przedstawionych przez beneficjentów, nadzór nad egzekwowaniem od beneficjentów realizacji zapisów umów o dofinansowanie projektów w zakresie wdrażania, nadzór nad przygotowaniem aneksów do umów o dofinansowanie projektów, wynikających ze zmian wartości projektu, nadzór nad uzyskiwaniem od beneficjentów informacji o pomiarach wskaźników monitoringowych dotyczących poszczególnych projektów, nadzorowanie czynności związanych z zapewnieniem środków finansowych na realizację projektów, podejmowanie wszelkich środków ostrożności niezbędnych do uniknięcia konfliktu interesów.

Powódka współpracowała z jednostkami zewnętrznymi: beneficjentami projektów, Urzędem Marszałkowskim Województwa (...), (...) Urzędem Wojewódzkim, Ministerstwem Rozwoju Regionalnego.

Powódka była upoważniona do przetwarzania danych osobowych.

Aneksami do umów o pracę, wynagrodzenie powódki ulegało zmianom.

Powódka została zapoznana z ustaleniami Polityki jakości pozwanej i Kodeksem Postępowania Etycznego (...) oraz zobowiązała się do postępowania zgodnie z postanowieniami w nich zawartymi.

Powódka została również zobowiązana do postępowania zgodnie z obowiązującym u pozwanego (...) S.A. z dnia 11 października 2010r.

Kodeks Wartości pozwanego stanowi zintegrowany zbiór polityk spółki w zakresie stosunków pracownik-otoczenie przedsiębiorstwa oraz stosunków pomiędzy pracownikami.

Zgodnie z § 3 powyższego potencjalnymi źródłami konfliktu interesów, są w szczególności sytuacje, w których występuje:

- prawdopodobieństwo uzyskania korzyści finansowej;
- inne niż klienta zainteresowanie rezultatem usługi świadczonej na jego rzecz;
- odmiennego uregulowania oferowania tożsamyh usług różnym grupom klientów;
- zbieżność działalności prowadzonej przez pozwaną z dostawcami lub osobami współpracującymi.

Obszarami szczególnie narażonymi na wystąpienie konfliktu interesów mogą być:

- przyjmowanie i ocena wniosków o dofinansowanie projektów ze środków UE;
- ocena realizacji i rozliczenie projektów realizowanych ze środków UE;
- zarządzanie własnością klienta (np. w zakresie wsparcia Funduszem Inwestycyjnym (...));
- sporządzanie analiz i prognoz dla (...) rynku gospodarczego;
- własna działalność inwestycyjna (...) SA.

Jako przykłady konfliktu interesów, mogącymi powstać w związku z działalnością pozwanego, wskazano między innymi pozostawanie pracownika pozwanego w związku partnerskim, stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia z klientem pozwanego lub członkami jego organów.

Zgodnie z(...) powyższego każdy pracownik i współpracownik zobowiązany jest do oceny swojego zachowania lub udziału w czynnościach dokonywanych z udziałem (nawet pośrednim) pozwanego pod względem możliwości wystąpienia konfliktu interesów.

Pracownik lub współpracownik, który na podstawie niniejszej polityki lub doświadczenia zidentyfikuje sytuację, którą ocenia jako potencjalnie niebezpieczną ze względu na wystąpienie konfliktu interesów, zobowiązany jest zgłosić powyższe swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub Zarządowi pozwanego.

Bezpośredni przełożony lub Zarząd dokonuje oceny sytuacji pod względem transparentności relacji wskazanych w zgłoszonej sytuacji i podejmuje decyzje o ewentualności podjęcia stosownych środków zaradczych.

W każdym wypadku wystąpienia konfliktu interesów pozwany powiadamia o tym fakcie klienta w sposób umożliwiający mu dokonanie stosownej oceny sytuacji i podjęcia decyzji w przedmiocie skorzystania z usług pozwanego.

Powódka oświadczeniem z dnia 22 listopada 2006r. zobowiązała się, że poinformuje natychmiast bezpośredniego przełożonego o sytuacjach takich jak: pozostawanie w związku z małżeńskim albo stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia, związania z tytułu przysposobienia opieki lub kurateli z beneficjentem, z jego zastępcami prawnymi lub członkami władz osób prawnych biorących udział w realizacji projektu, pozostawaniu w stosunku pracy lub zlecenia z beneficjentem przed upływem trzech lat do daty rozpoczęcia realizacji projektu, pozostawania członkiem władz beneficjenta, pozostawaniu z beneficjentem w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić uzasadnione wątpliwości co do jej bezstronności.

(Dowód: umowa o pracę na okres próbny- k. 1 cz. B akt osobowych powódki, informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia- cz. B akt osobowych powódki, umowa o pracę na czas określony- cz. B akt osobowych powódki, informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia- cz. B akt osobowych powódki, umowa o zakazie konkurencji- cz. B akt osobowych powódki, opis stanowiska- cz. B akt osobowych powódki, aneksy- cz. B akt osobowych powódki, umowa o pracę -k. 17 cz. B akt osobowych powódki, opis stanowiska -k. 16 cz. B akt osobowych powódki, aneks -k. 18 cz. B akt osobowych powódki, upoważnienie -k. 22 cz. B akt osobowych powódki, oświadczenie -k. 26 cz. B akt osobowych powódki, oświadczenie- k. 30 cz. B akt osobowych powódki, opis stanowiska pracy -k. 35 cz. B akt osobowych powódki, aneks -k. 39 cz. B akt osobowych powódki, opis stanowiska pracy -k. 40 cz. B akt osobowych powódki, oświadczenie -k. 72 cz. B akt osobowych powódki, poświadczona kopia Kodeksu Wartości- k. 52--55, poświadczona kopia Regulaminu Pracy Agencji (...) S.A.- k. 156-173, zeznania świadka J. Z.- k. 193v-195 (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 00:05:29-01:06:55), zeznania świadka M. B. – k. 196 (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 01:52:28-02:03:25), zeznania świadka A. G.-k. 196-197(nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 02:03:31-02:17:07), zeznania świadka K. K.- k. 197-198 (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 02:17:15-02:43:34), zeznania powódki K. Ł. - k. 182-183 (nagranie z rozprawy z dnia 17 sierpnia 2016r. czas: 00:02:15-00:17:28) w zw. z k. 198v-199 (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017 roku czas :02:56:18-03:16:03)

Powódka w okresie zatrudnienia otrzymała szereg pełnomocnictw do dokonywania w imieniu pozwanego czynności związanych z realizacją poszczególnych projektów w zakresach m.in. zarządzania merytorycznym programem, zarządzania finansowego programem.

(Dowód: poświadczone kopie pełnomocnictw - k. 59-61, 62-65,66-67, 68-71, 72-74, 75-83, 84-89, 90-95)

Powódka pozostaje w związku małżeńskim z H. Ł..

Z dniem 9 czerwca 2006r. doszło do ustanowienia między nią, a małżonkiem ustroju rozdzielności majątkowej małżeńskiej.

(Dowód: poświadczona kopia aktu notarialnego rep. A nr (...) k. 17-18)

W dniu 28 lipca 2008r. wpłynął do pozwanego wniosek męża powódki o dofinansowanie projektu w ramach (...) (...) na lata 2007-2013r. na temat: wzrost konkurencji firmy (...) poprzez unowocześnienie składników majątku trwałego w tym zakup urządzeń oszczędzających energię, na terenie lokalizacji projektu powiatu (...), gminy P. w miejscowości B..

W rubryce G.1.11 oświadczenia o prawie do dysponowania nieruchomością w celu realizacji projektu zawarto informację – „nie dotyczy”.

Pod wnioskiem podpisał się właściciel – (...) (...) H. Ł..

W uzasadnieniu wniosku w/w wskazał, że jest to branża turystyczna, stosunkowo kapitałochłonna i wymaga dużych nakładów inwestycyjnych, a za cel podał unowocześnienie składników majątku trwałego, w tym zakup urządzeń oszczędzających energię.

Małżonek powódki otrzymał dofinansowanie w ramach projektu.

Pozwany wszczął rutynową kontrolę w zakresie oceny prawidłowości realizacji powyższego projektu.

Powyższa kontrola została przeprowadzona w okresie od dnia 30 listopada 2015r. do dnia 1 grudnia 2015r.

W trakcie dokonywania czynności ustalono, iż w treści księgi wieczystej Nr (...) prowadzonej dla nieruchomości, której dofinansowanie dotyczyło, właścicielem powyższej jest powódka – K. Ł..

W informacji pokontrolnej Nr (...)wskazano, że kwota dofinansowania z tytułu projektu jw. wyniosła kwotę 132.000,00 zł.

W ustaleniach i zaleceniach pokontrolnych pozwany zobowiązał beneficjenta m.in. w szczególności do udokumentowania wykorzystania pojazdu C. (...) zgodnie z zapisami wniosku o dofinansowanie projektu oraz do dostarczenia dokumentu potwierdzającego prawo do dysponowania nieruchomością na potrzeby projektu.

W odpowiedzi na powyższe zobowiązanie, mąż powódki – H. Ł. w piśmie z dnia 2 lutego 2016 roku podał, iż : zakupiony pojazd C. (...) był wykorzystywany do przewozu zaopatrzenia pensjonatu, tj. w produkty spożywcze, sanitarne, środki czystości, właścicielem gruntu jest K. Ł..

W załączeniu przedłożył oświadczenie właściciela gruntu o prawie do dysponowania działką gruntu dla beneficjenta w celu realizacji projektu.

Oświadczeniem z dnia 2 lutego 2016r. powódka wskazała pozwanemu, iż jest właścicielem nieruchomości gruntowej w B. nr(...) działka nr (...), nadto oświadczyła, że wyraża zgodę na realizację – przez (...) M. W. H. Ł. projektu pn. ,(...

Jednocześnie w treści powyższego oświadczenia powódka, wyraziła zgodę na utrzymanie celu określonego dla przedmiotowego projektu przez okres 3 lat od dnia zakończenia projektu określonego w umowie o dofinansowanie.

(**Dowód:** poświadczona kopia formularza wniosku (...) -k. 102-127, wypis z KW- k. 129-134v, informacja pokontrolna nr (...) -k. 135-143, wyjaśnienia H. Ł. -k. 144-149, poświadczona kopia oświadczenia z dnia 2 lutego 2016 roku-- k. 150, zeznania świadka J. Z.- k. 193-195 (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 00:05:29-01:06:55), zeznania świadka H. Ł. –k. 195-196 (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 01:07:00-01:45:42), zeznania świadka A. G.- k. 196v-197(nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas:

02:03:31-02:17:07), zeznania świadka K. K.- k. 197-198 (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 02:17:15-02:43:34)

W dniu 15 lutego 2016 roku mąż powódki złożył pozwanemu umowę użyczenia zawartą z powódką datowaną na dzień 30 września 2006r.

Strony zgodnie z powyższą umową zobowiązały się, że – użyczający (powódka) oddaje do bezpłatnego używania biorącemu w użyczenie (mężowi powódki – H. Ł.) nieruchomości gruntową zlokalizowaną w B., (...)-(...) P. działka nr (...), którego użyczający jest właścicielem.

(Dowód: poświadczona kopia umowy użyczenia -k. 19-20, 154-154v, zeznania świadka J. Z.- k. 193v-195 (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 00:05:29-01:06:55), zeznania świadka H. Ł. –k. 195-196 (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 01:07:00-01:45:42), zeznania świadka M. B. -k. 196v (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 01:52:28-02:03:25), zeznania świadka A. G.- k. 196v-197(nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 02:03:31-02:17:07), zeznania świadka K. K.- k. 197-198 (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 02:17:15-02:43:34)

Powódka jest właścicielem samochodu osobowego. Powódka mimo to, że posiada prywatny samochód osobowy w okresie zatrudnienia przemieszczała się również samochodem przeznaczonym do realizacji projektu- C. (...). Zdarzały się sytuacje, iż przyjeżdżała powyższym do pracy.

W dniu 15 lutego 2016r. doszło do spotkania między pozwanym, a H. Ł., na którym p. Ł. potwierdził powyższe okoliczności, wskazując, iż takowe sytuacje miały charakter wyjątkowy i sporadyczny.

(Dowód: poświadczona kopia dowodu rejestracyjnego- k. 40-41, dokumentacja fotograficzna -k. 151-153, zeznania świadka H. Ł. –k. 195-196 (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 01:07:00-01:45:42), zeznania świadka M. B. -k. 196v (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 01:52:28-02:03:25), zeznania świadka A. G.- k. 196v-197(nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 02:03:31-02:17:07), zeznania świadka K. K. – k. 197-198 (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 02:17:15-02:43:34), zeznania świadka E. N.- k. 198-198v (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 02:44:01-02:55:06)

W dniu 25 lutego 2016r. pozwana Agencja (...) spółka akcyjna z siedzibą w G. rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 maja 2016r.

Jako przyczynę powyższego pracodawca podał utratę zaufania do powódki. Wskazał, iż powódka jako osoba zatrudniona na stanowisku (...)

Będąc zatem zatrudnioną na odpowiedzialnym kierowniczym stanowisku dopuściła do sytuacji, w której p. H. Ł. (mąż powódki) realizując projekt na temat (...) poprzez unowocześnienie składników majątku trwałego, w tym zakup urządzeń oszczędzających energię dofinansowany w ramach poddziałania (...) dla Województwa (...) na lata 2007-2013, realizował go na nieruchomości, której powódka była wyłącznym właścicielem (w całości należy ona do majątku osobistego powódki).

Pozwany zarzucił pracownikowi, iż w trakcie długiego okresu realizacji w/w projektu nie poinformowała ona pracodawcy o zaistniałej sytuacji tj. o dokonywanych inwestycjach na jej nieruchomości w ramach w/w projektu.

Pracodawca wiedział jedynie, iż mąż powódki realizuje projekt.

O zaistniałym fakcie tj. iż powódka jest wyłącznym właścicielem powyższej nieruchomości pozwany dowiedział się dopiero w wyniku kontroli w/w projektu, która przeprowadzana była zgodnie z przyjętymi procedurami w zakresie rozliczania projektów dofinansowanych ze środków unijnych.

W toku czynności kontrolnych mąż powódki przedstawił podpisane przez powódkę, jako właściciela nieruchomości gruntowej, oświadczenie z dnia 2 lutego 2016r. dotyczące wyrażenia zgody na realizację projektu i utrzymanie celów w okresie 3 lat od jego zakończenia.

Pozwany podał, iż powódka jako osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym w dziale (...)posiadała, jak również posiada dogłębną wiedzę w zakresie realizacji projektów dofinansowanych ze środków unijnych i zdawała sobie sprawę, że złożone przez nią oświadczenie z datą bieżącą (po okresie realizacji projektu), nie stanowi tytułu prawnego do dysponowania nieruchomością na cele projektu.

Dopiero na kolejne wezwanie pracodawcy mąż powódki przedstawił zawartą między nim, a powódką umowę użyczenia nieruchomości datowaną na wrzesień 2006 roku. Niestety owa umowa nie precyzuje kwestii rozliczenia poniesionych nakładów męża powódki w budynku, w oparciu o który był realizowany projekt, a którego powódka była wyłącznym właścicielem.

W tej sytuacji ostatecznie to powódka faktycznie odniesie korzyść w wyniku realizacji w/w umowy o dofinansowanie projektu zawartej pomiędzy jej mężem, a pracodawcą powódki. Opisany wyżej sposób realizacji projektu w przedstawionym zakresie podważył zaufanie do pozwanej, jako wykonawcy umowy na rzecz Samorządu Województwa (...).

Dalej pozwany wskazał, że powódka korzystała również w celach prywatnych (dojazd do pracy) z samochodu zakupionego w ramach projektu, który zgodnie z opisem w projekcie powinien być wykorzystywany wyłącznie na cele projektu, a nie można za taki uznać przyjazdu w celu świadczenia przez powódkę u pozwanego. Ten fakt, potwierdził również mąż powódki.

Pozwany podał, iż zaistniałą sytuację należało rozpatrywać w kontekście obowiązującego u pozwanego Kodeksu Wartości, w szczególności w sferze konfliktu interesów rozumianego jako – pozwany tj. instytucja odpowiedzialna za rozliczanie projektów realizowanych ze środków unijnych i powódka tj. osoba bezpośrednio nadzorująca ich rozliczanie, a powódka związana z realizowanym projektem – poprzez użytkowanie samochodu oraz inwestycje na nieruchomości, której jest wyłącznym właścicielem.

Pracodawca podał, iż wymaga od każdego pracownika, a w szczególności od osoby na stanowisku powódki, rzetelnego i odpowiedzialnego wykonywania powierzonych zadań, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, którym powódka uchybiła doprowadzając do zaistnienia w/w stanu. Pracodawca nie może tolerować takiego stanu rzeczy, który w efekcie doprowadził do całkowitej utraty zaufania względem powódki, jako kluczowej osoby odpowiedzialnej za rozliczanie projektów realizowanych ze środków unijnych. W ocenie pozwanego zachowanie powódki godzi w wizerunek pozwanego, jako jednej z głównych instytucji odpowiedzialnych za wdrażanie funduszy unijnych w województwie (...), który opiera się na profesjonalizmie oraz zaufaniu beneficjentów i instytucji publicznych.

Powódka zaś jako osoba pełniąca funkcje kierownicze powinna zadbać o to, aby nie dopuścić do sytuacji, w wyniku której mogą pojawić się zarzuty, że to ona ostatecznie odniesie korzyść z realizowanego przez jej męża projektu w oparciu o nieruchomość, która stanowi jej wyłączną własność. Powódka będąc w sytuacji konfliktu interesów swoim zachowaniem wystawiła na szwank dobre imię pozwanego.

(Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę- k. 13-15, k. 1 cz. C akt osobowych powódki, zeznania świadka M. B. – k. 196 (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 01:52:28-02:17:15, zeznania świadka K. K. – k. 197-198 (nagranie z rozprawy z dnia 30 stycznia 2017r. czas: 02:17:15-02:43:34)

Miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 8.690 złotych brutto.

(Dowód : zaświadczenie- k. 35)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo K. Ł. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie oparł się na zeznaniach świadków w osobach J. Z., M. B., A. G., K. K., E. N., H. Ł., jak również powódki K. Ł., które uznał za wiarygodne w takim zakresie w jakim każde z nich stanowiło podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, jak również w aktach osobowych pracownika, których prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

Dokumenty zgromadzone w toku postępowania zostały przez Sąd uznane za wiarygodne w rozumieniu art.245 kpc, albowiem ich treść i autentyczność nie budziły wątpliwości i nie były kwestionowane przez strony.

Artykuł 245 kpc stanowi w tym zakresie, iż dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

W ocenie Sądu zeznania świadka J. Z. uznać należało za wiarygodne, spójne, logiczne i konsekwentne, nadto powyższe znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy, w szczególności w postaci dokumentów, jak również w treści zeznań pozostałych świadków.

Podkreślenia wymaga, iż świadek będąc zatrudnionym na stanowisku Dyrektora Regionalnej Instytucji Finansującej –zajmując to stanowisko od 2004r., a pracując u pozwanej od 1997r. był bezpośrednim przełożonym powódki, a więc jego zeznania miały kluczowe znaczenie w sprawie.

W ramach jego obowiązków był bezsprzecznie nadzór i kontrola nad prawidłowością obowiązków realizowanych przez powódkę. Analiza treści zeznań tegoż świadka, mając na uwadze, że jest on nadal pracownikiem pozwanej, nie dawała również podstaw do uznania, że świadek zeznawał nieprawdę, czy też jego zeznania ukierunkowane były na potwierdzenie stanowiska procesowego pozwanego. Świadek zgodnie z posiadanymi i zapamiętanymi informacjami przedstawił okoliczności związane z zatrudnieniem powódki, zajmowanym przez nią stanowiskiem, jak również zakresem powierzonych jej obowiązków.

Świadek miał również wiedzę w przedmiocie przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W tym zakresie w/w podał, iż przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę był brak poinformowania pracodawcy o posiadaniu przez nią wyłącznego tytułu prawnego – tj. prawa własności do nieruchomości, w zakresie której mąż powódki otrzymywał dofinansowanie od pozwanego. Powyższe zostało stwierdzone dopiero na etapie kontroli realizacji projektu, przeprowadzonej dopiero po 8 latach od przyznania dofinansowania. Świadek wskazał, że beneficjent już w momencie aplikowania o powyższe powinien był wskazać tytuł prawny do nieruchomości. W tym zaś przypadku mąż powódki tego nie ujawnił. Pozwany nie wiedział o powyższym, a okoliczność ta została ujawniona dopiero na etapie kontroli. Dopiero wskutek ustaleń i zaleceń pokontrolnych powódka złożyła również oświadczenie, że będąc właścicielką nieruchomości, zezwala na realizację projektu na jej terenie. Świadek podkreślił, iż takowy dokument powinien być jednak złożony w już momencie aplikowania o dofinansowanie. Zdaniem świadka, w tym przypadku termin złożenia takowego oświadczenia został przekroczony. Świadek zeznał również, iż dzięki środkom przyznanym w ramach projektu nieruchomość powódki uzyskała stosowne przysporzenie. W swych zeznaniach świadek podał, iż mając na uwadze fakt dysponowania przez pozwanego środkami publicznymi i unijnymi, jak również mając na uwadze zakres obowiązków powódki, powinna ona była przedsięwziąć wszelkie środki ostrożności, aby uniknąć niejasności. W świetle powyższego winna ona była poinformować pracodawcę o posiadanym przez nią tytule prawnym do nieruchomości od początku. Świadek podkreślił, iż unikanie konfliktu interesów przez pracodawcę jest rozumiane szeroko. W/w podał, iż pracownicy zobowiązani są stosować się do obowiązującego u pracodawcy Kodeksu Wartości. Z powyższego zaś wynika obowiązek informowania przełożonych o potencjalnym konflikcie interesu. Przy składaniu zaś wniosku o dofinansowanie przez męża małżonki nie została złożona żadna umowa o jej użytkowaniu. Powyższa została złożona dopiero w 2016 roku, wskutek ustaleń kontrolerów. Świadek zeznał również, że zakres obowiązków

powódki obejmował całą fazę dotyczącą realizacji projektu, na co składało się: weryfikacja wniosku, zatwierdzanie projektów, deklaracji wydatków i poświadczeń, nadzór nad przygotowaniem planów kontroli. W zakresie zarzutu korzystania przez powódkę z samochodu zakupionego na cele projektu, świadek osobiście powyższego nie widział, jakkolwiek widzieli to inni pracownicy pozwanego. Mąż powódki na spotkaniu w 2016r. również tenże fakt potwierdził. Świadek podał, iż generalnie samochód zakupiony na potrzeby projektu musi być w 100% wykorzystany na cele danego projektu.

Natomiast okazało się, iż pracownicy niejednokrotnie widzieli powódkę przyjeżdżającą tymże samochodem. Zdaniem świadka, wskazane przez niego sytuacje j.w w 100 % uzasadniają utratę zaufania do powódki.

Sąd przyznał również walor wiarygodności zeznaniom świadka M. B.. Świadek jako pracownik sekcji kontroli u pozwanego wskazała, że powódka była jej bezpośrednią przełożoną. Zwolnienie jej, było wynikiem ustaleń kontroli. Świadek uczestniczyła w spotkaniu z mężem powódki w dniu 15 lutego 2016r., na którym była mowa o użytkowaniu przez powódkę z samochodu C. (...). P. Ł. – mąż powódki – na pytanie o użytkowanie przez powódkę samochodu potwierdził, iż mogło się zdarzyć, że żona przyjechała do pracy kilka razy tym samochodem. W/w przyniósł także sobą egzemplarz umowy użyczenia. Świadek czytała umowę użyczenia, z której wynikało, że właścicielką nieruchomości jest powódka. Wskazała, że w informacji pokontrolnej oraz osobnym pismem pozwany prosił p. Ł. o przedstawienie tytułu prawnego do nieruchomości.

Sąd oparł także na zeznaniach świadka A. G., która będąc zatrudniona u pozwanego na stanowisku samodzielnego specjalisty w sekcji kontroli także wskazała, że jej bezpośrednią przełożoną była powódka. Sąd uznał powyższe zeznania za wiarygodne, jak również korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym sprawy. Także w/w brała udział w opisanym wyżej spotkaniu z udziałem męża powódki. Potwierdziła ona, iż była wówczas poruszana kwestia korzystania z samochodu dotyczącego projektu. Świadek potwierdziła również, iż z zapisów księgi wieczystej dotyczącej spornej nieruchomości wynikało, iż jej właścicielem jest powódka.

Sąd przyznał także walor wiarygodności zeznaniom świadka E. N., zatrudnionej u pozwanego na stanowisku samodzielnego specjalisty. Świadek wskazała, iż raz widziała sporny samochód przed siedzibą pracodawcy. Weryfikowała również dokumenty dotyczące korzystania z powyższego w ramach projektu, dlatego powyższy fakt skojarzyła. Wskazała, że samochód w ramach dofinansowania powinien być użytkowany wyłącznie w związku z projektem, a nie przez członków rodziny beneficjenta. Informację o korzystaniu z powyższego samochodu przez powódkę uzyskała również od K. K..

Sąd oparł się także na zeznaniach świadka K. K.. Świadcowi znane były przyczyny zwolnienia powódki wobec utraty przez Zarząd pozwanego zaufania. Świadek uczestniczył w kontroli, która dotyczyła sposobu wykorzystania dofinansowania w ramach spornego projektu. Powyższe czynności kontrolne dotyczyły męża powódki. Świadek podkreślił, iż dokumenty dotyczące prawa dysponowania nieruchomością przez beneficjenta powinny być złożone już na etapie aplikowania. W tym zaś przypadku umowa użyczenia została złożona dopiero po przeprowadzeniu kontroli. Świadek zeznał również, iż widział powódkę za kierownicą samochodu zakupionego w ramach projektu. Poza tym widział powyższy samochód jeszcze 2-3 razy pod zakładem pracy.

Sąd przyznał również walor wiarygodności zeznaniom świadka H. Ł. w zakresie w jakim opisał przebieg kontroli zainicjowany przez pozwanego. Świadek przyznał również, że wypełniając wniosek o dofinansowanie w pozycji dotyczącej prawa do dysponowania nieruchomością napisał „nie dotyczy”. Przyznał on również, iż nieruchomość była własnością jego żony. Świadek podał również, iż w momencie aplikowania o dofinansowanie nie złożył umowy użyczenia łączącej go z powódką. Powyższą złożył dopiero w dniu 15 lutego 2016r., wskutek przeprowadzonych czynności kontrolnych. Świadek przyznał także, że w ramach dofinansowania zakupił C. (...) – samochód dostawczy. Przyznał także, że zdarzały się sporadyczne przypadki, kiedy prosił powódkę, aby załatwiła w jego imieniu sprawy związane z prowadzoną przez niego działalnością, wówczas też udostępniał jej samochód dostawczy, sam korzystając z samochodu powódki. Dotyczyło to kilku sytuacji np. o odbioru mebli przy ul. (...), przedłużenia polisy ubezpieczeniowej w firmie (...), bądź odbioru krzewów. Wskazał, że dla niego to była trudność, żeby jechać aż z (...) do

G., wiedząc zaś że powódka może te sprawy załatwić mając je w zasięgu ręki, w pobliżu jej pracy, powyższy samochód udostępniła. Dalej, podkreślił, że gabaryty mebli, czy krzewów były tak duże, że nie mieściły się do samochodu osobowego - prywatnego powódki, stąd korzystała ona z jego samochodu dostawczego i wówczas jechała nim do pracy.

Zeznania powódki K. Ł. należało uznać za wiarygodne w takim zakresie, w jakim powyższe korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności zeznaniami świadków wskazanych wyżej. Powódka podała, iż nigdy nie zatajała przed pozwanym faktu, iż jest właścicielką nieruchomości objętej dofinansowaniem. Okoliczność ta była znana pracodawcy z racji uzyskania przez jej małżonka dofinansowania w ramach innego projektu realizowanego przez niego kilka lat wcześniej. Poza tym powódka wskazała, iż nie można zarzucić żadnej nieprawidłowości w zachowaniu, albowiem jak mąż ubiegał się o sporne dofinansowanie, to pytała p. P. C.- członka Zarządu, czy mąż może o takowe się ubiegać i uzyskała w tym przedmiocie odpowiedź pozytywną. Powódka zeznała również na okoliczność nakładów poczynionych przez jej męża w ramach projektu w postaci solarów słonecznych o wartości 30.000 zł, kotła grzewczego o wartości szacunkowej 25.000zł i samochodu dostawczego, także mebli o wartości 50.000 zł i 2 kajaków o wartości ok. 3.500zł. – a to wszystko ze świadczeń uzyskanych w ramach projektu. Co do kwestii korzystania przez powódkę z samochodu dostawczego, zakupionego na potrzeby projektu, powódka wskazała, iż co do zasady nie miała potrzeby korzystania z samochodu zakupionego w ramach projektu, ponieważ posiadała swój własny samochód, którym dojeżdżała do pracy. Powódka potwierdziła jednak, iż zdarzały sytuacje, że z tegoż samochodu korzystała np. kiedy dokonywała zakupów związanych z działalnością gospodarczą męża, w sytuacjach kiedy ją o to prosił, jeśli to dotyczyło miejsca blisko jej zatrudnienia.

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny.

Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była ocena złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności przyczyn wskazanych przez pozwanego w jego treści, które w ocenie pracodawcy uzasadniały podjętą w tym zakresie decyzję.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem : mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

Wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 kp 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP z 2001, Nr 20, poz. 618).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 kp) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP z 2000, Nr 13, poz. 510).

Uogólniając wyżej cytowane wypowiedzi Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika, możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP z 1999, Nr 3, poz. 86), nadto aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w zwolnieniu.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy.

Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę.

Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika.

To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65)

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618). W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż 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 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie umowy o pracę.

W ocenie Sądu zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy jednoznacznie potwierdził prawdziwość i trafność zarzutów, jakie były kierowane pod adresem powódki.

Podnieść należy, iż utrata zaufania do pracownika, jako podstawa do rozwiązania z nim umowy o pracę, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, nie może wynikać z samowoli pracodawcy lub jego

subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty zaufania do pracownika, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednak istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź też nie da się jej udowodnić- jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi np. w przypadku popełnienia przestępstwa poza zakładem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 roku, I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538, Wokanda 1998/12/29, Monitor Prawniczy 1999/7/41) wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 roku, I PK 697/03, OSNP 2005/11/159).

Na podkreślenie zasługuje, fakt iż w pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie jest przy tym stopniowalne -od absolutnego (bezwzględного, bezwarunkowego itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie - nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 roku, I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711)

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy stwierdzić, że strona pozwana miała powody do utraty zaufania do powódki, jako pracownika, bezsprzecznie zajmującego stanowisko kierownicze, związane ze szczególnym rodzajem powierzonych odpowiedzialności, w szczególności związanej właśnie z weryfikacją wniosków o dotacje unijne oraz rozliczeniem takowych projektów.

Podkreślić należy, iż zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, która jest konieczna zarówno w stosunkach z pracownikami na niektórych stanowiskach, jak i wymagana ze względu na rodzaj działalności pracodawcy. W takich sytuacjach utrata zaufania uniemożliwia dalsze pozostawanie stron w stosunku pracy.

Podkreślić należy, iż prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy wymaga stałej współpracy osoby zatrudnionej na określonym stanowisku z pracodawcą (osobą reprezentującą pracodawcę), współpracy zgodnej, nie obciążonej uprzedzeniami, choćby nawet częściowo uzasadnionymi obiektywnie. W ocenie Sądu zachowanie powódki, świadome, czy też nie, mogło bezsprzecznie uzasadniać utratę zaufania do pracownika przez pracodawcę w stopniu uzasadniającym ocenę, że dalsza współpraca między nimi, nie jest możliwa.

W tym miejscu po raz kolejny podkreślić należy, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony i do rozwiązania stosunku pracy tym sposobem nie jest wymagana żadna szczególna przyczyna, a zwłaszcza zawinione przez pracownika uchybienie obowiązkowi pracowniczemu.

W świetle powyższego bezsprzecznie rodzaj oraz ranga zarzutów ujawnionych w stosunku do powódki przez pracodawcę mogła stanowić podstawę do utraty zaufania do powódki, jako pracownika zajmującego szczególnie odpowiedzialne stanowisko w hierarchii pozwanego zakładu pracy, związane m.in. z rozdysponowywaniem środków publicznych i unijnych.

Powódka była szczególnie odpowiedzialna i powinna była przedsięwziąć wszystkie środki ostrożności tak, aby uniknąć niejasności i jakiegokolwiek wątpliwości w zakresie oceny swojego zachowania. Winna była dążyć do tego, by zapewnić całkowitą transparentność swych działań, zwłaszcza mając na uwadze fakt zatrudnienia jej w instytucji związanej ze szczególnym zaufaniem publicznym.

Podkreślić należy, iż z zakresu obowiązków powódki oraz z Kodeksu Wartości obowiązującego u pozwanego wskazano na obowiązek unikania sytuacji, które mogłyby prowadzić do powstania jakiegokolwiek konfliktu interesów.

Zgodnie z § 3 powyższego określono, iż potencjalnymi źródłami konfliktu interesów, są w szczególności sytuacje, w których występuje: prawdopodobieństwo uzyskania korzyści finansowej; inne niż klienta zainteresowanie rezultatem usługi świadczonej na jego rzecz; odmiennego uregulowania oferowania tożsamyh usług różnym grupom klientów; zbieżność działalności prowadzonej przez pozwaną z dostawcami lub osobami współpracującymi.

Obszarami zaś szczególnie narażonymi na wystąpienie konfliktu interesów mogą być: przyjmowanie i ocena wniosków o dofinansowanie projektów ze środków UE; ocena realizacji i rozliczenie projektów realizowanych ze środków UE; zarządzanie własnością klienta (np. w zakresie wsparcia Funduszem (...) (...)); sporządzanie analiz i prognoz dla (...) rynku gospodarczego; własna działalność inwestycyjna (...) SA.

Jako przykłady konfliktu interesów, mogącymi powstać w związku z działalnością pozwanego, wskazano między innymi pozostawanie pracownika pozwanego w związku partnerskim, stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia z klientem pozwanego lub członkami jego organów.

Zgodnie z § 6 powyższego Kodeksu każdy pracownik i współpracownik zobowiązany jest do oceny swojego zachowania lub udziału w czynnościach dokonywanych z udziałem (nawet pośrednim) pozwanego pod względem możliwości wystąpienia konfliktu interesów. Pracownik lub współpracownik, który na podstawie niniejszej polityki lub doświadczenia zidentyfikuje sytuację, którą ocenia jako potencjalnie niebezpieczną ze względu na wystąpienie konfliktu interesów, zobowiązany jest zgłosić powyższe swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub Zarządowi pozwanego. Bezpośredni przełożony lub Zarząd dokonuje oceny sytuacji pod względem transparentności relacji wskazanych w zgłoszonej sytuacji i podejmuje decyzje o ewentualności podjęcia stosownych środków zaradczych. W każdym wypadku wystąpienia konfliktu interesów pozwany powiadamia o tym fakcie klienta w sposób umożliwiający mu dokonanie stosownej oceny sytuacji i podjęcia decyzji w przedmiocie skorzystania z usług pozwanego.

Powódka znając treść powyższej regulacji, jak również mając świadomość nałożonego na nią zakresu obowiązków, jak również powierzonych jej zakresu odpowiedzialności, nie poinformowała pracodawcy o istotnej okoliczności, która bezspornie mogła stanowić o powstaniu konfliktu interesów.

Przez okres bowiem 8 lat, mając świadomość realizowania na jej nieruchomości programu unijnego, na który jej małżonek uzyskał środki, nie poinformowała pracodawcy o zasadniczym fakcie, iż jest ona wyłącznym właścicielem powyższej. Okoliczność ta została przez nią ujawniona dopiero wskutek kontroli przeprowadzonej przez pozwanego. Skutkiem czego dopiero wówczas zostało złożone pozwanemu oświadczenie o wyrażeniu przez nią zgody na korzystanie z nieruchomości, jak również umowa użyczenia powyższej z dnia 30 września 2006 roku. Tymczasem powyższe dokumenty winny być przedłożone już na etapie wstępnym tj. w momencie aplikowania o dofinansowanie.

W ocenie Sądu za niewiarygodne uznać należało twierdzenia powódki, iż nie miała ona świadomości o konieczności ich przedłożenia. W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż małżonek powódki otrzymał dofinansowanie również w latach uprzednich, wówczas też dokumenty dotyczące stanu prawnego nieruchomości były przedkładane. Powódka również z racji zajmowanego przez nią stanowiska oraz zakresu zadań jakie realizowała na powyższym, również związanych z projektami unijnymi, miała pełną świadomość jakie dokumenty winny być załączone do wniosku. Nie sposób również uznać, iż powódka nie miała świadomości, iż mąż takowe dofinansowanie otrzymał, skoro na jej nieruchomości przez okres kilku lat czynione były znaczne nakłady.

W ocenie Sądu twierdzenia powódki, iż pozwany miał wiedzę odnośnie faktu posiadania przez nią tytułu prawnego do nieruchomości z racji procedowania i przyznania uprzedniego dofinansowania nie mogły stanowić usprawiedliwienia dla jej zachowania. Z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy wynika bowiem, iż każdy wniosek procedowany jest odrębnie, nie jest również rolą pozwanego śledzenie stanu prawnego nieruchomości objętych

projektami i zmian w tym zakresie. Powyższe zatem w żadnej mierze nie może stanowić usprawiedliwienia dla nagannego zachowania powódki.

Nie sposób również przyjąć, iż uzyskanie akceptacji członka Zarządu P. C. dla możliwości ubiegania się o dofinansowanie przez jej męża wyłącza ocenę negatywnego zachowania powódki. Podnieść w tym miejscu należy, iż mąż powódki, z racji prowadzonej działalności o takowe dofinansowanie mógł się bezsprzecznie ubiegać. Powyższe nie stanowiło również przedmiotu oceny w niniejszej sprawie. Ocenie Sądu podlegało wyłącznie zachowanie powódki związane z zatajeniem przed pracodawcą, iż jest ona wyłącznym właścicielem nieruchomości objętej projektem. Okoliczność ta została ujawniona dopiero po 8 latach od przyznania dofinansowania, a powinna być ujawniona już na etapie ubiegania się o powyższe.

W ocenie Sądu powódka sama z racji zajmowanego przez nią stanowiska winna była uznać, iż powyższa sytuacja może skutkować konfliktem interesów, jak również negatywną ocenę jej zachowania. Tymczasem powódka nie wykazała w toku niniejszego postępowania jakiegokolwiek dozy krytycyzmu wobec swojego zachowania w związku z przedmiotowym nieujawnieniem informacji, nie dopatrując się żadnych nieprawidłowości w jej postawie. Podstawy do akceptacji jej stanowiska i oceny jej zachowania nie daje jednak pozostały materiał dowodowy sprawy.

W ocenie Sądu materiał dowodowy sprawy, w szczególności zeznania powołanych wyżej świadków potwierdziły również fakt korzystania przez powódkę z samochodu zakupionego w ramach projektu, do celów z nim nie związanych, w szczególności związanych z jej dojazdami do pracy.

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecznictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Przyjmuje się również, iż w sytuacji gdy pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je oceniać łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNCP 2008/3-4/35)

Wskazać należy, iż wbrew twierdzeniom powódki, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone przez osobę uprawnioną tj. Prezesa Zarządu pozwanego, a zatem stosownie do treści art. 3¹ kp.

Biorąc pod uwagę wszystkie wskazane wyżej okoliczności Sąd powództwo oddalił.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku, na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹ kp- a contrario.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o art. 98 k.p.c.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

Podstawę zaś orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego należnych na rzecz strony pozwanej stanowił § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku poz. 1804) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

Podzielić tu należy stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego

lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawichości sprawy oraz wymagany i niezbedny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, Biul. SN 2011/2/18, wyrok Sąd Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, III PZP 15/2002, OSNP 2003/12/285).

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.