

Sygn. akt IV P 199/16

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Piotr Przeździecki, Anna Tuźnik

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko Urzędowi Gminy w W.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 22 września 2016r. powódka M. M. wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Urzędu Gminy w W. kwoty w wysokości 20.880,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Pozwany Urząd Gminy w W. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. M. Uchwałą Rady Gminy W. z dnia 17 marca 1993r. została powołana na stanowisko Sekretarza Gminy W. z dniem 17 marca 1993r. (akta osobowe). W dniu 2 stycznia 2009r. powódka otrzymała pismo od Wójta Gminy W. , iż zgodnie z art. 53 ust1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. (Dz.U. 223, poz. 1458) jej stosunek pracy przekształcił się z powołania na stosunek pracy zawarty ma podstawie umowy o pracę i następnie zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony (akta osobowe).

Zakres obowiązkowe powódki na tym stanowisku wynikał z Regulaminu organizacyjnego (...), opisu stanowiska pracy (k.43, 78, 155, 155v akt osobowych).

Powódka posiadała upoważnienia udzielone jej przez Wójta Gminy W. W. P. tj. do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy wobec Wójta z dnia 2.01.2009r. i upoważnienie z 25.10.05 do podpisywania wszelkich pism z zakresu USC i ewidencji ludności, a także upoważnienie z dnia 7 lutego 2003r. do podpisywania wszelkich zaświadczeń, decyzji, pism i poświadczeń związanych z zakresem działania Urzędu Gminy w W. (k.48-49 k.63, k.108 akt osobowych).

Powódka posiadała też upoważnienie do dostępu do wiadomości stanowiących tajemnicę służbową z zakresu spraw dotyczący całokształtu zagadnień wchodzących w zakres działania Gminy W. z 1 lipca 1993r. (akta osobowe).

W grudniu 2014r. na stanowisko Wójta Gminy W. wybrany został M. Ł. (bezsporne). W tym samym czasie powołana została nowa Rada Gminy W., składająca się w większości – ok 90% z nowych radnych tj. osób które wcześniej nie były radnymi i nie miały kontaktu ze sprawami związanymi z prowadzeniem Gminy (zeznania świadków: E. W. k.99-100, T. P. k.99-99v, zeznania Wójta słuchanego w trybie art. 299 kpc k.117v).

Od 1 maja 2015r. w Urzędzie Gminy w W. zatrudniony został G. D. na stanowisku doradcy Wójta (zeznania świadka G. D. k.96v-97).

Zarządzeniem Nr 67/15 z dnia 22 października 2015r. powódka została powołana do składu zespołu ds. przygotowania i przeprowadzenia procedury utworzenia „Zespołu (...) w W.” (k.75).

W roku 2016 powódka była nieobecna w pracy z powodu niezdolności do jej wykonywania w okresach: od 12.01 do 12.02, 31.03., od 4.04. do 2.08. (k. 40-46).

Powódka, począwszy od lutego 2015r., korzystała z jednodniowych urlopów wypoczynkowych, w każdy piątek, w celu świadczenia usług doradztwa prawnego (wnioski urlopowe - k.61-71, 77, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.117v).

Akta osobowe pracowników (...) znajdowały się w zamkniętej szafie w pokoju powódki i powódka prowadziła te akta i odpowiadała za te dokumenty (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka J. P. k.99). W dniu 30 sierpnia 2016r. Wójt Gminy poprosił powódkę o przyniesienie do jego gabinetu akt osobowych wszystkich pracowników, powódka to uczyniła, a następnie pod koniec dnia pracy przysłała w celu zabrania akt, a wójt odpowiedział, że akta te są bezpieczne (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). Następnie powódka sporządziła pismo do Wójta, w którym prosiła o wskazanie sposobu zabezpieczenia dokumentów (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

W dniu 31 sierpnia 2016r. Wójt zaproponował powódce zmianę jej stanowiska pracy, za jej zgodą, na stanowisko kadr i oświaty, a powódka w piśmie z dnia oświadczyła, że nie wyraża na to zgody (akta osobowe).

W dniu 7 września 2016r. Wójt poprosił powódkę o zabranie z jego gabinetu akt osobowych pracowników i wtedy powódka powiedziała do wójta, że mu nie ufa i prosi o powołanie komisji, która sprawdzi czy wszystkie akta, w każdej teczce są zgodne z wykazem dokumentów (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka G. D.). Wtedy Wójt zapytał powódkę, że skoro mu nie ufa, to jak sobie wyobraża dalszą współpracę i powódka odpowiedziała, że sobie nie wyobraża (zeznania Wójta słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka G. D.). Następnie powołana została Komisja w składzie: B. K., J. P., K. W. i powódka, osoby te przejrzały akta osobowe, sporządzony został protokół i powódka odebrała akta osobowe pracowników (protokół k.72-73, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: B. K. k.115v, J. P. k.99, G. D., notatka służbowa k.74).

Powódka od 9 maja 2016r. jest członkiem Organizacji (...) w SP ZOZ w P. i pozwany pracodawca w piśmie z dnia 8 września 2016r. poinformował tę organizację o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy z powodu wzajemnego braku zaufania, które jest niezbędne w relacjach pomiędzy wójtem gminy a osobą zajmującą zdecydowanie kluczowe stanowisko w urzędzie, niespełnianie oczekiwań pracodawcy, które są wyższe wobec osób pełniących funkcje kierownicze i częste nieobecności powódki w pracy, które dezorganizują prace (...), a Komisja Międzyzakładowej (...) w piśmie z dnia 13 września 2016r. oświadczyła, że zgłasza zastrzeżenia co do zamiaru pracodawcy (k.37-38, 39, akta osobowe).

W dniu 15 września 2016r. powódka otrzymała pismo wypowiadające jej warunki umowy o pracę (k. 8-10, 32-34, akta osobowe), polegające na tym, że powódce zaproponowano - po upływie okresu wypowiedzenia, wykonywanie pracy na stanowisku Głównego Specjalisty do spraw kadrowości i oświaty, z wynagrodzeniem za pracę

w wysokości 4.800 zł (k.8-10). Przyczyny podjęcia takiej decyzji, Wójt Gminy W. M. Ł. wskazał w treści tego pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy bardzo obszernie i Wójt podał, że ogólnie przyczyną tej decyzji jest brak należytego wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych na stanowisku Sekretarza Gminy oraz niespełnianie oczekiwań pracodawcy, które są wyższe wobec osób pełniących funkcje kierownicze, a konkretnie: pomimo wykształcenia prawniczego oraz wieloletniego doświadczenia na zajmowanym stanowisku, powódka nie przejawia aktywności w swoich działaniach, a swoją bierną postawą prowadzi do negatywnych konsekwencji dla Gminy i jej organów, czego przykładem jest utrata mandatu przez radnego S. K. wskutek świadczenia przez niego usług na rzecz Gminy, a powódka dekretowała faktury radnego bez informowania Wójta o nieprawidłowościach w tym zakresie oraz poinformowała radnego dopiero po naruszeniach przez niego przepisów prawa, nie podejmowała powódka współpracy ze M. Ł. jako wójtem Gminy W., nie bierze powódka w ogóle (lub w dostatecznym stopniu) udziału w konsultacjach i pracach nad zmianami organizacyjnymi, codzienną pracą sekretarza oraz usprawnieniem Urzędu Gminy, co stanowi jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych oraz unika odpowiedzialności i stara się nie podejmować we własnym imieniu decyzji, mimo że jako Sekretarz Gminy jest do tego nie tylko upoważniona ale i często obowiązana. Dodatkowo Wójt napisał w tym piśmie, że powódka posługuje się posiadaną już wcześniej pieczęcią „z upoważnienia wójta” pomimo, że nie upoważniał ją Wójt do tego oraz stara się powódka cedować swoje obowiązki na innych pracowników. Dalej w piśmie tym Wójt podniósł, że powyższego powódka nie wykonuje swoich zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie, nie zachowuje uprzejmości, ani życzliwości w kontaktach z Wójtem, jako zwierzchnikiem, jak również ze swoimi współpracownikami oraz nie wykonuje sumiennie i starannie moich poleceń, czym narusza szereg obowiązków pracownika samorządowego unormowanych wprost w art. 24-25 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 902). Także Wójt w piśmie wskazuje jako przyczynę swojej decyzji fakt wzajemnego braku zaufania, które jest niezbędne w relacjach pomiędzy wójtem gminy a osobą zajmującą kluczowe kierownicze stanowisko w urzędzie, jakim jest sekretarz gminy. Brak zaufania ze strony powódki do Wójta Gminy W. został przez nią wprost zakomunikowany w obecności osoby trzeciej. Brak zaufania do osoby Wójta konkretyzuje się również w wielu sytuacjach, tj. jak m.in. utrudnianie zapoznania się z aktami osobowymi pracowników kierowanego Urzędu Gminy W., a także wielokrotne podważanie kompetencji Wójta i brak lojalności. Dalej Wójt podniósł, że powódka nie ufała mu od początku jego kadencji przejawiając niechęć do jego osoby, natomiast on utracił do powódki ostatecznie zaufanie w dniu 7 września br. wskutek jej oświadczenia związanego ze zwrotem przez Wójta akt osobowych pracowników urzędu, kiedy powódka to zażądała powołania odpowiedniej „komisji weryfikacyjnej”, stwierdzając, że Wójtowi nie ufa i (w odpowiedzi na pytanie), nie wyobraża sobie dalszej współpracy Wójtem. Dodatkowo Wójt wskazał, że matka powódki podczas osobistej wizyty w jego gabinecie próbowała wyrzucić na niego presję; insynuując, że stosuje on wobec powódki mobbing, co oczywiście jest całkowicie nieprawdziwe ale jednocześnie sprawiło go w osłupienie, zakłopotanie i konsternację, a zatem przekreśliło szansę współpracy z powódką jako Sekretarzem Gminy W.. Także Wójt Gminy M. Ł. wskazał fakt częstej nieobecności powódki w pracy jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego, bo taka nieobecność dezorganizuje pracę Urzędu Gminy W.. Wójt wskazał że do września br. absencja powódki wyniosła łącznie około 5,5 miesiąca (na 9 miesięcy) i w przypadku Sekretarza Gminy wiąże się to z negatywnymi i dezorganizującymi pracę urzędu konsekwencjami tym bardziej, że okres absencji powódki przypadał w zdecydowanie trudnych i wymagających wiedzy i doświadczenia okresach dla Urzędu Gminy (jak np. referendum w sprawie odwołania wójta w związku z trudną decyzją likwidacji szkoły z przyczyn ekonomicznych) i wówczas kluczowe obowiązki Sekretarza Gminy musiały być wykonywane dodatkowo przez Wójta, doradcę, radcę prawnego oraz innych pracowników urzędu. Na dezorganizację pracy Urzędu Gminy W. wpływa również fakt – jak stanowi pismo, że w okresach kiedy powódka nie przebywa na zwolnieniu lekarskim jest nieobecna również w robocze piątki każdego tygodnia, kiedy to wykorzystuje urlop wypoczynkowy, a w tym czasie świadczy usługi doradztwa prawnego poza Gminą, co jest dodatkowym utrudnieniem dla funkcjonowania Urzędu Gminy, gdyż poza pełnieniem przez powódkę obowiązków Sekretarza Gminy; pełni także obowiązki kadrowej. Według Wójta z tych powyższych względów wynika oczywisty wniosek, iż nie może powódka pełnić nadal tak odpowiedzialnej funkcji jak Sekretarz Gminy W..

Wójt w tym piśmie zaproponował powódce po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 stycznia 2017r. nowe warunki umowy o pracę: stanowisko pracy: Główny specjalista do spraw kadrowości i oświaty, z wynagrodzeniem brutto 4800 zł.

Powódka złożyła oświadczenie o nieprzyjęciu zaproponowanych jej warunków pracy i płacy i po zakończeniu trwania okresu wypowiedzenia, nie podjęła pracy na zmienionych warunkach pracy i płacy, a stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 grudnia 2016r. (bezsporne).

Zarządzeniem nr 48/16 z dnia 15 września 2016r. Wójt Gminy W. w tabeli stanowisk pracowniczych w Urzędzie Gminy W., na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, wprowadził min. pkt 11 – Główny specjalista do spraw kadrowości i oświaty, z wynagrodzeniem od 1500-4400 (k.76).

Wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 6.960,00 zł (k31).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 42 § 1 kp do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, czyli wypowiedzenia zmieniającego, stosować należy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób odpowiedni. Oznacza to konieczność stosowania przepisów o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego. Przy tym rodzaju wypowiedzenia głównym celem jest bowiem zmiana treści stosunku pracy, a rozwiązanie tego stosunku jest celem jedynie alternatywnym.

Przyczyny podjęcia przez Wójta Gminy W. M. Ł. decyzji o wypowiedzeniu powódce warunków pracy zostały przez niego sformułowane w treści jego oświadczenia woli z dnia 15 września 2016r. w sposób bardzo szczegółowy, konkretny, a przyczyny te podzielone zostały na 3 rodzaje – jeden rodzaj – fakt nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku Sekretarza Gminy oraz niespełnianie oczekiwań pracodawcy, drugi rodzaj – fakt wzajemnego braku zaufania i trzeci rodzaj – fakt częstej nieobecności powódki w pracy.

Z treści tego oświadczenia woli, z mnogości wskazania okoliczności, jakie miał na uwadze Wójt Gminy W. podejmując decyzję o tym, iż powódka nie może jednak dalej pracować na stanowisku Sekretarza Gminy, najistotniejszą przyczyną uzasadniającą uznanie iż powódka nie może dalej pracować na stanowisku Sekretarza Gminy jest, zdaniem sądu, fakt wzajemnego braku zaufania pomiędzy Wójtem Gminy W. a powódką.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające) może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (np. wyroki: z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 Nr 19, poz. 303 oraz z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875 i orzeczenia w nich powołane). W wypadku wskazania przez pracodawcę, jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów (zdarzeń), w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto - aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy - nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione, jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika, jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por. wyrok z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723 i szeroko cytowane w nim wcześniejsze orzecznictwo).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r. w sprawie II PK 24/13 - Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto - aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy - nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Niewątpliwie każdy pracownik, jest zobowiązany do zachowania lojalności wobec pracodawcy. Nie budzi również wątpliwości, że zaufanie pracodawcy ma istotne znaczenie w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, a utrata zaufania koniecznego ze względu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, która powoduje niemożność jego dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Jest tak jednak wówczas, gdy utrata zaufania nie jest wynikiem subiektywnych ocen, uprzedzeń lub obaw, ale znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz wynika z obiektywnie naganego zachowania pracownika.

Sąd rozpoznający sprawę podziela cytowane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego w całości i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy, to - w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności w świetle zeznań Wójta M. Ł. i powódki oraz przesłuchanych świadków i zebranych innych dowodów, uznać należy, że nie tylko Wójt utracił do powódki zaufanie, ale to obie strony stosunku pracy wzajemnie utraciły do siebie zaufanie, a taka sytuacja absolutnie uniemożliwia dalsze zatrudnianie powódki na tym stanowisku w Urzędzie Gminy W..

Na wstępie podnieść należy, że w gminie na stanowisku Wójta Gminy obowiązki wykonuje osoba, która wybierana jest w wyborach powszechnych, równych, bezpośrednich, w głosowaniu tajnym, a kadencja wójta rozpoczyna się w dniu rozpoczęcia kadencji rady gminy lub wyboru go przez radę gminy i upływa z dniem upływu kadencji rady gminy, czyli z upływem 4 lat, licząc od dnia wyboru. Zgodnie z art. 31 ustawy o samorządzie gminnym z dnia 8 marca 1990 r. (t.j. Dz.U. z 2016r., poz. 446), wójt kieruje bieżącymi sprawami gminy oraz reprezentuje ją na zewnątrz, a w świetle art 33 tej ustawy, jako kierownik urzędu gminnego, wykonuje uprawnienia zwierzchnika służbowego w stosunku do pracowników urzędu oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych i w świetle art. 33 ust. 3 i 5 ustawy, ma wyłączne uprawnienia do nakładania obowiązków na pracowników urzędu gminnego. Natomiast sekretarz gminy – zgodnie z art. 5 ust 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. nr 223, poz. 1458 ze zm) podlega bezpośrednio kierownikowi urzędu, czyli wójtowi. Zgodnie zaś z ust 4 tegoż przepisu, kierownik urzędu może upoważnić sekretarza do wykonywania w jego imieniu zadań, w szczególności z zakresu zapewnienia właściwej organizacji pracy urzędu oraz realizowania polityki zarządzania zasobami ludzkimi. Głównym zadaniem sekretarza gminy- jak stanowi art. 5 ustawy, jest organizacja pracy urzędu i zarządzanie jego zasobami ludzkimi. Sekretarz, jak wyżej wskazano, podlega bezpośrednio kierownikowi danego urzędu. Stanowisko sekretarza gminy wymaga, co jest oczywistym w świetle jego kompetencji przewidzianych w ustawie o pracownikach samorządowych i kompetencji wójta gminy, ścisłej współpracy z wójtem, co ma zapewnić sprawne działanie urzędu. Sekretarz ma bowiem kompetencje istotne, jeżeli chodzi o prawidłowe funkcjonowanie urzędu, bo przecież zarządza min. gminnym systemem kadr, do jego obowiązków w szczególności należy więc opracowanie zakresu czynności poszczególnych stanowisk pracy, nadzorowanie czasu pracy pracowników urzędu, dbanie o poprawność formalno-prawną przygotowywanych przez pracowników dokumentów, czyli nadzór nad przestrzeganiem regulaminu, instrukcji kancelaryjnej i kodeksu postępowania administracyjnego.

Te ogólne informacje na temat pozycji oraz kompetencji Wójta Gminy i Sekretarza Gminy sąd wskazał powyżej po to, aby wyraźnie podkreślić, iż przez okres 4 lat, z woli wyborców, na stanowisku Wójta Gminy W. ma wykonywać obowiązki M. Ł., który - aby podległy mu Urząd Gminy w W. mógł prawidłowo funkcjonować, musi mieć bezwzględne zaufanie do osoby zatrudnionej w Urzędzie na stanowisku Sekretarza Gminy. Należy mieć na uwadze, że stanowisko sekretarza gminy nie jest stanowiskiem z wyboru czy powołania, tylko jest stanowiskiem wykreowanym w ramach

umowy o pracę i przede wszystkim należy oceniać powódkę jako podwładnego bezpośrednio Wójtowi pracownika, w kontekście całokształtu jakości wykonywanej przez nią pracy na tym stanowisku. Sekretarz Gminy, co jeszcze raz należy podkreślić, kieruje urzędem – w określonych sprawach wykonuje zadania z upoważnienia wójta, głównie w zakresie spraw organizacyjnych, administracyjnych, w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi i nie może być członkiem żadnej partii. Zatem jest to stanowisko jak najbardziej merytoryczne w urzędzie i osoba zatrudniona na tym stanowisku wykonuje tę pracę bez względu na to kto w wyniku wyborów pełni funkcję wójta gminy.

Bezspornym jest, że powódka merytorycznie znakomicie jest przygotowana, aby wykonywać tę pracę, bo pracuje na tym stanowisku nieprzerwanie od 1993r., jest radcą prawnym, ukończyła studia podyplomowe w zakresie samorządu terytorialnego i administracji rządowej. Powódka, pracując tak wiele lat na tym stanowisku, współpracowała z kilkoma wójtami i jak wynika z analizy akt osobowych powódki, jej zeznań, które składała w trybie art. 299 kpc, ta współpraca układała się prawidłowo i powódka z powodzeniem dotąd wykonywała tę pracę. Natomiast z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że współpraca pomiędzy obecnym Wójtem M. Ł., wykonującym swoją funkcję od grudnia 2014r. a powódką nie układała się prawidłowo i absolutnie dalsze utrzymywanie istniejącego stanu rzeczy, nie mogło mieć pozytywnego wpływu na pracę Urzędu Gminy w W..

Wójt Gminy W. w piśmie wypowiadającym powódce warunki pracy i płacy podał szereg, jego zdaniem, okoliczności które wpłynęły na powstanie u niego poczucia utraty zaufania do powódki, jak i poczucia, że powódka nie spełnia jego oczekiwań jak sekretarz gminy i wykonuje nienależycie swoje obowiązki, to jednak – co jeszcze raz należy to pokreślić, zdaniem sądu, mając na uwadze przedstawione wyżej rozważania na temat konieczności istnienia prawidłowych relacji pomiędzy Wójtem Gminy a Sekretarzem Gminy, najistotniejszą przyczyną podjęcia przez Wójta decyzji o wypowiedzeniu powódce stanowiska pracy jest fakt, że obie strony utraciły do siebie zaufania, o czym powódka wprost poinformowała Wójta w dniu 7 września w obecności G.D.. Powódka przyznała ten fakt tj. zeznała, iż powiedziała wtedy, że nie ma ona zaufania do Wójta; zresztą o braku zaufania do Wójta świadczy w ogóle jej zachowanie, które zaprezentowała w dniu 7 września wobec Wójta tj. gdy, oprócz tego że wypowiedziała te słowa o braku zaufania do swojego przełożonego, kierownika urzędu, to także poprosiła o powołanie komisji, która miała sprawdzić czy wszystkie dokumenty w każdej teczce akt osobowych są zgodne z wykazem dokumentów, a więc jasno dała do zrozumienia, że nie ma pewności czy Wójt, w czasie gdy zapoznawał się tym aktami, to nie zabrał z jakiejś teczki jakiegoś dokumentu. Takie zachowanie, zdaniem sądu jest niedopuszczalne; powódka, tak się zachowując, wydaje się że zapomniała, iż to Wójt kieruje Urzędem, odpowiada za wszystkie sprawy i ma oczywiste prawo, aby zapoznawać się z aktami osobowymi podwładnych pracowników. Jest to zwykle prawo pracodawcy zapoznać się z aktami osobowymi pracowników, tym bardziej iż wtedy Wójt – jak zeznał słuchany w trybie art. 299 kpc, pracował nad zmianą Regulaminu Organizacyjnego; natomiast nie było rolą powódki, aby zastanawiać się po co wójtowi te akta osobowe i gdzie je będzie przechowywał, aby były bezpieczne. Zatem także i pismo, które - jak sama przyznała, sporządziła do Wójta, w którym prosiła o podanie sposobu zabezpieczenia akt osobowych, stanowi jaskrawy przejaw nie tylko braku zaufania powódki do Wójta, ale też i dyskredytowania osoby Wójta, bo skoro podwładny pracownik rozlicza niejako przełożonego- kierownika urzędu z tego gdzie przechowuje on akta, to tym samym wyraża swoje stanowisko, iż uważa że M. Ł. nie jest odpowiedzialnym człowiekiem. Powódka mówiąc wprost do Wójta, że nie ma do niego zaufania i że prosi o powołanie komisji w celu sprawdzenia czy wszystkie dokumenty znajdują się w aktach osobowych, w oczywisty sposób musiała spowodować, że i zaufanie Wójta do niej ustało i stwierdzić należy, że utrata zaufania M. Ł. do powódki nie wynika z jego subiektywnych uprzedzeń do powódki, tylko obiektywnie na to patrząc, Wójt przecież nie może mieć dalej zaufania do powódki zatrudnionej na stanowisku Sekretarza Gminy, skoro ta podważa jego kompetencje. Zachowanie powódki, obiektywnie może być ocenione tylko jako nieprawidłowe a wręcz naganne, bo jak już wyżej podniesiono, powódka nie miała żadnych podstaw ani merytorycznych ani formalnych, aby zakładać, iż Wójt nie zabezpieczy w sposób prawidłowy akt osobowych oraz że Wójt, podczas zapoznawania się z tymi aktami wyjął jakiś dokument z akt. Niewątpliwie każdy pracownik, jest zobowiązany do zachowania lojalności wobec pracodawcy, a w tym przypadku powódka zachowała się bardzo nielejalnie wobec Wójta i na pewno też zdyskredytowała jego osobę i podważała jego kompetencje, bo przecież w oczach pracowników, którzy zostali powołani do komisji sprawdzającej prawidłowość „zdania” przez Wójta akt osobowych powódce, zaistniała sytuacja była niewątpliwie przejawem nieprawidłowych relacji pomiędzy powódką a Wójtem, bo przecież w prawidłowych relacjach pracownik – pracodawca nie zdarza się,

aby pracownik wymagał od pracodawcy wykazania, iż nie zabrał on żadnego dokumentu z akt prowadzonych przecież przez pracodawcę i stanowiących własność (...).

Jak już wyżej podniesiono, w przedmiotowej sprawie istotnym jest, że obecny pracodawca powódki został wybrany na to stanowisko w wyniku wyborów i to on kieruje Urzędem aż do następnych wyborów samorządowych. Oczywistym zaś jest, że w takich warunkach praca w Urzędzie powódki na stanowisku Sekretarza Gminy i Wójta jest absolutnie niemożliwa. Jak już wyżej podniesiono, Wójt został wybrany wolą wyborców na 4 lata, aby funkcję wójta sprawować, a więc on w Urzędzie na tym stanowisku pozostaje; natomiast powódka, której stosunek pracy wynika z umowy o pracę, zdaniem sądu, nie może dalej pracować na tym istotnym stanowisku w Urzędzie, bo jest to stanowisko, na którym może pracować tylko osoba, do której wójt na bezwzględne zaufanie.

Także, jak wynika z zeznań Wójta M. Ł. i świadka G.D., wtedy w dniu 7 września, Wójt gdy zapytał powódkę, że skoro mu nie ufa, to jak sobie wyobraża dalszą współpracę, to powódka odpowiedziała, że sobie nie wyobraża. Zatem skoro sama powódka wyraźnie i wprost wypowiada się, że nie ma zaufania do wójta i nie wyobraża sobie współpracy z Wójtem, to niezrozumiałymi są jej twierdzenia, iż wypowiedzenie warunków umowy o pracę dokonane przez Wójta wobec niej jest nieuzasadnione.

Także z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikają okoliczności, które według sądu, mogły być przez Wójta uznane za zachowania powódki nie spełniające jego oczekiwań wobec osoby piastującej od lat stanowisko Sekretarza Gminy i które mogły wpływać na to, że zaufanie Wójta do powódki z czasem malało aż w dniu 7 września 2016r. Wójt całkowicie to zaufanie do powódki utracił.

Sekretarz Gminy, co jeszcze raz należy podkreślić, kieruje urzędem, w określonych sprawach wykonuje zadania z upoważnienia wójta, głównie w zakresie spraw organizacyjnych, administracyjnych, w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi, a więc pełni bardzo istotną, także pomocniczą rolę wobec wójta, jeżeli chodzi o zarządzanie Urzędem. Powódka, jak wyżej podniesiono, z racji wykształcenia i doświadczenia, miała bezdyskusyjnie najwyższą w Urzędzie wiedzę co do prawidłowości funkcjonowania (...), a także i Rady Gminy. Powódka jako Sekretarz Gminy miała dbać o poprawność formalno-prawną przygotowywanych przez pracowników dokumentów, czyli miała sprawować nadzór nad przestrzeganiem w Urzędzie przepisów prawa, ogólnie rzecz ujmując. Tymczasem wójt M.Ł. nie ma wykształcenia prawniczego, jest politologiem, nie miał żadnego doświadczenia, jeżeli chodzi o pracę (...) i funkcjonowanie gminy, a więc niewątpliwie wiedza i doświadczenie powódki powinny stanowić dla niego bezcenny walor. Tymczasem Wójt zeznawał, że nie miał żadnej pomocy, żadnego wsparcia w osobie powódki, która nie chciała współpracować; natomiast z drugiej strony powódka zeznawała, że to Wójt nie chciał z nią współpracować. Zdaniem sądu, pewne okoliczności wskazane przez w piśmie wypowiadającym jako okoliczności świadczące o niespełnianiu przez powódkę oczekiwań pracodawcy znajdują potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym. I tak, postawa powódki w sprawie jednego z radnych Rady Gminy, który utracił mandat na skutek tego, że świadczył usługi na rzecz Gminy jest, w ocenie sądu, postawą świadczącą o nielojalności wobec Wójta i Rady Gminy. Poza sporem jest, że merytorycznie to nie powódka podejmowała decyzje o tym, że ten radny wykonywał pracę na rzecz (...), ani też nie podejmowała decyzji o dokonaniu jemu wypłat z faktur przedstawianych przez radnego. Jednakże chodzi o to, że powódka doskonale wiedziała, że świadczenie takich usług i to wiele razy, przez tego radnego jest sprzeczne z przepisami prawa i w sytuacji, gdy jednak ten radny składał faktury do urzędu, to powódka powinna poinformować o tym Wójta i zapobiec tym nieprawidłowościom, aby dla dobra Gminy, takie sytuacje nie miały miejsca. Takie zachowanie powódki byłoby naturalnym, bo przecież, jeżeli doświadczony pracownik ma wiedzę w danej sprawie i gdy ktoś inny popełnia błędy, to kierując się dobrem ogólnym, próbuje temu zapobiec, nawet jeżeli nie jest to w kompetencji danego pracownika. Na tym właśnie polega uczciwość i lojalność wobec zakładu pracy. Tymczasem powódka – jak sama przyznała, po wpłynięciu tych faktur do (...), dekretowała je - „pani Skarbnik” (k.47-52), nie podejmując żadnych decyzji merytorycznych. Jednak sam fakt, że powódka mając wiedzę, iż ten radny nie powinien wykonywać żadnych usług dla Gminy, powinien u niej wywołać potrzebę zareagowania na te nieprawidłowości.

Jak już wyżej wielokrotnie podnoszono, powódka, z uwagi na wykształcenie i doświadczenie zawodowe była bardzo cennym pracownikiem (...), merytorycznie przygotowanym do pracy i oczywiście winna współpracować z każdym

Wójtem, bez względu na partię polityczną którą prezentuje. Jak już wyżej podniesiono, Wójt zaś nie był wcześniej zatrudniony w tym Urzędzie Gminy, jak też i w samorządzie terytorialnym i z pewnością korzystanie z wiedzy powódki w byłoby jak najbardziej pożądane. Natomiast, jak już wyżej podniesiono, dla stron, ta współpraca nie była satysfakcjonująca.

Przesłuchani w sprawie świadkowie – część radnych obecnej Rady Gminy w W. tj. A. B. (k113v-114), M. C. (k114-114v) i R. K. (k. 114v-115) zeznawali, iż obecny Wójt straszył pracowników, była nerwowa atmosfera w Urzędzie; natomiast inni radni obecnej Rady Gminy tj. E. W. (k.99v-100) i T. P. (k.99-99v) zeznawali, iż praca (...) za czasów nowego Wójta przebiegała prawidłowo.

Powódka w toku sprawy twierdziła, że Wójt nie współpracował z nią, lekcewał ją; jednakże jej twierdzenia nie znalazły żadnego potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym, a więc pozostają gołosłowne. Nikt bowiem z przesłuchanych w sprawie świadków nie zeznał, iż widział aby M. Ł. w niewłaściwy sposób odniósł się do powódki, lekcewał ją. Świadkowie A. B. i R. K. zeznali, że widzieli powódkę zdenerwowaną, każdy z nich raz zapłakaną, a powódka im mówiła że jest naciskana, mobbingowana; jednakże nie widzieli oni żadnych niepokojących sytuacji w relacjach pomiędzy powódką a Wójtem. Także i pracownicy (...) przesłuchani w sprawie w charakterze świadków: P. K. (k.97-97v), R. M. (k.98v-99) i J. P. (k.99) zeznali, że nie widzieli oni aby Wójt niewłaściwie odnosił się do powódki.

Podnieść należy, że zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości, poza jej zeznaniami co do tego, że Wójt nie chciał z nią współpracować, bo jak wyżej podniesiono są gołosłowne. Zeznania Wójta Gminy M. Ł. sąd obdarzył wiarą w całości, bo nie są sprzeczne z zebranych materiałem dowodowym co do istotnych okoliczności, a nadto sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu, uznał że są szczerze. Zeznania te także korelują z dokumentami złożonymi do akt sprawy, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Zeznania świadków: G.D., A. B., M. C., R. K., P. K., B. K., R. M., E. W., T. P. i J. P. sąd obdarzył wiarą, bo nie są one w żadnym zakresie sprzeczne pomiędzy sobą, a także nie były kwestionowane przez strony. Natomiast zeznania A. M. (k. 115v-116) i W. K. (k.115) nie wniosły nic do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Zatem z zebranego w sprawie materiału dowodowego absolutnie nie wynika, iżby Wójt podejmował jakieś działania nieuprawnione wobec powódki, które miałyby wpływać na ich relacje, a także na to, że powódka w 2016r. przez okres ponad 5 miesięcy przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Właśnie fakt częstej nieobecności powódki w pracy Wójta wskazał także jako przyczynę dokonania wypowiedzenia zmieniającego, podnosząc że taka nieobecność dezorganizuje pracę Urzędu Gminy W., bo w przypadku Sekretarza Gminy wiąże się to z negatywnymi i dezorganizującymi pracę urzędu konsekwencjami, tym bardziej, że okres absencji powódki przypadał na zdecydowanie trudnych i wymagających wiedzy i doświadczenia okresach dla Urzędu Gminy (jak np. referendum w sprawie odwołania wójta w związku z trudną decyzją likwidacji szkoły z przyczyn ekonomicznych) i wówczas kluczowe obowiązki Sekretarza Gminy musiały być wykonywane dodatkowo przez Wójta, doradcę, radcę prawnego oraz innych pracowników urzędu.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, jeśli nieobecność pracownika w pracy spowodowana chorobą często powtarza się i utrudnia pracę, to pracodawca może odmówić dalszej współpracy z takim pracownikiem. Oczywistym bowiem jest, że absencje chorobowe dezorganizują niewątpliwie pracę, bowiem zmuszają bowiem do reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Pracodawca musi zapewnić ciągłość realizowanych zadań i w czasie nagłej nieobecności pracownika musi znaleźć niezwłocznie zastępstwo w postaci zmian ustalonego już grafiku czy przesunięcia innego pracownika, przez co taki pracownik zmuszony jest do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wyrywkowy i niestały. Choroba pracownika stanowi wprawdzie okoliczność niezawinioną, to jednak jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy (np. Uchwała z dnia 27 czerwca 1985 r.- wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej dotyczące stosowania art. 45 k.p., wyrok z 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 422/97). Jednakże, według judykatury, koniecznym jest zbadanie stanu faktycznego, także z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. Potrzeby pracodawcy powinny być jednym z elementów wpływających

na ocenę zasadności wypowiedzenia, należy jednak także zatroszczyć się o interes pracownika sumiennie, starannie i przez długi czas wykonującego pracę.

Faktem jest, że w roku 2016 (do września) powódka była nieobecna w pracy z powodu niezdolności do jej wykonywania w okresach: od 12.01 do 12.02, 31.03., od 4.04. do 2.08. Poza sporem też jednak jest, że powódka w poprzednich latach, a przecież pracowała w Urzędzie od 1993r., nie korzystała ze zwolnień lekarskich, a więc fakt, że zachorowała, a wobec tego zmuszona była korzystać ze zwolnień lekarskich w 2016r. nie może stanowić, w tym konkretnym przypadku, sam w sobie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jej warunków umowy o pracę, choć na pewno te długotrwałe nieobecności utrudniały funkcjonowanie (...), w tym także i zespołu ds. przygotowania i przeprowadzenia procedury utworzenia „Zespołu (...) w W.”.

Także i Wójt nie może wskazywać w treści przedmiotowego wypowiedzenia, iż na dezorganizację pracy Urzędu Gminy W. wpływa również fakt, że w okresach, kiedy powódka nie przebywała na zwolnieniu lekarskim jest nieobecna również w robocze piątki każdego tygodnia, kiedy to wykorzystuje urlop wypoczynkowy, bo tym czasie świadczyła usługi doradztwa prawnego poza Gminą. Jednakże przecież powódka składała wnioski urlopowe, które akceptował Wójt, a zatem ta okoliczność nie powinna w ogóle znaleźć się w treści pisma wypowiadającego powódce warunki pracy i płacy. Podobnie jak i w treści pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy nie powinna znaleźć się okoliczność dotycząca zachowania matki powódki, bo przecież powódka i jej matka to dwie różne osoby i powódka nie może ponosić konsekwencji zachowania jej matki.

Reasumując więc, aczkolwiek fakt absencji powódki w pracy w roku 2016r. nie mógł stanowić samodzielnej przesłanki do dokonania powódce wypowiedzenia zmieniającego, to jednakże całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwala na uznanie, że praca powódki na dotychczas zajmowanym przez nią stanowisku stała się niemożliwa.

Zauważyć należy, że Wójt, proponując powódce dalszą pracę w Urzędzie Gminy ale na innym stanowisku, wydaje się, że w ten sposób doceniał fakt jej długoletniej pracy w Urzędzie, jej wiedzy i doświadczenia jako pracownika samorządowego; natomiast, w ocenie sądu, wystąpienie i to jawne braku wzajemnego zaufania osób kierujących Gminą i Urzędem, uniemożliwiało dalsze wykonywanie przez powódkę pracy na stanowisku Sekretarza Gminy, bowiem – jak wynika ze wskazanego wyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego, zaufanie pracodawcy ma istotne znaczenie w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, a utrata zaufania koniecznego ze względu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, która powoduje niemożność jego dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia.

Podkreślić jeszcze raz należy, że na stanowisku zajmowanym przez powódkę liczy się nie tylko kompetencja, doświadczenie, wiedza i umiejętności, ale także na pewno zwykła lojalność wobec osoby wykonującej funkcję wójta i wzajemne zaufanie, a jak wykazał zebrany materiał dowodowy, powódka naruszyła podstawową zasady pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym – bycia lojalnym urzędnikiem wobec wójta, a więc utrata zaufania Wójta w stosunku do niej wynika nie z nieuzasadnionych uprzedzeń, lecz znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz wynika z obiektywnie nieprawidłowego zachowania powódki wobec Wójta, szczególnie zaprezentowanego przez nią na przełomie sierpnia i września w związku z sprawą z aktami osobowymi pracowników (...).

Należy też zauważyć, że za właściwą organizację pracy w Urzędzie odpowiada pracodawca, w tym przypadku Wójt i jest on uprawniony do podejmowania i wydawania zarządzeń wprowadzających w życie regulaminy dotyczące działalności (...), również ma prawo decydować o reorganizacji (...), w tym także o utworzeniu bądź likwidacji konkretnych stanowisk pracy. Te kompetencje wynikają też z treści art. 33 ust 2 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz.U. m142/01 poz 1591 ze zm), który stanowi, że wójt wykonuje zadania przy pomocy urzędu gminy i jest on kierownikiem urzędu a organizację i zasady funkcjonowania urzędu gminy określa regulamin organizacyjny, nadany przez wójta w drodze zarządzenia. Zatem oczywiście Wójt Gminy W. ma kompetencje do przeprowadzenia zmian organizacyjnych w Urzędzie Gminy w W. w tym również i do utworzenia stanowiska pracy tj. Głównego

Specjalisty ds. kadrowości i oświaty, czyli stanowiska, które zaproponowano powódce w piśmie wypowiedającym jej warunki pracy i płacy, a którego to stanowiska powódka nie przyjęła.

Wobec powyższego i na podstawie art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 kp sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka bowiem, oprócz tego, że przestała być pracownikiem pozwanego, to także decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia i obciążanie jej kosztami procesu stanowiłoby dla niej i jej rodziny znaczną dolegliwość.