

Sygn. akt IV P 228/19

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 stycznia 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Lucyna Plucińska, Andrzej Perzyński

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 7 stycznia 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko Urzędowi Gminy W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

1.Zasądza od pozwanego Urzędu Gminy W. na rzecz powódki A. G. kwotę 13.200,00 zł (trzynaście tysięcy dwieście złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 października 2019r. do dnia zapłaty;

2.Wyroкови w pkt 1 do kwoty 5.980,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

3.Nie obciąża pozwanego kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 września 2019r. powódka A. G. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Urzędu Gminy W. kwoty 13.200 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę.

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

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. G. zawarła umowę o pracę z Urzędem Gminy W. w dniu 1 kwietnia 2004r. na stanowisko inspektora ds. obsługi Rady Gminy (akta osobowe). Porozumieniem z dnia 20 listopada 2014r. powódka, w ramach zatrudnienia, wykonywała obowiązki inspektora ds. obsługi Rady Gminy w wymiarze 9/10 etatu, a obowiązki wynikające z pełnienia zastępcy kierownika USC w wymiarze 1/10 (akta osobowe).

W dniu 4 lutego 2011r. Wójt Gminy W. wydał zarządzenie w sprawie wprowadzenia kontroli zarządczej i finansowej w UG, powołano zespół ds. kontroli i zarządzania ryzykiem, a wykonanie tego zarządzenia powierzono Sekretarzowi Gminy (zeznania powódki słuchanej w trybie art 299 kpc -01:10:48 nagrania protokołu rozprawy z dnia 7 stycznia 2021r.).

Stanowisko Sekretarza Gminy W. w okresie od 1 maja 2014r. było nieobsadzone aż do 30 września 2017r.; z dniem 1 października 2017r. na to stanowisko została przeniesiona w drodze awansu powódka (bezsporne, akta osobowe). Powódka otrzymała zakres czynności na tym stanowisku (akta osobowe).

W listopadzie 2018r. na stanowisko Wójta Gminy W. wybrany został A. M. (bezsporne). Od 28 stycznia 2019r. w Urzędzie Gminy W. zatrudniony został na stanowisku zastępcy Wójta T. Z. (k.50, zeznania świadka T. Z. złożone na piśmie k.176-183). Zakres czynności dla T. Z. został przygotowany przez powódkę i zaakceptowany przez kancelarię prawną w dniu 28 lutego 2019r. (k.86-88).

Nowa Rada Gminy w listopadzie 2018r. rozpoczęła swoje funkcjonowanie, powódka od lutego 2018r. uczestniczyła we wdrażaniu obowiązkowego nagrywania sesji Rady Gminy, była osobą odpowiedzialną za wdrożenie i przeszkolenie użytkowników serwisu, kontaktowała się w tej sprawie z firmą (...) Sp. z o.o. (zeznania świadków: M. S. złożone na piśmie k.206-211, J. Z. złożone na piśmie k. 184-205, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, maile k.105) Pierwsza sesja nowo wybranej Rady Gminy W. odbyła się w dniu 22 listopada 2018r., odbyła się transmisja tej sesji, nie odbyło się głosowanie z użyciem tabletów, cały system e-sesja został wdrożony na II sesji rady Gminy (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Pozwany Urząd Gminy W. zakupił terminale dla sołtysów, powódka uczestniczyła w zespole ds. wdrożenia tych terminali (zeznania świadka J. Z., maile – k.;121-126). Terminale te zostały dostarczone do (...) w kwietniu 2019r., oczekiwały na ich wdrożenie przez firmę wykonawcy, co nastąpiło 6 maja 2019r. (zeznania świadka T. Z., k.55).

W marcu 2019r. Wójt Gminy W. zlecił zawodowemu audytorowi B. O. przeprowadzenie w pozwanym Urzędzie audytu w zakresie analizy organizacji i struktury zatrudnienia w Urzędzie Gminy W. (zeznania Wójta Gminy A. M. słuchanego w trybie art. 299 kpc – 00:48:21 nagrania protokołu rozprawy z dnia 7 stycznia 2021r., cel audytu- k.21). Po przeprowadzonym audycie sporządzone zostało przez B. O. sprawozdanie z audytu, podane tam zostały tam rekomendacje audytora, stwierdzone też zostały nieprawidłowości, w tym min.: niezgodność zapisów zawartych w regulaminie organizacyjnym ze wskazanymi w zakresach czynności, część pracowników zatrudniona jest zatrudniona na stanowiskach nie przewidzianych w regulaminie organizacyjnym, część pracowników posiada wpisane w zakresach czynności nieprawidłowe stanowiska pracy, części pracownikom nie dokonano zmiany nazwiska na aktualnie posiadane, w zakresach czynności podano nieaktualne podstawy prawne, zapisano w zakresach czynności , których praktycznie nie wykonują pracownicy a nie zapisano faktycznie realizowanych, zakresy czynności nie są sporządzone jednolicie dla wszystkich pracowników, jeden zakres czynności jest podpisany przez kierownika jednostki, która została zlikwidowana, zakresy czynności nie zawierają daty, w której pracownik przyjął go do wiadomości, a także audytor stwierdziła, że w Urzędzie od 2011 roku nie dokonywano identyfikacji, oceny i zarządzania ryzykiem, a więc nie przeprowadzano procesu zarządzania ryzykiem, który opisano w § 3 ust.4 polityki zarządzania ryzykiem, tj.: nie definiowano obszarów ryzyka, nie podejmowano jednolitej metodyki identyfikacji i analizy ryzyka, nie przyjęto jednolitej metodyki raportowania ryzyka, nie podejmowano działań awaryjnych i naprawczych w ograniczaniu ryzyka, zespół powołany do realizacji systemu kontroli zarządczej i zarządzania ryzykiem nie podejmował żadnych działań do których był zobowiązany, nie dokonywano samooceny systemu kontroli zarządczej w Urzędzie Gminy, nie wyznaczano celów w każdym roku do realizacji i nie ustalano mierników wykonania tych celów. Audytor jako osobę odpowiedzialną za nieprawidłowości w zakresie regulaminu organizacyjnego, za brak prowadzenia nadzoru nad opracowaniem i funkcjonowaniem systemu kontroli zarządczej w jednostkach organizacyjnych Gminy W. i nie egzekwowanie obowiązku składania oświadczeń o stanie kontroli zarządczej od kierowników jednostek organizacyjnych gminy wskazała Sekretarza Gminy (sprawozdanie z audytu k.21-32, zeznania świadka B. O. (1)- 00:04:53 nagrania protokołu rozprawy z dnia 7 stycznia 2021r.).

Sprawozdanie to zostało przedstawione powódce, która w piśmie z dnia 28 czerwca 2019r. odniosła się do sprawozdania z audytu (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, k.75-81, akta osobowe).

W dniu 30 sierpnia 2019r. Wójt Gminy W. zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę łączącej strony za porozumieniem stron, a gdy powódka odmówiła zawarcia porozumienia, to otrzymała pismo wypowiedające

jej umowę o pracę (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc - 00:48:21 nagrania protokołu rozprawy z dnia 7 stycznia 2021r.). Przyczyny podjęcia takiej decyzji, Wójt Gminy W. M. wskazał w treści tego pisma i Wójt podał, że ogólnie przyczyną tej decyzji jest utrata zaufania pracodawcy na skutek długotrwałego i powtarzającego się nienależnego wykonywania przez powódkę obowiązków w zakresie zapewnienia sprawnej organizacji i funkcjonowania (...), a także niewypełniania obowiązków Sekretarza Gminy przejawiające się przez zaniechania powódki oraz działania tj.: 1/niedostosowanie zapisów zawartych w regulaminie organizacyjnym (...) do zakresów czynności pracowników Urzędu Gminy, 2) brak aktualizacji regulaminu organizacyjnego do faktycznego stanu zatrudnienia pracowników – część pracowników zatrudniona w Referacie Inwestycji i (...) jest zatrudniona na stanowiskach nie przewidzianych w regulaminie organizacyjnym, część pracowników Urzędu Gminy posiada wpisane w zakresach czynności nieprawidłowe stanowiska pracy, części pracownikom nie dokonano aktualizacji danych osobowych 3) nieprawidłowe sporządzenie zakresów czynności pracowników Urzędu Gminy poprzez powoływanie się na nieaktualne podstawy prawne 4) brak aktualizacji zakresów czynności pracowników Urzędu Gminy do ich faktycznego zakresu obowiązków oraz brak wykreślenia z zakresu czynności obowiązków, którymi pracownicy się już nie zajmują, brak wpisania w zakresach czynności pracowników ich uprawnień oraz zakresów odpowiedzialności 5) brak jednolitego sporządzania zakresów czynności pracowników Urzędu Gminy tj. jedne zakresy są podzielone na zadania ogólne i szczegółowe ze wskazaniem obowiązków, ale bez wpisanych uprawnień, inne zawierają wyłącznie zadania i obowiązki bez rozdzielenia ich na ogólne szczegółowe i nie zawierają ani obowiązków ani uprawnień 6) brak aktualizacji zakresu czynności Pana T. M. - kierowcy zatrudnionego w Urzędzie Gminy - w aktach osobowych jego zakres czynności jest podpisany przez kierownika Gminnego Zespołu (...) z datą jego sporządzenia 18.09.1996 roku, a więc jednostki organizacyjnej gminy, która została zlikwidowana, 7) brak przygotowania zakresu czynności dla Zastępcy W. T. Z. niezwłocznie po jego powołaniu - zakres ten został przygotowany w późniejszym terminie, 8) brak wpisania do zakresów czynności niektórych pracowników (...) daty, w której pracownik powinien zostać zapoznany z treścią obowiązków, 9/ brak prowadzenia w Urzędzie Gminy W. prawidłowej i rzetelnej kontroli zarządczej, a mianowicie: a. w Urzędzie Gminy od 2011 roku nie dokonywano identyfikacji, oceny i zarządzania ryzykiem, a więc nie przeprowadzano procesu zarządzania ryzykiem, który opisano w § 3 ust.4 polityki zarządzania ryzykiem, tj.: nie definiowano obszarów ryzyka, nie podejmowano jednolitej metodyki identyfikacji i analizy ryzyka, nie przyjęto jednolitej metodyki raportowania ryzyka, nie podejmowano działań awaryjnych i naprawczych w ograniczaniu ryzyka b. Zespół do realizacji systemu kontroli zarządczej i zarządzania ryzykiem w Urzędzie Gminy W., którego powódka była przewodniczącym nie podejmował żadnych działań do których był zobowiązany tj. nie opracowywano planu kontroli zarządczej, nie opracowano arkuszy i nie prowadzono pisemnej ewidencji wszystkich wykonywanych czynności na każdym etapie wdrażania i realizacji systemu kontroli zarządczej, nie organizowano i nie sporządzano protokołów ze spotkań zespołu, nie informowano pisemnie wójta gminy o postępach prac i poziomie ich zaawansowania, nie opracowywano i nie przedstawiano wójtowi gminy kluczowych obszarów działania urzędu wymagających zarządzania ryzykiem na szczeblu strategicznym i operacyjnym, nie określano istotnych kategorii ryzyka w procesie zarządzania kluczowymi obszarami działania na szczeblu strategicznym, nie identyfikowano co najmniej raz w roku czynników ryzyka w poszczególnych kategoriach ryzyka, nie dokonywano oceny ryzyka zgodnie z metodologią zapisaną w procedurach zarządzania ryzykiem w urzędzie, nie opracowywano arkusza identyfikacji i analizy ryzyka na szczeblu strategicznym, c. w Urzędzie Gminy od 2011 roku nie dokonywano samooceny systemu kontroli zarządczej w Urzędzie Gminy, nie wyznaczano celów w każdym roku do realizacji i nie ustalano mierników wykonania tych celów. d. brak prowadzenia nadzoru nad opracowaniem i funkcjonowaniem systemu kontroli zarządczej w jednostkach organizacyjnych Gminy W. i nie egzekwowanie obowiązku składania oświadczeń o stanie kontroli zarządczej od kierowników jednostek organizacyjnych gminy - od 2011 roku. 10) spóźnione wprowadzenie systemu e-sesji Rady Gminy W., co nastąpiło dopiero na II sesji Rady Gminy Kadencji 2018-2023 r. 11) opóźnianie w przekazaniu terminali płatniczych dla sołtysów (akta osobowe). Dalej Wójt napisał, że należy podkreślić, że stanowisko Sekretarza Gminy należy do kategorii wyższego szczebla kierowniczego. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego uzasadnione jest stosowanie ostrzejszych kryteriów oceny w stosunku do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze i samodzielne. Szczególna pozycja, jaką zajmuje sekretarz w strukturze organizacyjnej gminy sprawia, że charakter relacji pomiędzy wójtem i nim jest szczególny. Relacje te muszą w dużej mierze opierać się na zaufaniu, które w obliczu powyższych uchybień zostały przez Pracodawcę utracone.

Powódka w piśmie z dnia 17 września 2019r. zwróciła się z prośbą do Wójta o wycofanie postawionych jej w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę zarzutów, nie kwestionując samego wypowiedzenia (akta osobowe). W okresie wypowiedzenia powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 5.980,00 zł (k.20).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 30 listopada 2019r. (bezsporne).

Po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką nie dokonano aktualizacji regulaminu organizacyjnego (...), nie wykonano żadnych działań w zakresie kontroli zarządczej (zeznania Wójta Gminy A. M. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka: T. Z.), nie sporządzono także pracownikom prawidłowych zakresów czynności, nie wdrożono żadnej z rekomendacji sformułowanych w audycie (zeznania świadka: T. Z.).

Stanowisko Sekretarza Gminy zostało obsadzone 16 grudnia 2020r. (zeznania Wójta Gminy A. M. słuchanego w charakterze strony).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest oczywiście przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy. Jednakże wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być dokonane z konkretnie wskazanej przyczyny – zgodnie z art. 30 § 4 kp i musi być uzasadnione.

Przyczyną zasadniczą podjęcia przez Wójta Gminy W. M. decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę wskazaną w treści jego oświadczenia woli z dnia 30 sierpnia 2019r. był fakt utraty zaufania Wójta Gminy do powódki na skutek długotrwałego i powtarzającego się nienależnego wykonywania przez nią obowiązków w zakresie zapewnienia sprawnej organizacji i funkcjonowania (...), a także niewypełniania obowiązków Sekretarza Gminy przejawiające się przez zaniechania powódki oraz działania, które Wójt w treści tego pisma konkretnie wskazał w dużej ilości.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę 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 nagannego 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 A. M. i powódki oraz przesłuchanych świadków, w szczególności: T. Z., J. Z. i M. S. oraz zebranych innych dowodów, uznać należy, że obiektywnie to oceniając, Wójt nie miał uzasadnionych powodów, aby w sierpniu 2019r. utracić do A. G. zaufanie i aby uznać, że dotychczasowe wykonywanie przez nią obowiązków uniemożliwia dalsze jej zatrudnianie na stanowisku Sekretarza Gminy i w ogóle jakimkolwiek stanowisku pracy 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. (tj. Dz.U. z 2019 poz. 506), 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 A. M., 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 była przygotowana, aby wykonywać tę pracę, bo – jak wynika z jej akt osobowych, jest ona magistrem prawa, ukończyła studia podyplomowe w zakresie administracji i zarządzania, jest doświadczonym pracownikiem samorządowym, bo pracuje w Urzędzie Gminy W. od roku 2004, przez wiele lat zatrudniona była tam jak inspektor ds. obsługi Rady Gminy, ale także była zastępcą kierownika USC, ukończyła w tym czasie także wiele kursów i to z różnych obszarów. Powódka też otrzymywała od poprzedniego swojego przełożonego, czyli byłego Wójta Gminy, przeprowadzającego okresowe oceny pracy, bardzo dobre oceny swojej pracy, ostatnia ocena miała miejsce w marcu 2015 i w arkuszu oceny Wójt podkreślał, że powódka wykonuje swoje zadania z zakresu organizacji pracy Rady Gminy, jest pełnomocnikiem ds. wyborów, nastawiona jest na własny rozwój, korzysta ze wszystkich możliwości, które wpływają na podnoszenie kwalifikacji, bardzo dobrze zna obsługę komputera i urządzeń pokrewnych. Ta wysoka ocena kwalifikacji i jakości pracy powódki zapewne wpłynęła na podjęcie przez ówczesnego Wójta decyzji o przeniesieniu powódki w drodze awansu z dniem 1 października 2017r. na stanowisko Sekretarza Gminy, które to stanowisko było nieobsadzone od ponad 3 lat. Zatem można powiedzieć, że współpraca powódki z poprzednim Wójtem Gminy układała się jak najbardziej prawidłowo; także i radni poprzedniej oraz obecnej kadencji – świadkowie: J. Z. i M. S. wysoko ocenili współpracę z powódką, jej kompetencje, zaangażowanie, kompetencje. Natomiast obecny Wójt Gminy A. M., który pełni tę funkcję od listopada 2018, a także jego zastępca T. Z., który został zatrudniony w UG 28 stycznia 2019r., uznali po niedługim czasie, bo w sierpniu 2019r., że powódka niewłaściwie wykonuje swoje obowiązki pracownicze i w tak niedługim czasie Wójt uznał, że wobec takiej oceny, dokonanej przez niego, pracy powódki utracił on do niej zaufanie, na tyle, że powódka nie może dalej pracować w Urzędzie Gminy na stanowisku sekretarza Gminy. Oczywiście, jak już wyżej podniesiono, Wójt został wybrany wolą wyborców na 4 lata, aby funkcję wójta sprawować i na stanowisku Sekretarza Gminy może pracować tylko osoba, do której Wójt na zaufanie. Jednakże, jak też już wyżej podniesiono, utrata zaufania pracodawcy do pracownika musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może więc wynikać z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę jedynie wtedy gdy w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem.

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. W ocenie sądu, wskazane przez pozwanego pracodawcę w treści pisma wypowiadającego umowę o pracę okoliczności, obiektywnie to oceniając, nie mogły uzasadniać powstania u Wójta utraty zaufania do powódki, a tym samym subiektywna utrata zaufania Wójta do powódki w tych okolicznościach nie uzasadniała dokonanie wypowiedzenia.

Analizując przyczyny utraty zaufania wskazane w treści pisma wypowiadającego powódce stosunek pracy, czyli niewypełnianie przez nią obowiązków Sekretarza Gminy, przejawiające się przez zaniechania powódki oraz działania, które Wójt w treści tego pisma konkretnie wskazał w dużej ilości, to stwierdzić należy, że działania z pkt 1- 9 tego pisma, stanowią powtórzenie nieprawidłowości stwierdzonych przez audytor B. O. podczas audytu i zawartych w sprawozdaniu z audytu. Zresztą zarówno Wójt Gminy, jak i jego zastępca T. Z. w swoich zeznaniach podali, że główną przyczyną wypowiedzenia były właśnie wyniki audytu.

W tym miejscu należy podnieść, że istotą audytu jest ocena sytuacji w danej jednostce w celu stwierdzenia i skorygowania ewentualnych nieprawidłowości. Audyt nie jest kontrolą i wykryte nieprawidłowości nie powinny więc skutkować dla pracowników karami. Jednym z celów audytu jest ocena potrzeby doskonalenia lub podjęcia działań korygujących. Celem audytu zleconego B. O. było – jak wynika z wpisu w sprawozdaniu- zapewnienie Kierownictwa, że w zakresie analizy organizacji i struktury zatrudnienia są adekwatne do wykonywanych zadań urzędu, wyznaczenie obszarów, które wymagają modyfikacji, optymalizacja przebiegu procesów głównych na potrzeby prawidłowej alokacji zasobów ludzkich w urzędzie gminy, ustalenie osób odpowiedzialnych za nieprawidłowości w zakresie prawidłowej

organizacji pracy, w tym prawidłowe i kompletne wdrożenie systemu kontroli zarządczej. W raporcie z audytu przeprowadzonego przez B. O. są właśnie podane rekomendacje, czyli przeprowadzająca audyt doradza kierownictwu pozwanego Urzędu, jak należy, jej zdaniem, postąpić, aby wyeliminować stwierdzone przez nią podczas audytu nieprawidłowości. Zdaniem sądu, sprawozdanie i wyniki audytu właśnie powinny dawać Wójtowi Gminy W., od niedawna pełniącemu tę funkcję, jak i powódce, jako Sekretarzowi Gminy, także niezbyt długo pracującej na tym stanowisku, wyraźny asumpt do tego, aby pochylić się nad wskazaną w tym raporcie oceną stanu i wskazanymi tam konkretnie w poszczególnych obszarach „słabymi miejscami” – według przeprowadzającej audyt, a następnie przeanalizowaniu możliwości i zasadności wprowadzenia rekomendacji w życie. Do zakresu obowiązków powódki jako Sekretarza Gminy bez wątpienia należało opracowywanie projektów aktów prawnych stanowiących podstawy funkcjonowania Gminy, a także projektów ich zmian. Takim aktem prawnym pełniącym też rolę informacyjną i porządkującą jest regulamin organizacyjny urzędu, który zawiera w swojej treści tryb pracy urzędu, opis struktury organizacyjnej, zarys obszaru zadaniowego poszczególnych działów, przegląd zadań na danym stanowisku i procedury wydawania decyzji. Powódka nie kwestionuje że faktycznie, istniejący w Urzędzie (w momencie dokonywania audytu) regulamin organizacyjny z 2009r. nie przystawał do aktualnego stanu faktycznego, wymagał modyfikacji i aktualizacji min. co do istnienia stanowisk pracy, zakresów czynności pracowników oraz stanowisk pracy, ale w toku procesu, a także i w piśmie z dnia 28 czerwca 2019r. skierowanym do Wójta Gminy, powódka wskazała okoliczności, które – jej zdaniem, wpłynęły na fakt, że zapisu tegoż regulaminu nie przystawały do rzeczywistości. Powódka przede wszystkim podnosiła, że pełni ona funkcję sekretarza gminy zaledwie od 1 października 2017r., a więc w momencie wykonywania audytu był to okres ok. 1,5 roku, wskazywała też, że zadania Sekretarza Gminy do czasu jej powołania na to stanowisko praktycznie od 5 lat nie były wykonywane, poprzedni Wójt także przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, a przeprowadzane w latach 2011-2018 kontrole zewnętrzne nie wykazały nieprawidłowości, za które odpowiedzialny był sekretarz Gminy. Powódka przyznała w czasie przesłuchania jej w charakterze strony, iż w okresie, gdy ona pełniła tę funkcję, to faktycznie z całą pewnością powinna być dokonana jedna zmiana w regulaminie w związku z likwidacją jednego etatu i podzieleniem zadań pomiędzy innych pracowników i za to bierze odpowiedzialność; natomiast inne nieaktualne treści zawarte w tym regulaminie dotyczyły okresu, gdy nie była ona sekretarzem gminy. Powódka w treści tego pisma, a także w czasie przesłuchiwania jej w charakterze strony podnosiła, że miała świadomość, iż należy przygotować projekt aktualnego regulaminu organizacyjnego pracy Urzędu, ale nie czyniła w tym zakresie żadnych kroków jako że miała wiedzę, iż nowo wybrany Wójt i jego zastępca pracowali nad zmianami w regulaminie organizacyjnym i ona oczekiwała aż te prace zostaną zakończone, poprzez podjęcie przez Wójta konkretnych decyzji co do struktury organizacyjnej.

W ocenie sądu, Wójt po otrzymaniu od powódki – wieloletniego przecież doświadczonego pracownika samorządowego znającego specyfikę Urzędu Gminy W., takiego pisma ustosunkowującego się do niektórych rekomendacji wskazanych przez audytora, winien podjąć wspólnie z powódką działania zmierzające do usunięcia faktycznie istniejących w regulaminie organizacyjnym nieprawidłowości, jak niedostosowanie zapisów zawartych w regulaminie organizacyjnym Urzędu do zakresów czynności pracowników Urzędu Gminy, czy brak aktualizacji regulaminu organizacyjnego do faktycznego stanu zatrudnienia pracowników, a także Wójt wraz z powódką winni przeanalizować możliwości i potrzebę wprowadzenia konkretnych zaleceń audytora. Pamiętać należy, iż zgodnie z art. 33 ustawy o samorządzie gminnym, to Wójt Gminy kieruje urzędem gminy, a pod tym pojęciem mieści zarządzanie urzędem gminy oraz wykonywanie funkcji przełożonego służbowego wobec pracowników urzędu. Zarządzanie zaś urzędem gminy obejmuje przede wszystkim kompetencję określenia struktury organizacyjnej i zasad funkcjonowania tego urzędu, tj. ustalenia jego komórek organizacyjnych i stanowisk oraz ustalenia zakresu ich działania, a także wzajemnych relacji pomiędzy nimi. Tym samym to Wójt powinien ustalać, jakie jednostki organizacyjne wchodzi w skład urzędu gminy i jakie zakresy czynności powierza się poszczególnym pracownikom urzędu. Prawną formą określenia tej struktury jest nadanie urzędowi regulaminu organizacyjnego. Zgodnie z art. 33 ust. 2 ustawy, wójt nadaje, zmienia i uchyla ten regulamin w drodze zarządzenia. Wójt na podstawie art. 33 ust. 4 ustawy może przekazać sekretarzowi gminy swoje zadania publiczne gminy zastrzeżone wyraźnym przepisem prawa do kompetencji wójta. Przekazane sprawy nie muszą zatem ograniczać się tylko do kwestii związanych z funkcjonowaniem urzędu gminy, gdyż przepis stanowi szeroko o sprawach gminy. Jak wynika z analizy akt osobowych powódki, nie była ona upoważniona przez Wójta do wykonywania jego zadania w zakresie określenia struktury organizacyjnej Urzędu; powódka, jak już wyżej

podniesiono, zgodnie ze swoim zakresem czynności, miała opracować projekty aktów wewnętrznych, a w tym zakresie oczywiście niezbędna była właściwa współpraca pomiędzy nią, a Wójtem. Zatem po otrzymaniu sprawozdania z audytu, nowo wybrany Wójt Gminy oraz jego zastępca, którzy nie pracowali wcześniej w samorządzie gminnym, winni razem z powódką, jako doświadczonym pracownikiem samorządowym, przystąpić do pracy nad dokonaniem kompleksowej aktualizacji istniejącego w UG regulaminu organizacyjnego.

Wójt nadto uznał, że utracił on do A. G. zaufanie także z powodu braku prowadzenia w Urzędzie Gminy W. prawidłowej i rzetelnej kontroli zarządczej – co zawarł w treści pisma wypowiedzającego jej stosunek pracy, wpisując w jego treści konkretne zaniechania w tym zakresie, które wprost zostały przeniesione ze sprawozdania z audytu. W ocenie sądu, analizując okoliczności sprawy, stwierdzić należy, że Wójt, obiektywnie to oceniając, nie miał uzasadnionych podstaw do tego, aby z tej przyczyny utracić do powódki zaufanie. Zgodnie bowiem z art. 69 ust 1 pkt 2 ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t.jedn. Dz.U. z2019 poz.869), to kierujący jednostką ma obowiązek ustanowienia kontroli zarządczej, co oznacza że kierujący jednostką jest odpowiedzialny za wdrożenie skutecznych rozwiązań organizacyjnych i procedur, a następnie za zapewnienie, że są one przestrzegane w takim zakresie, jak jest to konieczne do spełnienia celów danej instytucji. Powódka wprawdzie jako sekretarz w swoim zakresie czynności miała przypisane prowadzenie spraw związanych z kontrolą zarządczą oraz nadzorowaniem systemu kontroli zarządczej w jednostkach organizacyjnych (pkt.24), ale należy mieć na uwadze, że powierzenie prowadzenia określonych spraw gminy sekretarzowi nie zmieni faktu, że wyłącznie odpowiedzialny za realizację tych spraw będzie wójt, pomimo że to nie on będzie ich faktycznym wykonawcą (np. wyr. WSA z 5.11.2015 r. w sprawie I SA/Po 1753/15). Poza sporem jest, że faktycznie ten obszar obowiązków nie była realizowany w pozwanej jednostce prawidłowo i tak działo się już od roku 2011. Oczywiście była to istotna nieprawidłowość, za którą odpowiedzialność ponosi niewątpliwie również powódka, obok Wójta Gminy, ale dopiero od momentu, gdy została ona sekretarzem gminy. Jednakże znowu, w ocenie sądu, w momencie stwierdzenia w sprawozdaniu z audytu, iż ten obszar w działalności Urzędu jest nieprawidłowo wykonywany, to rolą kierującego Urzędem, który za ten obszar odpowiada, winno być podjęcie działań zmierzających do wyeliminowania tych uchybień, czyli spowodowanie, oczywiście w porozumieniu z powódką, aby sprawa kontroli zarządczej w UG W. została wyprowadzona na właściwy poziom.

Należy pamiętać, co sąd już podniósł wyżej, że audyt nie jest kontrolą i wykryte nieprawidłowości nie powinny skutkować dla pracowników, którzy według audytora, odpowiadają za nieprawidłowości konsekwencjami. Jednym z celów audytu jest ocena potrzeby doskonalenia lub podjęcia działań korygujących i zdaniem sądu, dysponując tylko wynikami audytu, Wójt A. M., obiektywnie na to patrząc, nie powinien uznać, że utracił on do powódki zaufanie, bo po pierwsze krótko współpracował on z powódką, a przede wszystkim nie wsłuchał się w merytoryczną ocenę, dokonaną przez powódkę, możliwości i zasadności wprowadzenia w pozwanym UG w życie rekomendacji audytora. Wójt nie wziął także pod uwagę wskazywanych przez powódkę przyczyn zaistnienia tych stwierdzonych w sprawozdaniu uchybień, które miały swój początek już w roku 2011 i nawarstwiały się w kolejnych latach min. faktu, że stanowisko sekretarza gminy było nieobsadzone przez ponad 3 lata, a wcześniej osoba pracująca na tym stanowisku przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, a zadania sekretarza były w tym czasie podzielone między innych pracowników niewielkiego UG oraz faktu, że powódka pełniła obowiązki sekretarza gminy dopiero od 1 października 2017r. Zdaniem sądu, utrata zaufania do powódki przez Wójta Gminy była co najmniej przedwczesna, bo Wójt nie zdecydował o wprowadzeniu w życie jakiegokolwiek rekomendacji audytora, nie polecił ich wdrożenia powódce, a tym samym nie dał szansy powódce, aby ta podjęła właściwe działania przypisane jej stanowisku pracy zmierzające do skorygowania stwierdzonych nieprawidłowości. To Wójt zarządza organizacją Urzędu i jeżeli powódka, jako podwładna Wójta, nie wykonałaby decyzji podjętej przez Wójta Gminy wprowadzenia jakiegóż rekomendacji wynikającej z audytu, to wtedy Wójt mógłby faktycznie do powódki utracić zaufanie. Natomiast sam fakt stwierdzenia w sprawozdaniu z audytu nieprawidłowości, za które odpowiedzialność ponosi sekretarz gminy, nie powinna spowodować u Wójta utraty zaufania do powódki, pełniącej te funkcje od 1,5 roku, tylko winna spowodować podjęcie uzgodnień jakie rekomendacje zawarte w audycie należy wprowadzić w UG, a następnie, gdyby takie decyzje Wójta były podjęte, to powódka byłaby zobligowana, aby je wdrożyć i realizować, a wówczas jej sposób wykonania tych decyzji podjętych przez Wójta podlegałyby ocenie.

Jeżeli zaś chodzi o kolejną przyczynę utraty zaufania Wójta do powódki tj. zarzut niewypełnianie przez nią obowiązków Sekretarza Gminy przejawiające się przez spóźnione wprowadzenie systemu e-sesji Rady Gminy W., co nastąpiło dopiero na II sesji Rady Gminy Kadencji 2018-2023 r., to w ocenie sądu, taka sytuacja nie miała miejsca – co wynika z zebranego materiału dowodowego. Powódka przyznała, że była ona zobligowana do podjęcia działań zmierzających do wprowadzenia obowiązkowej transmisji obrad Rady Gminy i takie działania podjęła w lutym 2018r., o czym świadczy dołączona korespondencja mailowa. Poza sporem jest, że transmisja z obrad pierwszej sesji nowej Rady Gminy W. była prowadzona, a tylko radni nie głosowali wtedy przez tablety, ale możliwości techniczne były zapewnione. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iżby wtedy czy kiedykolwiek, w związku z tym, że radni nie głosowali w systemie pierwszej sesji powstał problem, a zatem sformułowanie tej sytuacji jako zarzut dla powódki i to uzasadniający rozwiązanie z nią stosunku pracy, jest niezrozumiałe.

Także zupełnie niezrozumiałym jest postawienie powódce zarzutu, że swoim zaniechaniem opóźniła przekazanie terminali płatniczych dla sołtysów. Powódka przyznała, że była osobą wyznaczoną do koordynowania działań w zakresie wyposażenia chętnych sołtysów w terminale płatnicze i to działo się w okresie od lutego 2019r. do 6 maja 2019; powódka w tym czasie podejmowała działania, o czym świadczą maile, a sprawa ta zakończyła się wdrożeniem używania terminali. Znowu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iżby z faktu, że terminale, które zostały dostarczone do UG w kwietniu, a zostały wydane sołtysom po ich przeszkoleniu w dniu 6 maja 2019r., powstał problem. Zatem i to sformułowanie tej sytuacji jako zarzut dla powódki uzasadniający rozwiązanie z nią stosunku pracy, jest niezrozumiałe.

Wójt w treści pisma wskazał także, że fakt utraty zaufania do powódki wynikał z długotrwałego i powtarzającego się nienależnego wykonywania przez powódkę obowiązków w zakresie zapewnienia sprawnej organizacji i funkcjonowania (...). Powódka zaprzecza, iżby miała wiedzę, że Wójt czy jego zastępca mają do niej zastrzeżenia, że nieprawidłowo wykonywała czynności i aby jej zwracali uwagę. Wójt Gminy oraz świadek T. Z. wprawdzie wskazali w swoich zeznaniach, że takie rozmowy były prowadzone, ale nie podali żadnych konkretnych rozmów na temat konkretnych naruszeń przez powódkę obowiązków. Trudno też używać sformułowania „długotrwałe nienależne wykonywanie obowiązków”, skoro osoby te pracowały ze sobą ledwie kilka miesięcy.

Reasumując, Wójt jako bezpośredni przełożony powódki miał oczywiście prawo oceniać jej pracę i fakt podjęcia przez niego decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy świadczy o tym, że Wójt ocenił negatywnie pracę powódki. Jak już wyżej podniesiono, aby Urząd Gminy mógł prawidłowo funkcjonować, to Wójt musi mieć bezwzględne zaufanie do osoby zatrudnionej w Urzędzie na stanowisku Sekretarza Gminy. Jednakże, jak już wyżej podniesiono, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, zdaniem sądu, że ta subiektywna ocena pracy powódki i z nią związana utrata - w ocenie Wójta do powódki, zaufania, dokonana została przez niego niesłusznie, bez oparcia w stanie faktycznym. Decyzja ta o zakończeniu trwania z powódką stosunku pracy została podjęta przez Wójta zaledwie po kilku miesiącach wspólnej pracy, w sytuacji gdy wiadomym było, że w sferze organizacji urzędu i kontroli zarządczej należy podjąć działania, które od wielu lat nie były podejmowane i zamiast przystąpić razem z powódką do tych działań, Wójt zdecydował, aby zwolnić z pracy pracownika samorządowego z 15 letnim stażem pracy, posiadającym doświadczenie zawodowe, z merytorycznym przygotowaniem do pracy. Zauważyć należy, że jak podał sam Wójt, w okresie od wręczenia powódce decyzji o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, czyli od września 2019r. do dnia rozprawy odbywającej się w dniu 7 stycznia 2021r. nie podjął on żadnych działań w celu aktualizacji regulaminu organizacyjnego (...), nie wykonał żadnych działań w zakresie kontroli zarządczej, nie wdrożono żadnej rekomendacji sformułowanej w audycie, a stanowisko Sekretarza Gminy zostało obsadzone dopiero 16 grudnia 2020r. Te okoliczności, czyli fakt, że żadne działania w zakresie usunięcia nieprawidłowości wpisanych w sprawozdaniu audytora nie zostały nie tylko wdrożone, ale nie poczyniono żadnych kroków w tej sprawie, świadczą o tym, że tak naprawdę to stwierdzone w sprawozdaniu z audytu nieprawidłowości i wskazane tam rekomendacje nie były dla Wójta ważne i niezbędne do wykonania; natomiast świadczą o tym, że Wójt uznając, iż te nieprawidłowości były winą powódki i za nie powinna ponieść odpowiedzialność w postaci zwolnienia z pracy, pokazał iż jego nastawienie do powódki było negatywne, ale nie z powodu jej dotychczasowych działań czy zaniechań wpisanych w treści wypowiedzenia umowy o pracę, tylko z innych przyczyn. Można by wręcz powiedzieć, że sprawozdanie z audytu i stwierdzenia audytora, że za te

uchybiecia odpowiada sekretarz gminy, stały się pretekstem dla Wójta do rozwiązania z powódką stosunku pracy, bez analizy przyczyn wystąpienia pewnych nieprawidłowości w organizacji urzędu, czy kontroli zarządczej. Zresztą jak zeznał świadek T. Z., audyt był zlecony przez Wójta z uwagi na – zdaniem Wójta i jego zastępcy, zaniechania i braki w pracy powódki w związku z niewypełnianiem przez nią obowiązków służbowych, a także skarg mieszkańców, radnych i pracowników urzędu. Tymczasem, jak już wyżej podniesiono, audyt zewnętrzny przeprowadzany przez niezależnego audytora nie jest działaniem mającym na celu wytykanie błędów. Jego główny cel to wsparcie jednostki i ukierunkowanie w taki sposób ma działać, aby zapewnić jej jak największą możliwość rozwoju, celem jest także ocena podejmowanych dotąd działań, a także stopnia realizacji istotnych celów. Audyt ma też za zadanie potwierdzić zgodność danego podmiotu i funkcjonujących systemów z przepisami prawnymi czy wewnętrznymi procedurami w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz możliwości jego rozwoju.

Reasumując, nie można dyskutować z tym, że Wójt A. M. nie ufa powódce, bo to jest subiektywne odczucie, zależne od cech każdego człowieka; natomiast utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę tylko wtedy, gdy w konkretnej sytuacji, pracodawca obiektywnie rzecz ujmując nie może już ufać danemu pracownikowi. Oznacza to, iż zachowanie pracownika musi być obiektywnie naganne. Obiektywne zaś jest to, co jest od ludzi niezależne, przedstawianie i ocenianie czegoś w sposób zgodny ze stanem faktycznym, niezależnie od własnych opinii, uczuć i interesów. Jak już wyżej podniesiono, zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje na to, że w ustalonych okolicznościach sprawy, obiektywnie je oceniając, Wójt nie miał podstaw aby utracić do powódki zaufanie z przyczyn przez niego wymienionych w treści pisma.

Zauważyć należy ubocznie, że Wójt, który subiektywnie utracił do powódki zaufanie i nie chciał aby ona dalej pracowała na tym kluczowym stanowisku, nie zaproponował jej dalszej pracy w Urzędzie Gminy na innym stanowisku, a nawet tego nie rozważał, co wydaje się niezrozumiałym, że nie chciał skorzystać z jej doświadczenia, wiedzy i umiejętności.

Podnieść należy, że zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości, bo nie są sprzeczne z zebrany materiał dowodowy co do istotnych okoliczności faktycznych, 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 Wójta Gminy A. M. sąd także obdarzył wiarą, bo nie są sprzeczne z zebrany materiał dowodowy - co do istotnych okoliczności; sąd tylko nie podzielił oceny pracy powódki dokonanej przez A. M..

Zeznania świadka B. O. (1) sąd obdarzył wiarą w całości, bo jej zeznania nie są sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym, stanowią one jedynie powtórzenie danych i wniosków zawartych przez nią w sprawozdaniu z audytu. Zeznania świadków: J. Z. i M. S. sąd obdarzył wiarą, bo nie są one w żadnym zakresie sprzeczne pomiędzy sobą, a także nie były kwestionowane przez strony. Także zeznania świadka T. Z. zasługują na obdarzenie ich wiarą, poza zeznaniami, że Wójt rozmawiał wielokrotnie z powódką na temat wykonywanej przez nią pracy, bo jak wyżej podniesiono, zeznania te nie są poparte żadnymi szczegółami, są ogólnikowe.

Wobec tego i na podstawie art. 45§1 kp sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, którego wysokość wynika z treści art. 47¹ kp. Przepis ten stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódka domagała się kwoty 13.200,00 zł tytułem tego odszkodowania i mając na uwadze art. 321 §1 kpc, sąd orzekł jak w sentencji

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc,