

Sygn. akt IV P 93/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2022r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Bożena Makowczenko

Protokolant st. sekr. sąd. Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 22 lutego 2022r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **P. K. (1)**

przeciwko **Urzędowi Miejskiemu w P.**

o przywrócenie do pracy

1. Przywraca powódkę P. K. (1) do pracy w pozwanym Urzędzie Miejskim w P. na poprzednich warunkach pracy i płacy.
2. Pod warunkiem podjęcia pracy zasądza od pozwanego Urzędu Miejskiego w P. na rzecz powódki P. K. (1) kwotę 3410,00 zł (trzy tysiące czterysta dziesięć złotych 00/100).
3. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
4. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2292,00 zł (dwa tysiące dziewięćset dwa złote) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Bożena Makowczenko

Sygn. akt IV P 93/ 21

UZASADNIENIE

Powódka **P. K. (1)** w pozwie z dnia 16 kwietnia 2021r. wnosila o przywrócenie jej do pracy w pozwanym zakładzie pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu podawała, że pracowała u pozwanego od dnia 8 września 2011r. na podstawie umowy o pracę, ostatnio na stanowisku podinspektora w Wydziale Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej Urzędu Miejskiego w P..

W dniu 31 marca 2021r. pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podał niestaranne i nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych czego efektem miało być niezrealizowanie szeregu zadań istotnych z punktu widzenia pozwanego jak i nie przestrzeganie zasad (...).

Powódka kwestionuje to oświadczenie, które jej zdaniem jest błędne pod względem formalnym ponieważ zawiera nieprawdziwe i pozorne przyczyny wypowiedzenia. Powód wypowiedzenia winien być prawdziwy i konkretny a

podanie przyczyny pozornej jest równoznaczne z jej brakiem. Odnosząc się do postawionego w wypowiedzeniu zarzutu dotyczącego wyników czynności kontrolnych w zakresie weryfikacji danych co do korespondencji jaka wpłynęła do UM w P. i jej brakach a dotyczących okresu kiedy to powódka zastępowała w pracy Ł. K. (1) powódka wskazała, że do dnia złożenia pozwu nie otrzymała ani notatki z kontroli ani innego dokumentu więc tym samym nie mogła odnieść się do wyników kontroli. Nie posiadała też informacji, że kontrola taka będzie przeprowadzona co stanowi naruszenie § 19 Zarządzenia B. P. z dnia 1 marca 2010r. nr 38/10 w sprawie kontroli instytucjonalnej w jednostkach organizacyjnych Gminy P. i w Urzędzie Miejskim w P.. Tym samym można, zdaniem powódki, domniemywać, że kontrola ta nie miała miejsca a wskazanie jej jako przyczyny wypowiedzenia jest fikcją.

Zakwestionowała też powódka zarzut jakoby miała naruszyć regulacje w zakresie (...) bowiem do dnia złożenia pozwu pozwany nie wskazał jakie to naruszenie przepisów (...) nastąpiło.

W przekonaniu powódki podane przyczyny wypowiedzenia miały jedynie urealnić prawdziwość wypowiedzenia a pozwany liczył na to, że powódka nie odwoła się do Sądu.

W odpowiedzi na pozew pozwany – **Urząd Miejski w P.** – powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że jego zdaniem cała konstrukcja uzasadnienia pozwu opiera się na założeniu nie przeprowadzenia czynności sprawdzających przed podjętą przez pracodawcę decyzją. Powyższe sformułowanie jest o tyle prawdziwe, podaje pozwany, że rzeczywiście czynności kontrolne nie były prowadzone bezpośrednio w kierunku powódki lecz miały na celu wyjaśnienie okoliczności dotyczących zaginięcia dokumentów w Pionie Ochrony w Urzędzie Miejskim a co było również przedmiotem postępowania przygotowawczego.

Potwierdzeniem tego, że to nie powódka była podmiotem kontrolowanym świadczy fakt, że w toku prowadzonych czynności doradczych przesłuchiwany był Ł. K. (1) a nie powódka. Zgodnie z brzmieniem § 19 ust. 4 Zarządzenia notatkę podpisuje kontrolujący i przedkłada ją osobie kontrolowanej oraz B. P.. Literalne brzmienie zacytowanego przepisu nie pozostawia wątpliwości, iż kontrolujący ma obowiązek nie tylko podpisania dokumentu z wykonywanej czynności doradczej, ale także do przedłożenia jej osobie kontrolowanej i B.. Skoro zatem kontrolujący nie przekazał powódce dokumentu w postaci notatki z czynności doradczych a przekazał ją B. oznacza to, że powódka nie była podmiotem kontrolowanym. Idąc dalej, skoro to nie powódka była podmiotem kontrolowanym to nie może być mowy o naruszeniu zarządzenia nr 38/10 albowiem uprawnienia, na które powołuje się powódka a podnoszone w pozwie dotyczą li tylko podmiotu kontrolowanego, za który P. K. (1) nie została uznana przez samego kontrolującego. Gdyby było inaczej, kontrolujący bez cienia wątpliwości przekazałby również i powódce sporządzoną notatkę z czynności doradczych. Za symptomatyczne zatem należy uznać próbę obciążania pozwanego czymś co nie leżało w jego gestii. W konsekwencji, za co najmniej niezrozumiały uznać należy zarzut rzekomego naruszenia § 19 ust. 3-5 Zarządzenia nr 38/10 z przyczyn, o których mowa wyżej.

W dalszej części zaznaczył pozwany, że od dnia 23 października 2019r. do dnia 13 lipca 2020r. powódka pracowała na stanowisku podinspektora do zarządzania kryzysowego, obrony cywilnej, spraw wojskowych i p.poż zastępując na tym stanowisku Ł. K. (1) na czas jego nieobecności. Na stanowisko to powódka została przeniesiona na podstawie pisma z dnia 23 października 2019r. Co do przeniesienia powódka nie wносиła żadnych zastrzeżeń ani uwag. W okresie od 18 października 2019r. do 23 października 2019r. Ł. K. (1) przeprowadził szkolenie zakończone wydaniem zaświadczenia i upoważnienia do dostępu do informacji niejawnych, informował powódkę o zakresie jej obowiązków, jak też wdrażał ją w przyszłe obowiązki, które miała wykonywać podczas jego nieobecności.

Po powrocie do pracy Ł. K. (1) okazało się, że z pokoju nr (...) zginęło szereg dokumentów w czasie kiedy przebywał on na zwolnieniu lekarskim oraz urlopie wypoczynkowym. Zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa zostało zgłoszone właściwej jednostce organów ścigania a prowadzone postępowanie przygotowawcze zakończyło się umorzeniem postępowania.

Opisywane zdarzenia oraz kierunek toczącego się postępowania przygotowawczego sprawiło, zdaniem pozwanego, że koniecznym stało się przeprowadzenie czynności doradczych aby pomóc organom ścigania wyjaśnić okoliczności zaistniałego zdarzenia. To właśnie wtedy, po powrocie do pracy Ł. K. (1), przeprowadzono czynności doradcze Pionu Ochrony w Urzędzie Miejskim w P.. To także wtedy Ł. K. (1) był przesłuchiwany przez audytora M. L. (1). Wyjaśnienia w toku tych czynności złożone przez Ł. K. (1) nie pozostawiają wątpliwości, że osoba zastępująca go w czasie jego nieobecności nie wykonywała podstawowych obowiązków pracowniczych przekazanych jej przez Ł. K. (1) i do których została przez niego przeszkolona. Ł. K. (1) zweryfikował to co zrobiła powódka a czego nie zrobiła i stwierdził, że nie wykonano szeregu podstawowych obowiązków pracowniczych a które to zostały w sposób szczegółowy opisane w protokole z wywiadu z dnia 29 stycznia 2021r.

W szczególności ustalili Ł. K. (1), że podczas jego nieobecności w miejscu pracy do Urzędu Miejskiego w P. wpłynęło niemalże 37 wniosków, których na dzień jego powrotu do pracy nie było fizycznie w wydziale. Pod koniec lipca 2020 roku skontaktował się on z (...) w E. i otrzymał informację, że decyzje wydane zostały wyłącznie na część złożonych wniosków. Pozostałą część wykonał Ł. K. (1). Wskazał dalej pozwany, że (...) w E. nie była jedyną stroną postępowań prowadzonych przez powódkę. Według oświadczenia Ł. K. (1) pod koniec września 2020 roku skontaktował się one ze stronami postępowań objętymi wnioskami, które wpłynęły w 2020 roku, i dowiedział się, że nie otrzymali oni żadnej decyzji oraz informacji o wszczęciu postępowania w ich sprawach. Podkreślił pozwany, że zaniechanie przez powódkę stosowanie przepisów k.p.a. w rozpoznawanych przez niego sprawach może mieć dla pozwanego rozległe konsekwencje prawne. Nie ulega wątpliwości, że każda decyzja administracyjna, która nie została poprzedzona odpowiednim postępowaniem dowodowym, w której doszło do zaniechania zapewnienia podstawowych uprawnień stronom postępowania, obarczona jest wadliwością, która może zostać wzruszona. Nie ulega zatem wątpliwości, że błędy, których dopuściła się powódka, a które wprost wskazał Ł. K. (1), uznać należy za rażące. Powódka była doświadczonym pracownikiem Urzędu Miejskiego w P., obeznanym w przepisach i zasadach panujących w Urzędzie Miejskim w P.. W konsekwencji przyczyny rozwiązania umowy o pracę uznać należy jako obiektywne i prawdziwe a także doprowadzające do utraty zaufania w stosunku do powódki. Pozwany zaprzeczył nadto, jakoby nie próbował wyjaśnić z powódką zaistniałej sytuacji. W dniu 4 marca 2021 roku odbyło się spotkanie z powódką, w którym uczestniczyli: B. A. S. (1), zastępca B. J. P. (1), M. T. (1) zastępca naczelnika Wydziału (...) oraz K. M. (1) naczelnik Wydziału Organizacyjnego.

W trakcie tego spotkania powódka wprost przyznała, że nie wykonywała swoich obowiązków służbowych oraz dopuściła się rażącego naruszenia przepisów postępowania administracyjnego, co zresztą również przyznała w złożonym do B. oświadczeniu.

Nie zgodził się nadto pozwany z tezą powódki jakoby postępowania administracyjne w dobie pandemii nie były w ogóle prowadzone. Omówił dalej treść artykułu 15 zss ust. 1 ustawy covidowej odnoszący się do terminów procesowych i – zdaniem pozwanego – jego treścią nie wskazuje na to że postępowania administracyjne prowadzone przez dany urząd miały być zawieszane. Argumentację podawaną przez powódkę uznaje za wybiórcze rozumienie przepisów prawa i stanowi ona jedynie usprawiedliwienie własnych zaniechań i niezrealizowania podstawowych obowiązków pracowniczych, których dopuściła się powódka wykonując zlecone jej obowiązki.

W dalszej części pozwany, odnosząc się do tezy powódki o konflikcie między nią a burmistrzem na tle politycznym podkreślił, że jest ona na tyle lakoniczna i ogólnikowa, że ocenia ją jako próbę zamarkowania własnych zaniechań w toku świadczonej pracy a rzekomego konfliktu nigdy nie było.

Decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy podjęto na podstawie prawdziwych i rzeczywistych przesłanek, a nie pod wpływem emocji czy też odmiennych poglądów politycznych. Poglądów tych zresztą pozwany nie zna.

Odnosząc się z kolei do zarzutu braku konsultacji związkowej wypowiedzenia wskazał pozywany, że zarzut ten jest chybiony albowiem organizacja związkowa, do której należała wcześniej powódka, zaprzestała swoją działalność w 2019 roku z powodu braku minimalnej ilości członków związku. Przyznał, że w Urzędzie Miejskim w P. funkcjonuje

związek zawodowy (...) przy Urzędzie Miejskim w P., ale na przekazanej liście członków nie ma tam nazwiska powódki i nie została również powódka wskazana przez związek jako osoba objęta jego ochroną.

Sąd ustalił, co następuje;

Powódka P. K. (1) zatrudniona była w Urzędzie Miejskim w P. od 2009r. Zajmowała różne stanowiska. Po zakończeniu stażu i zdaniu egzaminu urzędniczego pracowała przez jakiś czas na stanowisku podinspektora w straży miejskiej jako pracownik biurowy. W okresie od 25 maja 2015r. do 5 czerwca 2015r., na podstawie art. 42§4 kp, wykonywała pracę na stanowisku podinspektora na samodzielnym stanowisku w Wydziale ds. (...) w P.. Pismem z dnia 1 września 2015r. powiadomiona została powódka o rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2015r. straży miejskiej w P. i przeniesieniu jej na stanowisko podinspektora do Urzędu Stanu Cywilnego P..

Od dnia 7 marca 2016r., wobec wejścia w życie regulaminu organizacyjnego urzędu, powódka stała się pracownikiem Wydziału Spraw Obywatelskich, (...) i (...). Do zadań powódki w tym wydziale należały wszystkie czynności związane z wydawaniem dowodów osobistych, przyjmowaniem zgłoszeń o utracie i uszkodzeniu dowodu osobistego, wydawaniem decyzji w sprawie dowodów osobistych.

Pismem z dnia 18 października 2019r. podpisanym przez zastępcę B. J. P. (1) powódka przeniesiona została na stanowisko podinspektora do zarządzania kryzysowego, obrony cywilnej, spraw wojskowych i p.poż. w Urzędzie Miejskim w P. na czas nieobecności w pracy Ł. K. (1). W dniu 21 października 2019r. na przeniesienie to powódka wyraziła zgodę.

Tego samego dnia wydane zostało powódce upoważnienie do dostępu do informacji niejawnych oznaczonych klauzulą „zastrzeżone” i zaświadczenie nr (...), z którego wynikało, że powódka odbyła szkolenie z zakresu ochrony informacji niejawnych na podstawie przepisów ustawy z dnia 5 sierpnia 2010r. o ochronie informacji niejawnych, zorganizowane przez pełnomocnika do spraw ochrony informacji niejawnych w Urzędzie Miejskim w P. Ł. K. (1). Na zaświadczeniu swój podpis złożyła powódka stwierdzając, że zapoznała się z przepisami ustawy o ochronie informacji niejawnych.

Ł. K. (1) był nieobecny w pracy w okresie od 23 października 2019r. do 13 lipca 2020r. a powódka miała zastępować tego pracownika w pełnym zakresie jego zadań. W początkowym okresie zastępstwa w pomieszczeniu, które dotąd zajmował Ł. K. (1) pracowała jeszcze jedna pracownica – K. S.. Zajmowała ona drugie biurko i wykonywała niektóre zadania należące do stanowiska zajmowanego przez Ł. K. (1). Swoje czynności wykonywała do końca grudnia 2019r. Po tej dacie powódka swoje zadania wykonywała sama. Dodatkowo, w okresie od 6 lutego 2020r. do 29 lutego 2020r. powódka wykonywała czynności związane z doręczaniem podatnikom decyzji w sprawie wymiaru podatku od nieruchomości.

W październiku 2019r. nie dokonano protokolarnego przekazania powódce dokumentacji związanej ze stanowiskiem, na które została przeniesiona. Powódka nie otrzymała też zakresu czynności na nowym stanowisku. Jej wiedza co do tego czym ma się zajmować była ogólna - wiedziała, że będzie zajmować się świadczeniami na rzecz wojska i rozliczaniem paliwa użytkowanego przez OSP. Informacje co do tego jakie zadania miałyby wykonywać przekazywała powódce K. S.. Od niej też wiedziała, że na komputerze znajdują się wzory dokumentów, na podstawie których może opracowywać własne dokumenty. Powódka nie miała wiedzy co do cyklicznych i terminowych zadaniach jakie wykonywane są w tym pionie. Wpływały doń różne pisma i wnioski, które należało rozpatrywać. W czasie pandemii do zadań powódki doszły te, które wynikały z aktualnych regulacji prawnych - powódka współpracowała w tym zakresie z Sanepidem (kwarantanna), zajmowała się środkami dezynfekcyjnymi itp. Wstrzymała się na pewien czas z wydawaniem decyzji administracyjnych będąc zdania, że aktualne regulacje prawne nakazały wstrzymanie prowadzenia takich postępowań. Dotyczyło to w szczególności wpływających do powódki wniosków z (...) o nałożenie świadczeń na rzecz wojska. Powodowało to zaległości w pracy powódki, które nadal istniały w czasie kiedy to do pracy powrócił Ł. K. (1). Po jego powrocie do pracy, z dniem 14 lipca 2020r. powódka przeniesiona została do Wydziału Gospodarki Komunalnej i na stanowisko podinspektora.

Po powrocie do pracy Ł. K. (1) okazało się, że w pomieszczeniu brak jest dokumentów, które w czasie jego nieobecności wpłynęły do pionu i które też wytworzyła powódka. O tej sytuacji powódka powiadomiła sekretarza gminy A. K. (1) i z nim ponownie udała się do pionu ochrony, ale ponowne przeszukanie szafek dało podobne rezultaty. Dokumentów w pomieszczeniu nie było.

W dniu 21 lipca 2020r., na polecenie naczelnika Wydziału Organizacyjnego K. M. (1) komisja w składzie: B. D. – inspektor w Urzędzie Miejskim w P., M. D. - inspektor w Urzędzie Miejskim w P., M. K. - inspektor w Urzędzie Miejskim w P., K. S. – pracownik I stopnia w urzędzie w obecności powódki i Ł. K. (1) przeprowadziła spis z natury dokumentów znajdujących się w pomieszczeniu nr 56. Prace zakończone zostały w dniu 23 lipca 2020r. Spisem nie objęto dokumentów znajdujących się w obu biurkach znajdujących się w pokoju czyli z biurka, przy którym pracowała powódka i Ł. K. i z biurka zamkniętego, z którego policja zabezpieczyła dokumenty.

Dokonane bowiem zostało przez powódkę i A. K. (1) zgłoszenie o podejrzeniu popełnieniu przestępstwa.

O zaginięciu dokumentów powiadomiony też został B. A. S. (1), który polecił aby powódka i Ł. K. (1) dokonali sprawdzenia dokumentów i sporządzili analizę, w której mieli wskazać jakie dokumenty dokładnie zaginęły. W okresie od 17 sierpnia 2020r. do 21 września 2020r. od 30 września 2020r. do 16 lutego 2021r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W związku z tym nie sporządziła takiego zestawienia. Sporządził je natomiast Ł. K. (1).

W dniu 22 lipca 2020r. wszczęte zostało w wyniku dokonanego zawiadomienia postępowanie przygotowawcze prowadzone przez Prokuraturę Rejonową w Pieszku pod sygnaturą PR Ds. (...).2020. Przedmiotem tego postępowania było ukrycie bliżej nieustalonych dokumentów, które wpłynęły i zostały wytworzone w okresie od 22 października 2019r. do 10 lipca 2020r. w Pionie Ochrony Urzędu Miejskiego w P.

W dniu 24 września 2020r. do Urzędu Miejskiego w P. wpłynęło pismo Ł. K. (1), w którym zawarł on wykaz brakujących pism złożonych do (...) w okresie od 2 stycznia 2020r. do 10 lipca 2020r.. Został on sporządzony w oparciu o rejestry wpływów korespondencji znajdujące się w Punkcie Przyjęć Interesanta.

Zestawienie to wskazywało, że brakuje około 200 pism, które powinny znajdować się w pomieszczeniu, a które wpłynęły do powódki lub która one wytworzyła. W swoim zestawieniu Ł. K. (1) wskazał nadto uchybienia jakie spostrzegł w pracy powódki wymieniając zadania, których powódka nie wykonała czy decyzje, których nie wydała. W związku z treścią wyjaśnień Ł. B. polecił audytorowi M. L. (1) aby przeprowadziła czynności doradcze polegające na zweryfikowaniu danych zawartych w tabeli sporządzonej przez Ł. K. (1). Czynności doradcze przeprowadzono w okresie od 25.01.2021 roku do 03.02.2021 roku. Audytor zweryfikował zestawienie sporządzone przez Ł. K. (1) i stwierdził, że jest ono sporządzone rzetelnie na podstawie dzienników korespondencji znajdujących się w punkcie przyjęć interesanta urzędu. Przeprowadził też rozmowę z Ł. K. (1), które wymienił zauważone uchybienia w pracy powódki a jakie miało miejsce w czasie jego nieobecności w pracy. Podał w szczególności, że do zadań Pełnomocnika ds. Ochrony (...) Niejawnych w Urzędzie Miejskim w P. należy m.in. opracowywanie i aktualizacja planów obrony cywilnej gminy oraz nadzór nad opracowaniem i aktualizacją planów obrony cywilnej instytucji, podmiotów gospodarczych i innych jednostek organizacyjnych. Podał, że zadaniem priorytetowym w pionie ochrony jest realizacja i aktualizacja tych planów, których łącznie jest kilkanaście i jest to zadanie ciągłe w danym roku wymagające bieżących aktualizacji. Zaznaczył, że na początku każdego roku należy wdrożyć zarządzenie B. w sprawie realizacji pozamilitarnych przygotowań obronnych gminy P., które to obejmuje plan realizacji zamierzeń obronnych gminy na dany rok oraz plan szkolenia obronnego gminy na dany rok. Wdrożyć też należy zarządzenie B. w sprawie realizacji zadań z zakresu bezpieczeństwa i zarządzania kryzysowego oraz obrony cywilnej w gminie P. w danym roku, które obejmuje wytyczne B. do realizacji zadań z zakresu bezpieczeństwa i zarządzania kryzysowego oraz obrony cywilnej, kalendarzowy planu działania w zakresie bezpieczeństwa i zarządzania kryzysowego oraz obrony cywilnej na terenie gminy. Zaznaczył, że z jego ustaleń wynika, że w temacie tym nic nie zostało zrobione. Wskazał też, iż nie został zaktualizowany plan akcji kurierskiej. Kolejnym planem, który należało zaktualizować w 2020 roku, był Plan Operacyjny Funkcjonowania Gminy, który też nie został wykonany. Należało też dokończyć i wprowadzić w życie Instrukcję alarmowania w przypadku uzyskania informacji o podłożeniu lub zlokalizowaniu urządzenia

wybuchowego. Termin na wprowadzenie w życie tego uregulowania określony był na koniec stycznia 2020 roku. Należało to wprowadzić w formie zarządzenia B.. Nie było też planu w zakresie organizacji szkoleń i ćwiczeń dla formacji O. Cywilnej. Wskazał też, że do urzędu wpłynęły wnioski o nałożenie świadczeń rzeczowych bądź osobistych na podmioty składane przez (...) w E. oraz KPP w P.. Wymienił wnioski, które wpłynęły, a których nie było w wydziale. Po skontaktowaniu się z (...) w E. uzyskał informację, że podmiot ten otrzymał jedynie część decyzji w tym zakresie, natomiast na pozostałą część wniosków na jego prośbę przysłano duplikaty wniosków i przeprowadzone zostało postępowanie administracyjne zakończone wydaniem decyzji. Okazało się też, że strony postępowania objętego wnioskami nie były informowane o wszczęciu postępowania ani nie otrzymały żadnych decyzji. Podał też, że w związku z reorganizacją wydziału w urzędzie pod koniec 2019 roku należało aktualizować plan zarządzania kryzysowego oraz regulamin organizacyjny na czas zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i wojny i w tym temacie nic nie zostało zrobione. Ustalił też, że naruszone zostały przepisy o ochronie informacji niejawnych poprzez stwierdzenie braku 3 dokumentów o klauzuli zastrzeżone. Stwierdził też brak dziennika ewidencji korespondencji zastrzeżonej, nie było też założonych nowych segregatorów zawierającymi dokumentację pionu ochrony, które dotyczyły roku 2020.

We wnioskach końcowych audytora podano, że poszczególne czynności wykonane zostały w dużych odstępach czasu i nie można ustalić stanu faktycznego na dzień 13.07.2020 roku. Zauważył też audytor, iż dużym uchybieniem jest brak powierzenia powódce zakresu obowiązków po przesunięciu jej na stanowisko pracy w pionie ochrony.

Postanowieniem z dnia 26 listopada 2020r. przedstawiono Ł. K. (1) zarzuty popełnienia występów z art. 231§1kk w zb. art. 276 kk w zw. z art. 11§2 kk polegających w szczególności na przekroczeniu uprawnień i ukryciu dokumentów w dniu 13 lipca 2020r.

W dniu 4 marca 2021r. natomiast powódka poproszona została na rozmowę do gabinetu B. a oprócz niej i B. obecni tam byli: zastępca B. J. P. (1), M. T. (1) - zastępca naczelnika Wydziału (...) oraz K. M. (1) - naczelnik Wydziału Organizacyjnego. Okazało się, że przedmiotem spotkania było wyjaśnienie spraw opisanych w notatce z czynności doradczych sporządzonej przez audytora wewnętrznego.

B. A. S. (2) wymienił jakie uchybienia zauważone zostały w pracy powódki w czasie zastępowania Ł. K. (1). Wskazał w szczególności na brak planów akcji kurierskiej, planów operacyjnych funkcjonowania gminy a nadto podniósł kwestię braku decyzji administracyjnych mimo wniosków, które wpłynęły do Pionu. Zauważył na brak stosowania przez powódkę procedury postępowania administracyjnego. Mimo prośby powódki o okazanie jej dokumentu, na podstawie którego stawiane są jej zarzuty, powódka nie otrzymała go. W toku spotkania nawiązała się dyskusja między powódką a burmistrzem, w czasie której powódka przyznała, że w istocie nie wydawała decyzji administracyjnych a odnośnie pozostałych zarzutów wskazywała na zaginione dokumenty i wyjaśnianie sprawy na policji w tym temacie. Pod koniec rozmowy na zapytanie B. skierowane do M. T. (2) i K. M. (1) o możliwość współpracy z powódką, oboje odpowiedzieli, iż wobec treści tego dokumentu takowej współpracy nie widzą. Powódka była zdenerwowana rozmową, wspomniała, że w takiej sytuacji może otrzymać ona dyscyplinarkę.

Następnie, pismem z dnia 31 marca 2021r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia a jako przyczyny swojej decyzji podał, że:

w okresie od 25.01.2021 roku do dnia 03.02.2021 roku przeprowadzono czynności kontrolne polegające na zweryfikowaniu danych zawartych w tabeli „ Korespondencja polecona - wykaz brakujących pism złożonych do Urzędu Miejskiego w P. w okresie od 02.02.2020 roku do 10.07.2020 roku i tabeli „ Korespondencja zwykła - wykaz brakujących pism złożonych do Urzędu Miejskiego w P. w okresie od 02.01.2020 roku do 10.07.2020 roku. Czynności kontrolne (doradcze) miały związek z podejrzeniami co do zleconych a rzeczywiście wykonanych zadań w okresie zastępowania pełnomocnika ds. Ochrony (...) Niejawnych osobie Ł. K. (1). Przeprowadzone czynności kontrolne nie pozostawiają wątpliwości co do tego, że pracownik w sposób niestaranny, nienależyty wywiązywał się ze swoich podstawowych obowiązków pracowniczych czego wynikiem było niezrealizowanie szeregu zadań istotnych z punktu widzenia wymagań i oczekiwań pracodawcy. Dodano też, że pracownik nie spełnia oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, a zwłaszcza poprzez

nieprzestrzeganie przepisów rozporządzenia (...) tj. w zakresie niezachowywania zasady czystego biurka, mając na uwadze wykonywanie tak istotnych zadań z zakresu zarządzania kryzysowego, obrony cywilnej, spraw wojskowych i przeciwpożarowych. Kolejnym powodem, nie tylko podważającym zaufanie pracodawcy do pracownika, ale de facto stanowiącym ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych było dopuszczenie się szeregu podstawowych, aczkolwiek rażących uchybień z zakresu prowadzenia postępowania administracyjnego. Pracownik zaniechał wysyłania zawiadomień o wszczętym postępowaniu administracyjnym, realizacji zasady czynnego udziału w postępowaniu administracyjnym, przeprowadzania czynności dowodowych przed wydaniem decyzji i wysłanie decyzji administracyjnej wszystkim znanym stronom postępowania. Podano, że mając na uwadze oczekiwania pracodawcy w stosunku do pracownika mającego wieloletnie doświadczenie urzędnicze również w innych wydziałach Urzędu Miejskiego w P., nie może być wątpliwości, że pracownik poprzez swoje zaniechanie narażające pracodawcę na dotkliwe reperkusje faktyczne i prawne nie spełnia pokładanych w nim oczekiwań także w aspekcie zaufania do pracownika.

Postanowieniem z dnia 8 kwietnia 2021r. postępowanie prowadzone przez Prokuraturę w P. zostało umorzone na podstawie art. 17§1kpk wobec stwierdzenia, iż brak jest danych dostatecznie uzasadniających popełnienie czynu zabronionego.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o; dokumenty w postaci – akta osobowe powódki, akta PR Ds. (...).2021 Prokuratury Rejonowej w Piszcu, pisma powódki do B. k. 7-8, 84, Zarządzenie nr 38/10 Burmistrza Miasta P. w sprawie kontroli instytucjonalnej w jednostkach organizacyjnych Gminy P. i w Urzędzie Miejskim w P. k. 9 – 13, kopia pisma związku zawodowego k. 78, Uchwała nr 31/19 związku zawodowego k. 79 - 80, pismo związku zawodowego z dnia 10 kwietnia 2019r. k. 81, protokół z dnia 4 marca 2021r. k. 82 – 83, kopia pisma z dnia 23.10.2019r. k. 85, kopia upoważnienia k. 86, kopia zaświadczenia k. 87, kopia notatki ze szkolenia k. 88, kopia tematyki szkolenia k. 89-91, kopia notatki z czynności doradczych k. 92 – 94, kopia protokołu z wywiadu k. 95- 123, kopia oświadczenia k. 124, zeznania świadków: J. P. k. 160 – 161v, A. K. k. 161v – 162, M. L. k. 162- 163, K. M. k. 163 – (...). L. k. 169v – 170, Ł. K. k. 170 – 171v, M. T. k. 171v – 172v, A. K. k. 172v- 173, zeznania stron P. K. k. 195v- 198v, A. S. k. 198v – 200v.

Zważyć należy, co następuje:

Powództwo powódki zasługiwało na uwzględnienie.

Wniosek ten Sąd opiera na analizie całokształtu okoliczności przedmiotowej sprawy w kontekście przyczyn wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, w szczególności pod kątem zasadności tych przyczyn o jakiej mowa w art. 45 kp. Tylko bowiem w sytuacji gdy ocena tych przyczyn dokonana przez Sąd pozwoli na uznanie, iż są one przyczynami uzasadnionymi, wypowiedzenie takie nie może być wzruszone.

Sąd analizował czy podane przez pozwanego przyczyny mogły uzasadniać podjętą przez niego decyzję o wypowiedzeniu wobec powódki umowy o pracę i doszedł do wniosku, iż na tak postawione pytanie udzielić należy negatywnej odpowiedzi.

Wskazać należy na wstępie, iż oczywistym jest, że pracownik winien swoje obowiązki wykonywać w sposób należyty, sumiennie i ze starannością. W przypadku gdy tego nie czyni naraża się na możliwość skorzystania przez pracodawcę ze środka jakim jest rozwiązanie umowy o pracę. Pracownik nie wykonujący swoich zadań jest pracownikiem nieprzydatnym dla pracodawcy. Niezmiernie jednak istotnym jest tu aby prócz stwierdzenia, że dane zadania nie są wykonywane w sposób prawidłowy można było uznać, że pracownik miał możliwość prawidłowego ich wykonywania a ze swej woli tego nie czynił.

Podkreślenie to nie jest tu przypadkowe albowiem w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z sytuacją kiedy to mowa jest o zadaniach, które na co dzień nie były zadaniami powódki. Mowa jest o zadaniach jakie powódka miała wykonywać w ramach zastępowania nieobecnego pracownika – Ł. K. (1) – na stanowisku podinspektora do zarządzania kryzysowego, obrony cywilnej, spraw wojskowych i p.poż. w Urzędzie Miejskim w P.. To zauważone uchybienia w pracy powódki na tym właśnie stanowisku stanowią przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Przyznał to w toku procesu B. P. A. S. (1). A zatem powodem do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu umowy był 9 – miesięczny okres pracy powódki.

Ustalony w sprawie stan faktyczny prowadzi do wniosku, że aż do dnia 23 października 2019r. w trakcie swojej kilkunastoletniej pracy u pozwanego powódka (poza rzecz jasna czasem aplikacji urzędniczej) nigdy nie wykonywała czynności z tego zakresu. W wydziale, w którym pracowała najdłużej, zajmowała się wydawaniem dowodów osobistych. Mówili o tym wszyscy w zasadzie świadkowie i fakt ten był poza sporem. Oczywistym jest, że – jak każdy urzędnik takiej jednostki jak pozwany - winna była znać reguły kodeksu postępowania administracyjnego. Na nich przecież opiera się głównie praca urzędnika. Oczywistym też jednak pozostaje dla Sądu, iż w każdym urzędzie miejskim, w każdym jego wydziale zadania są różne, ich tematyka jest różna. Odbycie aplikacji urzędniczej z pewnością uprawnia do pracy w urzędzie, ale nie można oczekiwać aby każdy pracownik urzędu znał dobrze pracę każdego wydziału i bez doświadczenia potrafił bezbłędnie ją wykonywać.

Uwaga ta ma o tyle znaczenie, iż powódka po tym jak otrzymała przeniesienie nie otrzymała zakresu zadań jakie ma do wykonania na tym nowym dla niej stanowisku. Nie przekazano jej też żadnej dokumentacji od Ł. K. (1) a jej wiedza co do tego czym ma się zajmować była ogólna - wiedziała, że będzie zajmować się m.in. świadczeniami na rzecz wojska i rozliczaniem paliwa użytkowanego przez OSP. Nie otrzymała przykładowo wykazu terminowych zadań do zrealizowania. Informacje doraźne co do tego jakie zadania miałyby wykonywać przekazywała powódce K. S., która od kilku lat wspomagała w pracy Ł. K. (1). Zresztą, od początku 2020 roku powódka pracowała już sama więc z pomocy tej pracownicy nie mogła już korzystać. Wbrew nadto temu co twierdził pozwany, powódka nie została przeszkolona w tematach, nad którymi miała pracować. Wskazywał mianowicie pozwany, że przez kilkanaście dni Ł. K. (1) szkolił powódkę do nowych obowiązków, za co otrzymał wynagrodzenie. Pozwany w żaden sposób tego nie wykazał więc twierdzenia te należy uznać za całkowicie gołosłowne. Za niewiarygodne w tym zakresie Sąd uznał też zeznania Ł. K. (1), który twierdził, że w ciągu dwóch dni szkolenia wprowadził powódkę w zadania jakie wiążą się z tym stanowiskiem. Świadek nie wspominał o zapłacie za szkolenie, które miało trwać dni kilkanaście więc zeznania te są tu rozbieżne. Poza tym, jedyne przeszkolenie jakie przeszła wówczas powódka dotyczyło informacji niejawnych. Odpowiednie dokumenty złożone do akt potwierdzają, iż szkolenie to trwało dwa dni i wypełnione było zagadnieniami z zakresu ustawy o ochronie informacji niejawnych. W tej sytuacji nie można przyjąć aby jednocześnie Ł. K. (1) szkolił powódkę z innego zakresu. Powódka kategorycznie temu przeczyła więc twierdzenia te są absolutnie niewiarygodne.

Zresztą, jak wskazywał pozwany w piśmie skierowanym do Prokuratury w trakcie postępowania przygotowawczego, powódka zadań z zakresu ochrony informacji niejawnych nie wykonywała. Realizować zatem miała te zadania, których nie знаła tak naprawdę i co do których nie została przyuczona. Czynności te jednak wykonywała jak potrafiła, w oparciu o swoją wiedzę, umiejętność korzystania z dokumentów już wcześniej wytworzonych. Zaznaczyć tu należy, iż swoje zadania w tym pionie Ł. K. (1) wykonywał od kilku lat a do pomocy miał drugiego pracownika.

Tymczasem pozwany decyduje się wypowiedzieć powódce umowę o pracę w oparciu o stwierdzone w jej pracy uchybienia, których dopuściła się powódka w okresie tego zastępstwa. Uchybienia te wymienia protokół z czynności doradczych sporządzony przez audytora M. L. (1), powołujący się w dużej mierze na ustalenia poczynione przez Ł. K. (1). Został on sporządzony po tym jak stwierdzono zaginięcie dokumentów w pokoju zajmowanym do dnia 10 lipca 2020r. przez powódkę w Pionie Ochrony. Pozwany wyraźnie wskazywał w toku procesu, że powodem wypowiedzenia nie jest owe zaginięcie dokumentów, ale wynik wyjaśniania owego zaginięcia – czyli uznanie przez pracodawcę, że powódka w sposób niewłaściwy wykonywała swoją pracę.

Zarzuty wobec powódki skupiały się rzeczywiście wokół ustaleń Ł. K. (1). Zarzut niestaranego wykonywania pracy, nienależytego wywiązywania się z obowiązków i nie zrealizowania szeregu zadań opierał się o sporządzony przez niego wykaz brakujących pism i stwierdzone braki w czynnościach (opisane wyżej). Zarzut dotyczył też nie wydawania przez powódkę decyzji administracyjnych i nie stosowania reguł kpa w postępowaniach. Ł. K. (1) w swoich zeznaniach powoływał się na swoje ustalenia w tym zakresie. Opisywał też okoliczności dotyczące zaginięcia dokumentacji z pomieszczenia zajmowanego przez powódkę i przez niego. Pozostali świadkowie także skupiali się na tych właśnie

okolicznościach. Nie mieli wiedzy co do tego w jaki sposób powódka wykonywała swoją pracę a ich relacje powoływały się zasadniczo na ustalenia Ł. K. i audytora.

Powódka w istocie przyznała się do tych błędów, w szczególności do tego, że decyzji administracyjnych nie wydawała bo w jej przekonaniu w okresie pandemii obowiązujące przepisy tego zakazywały. O ile rzeczywiście Sąd przyznaje tu rację pozwanemu, że argumentacja ta jest chybiona bowiem żaden przepis nie zawiesił stosowania kpa, to jednak taka sytuacja potwierdza tezę, iż powódka nie była przygotowana do pracy na tym stanowisku, nie miała tu żadnego wsparcia. Błędne przy tym rozumienie nowych przepisów wynikających z pandemii świadczyć może o tym, że pracodawca nie przekazał powódce jako swojej pracownicy stosownej informacji w tym zakresie.

Ponadto, opisane przez Ł. K. uchybienia powódki w postaci nie zrealizowanych planów też nie mogą być uznane za trafne. O planach tych powódka nie miała ani wiedzy ani nie potrafiła ich wykonać.

Z kolei, w zakresie postawionego w wypowiedzeniu zarzutu nie zachowania przez powódkę reguł wynikających z (...) należy stwierdzić, iż wobec ogólnikowości tego zarzutu, nie wskazania czego konkretnie dotyczy i o jakim zachowaniu powódki mowa, zarzut ten uznać należy za chybiony.

Opisywanie powyżej zarzutów stawianych powódce i wywody dotyczące braku doświadczenia powódki w tej pracy i braku jej przeszkolenia w tym zakresie mają znaczenie o tyle, że Sąd jest zdania, że owe zarzuty – niezależnie od stawianych wyżej przez Sąd tez - nie mogą być oceniane pod kątem zasadności wypowiedzenia w oderwaniu od całego okresu pracy powódki u pozwanego, w oderwaniu od tego jakim pracownikiem była powódka do dnia 23 października 2019r., jak była oceniana przez pracodawcę.

Zdaniem bowiem Sądu fakt, że pracownik przez wiele lat był dobrze oceniany przez pracodawcę, czyli był dobrym pracownikiem, winien mieć znaczenie przy ocenie zasadności takiego wypowiedzenia umowy o pracę.

Lektura akt osobowych powódki pokazuje, że powódka była dobrze ocenianym przez pozwanego pracownikiem. Świadczą o tym chociażby nagrody jakie powódka otrzymywała w każdym roku swojej pracy. I tak, w maju 2016r. powódka otrzymała nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej tj. za podnoszenie wydajności i jakości pracy. W listopadzie tego samego roku na wniosek naczelnika wydziału otrzymała nagrodę w wysokości 400 zł za bardzo duże zaangażowanie i sumienność w wykonywaniu obowiązków, profesjonalne wykonywanie swoich obowiązków.

W grudniu 2016r. otrzymała powódka nagrodę w wysokości 1100,00 zł za podnoszenie wydajności i jakości pracy.

W maju 2017r. otrzymała nagrodę w wysokości 500 zł za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej tj. przejawianie inicjatywy w pracy i zaangażowanie.

W grudniu 2017r. - nagroda w wysokości 2000 zł za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej tj. przejawianie inicjatywy w pracy i zaangażowanie.

Powódka była też oceniana. W arkuszu oceny okresowej powódki z 30 listopada 2017r. podana jest ocena dobra.

W maju 2018r. otrzymała powódka nagrodę w wysokości 800 zł za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej tj. przejawianie inicjatywy w pracy i zaangażowanie.

W grudniu 2018r. - nagroda w wysokości 2500 zł za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej tj. przejawianie inicjatywy w pracy i zaangażowanie.

W maju 2019r. - nagroda w wysokości 1000 zł za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej tj. przejawianie inicjatywy w pracy i zaangażowanie.

W grudniu 2019r. otrzymała powódka nagrodę w wysokości 1000 zł za przejawianie inicjatywy i zaangażowanie w pracy.

Skoro zatem jeszcze w grudniu 2019r. pracodawca nagradza powódkę za przejawianie inicjatywy i zaangażowanie w pracy to zasadnym i słusznym było rozważenie przez pracodawcę czy rzeczywiście jest to pracownik, który „zasługuje” na wypowiedzenie. Decyzja pracodawcy w tym zakresie winna być rozważna, wyważona i mająca na uwadze wszystkie okoliczności i aspekty sprawy.

Przywołać tu należy tezę wyroku SN z 12.8.1977 r.(I PRN 105/77, OSNCP 1978, Nr 10, poz. 175), który to stwierdził, iż nie tylko poważne uchybienia pracownika mogą uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę. Mogą je uzasadniać także liczne mniej poważne uchybienia, jeżeli są następstwem niedbałości pracownika . Sad w pełni podziela takie zapatrywanie – niedbałość może być skutecznym zarzutem. W przypadku jednak powódki, w świetle omówionych wyżej okoliczności, zarzutu takiego powódce postawić nie można a dokonane wypowiedzenie oparte na krótkim okresie pracy powódki, na zadaniach wykonywanych przez nią w ramach zastępstwa, uznać należało za nieuzasadnione.

Wobec powyższego orzeczono jak w wyroku.

O kosztach procesu rozstrzygnięto zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.