

Sygn. akt IV P 36/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31maja 2016 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w S.

w składzie następującym:

| | |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSR Wioletta Szulc |
| Ławnicy: | Dorota Ewa Lewandowska Józef Krystian Żuchowski |
| Protokolant: | st. sekr. sądowy Lucyna Kozyra |

po rozpoznaniu w dniu 31 maja 2016 r.

sprawy M. Ł.

przeciwko U. (...)w C.

o przywrócenie do pracy i o wynagrodzenie

I. oddała powództwo,

II. przyznaje pozwanemu U. (...) w C. od powódki M. Ł. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 36/15

UZASADNIENIE

M. Ł. wniosła przeciwko U. (...) w C. pozew o przywrócenie do pracy na stanowisku sekretarza G. C. w U. (...)w C. na warunkach umowy zawartej 1 września 2006 roku ze zmianą warunków pracy i płacy zawartych w porozumieniu z dnia 1 marca 2011 roku. Wniosła również o zasądzenie od pozwanego pracodawcy odszkodowania za czas pozostawania bez pracy w kwocie 16.800 zł. i o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że od dnia 1 września 2006 roku była zatrudniona na stanowisku podinspektora ds. oświaty, a od 1 marca 2011 roku na stanowisku sekretarza gminy w U. (...) w C.. Strony zawarły umowę na czas nieokreślony. W dniu 12 marca 2015 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wobec pracownika, któremu do emerytury brakowało mniej niż 4 lata.

W ocenie powódki stanowisko pracodawcy jest bezzasadne, gdyż nie dopuściła się przestępstwa, które jest oczywiste ani które zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Zdaniem strony powodowej pracodawca opiera się na mało

szczegółowych wskazaniach okoliczności, które uznał za podstawę swojej decyzji. M. Ł. podniosła, że zwolnienie dyscyplinarne miało związek z osobistymi urazami obecnego Burmistrza C. S. S. wobec powódki. Za czasów rządów poprzedniego Burmistrza S. S. był w opozycji i świadczył w Sądzie przeciwko G., a tym samym prezentował stanowisko przeciwne niż powódka i poprzedni Burmistrz. M. Ł. wskazała także, że od pierwszego dnia po zaprzysiężeniu pozwany dopuszczał się wobec powódki zachowań noszących znamiona mobbingu. W sposób widoczny negował pracę i osiągnięcia zawodowe powódki i dążył do jej zwolnienia, m.in. pozwany zrezygnował z programu LEX – źródła przepisów prawa, czym pozbawił powódkę podstawowego narzędzia pracy. Powódka wskazała, że pozwany nie poinformował jej, jakie środki zostały zabezpieczone w budżecie gminy na stanowisko sekretarza w związku z zabezpieczeniem rzetelnego wykonywania przez nią zadań. Powódka nie miała możliwości wykonywania swoich obowiązków dotyczących dokumentacji urzędu związanej z procesami i zadaniami urzędu. Burmistrz nie określił nowych kompetencji i obowiązków na stanowisku sekretarza, pomimo dwóch próśb powódki. Nadto pozwany zrezygnował z uzyskanego przez urząd Systemu (...) Jakością, nie dopuszczając do audytu wewnętrznego i zewnętrznego, a tym samym do oceny przez powódkę stanu wykonywanych zadań przez urząd. Nie poinformował jakie nowe procedury i procesy obowiązują pracowników przy wykonywaniu zadań. Pozbawił tym samym powódkę możliwości wykonywania jej pozostałych obowiązków.

Powódka wskazała, że pozwany w lutym 2015 roku w pierwszym dniu jej zwolnienia lekarskiego przedstawił na piśmie dwie propozycje: albo powódka odejście za porozumieniem stron, albo zostanie rozwiązana z powódką umowa o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Powódka nie chciała tego dnia podpisywać żadnej formy wypowiedzenia, ponieważ przebywała już na zwolnieniu lekarskim do 11 marca 2015 roku. Po powrocie 12 marca 2015 roku do pracy powódka otrzymała wypowiedzenie z pracy ze skutkiem natychmiastowym. Nadto pracodawca poinformował, że przysługuje powódce tylko 7 dni do wniesienia odwołania do sądu, czym skrócił powódce czas na przygotowanie pozwu, ponieważ w przypadku wypowiedzenia z art. 52 k.p. termin do wniesienia odwołania do sądu wynosi 14 dni.

Na posiedzeniu wyjaśniającym w dniu 31 marca 2015 r. powódka wskazała, że wnosi o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 5600 zł. za miesiąc.

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że faktycznie powódka była zatrudniona u pozwanego na czas nieokreślony na stanowisku sekretarza gminy, a w dniu 12 marca 2015 roku rozwiązano z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było popełnienie przez powódkę w czasie trwania tego stosunku pracy przestępstwa, które jest oczywiste i uniemożliwiało dalsze zatrudnianie powódki na zajmowanym stanowisku, a popełnienie którego stanowiło jednocześnie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Strona pozwana podtrzymała argumenty przemawiające za rozwiązaniem z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia, wskazując że za popełnieniem ww. przestępstwa przemawiają zebrane dokumenty oraz informacje zebrane od pracowników U. (...) w C.. Nadto pozwany zarzucił powódce, że poddawała pracowników U. (...) w C. działaniom o charakterze mobbingowym, czym działała na szkodę pracodawcy i co w konsekwencji spowodowało także całkowitą utratę zaufania do powódki jako pracownika. Pozwany wskazał, że działanie przestępne polegało na podpisaniu 9 umów zlecenia z 5 osobami: J. M., B. Ż., A. A., A. S. oraz A. J., które faktycznie nie wykonały zleconych im prac. Osoby te, na podstawie wystawionych rachunków, otrzymały wynagrodzenia za rzekomo wykonane prace, a następnie przekazały całość otrzymanego wynagrodzenia bezpośrednio do rąk powódki.

Pozwany zaprzeczył, aby obecny Burmistrz C. S. S. miał osobisty uraz do powódki oraz dążył do jej zwolnienia. Podstawą zwolnienia było popełnienie ww. przestępstwa.

Pozwany podniósł, że nie ma racji powódka, iż nie było możliwe rozwiązanie z nią stosunku pracy z uwagi na 4-letni okres ochronny, o którym mowa w art. 39 k.p. Przepis ten w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia ma takie znaczenie, że wpływa jedynie na zakres roszczeń, które przysługują pracownikowi względem pracodawcy.

W ocenie strony pozwanej S. S. jako opozycyjny radny wobec poprzedniego Burmistrza C. nie świadczył na szkodę gminy, albowiem w czasie sprawy IV P 112/14 przed Sądem Rejonowym w S. także inni świadkowie zeznawali, iż A. L. poddawany był mobbingowi oraz dyskryminacji przez ówczesną Burmistrz E. L..

Pozwany zaprzeczył, aby poddawał powódkę mobbingowi oraz negował jej pracę i osiągnięcia zawodowe, a tym samym dążył do jej zwolnienia. U. (...) w C. zrezygnował z programu LEX z uwagi na fakt, iż gmina korzysta ze stałej obsługi kancelarii prawnej, a program LEX wymaga kosztownej licencji. Pozwany wskazał, że nie informował powódki o środkach budżetowych, gdyż informacja tego rodzaju jest jawna, a nadto powódka jako pracownik U. (...) w C. brała udział w konsultacjach przy opracowywaniu budżetu gminy. Nadto zarzut powódki jest nieprecyzyjny, gdyż M. Ł. nie wskazała nawet jakich zadań nie mogła realizować w związku z brakiem informacji o zabezpieczeniu środków w budżecie.

W ocenie pozwanego nie ma racji powódka, wskazując że nowy Burmistrz uniemożliwił jej wykonywanie obowiązków, a także nie określił nowych kompetencji i obowiązków na stanowisku sekretarza. Zarzut jest nietrafny, gdyż żadnemu z pracowników nie zmieniono zakresu obowiązków i wszyscy pracowali na dotychczasowych warunkach.

Pozwany nie zgodził się z zarzutem, że powódka została odsunięta od obowiązków i potraktowana jak nie-pracownik podczas wypełniania formularzy w zakresie kontroli zarządczej. Powódka ankiety nie otrzymała, gdyż należy do grupy kierowniczej U. (...) w C.. Z podobnych względów ankiet do wypełnienia nie otrzymali Burmistrz i jego zastępca.

Strona pozwana podniosła, że Burmistrz zrezygnował z Certyfikatu Systemu (...) Jakością, albowiem system ten okazał się zbyt drogi w odniesieniu do korzyści. (...) ten nie przynosił poprawy funkcjonowania U. (...) w C., petenci nie wypełniali ankiet. Ankiety – za namową powódki – mieli wypełniać pracownicy (...). Burmistrz uznał zatem, że posiadanie takiego certyfikatu jest dla gminy nieprzydatne i zbędne.

Pozwany przedstawił przebieg rozmów Burmistrza z powódką na temat podstaw rozwiązania stosunku pracy, wskazując że do pierwszego spotkania doszło w dniu 19 lutego 2015 roku. Tego dnia Burmistrz i jego zastępca poprosili powódkę na rozmowę. Przedstawili negatywną ocenę jej pracy, wskazując na nieefektywnie przygotowany schemat organizacyjny (...), brak pomocy Burmistrzowi w rozwiązywaniu bieżących problemów czy funkcjonowania (...), jak również nieprzygotowanie stanowiska dla inspektorów Regionalnej Izby Obrachunkowej, którzy w dniach 7 stycznia – 20 lutego 2015 roku dokonywali kontroli w U. (...). Wskazano powódce również, że kontrola umów zlecenia wykazuje nieprawidłowości. Zaproponowano powódce rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, na co powódka zgody nie wyraziła. Przedstawiono również możliwość rozwiązania tego stosunku bez wypowiedzenia. Powódka oświadczyła, że nie przyjmuje żadnej z tych propozycji, wskazując iż od dnia 19 lutego 2015 roku przebywa na zwolnieniu lekarskim. Do pracy powróciła w dniu 12 marca 2015 roku. W czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim Burmistrz i jego zastępca podjęli działania mające na celu wyjaśnienie nieprawidłowości związanych z zawieraniem umowami zlecenia. Ustalono, że dochodziło do zmuszania pracowników do zawierania fikcyjnych umów. Wobec tego w dniu 12 marca 2015 roku pozwany wręczył powódce rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. Ł. została zatrudniona w U. (...) w C. z dniem 1 września 2006 roku na stanowisku podinspektora ds. oświaty.

Dowód:

- umowa o pracę, k. 1/06 części B akt osobowych powódki.

Na podstawie porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 1 marca 2011 roku M. Ł. została zatrudniona na stanowisku Sekretarza G. C..

Dowód:

- porozumienie zmieniające, k. 32 części B akt osobowych powódki.

W dniu 7 marca 2011 roku M. Ł. została zapoznana z zakresem czynności Sekretarza G. C..

Dowód:

- zakres czynności Sekretarza G. C., k. 33 części B akt osobowych powódki.

Od 1 grudnia 2014 roku M. Ł. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4000 zł brutto oraz dodatek stażowy w wysokości 20, tj. w kwocie 800 zł brutto. Z dodatkiem funkcyjnym przysługiwało jej wynagrodzenie w kwocie 5600 zł brutto miesięcznie.

Dowód:

- pismo dot. zmiany wysokości wynagrodzenia, k. 59 części B akt osobowych powódki,

- zaświadczenie o zarobkach, k. 64.

Przed zatrudnieniem w U. (...) w C. M. Ł. pracowała jako nauczyciel. Osiągnęła wiek emerytalny i zakończyła pracę w szkolnictwie, nabywając prawo do emerytury w kwocie ok. 1400 zł netto miesięcznie.

Dowód:

- zeznania M. Ł., k. 244v-245v.

W dniu 12 grudnia 2011 roku M. Ł. zawarła z U. (...) w C. umowę zlecenia, na podstawie której zobowiązała się do archiwizacji dokumentacji wymeldowanych drogą administracyjną (...) oraz dokumentacji związanej ze stypendiami szkolnymi. Umowa opiewała na kwotę 3100 zł. Wynagrodzenie z umowy zostało wypłacone.

Dowód:

- kopia umowy z rachunkiem, k. 65.

M. Ł. w 2012 roku poprosiła J. M. oraz B. Ż. o podpisanie umów zlecenia na wykonanie czynności archiwizacyjnych w ramach Urzędu Stanu Cywilnego w C.. Zapewniła, że czynności archiwizacyjne albo już zostały wykonane albo w najbliższym czasie zostaną wykonane.

J. M. podpisała umowę (...).033.51.2012.MŁ z dnia 3 grudnia 2012 roku opiewającą na kwotę 2400 zł za zarchiwizowanie kopert osób zmarłych od roku 2006. J. M. liczyła na to, że będzie mogła wykonać to zlecenie i w ten sposób uzyskać dodatkowy zarobek. Po pewnym czasie przyszła do niej powódka z rachunkiem. J. M. podpisała rachunek, wypłaciła pieniądze w kasie i przekazała je M. Ł..

B. Ż. podpisała umowę (...).033.52.2012.MŁ z dnia 3 grudnia 2012 roku opiewającą na kwotę 2400 zł za przygotowanie do zarchiwizowania dokumentów ewidencyjnych związanych z procedurą zameldowania i wymeldowania (...) oraz dokumentacji związanej z zadaniami oświatowymi do 2006 roku.

Podobną umowę B. Ż. zawarła w listopadzie 2012 roku.

Po pewnym czasie B. Ż. podpisała rachunki do ww. umów, a otrzymane wynagrodzenia przekazała M. Ł..

Dowód:

- zeznania J. M., k. 184v-185v,

- zeznania B. Ż., k. 186-186v,

- zeznania M. Ł., k. 244v-245v,

- kopie umów z rachunkami, k. 66, 67.

A. A. za namową ze strony M. Ł. podpisała 3 umowy zlecenia z U. (...) w C.. W dniu 12 listopada 2013 roku zawarła umowę (...).2150.37.2013.WS, na mocy której miała zarchiwizować teczki osób zmarłych w 2012 roku, za wynagrodzeniem w kwocie 1500 zł. W dniu 2 grudnia 2013 roku zawarła umowę (...).2150.39.2013.WS, na mocy której miała zarchiwizować ewidencję ludności za 2012 roku, za wynagrodzeniem w kwocie 1500 zł. W dniu 25 września 2014 roku zawarła umowę (...).033.58.2014.MŁ, na mocy której miała zarchiwizować ewidencję ludności za 2013 roku i dokumentację wymeldowania z pobytu stałego decyzją administracyjną.

A. A. nie wykonywała żadnych czynności związanych z archiwizacją, na podstawie ww. umów. Podpisała rachunki do umów, a otrzymane wynagrodzenia przekazała M. Ł..

Dowód:

- zeznania A. A., k. 101v-102v,

- zeznania M. Ł., k. 244v-245v,

- kopie umów z rachunkami, k. 68, 70, 72.

A. S. za namową M. Ł. podpisała dwie umowy zlecenia: (...).2150.38.2013.WS oraz (...).2150.40.2013.WS, na mocy których zobowiązała się do archiwizacji teczek osób zmarłych w 2013 roku i ewidencji ludności za rok 2011. Łączne wynagrodzenie z umów wynosiło 3000 zł. A. S. nie wykonywała żadnych czynności związanych z archiwizacją, na podstawie ww. umów. Podpisała rachunki do umów, a otrzymane wynagrodzenia przekazała M. Ł..

Dowód:

- zeznania A. S., k. 185v-186,

- zeznania M. Ł., k. 244v-245v,

- kopie umów z rachunkami, k. 69, 71.

E. J. w dniu 29 października 2014 roku podpisała – za namową M. Ł. – umowę zlecenie (...).033.61.2014.MŁ, na mocy której zobowiązała się do archiwizacji ksiąg meldunkowych od 1946 celem przygotowania do archiwum zakładowego. E. J. nie wykonywała żadnych czynności związanych z archiwizacją, na podstawie ww. umowy. Podpisała rachunek do umowy, a otrzymane wynagrodzenie przekazała M. Ł. przelewem bankowym.

Dowód:

- zeznania E. J., k. 184-184v,

- zeznania M. Ł., k. 244v-245v,

- kopia umowy z rachunkiem, k. 73.

M. Ł. wykorzystywała urlop bezpłatny w następujących okresach: 12.12.2011 r. – 30.12.2011 r., 1.11.2012 r. – 31.12.2012 r., 13.11.2013 r. – 27.11.2013 r., 2.12.2013 r. – 17.12.2013 r., 1.10.2014 r. – 20.10.2014 r., 3.11.2014 r. – 21.11.2014 r.

Dowód:

- zestawienie urlopów bezpłatnych powódki, k. 8 części C akt osobowych powódki,

- wnioski o urlopy bezpłatne, k. 4-7 części C akt osobowych powódki.

M. Ł. wykorzystywała urlop bezpłatny, aby nie przekroczyć progu dochodowego, co powodowałoby obniżenie jej świadczenia emerytalnego.

Dowód:

- zeznania A. A., k. 101v-102v,

- zeznania E. J., k. 184-184v.

A. A., E. J., J. M., A. S. i B. Ż. podpisywały umowy zlecenia i rachunki do tych umów, czując się zmuszone sytuacją, w jakiej się znalazły. Nie chciały się sprzeciwić M. Ł., która w U. (...) w C. – z uwagi na zajmowane stanowisko – należała do ścisłego kierownictwa. Wskazane kobiety obawiały się reperkusji, które mogłyby je spotkać na gruncie stosunku pracy.

Dowód:

- zeznania A. A., k. 101v-102v,

- zeznania E. J., k. 184-184v,

- zeznania J. M., k. 184v-185v,

- zeznania A. S., k. 185v-186,

- zeznania B. Ż., k. 186-186v.

M. Ł. miała dobre relacje ze współpracownikami. Nie było między nimi konfliktów ani napięć.

Dowód:

- zeznania A. A., k. 101v-102v,

- zeznania E. L., k. 149-150,

- zeznania K. K., k. 182v-183,

- zeznania Z. G., k. 183-183v,

- zeznania E. J., k. 184-184v,

- zeznania J. M., k. 184v-185v,

- zeznania A. S., k. 185v-186,

- zeznania B. Ż., k. 186-186v.

M. Ł. miała jedną konfliktogenną sytuację z W. S.. Zaproponowała jej wzięcie zwolnienia lekarskiego, gdyż – w jej ocenie W. S. – wymagała odpoczynku. W związku z tą sytuacją W. S. poczuła się mobbingowana, gdyż obawiała się o pracę. Po wyjaśnieniu sprawy z Burmistrzem C. i konsultacją z prawnikiem relacje M. Ł. i W. S. unormowały się.

Dowód:

- zeznania W. S., k. 243v-244,

- zeznania M. Ł., k. 244v-245v.

W dniu 9 grudnia 2014 roku S. S. został zaprzysiężony na nowego Burmistrza C.. Swoim zastępcą mianował I. P.. W U. (...) w C. zapanowała nerwowa atmosfera, albowiem pracownicy nie byli pewni utrzymania zatrudnienia.

Bezsporne.

S. S. jako Burmistrz C. nie zmienił zakresu obowiązków pracowników U. (...) w C.. Nie widział takiej potrzeby.

Dowód:

- zeznania S. S., k. 246-247.

M. Ł. od czasu objęcia stanowiska przez S. S. pozostawała z nowym burmistrzem w oziębłych stosunkach. Kierowała do niego pisma z zapytaniem o zakres jej czynności/obowiązków, o zabezpieczenie środków na działalność U. (...) w C., w tym na wykonywanie przez nią czynności. Odpowiedzi nie otrzymywała.

Dowód:

- pisma powódki do pracodawcy, k. 13, 14 oraz k. 9 części C akt osobowych powódki.

Po objęciu stanowiska S. S. otrzymywał wiadomości sms o treści wskazującej na konieczność sprawdzenia zawieranych w U. (...) w C. umów zlecenia. Podjął czynności sprawdzające i wytypował do sprawdzenia umowy zlecenia na dokonywanie archiwizacji dokumentów Urzędu Stanu Cywilnego.

S. S. nie był zadowolony z pracy powódki. Oceniał tę pracę negatywnie. W dniu 19 lutego 2015 roku w obecności swojego zastępcy podjął rozmowę z M. Ł., prezentując jej swoje stanowisko. Zaproponował jej rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Powódka nie zgodziła się. S. S. wskazał wtedy, że istnieją niejasności w związku z zawieraniem umów zlecenia na czynności archiwizacyjne i – po dokonaniu szczegółowych ustaleń – może to skutkować dla powódki rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. M. Ł. zareagowała na tę informację oświadczeniem, że od 19 lutego 2015 roku pozostaje na zwolnieniu lekarskim i nie zawarze żadnych porozumień.

Dowód:

- zeznania M. Ł., k. 244v-245v,

- zeznania S. S., k. 246-247,

- zeznania I. P., k. 241v-243.

M. Ł. pozostawała na zwolnieniu lekarskim do 12 marca 2015 roku. W tym czasie Burmistrz C. podejmował rozmowy z pracownikami U. (...) w C. na okoliczność zawierania przez nich umów zlecenia na archiwizowanie dokumentacji w Urzędzie Stanu Cywilnego. Pracownicy wskazali, że umowy zawierali za namową powódki, nie wykonywali czynności, a wynagrodzenia przekazywali – po podpisaniu rachunków – M. Ł..

Umowy te różniły się od innych umów zlecenia kwotami, gdyż standardowo U. (...) w C. zawierał umowy opiewające na 700-800 zł, podczas gdy umowy na archiwizację dokumentów w Urzędzie Stanu Cywilnego opiewały na wyższe kwoty. Umowy pod względem formalnym były sporządzone prawidłowo – były opisane, podpisane oraz były do niech załączone rachunki z wykonania.

Dowód:

- zeznania S. S., k. 246-247,

- zeznania I. P., k. 241v-243,
- zeznania E. J., k. 184-184v,
- zeznania B. Ż., k. 186-186v,
- zeznania J. S., k. 243-243v,
- pisemne oświadczenia pracowników, k. 74-77.

Po powrocie do pracy w dniu 12 marca 2015 roku M. Ł. została wezwana do Burmistrza. S. S. wręczył powódce oświadczenie zawierające rozwiązanie z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia. W treści tego pisma wskazano, że przyczyną tego stanu rzeczy jest popełnienie przez powódkę w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które jest oczywiste i uniemożliwia dalsze zatrudnianie jej na zajmowanym stanowisku, a popełnienie którego stanowi jednocześnie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca sprecyzował, że uzyskał informacje, iż powódka w porozumieniu z poprzednim Burmistrzem C. zmuszała pracowników do zawierania fikcyjnych umów zleceń z U. (...) w C. oraz za ich pośrednictwem pobierała wynagrodzenia za faktycznie niewykonane czynności, jak również poddawała pracowników działaniom o charakterze mobbingowym, czym działała na szkodę pracodawcy i co w konsekwencji spowodowało całkowitą utratę zaufania do niej jako pracownika.

M. Ł. nie przyjęła tego pisma, co odnotowano na jego egzemplarzu. Świadcami próby wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia była pracownica U. (...) w C. – W. S. i Zastępca Burmistrza – I. P..

Dowód:

- oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, k. 11 części C akt osobowych powódki.

W ramach kontroli doraźnej stwierdzono, że ww. umowy zlecenia mają charakter fikcyjny, gdyż zawierano je na wykonanie prac już wykonanych lub zostały one wykonane później przez inne osoby w ramach ich obowiązków pracowniczych bez odrębnego wynagrodzenia.

Dowód:

- protokół kontroli doraźnej, k. 215-240.

W dniu 18 marca 2015 roku Burmistrz C. złożył zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa, przesyłając do Prokuratury Rejonowej w S. informacje, które uzyskał w ramach podjętych czynności sprawdzających.

Dowód:

- kopia zawiadomienia, k. 34, 78, 111.

Prokuratura Rejonowa w S. umorzyła śledztwo odnośnie czynu z art. 231 k.k., ale nadal prowadziła je w zakresie popełnienia przestępstwa z art. 272 k.k. i art. 286 k.k.

Pismem z dnia 25 kwietnia 2016 roku Prokuratura Rejonowa w S. zawiadomiła U. (...) w C., że skierowano do Sądu Rejonowego w S. akt oskarżenia przeciwko M. Ł. o popełnienie przestępstwa z art. 272 k.k. w zb. z art. 286 § 1 k.k. w zw. z art. 11 § 2 k.k. i inne.

Dowód:

- zawiadomienie, k. 214.

Sąd Rejonowy rozważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że sąd, ustalając stan faktyczny sprawy, miał na uwadze treść przepisu art. 227 k.p.c., a mianowicie, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Jako że meritum niniejszego postępowania stanowi ustalenie, czy rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej między powódką a pozwanym narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę i w konsekwencji, czy powódce przysługuje w związku z tym przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jedynie fakty wpływające na te okoliczności mogły stanowić przedmiot ustaleń faktycznych czynionych przez sąd.

Sąd ustalał stan faktyczny sprawy opierając się na zgromadzonych w sprawie, a powołanych wyżej, dokumentach i zeznaniach.

W ocenie Sądu, zgromadzone w aktach sprawy dokumenty – jako sporządzone w sposób przewidziany prawem oraz przez podmioty do tego uprawnione – uznać należy za wiarygodne. Zdaniem Sądu, po bezpośrednim zapoznaniu się z materiałem dokumentarnym nie sposób formułować co do niego zastrzeżeń, albowiem brak jest okoliczności, które wpływałyby negatywnie na jego ocenę.

W tym względzie wskazać należy, że Sąd nie opierał swoich ustaleń na treści zeznań E. D. i K. J., albowiem Ci świadkowie nie posiadali żadnych konkretnych informacji dotyczących przedmiotu niniejszej sprawy, które mogłyby mieć jakiegokolwiek znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. Świadek K. J. zeznała, że pomagała powódce opróżnić segregatory, które dostała na biurko. Nie zostało jednak udowodnione kiedy te czynności wykonywała i czy związane były one ze spornymi umowami zlecenia.

Strona powodowa nie powołała żadnych dowodów na okoliczność, że prace objęte spornymi umowami zlecenia wykonała tylko powódka. Twierdzenia powódki, z których wynika, że prace te wykonywała w U. (...) w C., w czasie urlopu bezpłatnego, który brała w celu opieki nad chorym mężem i matką – są w całości niewiarygodne. Podobnie jak tłumaczenia powódki na okoliczność dlaczego umowy nie były zawierane bezpośrednio z nią.

Sąd poczynił ustalenia na podstawie zeznań A. A., E. L., K. K., Z. G., E. J., J. M., A. S., B. Ż., I. P., J. S. oraz W. S..

A. A., E. J., J. M., A. S. i B. Ż. dokładnie i zbieżnie opisały przebieg zawierania umów, faktu, że inicjowała te umowy M. Ł., jak też je finalizowała, przynosząc rachunki do podpisu, a następnie oczekując przekazania wynagrodzeń. Co istotne, zeznania tych świadków potwierdzają się wzajemnie, zgadzają się z ich pisemnymi oświadczeniami, ale co najważniejsze potwierdzają się w zeznaniach powódki, która przyznała, że dochodziło do zawierania tych umów.

Za wiarygodnością tych świadków przemawia również fakt, że świadkowie Ci nie obciążyli w swoich zeznaniach powódki stosowaniem przez nią mobbingu. Wszyscy świadczycy jednolicie, że M. Ł. nie okazywała wobec nich żadnych przejawów mobbingu. Potwierdziło się to również w zeznaniach E. L., K. K., Z. G..

Sąd uznał za wiarygodne zeznania I. P., J. S. oraz W. S.. Zeznania I. P. pozostawały zbieżne ze zeznaniami S. S., ale również z zeznaniami A. A., E. J., J. M., A. S. i B. Ż., a częściowo także z zeznaniami powódki. Zeznania J. S., choć nie wniosły wiele do sprawy, to na ich podstawie można było potwierdzić fakt zawierania umów zlecenia oraz ich nietypowości w zakresie wysokości wynagrodzenia. Zeznania te pozostawały w zgodzie z protokołem doraźnej kontroli, jak też z zeznaniami I. P.. Sąd uznał za wiarygodne zeznania W. S., która potwierdziła fakt przygotowywania przedmiotowych umów zlecenia. Jakkolwiek W. S. wskazała w swoich zeznaniach, że bała się powódki i czuła się ofiarą mobbingu, to zarzut ten nie został udowodniony. Faktem jest, że między obiema paniami zaistniało zdarzenie, które wywołało między nimi napięcie, ale z tego nie można wywodzić, iż W. S. była ofiarą mobbingu. Po wyjaśnieniu sprawy M. Ł. nie przejawiała wobec W. S. żadnego szczególnego traktowania. Nie może być zatem mowy o stosowaniu wobec niej mobbingu.

Sąd uznał zeznania powódki za wiarygodne w części, tj. w zakresie, w jakim M. Ł. potwierdziła fakt namawiania pracowników U. (...) w C. do zawierania umów zlecenia na archiwizację akt USC, jak też przygotowywania tych umów, a następnie przedkładania rachunków i przyjmowania wynagrodzeń. Zeznania te są również wiarygodne w zakresie, w jakim powódka przyznała, że korzystała z urlopów bezpłatnych oraz otrzymywania świadczenia emerytalnego za pracę nauczyciela. Zeznania te potwierdzają się w zeznaniach ww. świadków, jak również w dokumentach w postaci kopii umów z rachunkami czy wniosków o urlopy bezpłatne.

Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań powódki w tej części, w której M. Ł. próbowała przekonywać, iż wykonywała umowy zlecenia, iż korzystała z urlopów bezpłatnych z potrzeby opieki nad członkami rodziny, jak też w zakresie motywów, jaki przyświecał powódce przy namowach do zawierania umów. W tym względzie wskazać należy, że zeznania powódki pozostają w sprzeczności z protokołem pokontrolnym, w którym wykazano, że opisane w umowach czynności archiwizacyjne albo zostały wykonane przed zawarciem rzeczonych umów albo czynności te zostały wykonane później, ale przez inne osoby aniżeli te, które podpisały się pod umowami, gdyż byli to inni pracownicy U. (...) w C., którzy dokonali tych czynności w ramach swoich obowiązków oraz bez dodatkowego wynagrodzenia. Faktem jest, że powódka korzystała z urlopów bezpłatnych, aby nie tracić części świadczenia emerytalnego. Działo by się tak, gdyby powódka przepracowała pełny rok, gdyż przekroczyłaby próg, powyżej którego ZUS obniżyłby jej odpowiednie otrzymywane świadczenie. Okoliczność ta znana była pracownikom U. (...) w C.. Nie jest zatem prawdą, jakoby powódka podejmowała się pracy w ramach ww. umów zlecenia z potrzeby wykonania zaległej pracy, której nadmiar nie pozwalał na jej normalne wykonanie. Przekonuje o tym również treść protokołu pokontrolnego, z którego wynika, że ww. umów w ogóle nie zrealizowano. W rzeczywistości M. Ł. znalazła sobie sposób na obejście przepisów dot. wysokości świadczenia emerytalnego osób pozostających w stosunku pracy. Aby nie tracić świadczenia emerytalnego składała wnioski o urlop bezpłatny, w czasie którego nie otrzymywała wynagrodzenia za pracę. Namawiała inne pracownice U. (...) w C. na zawieranie fikcyjnych umów, po czym inkasowała wynagrodzenia zbliżone wysokością do jej pensji.

Sąd uznał zeznania S. S. za wiarygodne. Pozostawały one zbieżne z zeznaniami I. P., A. A., E. J., J. M., A. S. i B. Ż., a częściowo także z zeznaniami powódki.

Przeprowadzona ocena materiału dowodowego pozwoliła na merytoryczną ocenę żądania strony powodowej.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że choć M. Ł. nie przyjęła oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, to faktem jest, że w dniu 12 marca 2015 roku pracodawca podjął rzeczywiste czynności, aby to pismo powódce wręczyć, a jedynie powódka odmówiła jego przyjęcia. Zostało to potwierdzone oświadczeniami obecnych przy tej czynności pracowników U. (...) w C..

Zdaniem Sądu, nie doszło do naruszenia przepisów prawa pracy o rozwiązywaniu stosunku pracy, jak też nie można przyjąć, aby przyczyny podane przez pozwanego pracodawcę nie uzasadniały rozwiązania tego stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu, choć nie potwierdził się wobec powódki zarzut stosowania mobbingu, czemu wyraźnie zaprzeczyli pracownicy U. (...) w C., to faktem jest, że M. Ł. dopuściła się oczywistego przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie powódki na zajmowanym stanowisku (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.), a które stanowi jednocześnie rażące naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Tak więc w niniejszej sprawie nastąpił zbieg przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazanych w art. 52 par. 1 pkt 1 i 2 k.p.

Zgodnie z art. 101 § 1 k.p., Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Natomiast stosownie do § 2 pkt 4 i 6 tego przepisu, pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, jak również przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Nie ma wątpliwości, że M. Ł. była inicjatorem oraz realizatorem czynności polegających na zawieraniu fikcyjnych umów zlecenia, na mocy których miały być dokonywane na rzecz U. (...) prace pod postacią archiwizowania dokumentów USC w latach 2011-2014. Nie ma również wątpliwości, że z tytułu zawierania tych umów powódka odnosiła korzyści majątkowe, albowiem otrzymywała wynagrodzenia, które stanowiły przedmiot tychże umów.

Postępowanie powódki rażąco narusza dobro zakładu pracy, jak też godzi w jego mienie, co wynika z tego, że powódka pobierała wynagrodzenie za czynności, które wykonywali pracownicy na swoich stanowiskach pracy. Jej zachowanie nie miało charakteru jednorazowego, ale ciągły – na przestrzeni od 2011 do 2014 roku. M. Ł. dopuściła się rażącego naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, gdyż do popełnienia przestępstwa zaangażowała innych pracowników U. (...) w C., wykorzystując do tego swoje stanowisko. Nie ma bowiem wątpliwości, że M. Ł. jako Sekretarz G. C. była postrzegana jako osoba ze ścisłego kierownictwa U. (...) w C., a zatem osoba o wysokim statusie w zakładzie pracy. Swoim postępowaniem powódka nadużyła zaufania pracowników, wnikając ich w naruszenie przepisów prawa karnego. Nie można również tracić z pola widzenia i tej okoliczności, że pracownicy czuli się „zmuszeni” do zawierania tych umów, chociaż przymus nie został w żaden sposób wyartykułowany. Pracownicy czuli presję z uwagi na zajmowane przez powódkę stanowisko.

Powyższe powoduje, że pozwany pracodawca, mógł rozwiązać z powódką umowę o pracę wskazując tylko na naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych.. Niezależnie od powyższego zachowanie powódki wyczerpuje znamiona przestępstwa. Zgodnie z art. 272 k.k., Kto wyłudza poświadczenie nieprawdy przez podstępne wprowadzenie w błąd funkcjonariusza publicznego lub innej osoby upoważnionej do wystawienia dokumentu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Z art. 115 par. 13 pkt 4 kodeksu karnego wynika, że funkcjonariuszem publicznym jest m.in. osoba będąca pracownikiem samorządu terytorialnego. Natomiast zgodnie z art. 286 § 1 k.k., Kto, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, doprowadza inną osobę do niekorzystnego rozporządzenia własnym lub cudzym mieniem za pomocą wprowadzenia jej w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8. Swoim postępowaniem powódka zrealizowała znamiona opisane w art. 272 k.k., albowiem wyłudziła od pracowników, którym podsuwała umowy i rachunki do podpisu, poświadczenie przez nich nieprawdy w zakresie, w jakim fikcyjnie zobowiązywali się do wykonania tych umów, a następnie – podpisując rachunki – poświadczali, że wykonali umowę. Powódka działała podstępnie, gdyż zapewniała pracownicy, że umowy zostały już wykonane albo w najbliższym czasie zostaną wykonane. Tym samym M. Ł. doprowadziła G. C. (U. (...) w C.) do niekorzystnego rozporządzenia mieniem poprzez wprowadzenie w błąd w zakresie wykonania zawartych umów, jak i osób, które miały je realizować. Jak bowiem wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, M. Ł. nie realizowała ww. umów, jak też jedynie korzystała z danych osobowych pracowników, aby móc zawierać te umowy z pozwanym pracodawcą. Niekorzystne rozporządzenie mieniem objawiało się w tym, że U. (...) w C. płacił za archiwizację akt, której powódka ani osoby widniejące na umowach nie realizowały. Mało tego, czynności te zostały zrealizowane przez innych pracowników w ramach ich obowiązków i bez dodatkowego wynagrodzenia. Nie ma również wątpliwości, że powódka działała w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, gdyż jej zamiarem było uzyskanie wynagrodzeń w wysokości przewidzianej każdorazowo w przygotowanych przez siebie umowach.

Należy również dodać, że pracodawca dochował terminowi, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jak wynika z zeznań świadka S. P. korespondujących z zeznaniami S. S., burmistrz w grudniu 2014 r. z anonimowych sms-ów powziął informacje o nieprawidłowościach związanych z zawieraniem umowami zlecenia i zlecił sporządzenie zestawienia tych umów za ostatnie 4 lata, po czym w miesiącu styczniu 2015 r. polecił swojemu zastępcy zbadanie sprawy. W lutym 2015 r. zastępca burmistrza rozmawiał z pracownikami, którzy podpisali umowy zlecenia i wywnioskował, że pracownicy umowy te zawierali na prośbę pani sekretarz i mieli zapewnienie, że praca została wykonana. Nie wzbudziło to jego podejrzeń, bo pracę z umowy zlecenia można powierzyć do wykonania innej osobie. Natomiast po rozmowie przeprowadzonej w dniu 18 lutego 2015 r., z kierowniczką Urzędu Stanu Cywilnego, zastępca burmistrza powziął informację, że prace związane z archiwizacją dokumentów wykonują pracownicy na swoich stanowiskach

pracy i ramach swoich obowiązków pracowniczych. Zatem od 18 lutego 2015 r. zaczął biec termin miesięczny z art. 52 par. 2 k.p. na rozwiązanie stosunku pracy z powódką.

W dniu 12 marca 2015 roku, a więc przed upływem miesiąca, przedłożono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z uzasadnieniem, w którym wskazano to, co pracodawca ustalił. Nadto w dniu 18 marca 2015 roku pozwany zawiadomił Prokuraturę Rejonową o możliwości popełnienia przestępstwa, a zatem również przed upływem miesiąca. W konsekwencji przyjąć należy, że dochowano terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Z kolei wobec treści art. 30 § 5 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Jak wskazano wyżej, pozwany pracodawca nie uchybił przepisowi art. 30 § 4 k.p., gdyż wskazał przyczynę, która uzasadniała rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zostało bowiem ustalone, że powódka zmuszała podległych pracowników do podpisywania fikcyjnych umów zleceń z U. (...) w C. i za ich pośrednictwem pobierała wynagrodzenie za faktycznie niewykonane czynności.

Wskazać należy, że pracodawca spełnił co do zasady wymóg, o którym mowa w art. 30 § 5 k.p., albowiem pouczył powódkę o przysługującym jej prawie odwołania do sądu pracy. Faktem jednak jest, że pracodawca wskazał nieprawidłowy termin na wniesienie tego odwołania, wskazując termin 7-dniowy, podczas gdy – stosownie do art. 264 § 2 k.p. – żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Niemniej jednak okoliczność tego rodzaju nie powoduje, że rozwiązanie stosunku pracy jest obarczone naruszeniem prawa. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy, ***błędne pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia jedynie prawo do przywrócenia terminu określonego w art. 265 k.p.*** (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 r., II PK 333/14, LEX nr 1977922).

W ocenie Sądu nie znajduje potwierdzenia zarzut powódki, że pracodawca rozwiązał z nią stosunek pracy z naruszeniem art. 39 k.p., tj. przepisu przewidującego 4-letni okres ochronny pracownika, który w tym czasie osiągnie wiek emerytalny. Jak bowiem słusznie zauważa pozwany, w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie ma wątpliwości co do tego, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika również w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. W takim przypadku szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie art. 39 k.p. ma znaczenie tylko w kontekście roszczeń, które przysługują pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13, LEX nr 1448394). Sąd procedujący w niniejszej sprawie podziela to zapatrywanie.

W ocenie Sądu nie ma racji powódka, podnosząc że pracodawca dopuścił się zwolnienia jej z powodu urazów osobistych. Poczynione w sprawie ustalenia nie wykazały tego rodzaju okoliczności. Faktem jest, że relacje powódki z nowym burmistrzem były chłodne, ale nie jest to równoznaczne z tym, że pracodawca kierował się przy rozwiązywaniu umowy o pracę kwestiami natury osobistej, tym bardziej, że wykazano, iż uzasadnienie oświadczenia o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy jest prawdziwe.

Sąd nie znalazł podstaw, aby przyjąć, że M. Ł. była ofiarą mobbingu ze strony pracodawcy. Po pierwsze wskazać należy, że od czasu objęcia stanowiska przez nowego burmistrza powódka wiele dni spędziła na zwolnieniach lekarskich, a zatem była poza Urzędem. Nadto nie ujawniły się w sprawie żadne okoliczności wskazujące na to, że pracodawca stosował wobec M. Ł. działania lub zachowania, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie,

izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³ § 2 k.p.). Podawane przez powódkę informacje to ogólniki bez żadnego oparcia w zebranych w sprawie materiale dowodowym.

W zakresie rezygnacji przez Burmistrza C. z korzystania z programu LEX oraz Systemu (...) Jakością, to są to decyzje pozostawione dyskrecjonalnej władzy podmiotu zarządzającego gminą. Rację ma w tym względzie strona pozwana, że skoro gmina korzysta z odpłatnej obsługi prawnej świadczonej przez kancelarię prawną, to nie ma potrzeby korzystania z programu informacji prawnej, który generuje dodatkowe wydatki po stronie gminy. Nadto nie jest obowiązkiem pracodawcy zapewniać dostęp do takich programów, albowiem jest to co najwyżej przywilej (udogodnienie) dla pracownika, że taki program został mu udostępniony.

Nie można odmówić racji stronie pozwanej, kiedy podnosi, że (...) Jakością nie sprawdził się w U. (...) w C. i w związku z tym podjęto decyzję o rezygnacji z niego. Jak bowiem wynika ze stanowiska strony pozwanej, system ten generował znaczne koszty, a nie przynosił żadnych rezultatów. Doszło nawet do istotnego jego wypaczenia, skoro ankiety dla petentów wypełniali pracownicy (...) po to tylko, aby ankiety takie zostały wypełnione.

Nie znajduje uzasadnienia również zarzut powódki, że pracodawca nie wskazał jej zakresu nowych obowiązków służbowych oraz tego, czy zabezpieczono środki w budżecie gminy na ich realizację. Po pierwsze, pracodawca nie miał obowiązku wskazywać M. Ł., jaki jest zakres czynności Sekretarza G. C., albowiem zakres ten nie uległ żadnej zmianie. Podobnie pracodawca nie miał obowiązku wskazywać powódce, czy zabezpieczono środki na wykonywanie przez nią jako Sekretarza G. C. obowiązków służbowych. Otóż rację ma pozwany podnosząc, że informacje o budżecie gminy jest jawny, a nadto powódka – jako jeden z pracowników U. (...) w C. – miała wpływ na jego kreowanie. Nie można tracić z pola widzenia, że M. Ł. jako osoba z kierownictwa zarządu gminy miała znaczący wpływ na tworzenie projektu budżetu G. C.. Miała zatem wiedzę na temat środków budżetowych oraz ich przeznaczenia.

Podsumowując, w ocenie Sądu pracodawca – oświadczając powódce o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia w dniu 12 marca 2015 roku – nie dopuścił się naruszenia przepisów prawa pracy o rozwiązywaniu stosunku pracy, jak też podał prawdziwe powody uzasadniające rozwiązanie tego stosunku. W konsekwencji roszczenie powódki w zakresie przywrócenia do pracy, jak i w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nie jest zasadne, a zatem musiało zostać oddalone, o czym orzeczono w punkcie I. wyroku.

Sąd zasądził od M. Ł. – jako strony przegrywającej – na rzecz U. (...) w C. koszty zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł (art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu).

Podstawą oddaleniu wniosku strony powodowej o przeprowadzenie dowodu z audytu Regionalnej Izby obrachunkowej jest to, że przedmiotem tego audytu nie było badanie czy doszło do faktycznej realizacji spornych umów zlecenia, natomiast pod względem formalnym i rachunkowym do umów tych nikt nie zgłaszał zastrzeżeń.

SSR Wioletta Szulc