

UZASADNIENIE

Powódka **U. P. (aktualnie J.)** wniosła w dniu 21 sierpnia 2013r. pozew (k. 2 – 3 akt) przeciwko **Urzędowi Miejskiemu w M..** Domagała się w nim:

- uznania rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem za bezskuteczne;
- zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka podała, iż była zatrudniona u pozwanego na stanowisku (...) Inspektora ds. Planowania Przestrzennego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2007r.

W dniu 14 sierpnia 2013r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Zdaniem powódki przyczyny podane w powyższym oświadczeniu nie są zasadne, ponieważ są niezgodne z prawdą.

W odpowiedzi na pozew (k. 21 – 22) pozwany wniósł o:

- oddalenie powództwa w całości;
- zarządzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana podniosła, iż przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę są uzasadnione i realne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku (...) Inspektora ds. Planowania Przestrzennego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2007r.

Dowód: okoliczność bezsporna.

Zgodnie z obowiązującym powódkę zakresem czynności była ona m. in. zobligowana do terminowego, sumiennego i starannego wykonywania poleceń służbowych. Do zakresu obowiązków powódki należało także przygotowywanie projektów zarządzeń Burmistrza w zakresie planowania przestrzennego.

Obowiązkiem powódki było również sporządzanie projektów umów na wykonywanie prac planistycznych przez osoby posiadające uprawnienia urbanistyczne lub architektoniczne.

Dowód: zeznania świadka K. G. – k. 94 – 97v akt; zakres czynności powódki – k. 41 części B akt osobowych powódki.

Burmistrz M. polecił powódce przygotowanie projektu zmiany zarządzenia w sprawie rozszerzenia składu Gminnej (...) o dodatkową osobę. Chodziło o dopisanie kierownika referatu gospodarki nieruchomościami i rolnictwa E. K.. Burmistrz nie wyznaczył żadnych ram czasowych na wykonanie powyższego polecenia. Żył jednak zaufanie do powódki, że zadanie wykona niezwłocznie.

W dniu 31 grudnia 2012r. powódka pobrała numer z rejestru zarządzeń i tym samym zobligowała się do przygotowania projektu zmiany zarządzenia. Zmiana ta dotyczyła m. in. rozszerzenia składu Gminnej (...) o dodatkową osobę. Powódka powinna sporządzić przedmiotowy projekt niezwłocznie po tym, jak zabezpieczyła numer w rejestrze zarządzeń, gdzie wpisała z jaką datą będzie wydane zarządzenie. Powódka mogła samodzielnie wybrać datę wydania zarządzenia, ale musiała być to pierwsza wolna data w rejestrze. Do dnia 18 marca 2013r. powódka nie sporządziła

projektu zmieniającego dotychczasowe zarządzenie. Wobec tego Burmistrz pisemnie polecił powódce, aby sporządziła projekt zarządzenia zawierający rozszerzenie składu Gminnej (...). Polecenie zostało przekazane powódce przez zastępcę Burmistrza K. G., która oczekiwała od powódki jego niezwłocznego wykonania. Ponieważ powódka nadal nie sporządziła wymaganego projektu zarządzenia pismem z dnia 17 czerwca 2013r. Burmistrz wezwał powódkę do złożenia pisemnych wyjaśnień.

W dniu 29 czerwca 2013r. powódka złożyła swoje pisemne wyjaśnienia. Podała w nich, że i tak zebranie Komisji U. – Architektonicznej nie było planowane, więc nie ma potrzeby poszerzenia jej składu. Nadal jednak nie przedłożyła oczekiwanego projektu zmiany zarządzenia.

Pozwany potraktował powyższą sytuację jako niewykonanie polecenia służbowego i wyciągnął konsekwencje nakładając w dniu 4 lipca 2013r. na powódkę karę porządkową upomnienia. W dalszym ciągu pracodawca oczekiwał na przygotowanie wymaganego projektu. Do końca lipca 2013r. projektu nadal nie było.

W dniu 1 sierpnia 2013r. powódka przedłożyła projekt zarządzenia opiewający na oczekiwane przez pracodawcę zmiany, z tym, że ten projekt był datowany na dzień 31 grudnia 2012r. Dokument nie został zaakceptowany przez Burmistrza z uwagi na niemożność jego podpisania z datą wsteczną.

Dowód: zeznania świadka K. G. – k. 94 – 97v akt; zawiadomienie o nałożeniu kary porządkowej z dnia 4 lipca 2013r. – k. 55 akt; wyjaśnienia powódki z dnia 29 czerwca 2013r. – k. 56 akt; projekt zarządzenia z pisemnym dopiskiem Burmistrza M. – k. 60 akt; zeznania świadka E. K. – k. 111 – 112 akt; zeznania świadka H. N. – k. 134 – 136 akt.

Sekretarz gminy H. N. prowadzi rejestr zarządzeń Burmistrza. Jego oczekiwaniem jest, że jeśli pracownik zarezerwuje w księdze zarządzeń numer na zarządzenie, to niezwłocznie przygotowuje to zarządzenie. Sekretarz gminy ma bowiem obowiązek zamieszczenia takiego zarządzenia w Biuletynie Informacji Publicznej.

Jedynym przypadkiem pobrania numeru na zarządzenie bez jego późniejszego przygotowania była opisana wyżej sytuacja zarezerwowania numeru w rejestrze przez powódkę. H. N. oczekiwał na realizację tego zarządzenia przez cały pierwszy kwartał 2013r. W tym okresie kilkakrotnie zwracał się do powódki o realizację tego zarządzenia, ale bez skutku. Wobec tego z końcem kwartału anulował to zarządzenie w rejestrze, co oznaczało, że pod tym numerem takie zarządzenie nie mogło już być w przyszłości wydane.

Dowód: zeznania świadka H. N. – k. 134 – 136 akt.

Powódka w zakresie czynności posiadała również przygotowywanie umów z planistami, współpracę z nimi i czuwanie nad prawidłową realizacją postępowań.

Na pięć prowadzonych przez powódkę projektów planistycznych wszystkie pięć umów z planistami wygasły, bez ich aneksowania w trakcie ich obowiązywania. Okazało się, że planiści kontynuowali swoje prace planistyczne mimo, że ich umowy wygasły. O tym fakcie przez dłuższy czas nie miało wiedzy kierownictwo pozwanego.

Powódka powinna sprawować kontrolę w zakresie obowiązywania umów z planistami. Miała „wolną rękę” co do przedłużania tych umów przy istnieniu zabezpieczenia finansowego. Powinna sama zgłosić wniosek do księgowości na zabezpieczenie środków finansowych na ten cel.

Powódka zgłosiła taki wniosek do skarbnika Urzędu Miejskiego w M. jesienią 2012r. i wskazała konkretną potrzebną sumę, choć już wtedy się okazało, iż jedna z pięciu umów z planistami już wygasła w czerwcu 2012r.

W pierwszej połowie 2013r. okazało się, że poza powyższą umową w 2012r. wygasły jeszcze trzy inne umowy z planistami tj. jedna w czerwcu, druga w listopadzie i trzecia w grudniu.

Procedury planistyczne mają istotne znaczenie dla pozwanego, ponieważ sporządzenie planu zagospodarowania przestrzennego umożliwia dokonywanie podziałów nieruchomości i dalsze czynności zmierzające do pozyskania

środków budżetowych dla gminy. W związku z tym pozwany zawsze stara się zapewnić środki pieniężne na realizację umów planistycznych.

Pozwany oczekiwał, iż powódka jako osoba odpowiedzialna za prawidłowe prowadzenie procedur planistycznych będzie monitorować przebieg prac planistów. W 2013r. okazało się, iż żadna z pięciu procedur planistycznych nie biegnie. Powódka po każdym etapie prac planistycznych danego planisty i przedłożeniu przez niego faktury opiewające na te prace, powinna opisać taką fakturę i przedłożyć do zatwierdzenia w księgowości. Zgodnie z oczekiwaniami przełożonych powódka więc powinna zauważyć, że zbliża się termin realizacji umowy z planistą, i jeśli prace nie były jeszcze na etapie końcowym, to miała obowiązek przygotować projekt aneksu przedłużającego czas trwania umowy z planistą. Gdyby opóźnienie było wynikiem zaniedbań planisty, to powódka winna naliczyć kary umowne.

W dniu 17 czerwca 2013r. kierownictwo pozwanego poprosiło ustnie powódkę, aby we współpracy z prawnikiem i skarbnikiem znaleziono rozwiązanie kwestii bezumownego świadczenia usług przez planistów. Wobec tego, że do dnia 4 lipca 2013r. takiego rozwiązania nie przedstawiono powódka otrzymała pisemne upomnienie.

Dowód: zeznania świadka K. G. – k. 94 – 97v akt; zawiadomienie o nałożeniu kary porządkowej z dnia 4 lipca 2013r. – k. 55 akt; zakres czynności powódki – k. 41 części B akt osobowych powódki; zeznania świadka H. N. – k. 134 – 136 akt.

W dniu 31 lipca 2013r. odbyło się spotkanie w gabinecie Burmistrza M. z udziałem sekretarza gminy H. N., prawnika J. S., zastępcy Burmistrza K. G. i powódki. Poruszano wówczas kwestię braku projektu zarządzenia i wygaśnięcia umów z planistami. Spytano powódkę, na jakim etapie znajdują się prace opisane w otrzymanym przez nią upomnieniu. W odpowiedzi powódka wykrzychała, że ona zrobiła swoje projekty aneksów, a reszta, to problem pozostałych uczestników spotkania.

Powódka rzeczywiście przygotowała aneksy przedłużające umowy z planistami, lecz z datami wstecznymi z czasu obowiązywania jeszcze umów planistów, ale kierownictwo pozwanego z uwagi na wsteczność datowania aneksów nie chciało ich podpisać.

Dowód: zeznania świadka K. G. – k. 94 – 97v akt; zeznania świadka H. N. – k. 134 – 136 akt.

Zakres czynności powódki posiadał zapis umożliwiający jej zwrócenie się na piśmie do przełożonych, gdyby żywiła wątpliwości co do otrzymanego polecenia służbowego. Powódka nie zgłaszała przełożonym takich sygnałów.

Dowód: zeznania świadka K. G. – k. 94 – 97v akt; zakres czynności powódki – k. 41 części B akt osobowych powódki.

Miały miejsce sytuacje, gdy powódka z problemami przychodziła do swojej zwierzchniczki tj. zastępcy Burmistrza M. K. G.. Bywało tak mniej więcej raz w tygodniu. Odbywały się również cotygodniowe spotkania z Burmistrzem, na których pracownicy mogli wysuwać swoje problemy.

Dowód: zeznania świadka K. G. – k. 94 – 97v akt.

W okresie zatrudnienia powódka przebywała 244 dni na zwolnieniach chorobowych.

Dowód: zeznania świadka K. G. – k. 94 – 97v akt.

W dniu 14 sierpnia 2013r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W oświadczeniu wskazano, iż przyczynami rozwiązania stosunku pracy są:

1) nieterminowe, niesumienne i niestaranne wykonywanie obowiązków pracowniczych i poleceń służbowych, powodujące dezorganizację pracy w zakładzie pracy poprzez:

a) nieprzygotowanie przez pracownika od dnia 31 grudnia 2012r. zarządzenia zmieniającego zarządzenie w sprawie powołania Gminnej Komisji U. – Architektonicznej, zgodnie z poleceniem pracodawcy i pisemnym upomnieniem z dnia 4 lipca 2013r.;

b) przekazanie przez pracownika w dniu 1 sierpnia 2013r. projektu Zarządzenia nr (...) z datą 31 grudnia 2012r. Data przedłożenia pracodawcy do podpisu ww. projektu zarządzenia znacznie odbiega od daty wskazanej na przygotowanym dokumencie;

c) niewypełnienie obowiązków należących do pracownika polegających na bieżącym monitorowaniu realizacji umów z podmiotami wykonującymi projekty miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego, w zakresie terminowości wykonywania przedmiotu umów. Niewykonanie tych obowiązków przez pracownika naraża pracodawcę na odpowiedzialność odszkodowawczą.

2) utrata zaufania pracodawcy do pracownika spowodowana poniżej wskazanymi okolicznościami oraz okolicznościami wskazanymi w pkt 1, a w szczególności wprowadzenie w błąd pracodawcy, w zakresie prowadzonych przez pracownika procedur przewidzianych ustawą o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym, związanych ze sporządzaniem lub zmianą miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego gminy oraz w zakresie pozostałych postępowań, wymienionych w zakresie czynności pracownika z dnia 3 marca 2010r. (m. in. przygotowywanie projektów zarządzeń Burmistrza w zakresie planowania przestrzennego) przekazywanie pracodawcy przez pracownika nierzetelnych, niezgodnych z prawdą lub niepełnych informacji;

3) naruszenie podstawowych obowiązków pracownika wynikających z zakresu czynności z dnia 3 marca 2010r., o których mowa w pkt 8 i 18 tj. poprzez brak współpracy (pomimo wielokrotnych poleceń i prośb pracodawcy przekazywanych pracownikowi) lub niewłaściwą, nieefektywną współpracę z projektantami planów zagospodarowania przestrzennego, studium i innych przedmiotowych opracowań planistycznych oraz niewłaściwe lub nieterminowe prowadzenie postępowań administracyjnych na zajmowanym stanowisku;

4) długotrwałe i powtarzające się absencje pracownika spowodowane zwolnieniami chorobowymi, uniemożliwiającymi lub utrudniającymi należyta realizację zadań pracodawcy;

5) niewykonywanie i niestosowanie się do służbowych poleceń pracodawcy (tym samym naruszenie pkt 19 zakresu czynności z dnia 3 marca 2010r.), niewykonywanie zadań (poleceń służbowych) wyraźnie skonkretyzowanych i wielokrotnie wskazanych przez pracodawcę, w zakresie prowadzonych przez pracownika procedur, m. in.. tj.:

a) polecenie przygotowania przez pracownika do dnia 31 grudnia 2012r. zarządzenia zmieniającego zarządzenie w sprawie powołania Gminnej Komisji U. – Architektonicznej;

b) polecenie przygotowania przez pracownika projektu Zarządzenia nr (...) do dnia 31 grudnia 2012r. – dokument przygotowany przez pracownika i przekazany pracodawcy dopiero w dniu 1 sierpnia 2013r. z datą 31 grudnia 2012r.;

c) polecenie monitorowania przez pracownika realizacji umów z podmiotami wykonującymi projekty miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego – tymczasem pracownik dopuścił się sytuacji, w której terminy wykonania zadań przez zleceniobiorców upłynęły bezskutecznie. Pracownik nie przygotował aneksów do umów (m. in. do umów: z dnia 31 marca 2009r. zawartej z architektem nr (...); umowy z dnia 12 grudnia 2011r. zawartej z architektem nr (...), umowy z dnia 22 lipca 2011r. zawartej z architektem nr (...), umowy z dnia 18 stycznia 2012r. nr (...), ale także nie wskazał na możliwość wypowiedzenia umów, zgodnie z przygotowanymi przez siebie projektami tych umów, nie wskazał na możliwość naliczenia kar umownych (również przesłanka braku dbałości o dobro pracodawcy);

6) narażenie pracodawcy na ryzyko odpowiedzialności odszkodowawczej za opóźnienia wobec osób trzecich w załatwianiu spraw administracyjnych – stron postępowania administracyjnego za niewykonywanie służbowych poleceń (m. in. o których mowa w pkt 5) lub wykonywanie ich z opóźnieniem;

7) nieuczciwe i nieefektywne działanie pracownika mające na celu przedłużenie prowadzonych postępowań administracyjnych i skutkujące dezorganizacją postępowań oraz pracy pozostałych referatów urzędu gminy;

8) niewykonywanie obowiązku dbałości pracownika o dobro zakładu pracy pracodawcy (m. in. poprzez niezwracanie uwagi na przedłużające się procedury prowadzone przez pracownika, na niewykonywanie umów przez planistów, architektów, a tym samym brak informacji o odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy);

9) niewłaściwe i niestosowne zachowanie wobec przełożonych i współpracowników, między innymi na spotkaniu w dniu 31 lipca 2013r. w obecności Zastępcy Burmistrza K. G., Sekretarza Gminy H. N. i J. S. – przedstawiciela Kancelarii (...), sprawującej obsługę prawną w Urzędzie Miejskim w M..

Powyższe oświadczenie zawierało pouczenie o prawie, sposobie i terminie wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Było zaopatrzone w podpis Burmistrza M..

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 14 sierpnia (...). – k. 4 – 7 akt.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na jego uwzględnienie.

Podstawę prawną dla roszczenia powódki stanowi art. 45 § 1 k. p. Zgodnie z treścią tego przepisu w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powołany wyżej przepis art. 45 § k. p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie wypowiedzenie **formalnie niezgodne z prawem** i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na **brak zasadności** wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wynikający z treści art. 45 k. p. wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy – dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista (prawdziwa), a także uzasadniona.

Wynikający z art. 45 § 1 k. p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k. p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może toczyć się tylko w ich granicach – (tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010r., II PK 306/09).

Należy stwierdzić, iż nie budzi wątpliwości sądu rozwiązanie umowy o pracę od strony formalnoprawnej. Doręczone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę spełnia wymogi formalnoprawne tzn. zostało dokonane na piśmie, wskazuje przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, jest podpisane przez osobę uprawnioną do reprezentowania pracodawcy oraz zawiera pouczenie o prawie złożenia odwołania do Sądu Pracy.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 Kodeksu Pracy (k. p.) – w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Z kolei z art. 30 § 4 k. p. wynika, że na pracodawcy ciąży powinność podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Analizując zakres obowiązku wskazanego w tym przepisie należy dojść do przekonania, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być podana w sposób skonkretyzowany, nieograniczający się do przytoczenia

ogólnikowego zwrotu bądź powtórzenia wyrażen ustawowych (por. R. Sadlik, Warunki formalne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, Sł. Prac. Nr 5/2010 s. 9).

Należy mieć na względzie, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001r. I PKN 715/00).

Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007r. I PK 79/07).

Co do wypowiedzenia powodce umowy o pracę należy stwierdzić, iż wypowiedzenie dokonywane przez pracodawcę jest zwyczajnym, dopuszczalnym i często stosowanym sposobem zakończenia współpracy z danym pracownikiem. Ważne i konieczne jest aby pracodawca podał pracownikowi na piśmie przyczyny swojej decyzji, które muszą być prawdziwe. Gdy pracodawca podaje kilka takich przyczyn wystarczy, że prawdziwa okaże się choćby jedna z nich.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie doprowadziło do ustaleń, z których wynika, że przyczyna podana powodce dla uzasadnienia wypowiedzenia stosunku pracy wskazująca na nieprzygotowanie przez powódkę od dnia 31 grudnia 2012r. zarządzenia zmieniającego zarządzenie w sprawie powołania Gminnej Komisji U. – Architektonicznej, zgodnie z poleceniem pracodawcy i pisemnym upomnieniem z dnia 4 lipca 2013r. i przekazanie w dniu 1 sierpnia 2013r. projektu Zarządzenia nr (...) z datą 31 grudnia 2012r.okazała się prawdziwa.

Za powyższym stwierdzeniem przemawiają następujące argumenty:

Pomimo polecenia służbowego otrzymanego od Burmistrza M. powódka bez żadnych uzasadnionych przyczyn zwlekała z przygotowaniem projektu zmiany zarządzenia w sprawie rozszerzenia składu Gminnej (...) o dodatkową osobę przez wiele miesięcy od daty 31 grudnia 2012r., kiedy to powódka pobrała numer z rejestru zarządzeń i tym samym zobligowała się do przygotowania projektu zmiany zarządzenia. W okresie opóźniania się z wypełnieniem powyższego polecenia powódka było mobilizowana przez pracodawcę do wykonania tego zadania poprzez pisemne ponaglenie przez Burmistrza i nałożenie na nią kary porządkowej upomnienia. Pomimo zastosowania tych środków dyscyplinujących powódkę nadal ociągała się z przygotowaniem wymaganego projektu zarządzenia, a gdy ostatecznie po wielu miesiącach bezczynności go sporządziła, to zrobiła to nieprawidłowo, oczekując antydatowania dokumentu przez przełożonych. Nie może więc dziwić, że pracodawca uznał takie zachowanie powódki dla uzasadnienie wypowiedzenia jej umowy o pracę, zwłaszcza, że zastosowane przez niego środki dyscyplinujące o mniejszym „ciężarze gatunkowym” nie przyniosły poprawy zachowania powódki, a nadto nie sposób dopatrzeć się jakiegokolwiek racjonalnego uzasadnienia dla takiej obstrukcji po stronie powódki.

Nie można uznać za uprawnione tłumaczenia przedstawionego przez powódkę w jej pisemnych wyjaśnieniach z dnia 29 czerwca 2013r. Powódka podjęła próbę usprawiedliwienia zwłoki w przygotowaniu zleconego projektu zarządzenia o uzupełnieniu składu osobowego Gminnej Komisji U. – Architektonicznej tym, że nie odbywały się w tym okresie żadne posiedzenia tej komisji. Wprost wskazała także, iż osobiście uważa, że nie ma aktualnych potrzeb poszerzenia składu komisji. Taką argumentację powódki należy uznać za niedopuszczalną. Wskazać trzeba bowiem, iż powódka działała w warunkach podporządkowania służbowego. Oznacza to, że rolą powódki nie było ocenianie potrzeby i zasadności rozszerzenia składu komisji gminnej, gdyż takie decyzje stanowią domenę pracodawcy, który bierze za nie własną odpowiedzialność. Powódka zaś, nawet mimo własnych wątpliwości, powinna wykonać polecenie służbowe, tym bardziej, że nie było one ani sprzeczne z przepisami prawa, ani z postanowieniami umowy o pracę posiadanej przez powódkę.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności nie może dziwić, że u przełożonych powódki doszło do utraty zaufania wobec jej osoby i trudno byłoby oczekiwać, iż pozwany nadal widzi z powódką możliwość dalszej współpracy. Trzeba zauważyć, że pracodawca wykazywał dobrą wolę względem powódki dając jej przez długi okres szansę wywiązania się

z nałożonego polecenia. Powódka z tej wyrozumiałości nie potrafiła jednak zrobić użytku, przez co doprowadziła do sytuacji, która nie tylko stanowi uzasadniony powód wypowiedzenia jej umowy o pracę, ale mogłaby nawet dawać podstawy dla zastosowania zwolnienia w trybie dyscyplinarnym.

Za uzasadniony należało także uznać zawarty w wypowiedzeniu zarzut niewypełnienia obowiązków należących do pracownika polegających na bieżącym monitorowaniu realizacji umów z podmiotami wykonującymi projekty miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego, w zakresie terminowości wykonywania przedmiotu umów i nie przygotowania aneksów do umów (m. in. do umów: z dnia 31 marca 2009r. zawartej z architektem nr (...); umowy z dnia 12 grudnia 2011r. zawartej z architektem nr (...), umowy z dnia 22 lipca 2011r. zawartej z architektem nr (...), umowy z dnia 18 stycznia 2012r. nr (...)) i także nie wskazania na możliwość wypowiedzenia umów, zgodnie z przygotowanymi przez siebie projektami tych umów, nie wskazania na możliwość naliczenia kar umownych.

Pozwany oczekiwał, iż powódka jako osoba odpowiedzialna za prawidłowe prowadzenie procedur planistycznych i współpracę z projektantami będzie monitorować przebieg prac planistów. Powódka powinna sprawować kontrolę w zakresie obowiązywania umów z planistami. Miała „wolną rękę” co do przedłużania tych umów przy istnieniu zabezpieczenia finansowego. Powinna sama zgłosić wniosek do księgowości na zabezpieczenie środków finansowych na ten cel.

Procedury planistyczne mają istotne znaczenie dla pozwanego, ponieważ sporządzenia planu zagospodarowania przestrzennego umożliwia dokonywanie podziałów nieruchomości i dalsze czynności zmierzające do pozyskania środków budżetowych dla Gminy.

Postępowanie dowodowe nie dowiodło, aby prawdziwą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę miała być niechęć, czy wręcz wrogość wykazywana wobec powódki przez jej przełożoną zastępcę Burmistrza M. K. G., na co wskazywała powódka. Wiceburmistrz przesłuchana w charakterze świadka temu zaprzeczyła, a powódka poza własnymi twierdzeniami, nie przedłożyła żadnych dowodów na ich poparcie.

Powódka twierdziła, iż antydatowanie projektu zarządzenia o poszerzeniu składu komisji urbanistyczno – architektonicznej było wynikiem zapotrzebowania zgłoszonego w tym przedmiocie przez kierownika działu księgowości J. R.. Również i ta okoliczność nie została jednak dowiedziona.

Zaistnienie opisanych powyżej zdarzeń tj. nieprzygotowanie przez powódkę od dnia 31 grudnia 2012r. zarządzenia zmieniającego zarządzenie w sprawie powołania Gminnej Komisji U. – Architektonicznej, zgodnie z poleceniem pracodawcy i pisemnym upomnieniem z dnia 4 lipca 2013r. i przekazanie w dniu 1 sierpnia 2013r. projektu Zarządzenia nr (...) z datą 31 grudnia 2012r. oraz niewypełnienie obowiązków należących do powódki polegających na bieżącym monitorowaniu realizacji umów z podmiotami wykonującymi projekty miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego, w zakresie terminowości wykonywania przedmiotu umów i nie przygotowania aneksów do umów (m. in. do umów: z dnia 31 marca 2009r. zawartej z architektem nr (...); umowy z dnia 12 grudnia 2011r. zawartej z architektem nr (...), umowy z dnia 22 lipca 2011r. zawartej z architektem nr (...), umowy z dnia 18 stycznia 2012r. nr (...)) i także nie wskazania na możliwość wypowiedzenia umów, zgodnie z przygotowanymi przez siebie projektami tych umów, nie wskazania na możliwość naliczenia kar umownych stanowiło uzasadnioną w opinii sądu podstawę dla wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Dlatego nie zachodziła konieczność szczegółowej analizy pozostałych zarzutów podniesionych wobec powódki w wypowiedzeniu.

Całości kształtu ustaleń w niniejszej sprawie dokonano w oparciu o zeznania przesłuchanych świadków i dokumenty powołane w części uzasadnienia przedstawiającej stan faktyczny sprawy. Autentyczność dokumentów nie była przez strony kwestionowana i nie budzi również wątpliwości sądu. Oceniając natomiast osobowy materiał dowodowy, sąd przyznał prymat pełnej wiarygodności zeznaniom przesłuchanych świadków nie znajdujących podstaw dla podważenia ich wiarygodności.

Na zasadzie art. 102 k. p. c. odstąpiono od obciążania powódki kosztami postępowania poniesionymi przez pozwanego, a to ze względu na jej trudną sytuację majątkową wynikającą z utraty zatrudnienia i problemami ze znalezieniem nowej pracy.

SSR Ireneusz Bolechowski