



WYROK
w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej

Dnia 4 sierpnia 2022r.

Sąd Rejonowy w Nowej Soli, IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Andrzej Bogucki

Protokolant: kier. sekr. Małgorzata Repuła

po rozpoznaniu w dniu 4 sierpnia 2022r. w Nowej Soli na rozprawie
sprawy z powództwa Katarzyny Owoc-Kochańskiej

przeciwko Przedszkolu nr 5

Przedszkolu

nr 3

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

I - przywraca powódkę Katarzynę Owoc – Kochańską do pracy w pozwanym
Przedszkolu nr 5 na dotychczasowych
warunkach;

II - przywraca powódkę Katarzynę Owoc – Kochańską do pracy w pozwanym
Przedszkolu nr 3 na dotychczasowych warunkach;

III - zasądza od pozwanego Przedszkola nr 5
na rzecz powódki Katarzyny Owoc – Kochańskiej kwotę 180 zł tytułem zwrotu
kosztów zastępstwa procesowego;

IV - zasądza od pozwanego Przedszkola nr 3 na
rzecz powódki Katarzyny Owoc – Kochańskiej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego;

V - odstępuje od obciążania pozwanych kosztami sądowymi.

Uzasadnienie

W pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu Przedszkolu nr 5 powódka Katarzyna Owoc-Kochańska domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 27.09.2021r., a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, przywrócenia powódki do pracy w pozwanym na dotychczasowych warunkach.

Uzasadniając powództwo powódka podała, że od dnia 01.01.2008r. była zatrudniona w pozwanym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw kadr i płac, w wymiarze 0,6 etatu. Na takim samym stanowisku w wymiarze 0,4 etatu była zatrudniona w Przedszkolu nr 3 Od 2016r. powódka jest członkiem NSZZ Solidarność i pełni funkcję Przewodniczącej Komisji Międzyzakładowej NSZZ Solidarność Powiat W 2018r. powódka uzyskała mandat radnego w Radzie Miejskiej Przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę pozwany zwrócił się do Zarządu Regionu NSZZ Solidarność oraz do Rady Miejskiej o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. NSZZ Solidarność nie wyraził zgody, natomiast Rada Miejska podjęła uchwałę w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką, ale powódka zaskarżyła tę uchwałę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wielkopolskim, który postanowieniem z dnia 29.06.2021r. orzekł o wstrzymaniu wykonania zaskarżonej uchwały. Pomimo braku zgody NSZZ Solidarność na rozwiązanie stosunku pracy z powódką i wydania przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gorzowie Wielkopolskim w dniu 29.06.2019r. postanowienia o wstrzymaniu wykonania uchwały, pozwany w dniu 27.09.2021r. wypowiedział powódce umowę o pracę.

W ocenie powódki, wypowiedzenie umowy o pracę było ponadto nieuzasadnione w świetle wszystkich wskazanych powódce przyczyn. Przeprowadzone kontrole wewnętrzne i zewnętrzne miały wyłącznie na celu znalezienie argumentów dla wypowiedzenia powódce stosunku pracy (k.2-27).

W odpowiedzi na pozew pozwany - Przedszkole nr 5 „Słoneczne Przedszkole”

- wniósł o oddalenie powództwa w całości. Pozwany zarzucił, że Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gorzowie Wielkopolskim wyrokiem z dnia 21.10.2021r. oddalił skargę powódki na uchwałę Rady Miejskiej z dnia 22.03.2021r. w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Odmowa wyrażenia przez Zarząd

Regionu NSZZ Solidarność w Zielonej Górze zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę jest zdaniem pozwanego sprzeczna z art. 8 k.p. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione w świetle wskazanych powódce przyczyn (229-238).

W pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu Przedszkolu nr 3 we Wschowie powódka Katarzyna Owoc-Kochańska domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 27.09.2021r., a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, przywrócenia powódki do pracy w pozwanym na dotychczasowych warunkach. Powódka oparła powództwo na tej samej podstawie faktycznej, co wskazana w pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu Przedszkolu nr 5 (k.440-464).

W odpowiedzi na pozew pozwany – Przedszkole nr 3 – wniósł o oddalenie powództwa podnosząc te same zarzuty, co pozwane Przedszkole nr 5 (k.687-696).

Postanowieniem z dnia 24.11.2021r. Sąd połączył obie sprawy do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia (k. 893).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka Katarzyna Owoc-Kochańska od dnia 02.01.2008r. była zatrudniona na podstawie dwóch odrębnych umów o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw kadr i płac pozwanym Przedszkolu nr 5 w wymiarze 0,6 etatu, zwanym dalej także Przedszkolem nr 5, i w pozwanym Przedszkolu nr 3 w wymiarze 0,4 etatu, zwanym dalej także Przedszkolem nr 3. Zakresy czynności powódki u obu pracodawców był takie same. Zgodnie z zakresami czynności obowiązującymi powódkę od dnia podjęcia zatrudnienia, powódka od poniedziałku do środy w godzinach od 7.00. do 15.00 zobowiązana była świadczyć pracę na rzecz Przedszkola nr 5, a od czwartku do piątku w godzinach od 7.00. do 15.00 na rzecz przedszkola nr 3. Na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 02.01.2008r. powódce zostały dodatkowo powierzone obowiązki starszego inspektora w zakresie wykonywania zadań służby bhp. Zgodnie z informacjami o warunkach zatrudnienia z dnia 04.09.2017r. i z zakresami czynności podpisanymi przez powódkę w dniu 20.12.2020r., powódka zobowiązana była od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00. do 11.48. świadczyć pracę na rzecz pozwanego Przedszkola nr 5, a od poniedziałku do piątku w godzinach od 11.48. do 15.00. świadczyć pracę na rzecz

pozwanego Przedszkola nr 3. (dowód: informacje o warunkach zatrudnienia, zakresy czynności i porozumienia zmieniające w aktach osobowych powódki).

W pewnym momencie powódka uzgodniła z Panią Dyrektorką, że miejscem świadczenia pracy powódki będzie przedszkole nr 5 (dowód: zeznania k.967v, zeznania powódki k.1334-1335).

Organem prowadzącym obu pozwanych Przedszkoli jest Gmina (okoliczność niesporna).

Od wielu lat dyrektorem Przedszkola nr 5 jest Sylwia Bąkiewicz. W okresie od 2006r. do 29.09.2021r. dyrektorem Przedszkola nr 3 była Lidia Toś, a aktualnie funkcję dyrektora pełni Dorota Śladewska (okoliczności niesporne).

Przez cały okres zatrudnienia u pozwanych powódka w następstwie okresowych ocen kwalifikacyjnych każdorazowo otrzymywała ocenę bardzo dobrą. Ostanía ocena pracy powódki pochodzi z dnia 27.01.2020r. (dowód: arkusze oceny k.118-127, 551-556).

Od 2016r. powódka jest członkiem NSZZ Solidarność i pełni funkcję Przewodniczącej Komisji Międzyzakładowej NSZZ Solidarność Powiat Powódka na mocy uchwały Zarządu Komisji Międzyzakładowej NSZZ Solidarność Powiat Wschowa jest osobą upoważnioną do reprezentowania tej organizacji związkowej wobec pracodawców (okoliczność niesporna).

Od 2018r. powódka pełni funkcję radnego w Radzie Miejskiej Powódka uzyskała mandat radnego jako kandydatka Komitetu Wyborczego Wyborców Konrad Antkowiak, który to Komitet po wyborach uzyskał większość w Radzie Miejskiej a Konrad Antkowiak został wybrany na stanowisko Burmistrza Miasta i Gminy Krótko po wyborach powódka przeszła do opozycji w Radzie Miejskiej (dowód: zeznania świadków: k.1157-1158, k.1026-1027).

Po uzyskaniu mandatu radnego powódka zaczęła w godzinach pracy wychodzić na sesje Rady Miejskiej oraz na posiedzenia komisji Rady Miejskiej. Panie Dyrektorki pozwanych Przedszkoli posiadały wiedzę o uzyskaniu przez powódkę mandatu radnego i akceptowały wyjścia powódki w czasie pracy. Ponieważ obowiązujące wówczas regulacje wewnątrzzakładowe nie określały zasad ewidencjonowania i rozliczania wyjść pracowników w czasie pracy, powódka uzgodniła z Panią Dyrektorką, że czas poświęcony na wykonywanie obowiązków radnego w godzinach pracy będzie samodzielnie odnotowywała, a następnie odpracowywała w czasie przez siebie ustalonym. Panie Dyrektorki zgodziły się na takie rozwiązanie, gdyż miały zaufanie do powódki. Panie Dyrektorki zobowiązały jednocześnie

powódkę do nienadpracowywania godzin (dowód: zeznania świadka k. 968-969, zeznania powódki k.1334-1335 w char. strony k.1280).

Na zbliżonych zasadach był ewidencjonowany i rozliczany czas pracy innych pracowników pozwanych Przedszkoli (dowód: zeznania świadków: k.1031, k.1031-1032).

Powódka ewidencjonowała swój czas pracy w systemie Vulkan, ale w ewidencji tej nie ujmowała swoich wyjść w czasie pracy, ani godzin, w których te wyjścia odrabiała (dowód: miesięczna ewidencja czasu pracy powódki w pozwanym Przedszkolu nr 5 uwidoczniiona w systemie Vulkan za okres od listopada 2018r. do stycznia 2021r. k.243-268, miesięczna ewidencja czasu pracy powódki w pozwanym Przedszkolu nr 3 uwidoczniiona w systemie Vulkan za okres od listopada 2018r. do stycznia 2021r k.701-728).

W październiku i listopadzie 2020r., na podstawie upoważnienia Burmistrza K. Antkowiaka, w pozwanych Przedszkolach została przeprowadzona kontrola wewnętrzna obejmująca między innymi badanie ewidencji czasu pracy pracowników za lata 2018-2020 oraz badanie list płac za te lata. Kontrolę przeprowadziła pracownica Urzędu Miasta i Gminy zatrudniona na stanowisku inspektora do spraw kontroli wewnętrznych Agata Michałowska, z niewielkim udziałem innych pracowników, którzy wzięli udział w kontroli na podstawie odrębnych upoważnień Burmistrza. W toku kontroli A. Michałowska stwierdziła m.in. brak jakiegokolwiek dokumentacji dotyczącej wyjść powódki w czasie pracy na sesje Rady Miejskiej i na posiedzenia komisji Rady Miejskiej. Kontrolująca stwierdziła także brak w kontrolowanych Przedszkolach uregulowań dotyczących sposobu dokumentowania przez pracowników wyjść. Poczynione w toku kontroli ustalenia dały A. Michałowskiej podstawę do sformułowania w zaleceniach pokontrolnych między innymi zalecenia polegającego na zobowiązaniu Pań Dyrektor kontrolowanych Przedszkoli do korekty wynagrodzenia powódki za okres od listopada 2018 roku do września 2020 roku poprzez jego pomniejszenie o wynagrodzenie za czas pracy, w którym powódka faktycznie pracy nie świadczyła z uwagi na udział w sesjach Rady Miejskiej lub w posiedzenia komisji Rady Miejskiej. W zaleceniach pokontrolnych A. Michałowska zaleciła ponadto zaktualizowanie Regulaminów pracy poprzez uregulowanie zasad korzystania z dnia wolnego za pracę w dzień dodatkowo wolny od pracy, niedziele lub święto oraz zasad udzielania zwolnień od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, sporządzenie ewidencji wyjść prywatnych i służbowych, opracowanie i wdrożenie zasad dokumentowania czasu pracy pracownika sprawującego mandat radnego, zaktualizowanie zakresu czynności specjalisty do spraw kadr i płac, opracowania zasad

realizacji obowiązków w ramach pracy zdalnej (dowód: zeznania świadka k.1278-1279, protokół kontroli Przedszkola nr 5 z dnia 08.12.2020r. wraz z wystąpieniem pokontrolnym i zaleceniami pokontrolnymi k.60-97, 98-102, protokół kontroli Przedszkola nr 3 z dnia 08.12.2020r. wraz z wystąpieniem pokontrolnym i zaleceniami pokontrolnymi k. 497-535).

W toku kontroli, pismem z dnia 15.10.2020r. Dyrektor Przedszkola nr 5 zobowiązała powódkę do udostępnienia A. Michałowskiej akt osobowych powódki. Powódka początkowo odmówiła udostępnienia akt osobowych i przyczynę odmowy wyjaśniała na piśmie Dyrektorowi Przedszkola nr 5. Ostatecznie jednak powódka udostępniła kontrolującej swoje akta osobowe (dowód: zeznania świadka k.1278-1279, pisma k.354-355).

Uchybienia opisane w protokołach pokontrolnych z dnia 08.12.2020r. stanowiły podstawę wymierzenia dyrektorom pozwanych Przedszkoli przez Burmistrza Miasta i Gminy

K. Antkowiaka kar porządkowych upomnienia, co nastąpiło w dniu 21.12.2020r. Dyrektorki pozwanych nie odwołały się od kar porządkowych do sądu pracy (dowód: zawiadomienia k.365-366, 824-826, notatki z wysłuchania k.367-368, 827-828, zeznania świadków: k.1157-1158).

W związku z wydanymi przez A. Michałowską zaleceniami pokontrolnymi powódka skompletowała zapiski własne dotyczące wyjść powódki na sesje Rady Miejskiej oraz na posiedzenia komisji Rady Miejskiej i w uzgodnieniu z Panią Dyrektorką treść tych odrębnych zapisków przeniosła do tabeli w celu spowodowania, aby dane o nieobecnościach powódki i dane o opracowaniu przez powódkę tych nieobecności były czytelne. Z przygotowanych przez powódkę w formie tabeli danych wynikało, że powódka w pełnym zakresie odpracowała czas pracy poświęcony na udział w sesjach Rady Miejskiej i w posiedzeniach komisji Rady Miejskiej, a nawet kilkanaście godzin nadpracowała. Tabele te zostały następnie przekazane A. Michałowskiej, która w grudniu 2020r. zarządziła konfrontację zapisków powódki z billingiem załączania alarmu w Przedszkolu nr 5 w okresie objętym zapiskami (dowód: zeznania świadka k.1278-1279, zapiski własne powódki dotyczące wyjść powódki w godzinach pracy k.1154-1156, rozliczenia godzin wyjść sporządzone przez powódkę za okres od grudnia 2018r. do lutego 2021r. (k.137-149, 568-589, 1169-1175).

W następstwie porównania treści zapisków powódki ujętych w tabelach z billingiem załączenia alarmu w Przedszkolu nr 5 A. Michałowska stwierdziła niezgodność zapisków z danymi z billingu. W wielu przypadkach powódka powoływała się na odpracowanie wyjścia w określonych dniach i godzinach w sytuacji, gdy z billingu wynikało, że przed wskazaną przez powódkę godziną zakończenia pracy w danym dniu, w Przedszkolu nr 5 aktywowany był alarm.

Przykładowo, zgodnie z zapiskami powódki, w dniu 17.01.2020r. od godz. 15.00. do godziny 17.00 powódka odpracowywała wcześniejsze wyjścia, a w tym dniu alarm w Przedszkolu został aktywowany o godzinie 15.46. Ponadto zapiski powódki ujęte w tabelach nie obejmowały wszystkich wyjść powódki. Wykaz różnic pomiędzy zapiskami powódki, a danymi z billingu, a nadto wykaz wyjść w ogóle nie zaewidencjonowanych przez powódkę w tabelach A. Michałowska zawarła w Protokole z kontroli weryfikacji zaleceń pokontrolnych z dnia 27.01.2021r. (dowód: zeznania świadka k.1278-1279, protokół z kontroli Przedszkola nr 5 z dnia 27.01.2021r. wraz z wystąpieniem pokontrolnym (k. 103-115, 116-117), protokół z kontroli Przedszkola nr 3 z dnia 27.01.2021r. wraz z wystąpieniem pokontrolnym k.536-550, billing monitoringu k.323-351, zestawienie nieodrobionych godzin za okres od grudnia 2018r. do grudnia 2020r. k.352-353).

Wnioski z kontroli przeprowadzonej przez A. Michałowską w zakresie dotyczącym ewidencjonowania przez powódkę swojego czasu pracy zostały potwierdzone w następstwie audytu przeprowadzonego w pozwanych Przedszkolach na zlecenie Burmistrza Miasta i Gminy przez audytora wewnętrznego Piotra Halczaka (dowód: sprawozdanie ostateczne z dnia 05.03.2021r. z audytu „Naliczanie wynagrodzeń (...)” przeprowadzonego w I kwartale 2021r. w Przedszkolu nr 3 przez audytora wewnętrznego Piotra Halczaka (k.369-438), sprawozdanie ostateczne z dnia 05.03.2020r. z audytu „Naliczanie wynagrodzeń (...)” przeprowadzonego w I kwartale 2020r. w Przedszkolu nr 5 przez audytora wewnętrznego Piotra Halczaka (k.829-892).

W związku z treścią protokołu z kontroli z dnia 8.12.2020r. Panie Dyrektor pozwanych Przedszkoli pismem z dnia 10.02.2021r. zobowiązały powódkę do przeliczenia i dokonania korekty wynagrodzenia za wskazane w piśmie w dni. W odpowiedzi na to pismo powódka pismami z dnia 11.02.2021r. oraz z dnia 12.02.2021r. odmówiła dokonania korekty, powołując się na twierdzenie, że wszystkie godziny opracowała (dowód: pisma k.212-217).

Pismem z dnia 25.02.2021r. Dyrektorka Przedszkola nr 3 powiadomili Burmistrza K. Antkowiaka, iż powódka odmówiła zwrotu wynagrodzenia (dowód: pismo k.816)

Pismami z dnia 22.02.2022r. Panie Dyrektor pozwanych zwróciły się do Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w Zielonej Górze o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Pismami z dnia 06.03.2021r. Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” w Zielonej Górze odmówił wyrażenia zgody na wypowiedzenie powódce umów o pracę powołując się na brak podstaw do wypowiedzenia (dowód: pismo k.58).

W dniu 22.03.2021r. Rada Miejska podjęła uchwałę numer XXVI/238/2021 w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Uchwałę tę powódka zaskarżyła do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wielkopolskim, który rozpoznał sprawę pod sygnaturą II SA/Go 509/21. Sąd ten postanowieniem z dnia 29.06.2021r. orzekł o wstrzymaniu wykonania zaskarżonej uchwały. (dowód: uchwała k.43, protokół sesji Rady Miejskiej k.44-56, postanowienie WSA w Gorzowie Wielkopolskim k.57).

W dniu 27.09.2021r.

, powódka otrzymała od obu pozwanych jednobrzmiące pisma w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę. Pisma wskazywały, że przyczyną wypowiedzenia jest utrata zaufania spowodowana „działaniem polegającym na wprowadzaniu w błąd pracodawcy co do okoliczności odpracowywania usprawiedliwionych nieobecności w pracy, podejmowaniu działań utrudniających przeprowadzenie kontroli w miejscu pracy, to jest odmowa udostępnienia akt osobowych na potrzeby przeprowadzanej kontroli, dokonywanie wstecznych zmian systemowych po przeprowadzonej kontroli w systemie Vulkan, odmowa zwrotu nienależytego nienależnie pobranego wynagrodzenia, błędy i zaniedbania w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, które zostały ujawnione na skutek przeprowadzonej kontroli oraz późniejszego audytu, kwestionowanie decyzji pracodawcy, wymuszanie możliwości odrobienia godzin wyjść usprawiedliwionych nieobecności w pracy (...)” (dowód: pisma w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę w aktach osobowych powódki).

Prawomocnym wyrokiem z dnia 21.10.2021r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gorzowie Wielkopolskim oddalił skargę powódki na uchwałę Rady Miejskiej numer XXVI/238/2021 w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką (dowód: odpis wyroku w sprawie II SA/Go 509/21 wraz z uzasadnieniem k.911-918).

Stan faktyczny sprawy sąd ustalił na podstawie wyżej powołanych dowodów, z zeznań świadków i dokumentów, albowiem dowody te wzajemnie się uzupełniały. Zeznania pozostałych świadków przesłuchanych w sprawie (k.969, k.1027-1028, k.1158-1159, k.1270 Sąd ocenił jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa należało uwzględnić, albowiem wypowiedzenia powódce umów o pracę dokonane przez pozwanych były niezgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę.

Zgodnie z art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminy (Dz.U.2022.559 t.j.), rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

W sprawie bezsporne jest, że wypowiedzenia powódce umów o pracę zostały dokonane po podjęciu przez Radę Miejską uchwały w przedmiocie wyrażenia zgody na wypowiedzenie powódce umów o pracę przez obu pozwanych.

Wypowiedzenia naruszały jednak art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminy z uwagi na fakt wydania przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gorzowie Wielkopolskim w toku postępowania zainicjowanego skargą powódki na uchwałę Rady Miejskiej w przedmiocie wyrażenia zgody na wypowiedzenie powódce stosunku pracy postanowienia z dnia 29.06.2021r. o wstrzymaniu wykonalności zaskarżonej uchwały. Postanowienie to Sąd Administracyjny wydał na podstawie art. 61 § 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002r. Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U.2022.329.t.j.), zwanej dalej p.p.s.a. Wstrzymanie wykonania zaskarżonej uchwały oznacza czasowe zawieszenie jej obowiązywania (por: wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Łodzi z dnia 27.06.2017r. III SA/Łd 378/17). W toku postępowania pozwani nie powoływali się na nieobowiązywanie tego postanowienia w dacie wypowiedzania powódce umów o pracę w następstwie jego uchylenia w trybie art. 61 § 4 p.p.s.a., ewentualnie wskutek uchylenia w następstwie wniesienia przez Radę Miejską zażalenia na to postanowienie podstawie art. 194 § 1 pkt 2 p.p.s.a. Powyższe oznacza, że w dniu wypowiedzania powódce umów o pracę pozwani nie posiadali zgody, o której mowa w art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminy. Dla rozstrzygnięcia sprawy bez znaczenia jest kwestia kiedy i czy w ogóle, wiedzę o treści postanowienia z dnia 29.06.2021r. uzyskały Panie Dyrektor pozwanych Przedszkoli.

Naruszenie przez pracodawcę przy wypowiedzaniu pracownikowi umowy o pracę art. 25 ust. 2 o samorządzie gminnym stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Wypowiadając powódce umowy o pracę pozwani naruszyli także art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.2022.854.j.t.), zwanej dalej u.z.z.

Zgodnie z powołanym przepisem, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

W sprawie bezsporne jest, że pozwani wypowiedzieli powódce umowy o pracę bez uzyskania zgody w trybie art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. W toku postępowania w niniejszej sprawie pozwani podnieśli zarzut, że odmowa wyrażenia przez Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” w Zielonej Górze zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką stanowiła naruszenie art. 8 k.p. Zarzut powyższy Sąd ocenił jako nieskuteczny z tego powodu, że w toku postępowania pozwani nie wskazali żadnych okoliczności faktycznych stanowiących podstawę tego zarzutu. Tytułem uzupełnienia można w tej kwestii dodać, że o sprzeczności odmowy udzielenia zgody w trybie art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. nie stanowi sam w sobie fakt wykazania przez pracodawcę zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Wobec sprzeczności dokonanych przez pozwanych wypowiedzeń umów o pracę powódki z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminy i art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z., ostatecznie dla rozstrzygnięcia sprawy nieistotna okazała się kwestia zasadności wypowiedzeń w świetle wskazanej powódce przyczyny. Ponieważ jednak Sąd w toku postępowania przeprowadził pełne postępowanie dowodowe na okoliczność ustalenia zasadności wypowiedzeń i na podstawie przeprowadzonych dowodów dokonał ustaleń faktycznych w tym zakresie, miał podstawy do oceny zasadności wypowiedzeń w świetle art. 45 § 1 k.p.

W ocenie Sądu poczynione w sprawie ustalenia faktyczne dają podstawę do uznania, że wypowiedzenie powódce umów o pracę było uzasadnione w świetle wskazanej powódce przyczyny, to jest utraty zaufania do powódki. W orzecznictwie i doktrynie ugruntowane jest stanowisko, że utrata zaufania może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, o ile jest oparta na konkretnych faktach i fakty te pracodawca wskaże w wypowiedzeniu.

W niniejszej sprawie pozwani w pismach wypowiadających umowy o pracę wskazali kilka faktów uzasadniających w ich ocenie utratę zaufania do powódki i zdaniem Sądu jeden z tych faktów, ale za to zasadniczy, uzasadniał utratę zaufania do powódki.

Z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych w sposób nie budzący wątpliwości wynika, że powódka rzeczywiście wprowadziła pozwanych w błąd co do okoliczności odpracowywania nieobecności w pracy. Powódka mimo uzgodnień z Panią Dyrektorką, że będzie ewidencjonowała swoje wyjścia w godzinach pracy, a następnie godziny te będzie odpracowywała, dopuściła się szeregu uchybień w tym zakresie. Powódka po pierwsze, nierzetelnie prowadziła ewidencję wyjść. Jak w toku postępowania sama przyznała, adnotacje o wyjściach zamieszczała na różnego rodzaju zapiskach i ostatecznie zapiski te nie nadawały się do okazania ich w trakcie kontroli przeprowadzanej przez A. Michałowską. Nawet w toku postępowania powódka nie była w stanie przedłożyć do akt sprawy kompletu odręcznych zapisków, co wskazuje, że faktycznie nie wszystkie wyjścia ewidencjonowała, a co najmniej niestaranie zapiski przechowywała. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika ponadto, że już po wydaniu przez A. Michałowską zaleceń pokontrolnych powódka we współdziałaniu z Panią Dyrektorką przyniosła dane z zapisków odręcznych do zapisków w formie tabel jednak, co wynika z protokołów kontroli, także dane ujęte w tabelach były nierzetelne. Dane ujęte w tabelach pokazały się po pierwsze niezgodne z billingiem załączania alarmu w Przedszkolu nr 5. Wyjaśnienie przez powódkę tych niezgodności z powołaniem się na twierdzenie, że powódka po wyjściu z Przedszkola kontynuowała pracę w domu do godziny wskazanej w tabeli Sąd ocenił jako niewiarygodne i oceny tej nie zmienia przyznany przez Dyrektorkę S. Bąkiewicz fakt (k.967v), iż jakiś czas po wybuchu pandemii Covid-19 powódka, za aprobatą S. Bąkiewicz wykonywała swoje obowiązki służbowe częściowo w formie pracy zdalnej. Po drugie, dane ujęte w tabelach okazały się w pewnym zakresie niezgodne z danymi określającymi czas uczestnictwa powódki w posiedzeniach komisji Rady Miejskiej. Z danych o obecności powódki w posiedzeniach komisji Rady Miejskiej wynika, że powódka nie ujęła w tabelach wszystkich wyjść na posiedzenia komisji.

Pozostałe fakty powołane w wypowiedzeniach jako uzasadnienie utraty zaufania do powódki zdaniem Sądu utraty zaufania nie uzasadniały. W świetle wskazanych przez powódkę motywów odmowy udostępnienia A. Michałowskiej swoich akt osobowych brak jest podstaw do zakwalifikowania tego działania powódki jako utrudnianie kontroli. Pomijając już kwestię, że akta osobowe powódka ostatecznie udostępniła. W toku postępowania powódka wiarygodnie wyjaśniła okoliczności dokonania zmian w zapisach o swoim czasie pracy w

systemie Vulkan. Utraty zaufania do powódki nie uzasadnia odmowa zwrócenia przez powódkę wynagrodzenia za pracę. Jeżeli pozwani byli przekonani, że powódka pobrała nienależne wynagrodzenie, to powinni wystąpić przeciwko powódce z pozwami do sądu pracy, a nie wymuszać na powódce zwrot wynagrodzenia.

Mając powyższe na względzie, powództwa zasługiwały na uwzględnienie na podstawie art. 45 § 1 kp.

W toku postępowania, na podstawie treści wypowiedzi powódki kierowanych do Pań Dyrektor pozwanych Przedszkoli oraz na podstawie wypowiedzi Pań Dyrektor kierowanych do powódki Sąd uznał, że między powódką, a Paniami Dyrektor istnieje konflikt dający podstawę to przypuszczenia, że w przypadku przywrócenia powódki do pracy konflikt ten będzie godził w cel w stosunku pracy. W niniejszej sprawie jednak, z uwagi na fakt podlegania przez powódkę ochronie na podstawie art. 32 § 1 ust. 1 u.z.z., nieuwzględnienie żądania powódki przywrócenia do pracy i orzeczenie o odszkodowaniu na podstawie art. 45 § 2 k.p. było niemożliwe z uwagi na treść art. 45 § 3 k.p.

Tytułem uzupełnienia należy dodać, iż w toku postępowania niektórzy z przesłuchanych w sprawie świadków k.1027, k.1028-1029, k.1029-1030, k.1030-1031, k.1276-1277, k.1277-1278) zeznali, że według ich wiedzy uzyskanej od innych osób i według ich odczuć, Burmistrz Miasta i Gminy Konrad Antkowiak zlecił przeprowadzenie kontroli wewnętrznej w Przedszkolach, w których zatrudniona była powódka, w ramach walki politycznej z powódką, a celem zleconej kontroli w rzeczywistości nie była analiza funkcjonowania Przedszkoli w zakresie objętym kontrolą, ale znalezienie przyczyn do rozwiązania stosunku pracy z powódką, a co najmniej „uciszenie powódki”. W ocenie Sądu, wskazanych przez wyżej wymienionych świadków motywów działania Burmistrza K. Antkowiaka nie można wykluczyć, jednak z uwagi na fakt, że niektórzy z przesłuchanych świadków potwierdzających powyższą okoliczność są przeciwnikami politycznymi Burmistrza K. Antkowiaka

), a inni pozostawali w relacjach służbowych z Burmistrzem, mogących skutkować ich niechęcią do niego

.) zeznania tych świadków są zbyt wątplą podstawą do czynienia w oparciu o nie, niebudzących wątpliwości ustaleń faktycznych. Poza wszystkim ustalenie motywów działania Burmistrza nie stanowiło okoliczności istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy. W kontekście przedmiotu sporu istotne znaczenie miała kwestia, czy wskazana powódce przyczyna

wypowiedzeń umów o pracę obiektywnie zaistniała, a nie kwestia, w jakich okolicznościach została ujawniona.

Orzeczenie w zakresie kosztów zastępstwa procesowego Sąd wydał na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 j.t.).

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania pozwanego kosztami sądowymi w postępowaniu przed Sądem I instancji.

Sędzia Andrzej Bogucki

