

Sygn. akt VI P 88/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2017 r

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Turowsk

Ławnicy: Barbara Adamczyk , Barbara Żukowska

Protokolant: Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2017 roku w Gdańsku

na rozprawie

sprawy z powództwa K. D.

przeciwko Gminnemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w P.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygnatura akt VI P 88/16

UZASADNIENIE

Powódka K. D. wniosła o uznanie dokonanego przez Gminę P. – Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w P. za bezskuteczne, przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a w przypadku ustalenia, że uwzględnienie żądania jest niemożliwe lub niecelowe wniosła o zasądzenie odszkodowania. W uzasadnieniu powódka wskazała, że łączy ją ze stroną pozwaną umowa o pracę zawarta w dniu 1 stycznia 2008 roku na czas określony do 31 grudnia 2008 roku, następnie umowa o pracę na czas określony od 1 stycznia 2009 roku do 31 grudnia 2010 roku, a obecnie umowa o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2011 roku na stanowisku pełniącego obowiązki kierownika środowiskowego domu samopomocy. Dalej powódka podniosła, że w dniu 11 lutego 2016 roku pozwany dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, a w uzasadnieniu podał, że podstawą i przyczyną wypowiedzenia są nieprawidłowości w zarządzaniu kadrami w podległej jednostce, a w szczególności dopuszczenie do zatrudnienia na stanowisku instruktora kulturalno-oświatowego swojej córki, co naruszyło art. 26 ustawy o pracownikach samorządowych i utrzymywanie tego stanu rzeczy do stycznia 2016 roku. Powódka zaprzeczyła, aby miała możliwość zatrudniania pracowników, podnoszone przez nią wątpliwości co do możliwości zatrudnienia jej córki były ignorowane lub pomniejszane przez kierownika, który podejmuje decyzje w sprawach kadrowych, a dla zachowania przepisów prawa został przeprowadzony konkurs. Powódka mimo braku woli została wyznaczona do komisji konkursowej (k. 2-4).

Pozwany złożył odpowiedź na pozew, wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz zwrotu kosztów procesu. Pozwany zarzucił, że wbrew twierdzeniom powódki odgrywała ona wiodącą rolę w zatrudnieniu swojej córki na podległym jej stanowisku, a następnie godziła się na utrzymywanie tego stanu rzeczy. Pozwany podniósł, że powódka pełniła funkcję kierowniczą w Środowiskowym Domu Samopomocy Społecznej

w M., miała swobodę w organizacji pracy oraz w zarządzaniu kadrami, dobierała współpracowników, planowała poziom zatrudnienia. Poziom autonomii powódki uległ zwiększeniu z chwilą objęcia kierownictwa Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w P. przez K. M. w sierpniu 2013 roku, kiedy to powódka świadoma swojego doświadczenia i pozycji zwracała się do nowego kierownika protekcyjnie. Pozwany podniósł, że powódka wpadła na pomysł zatrudnienia swojej córki i realizowała go, przygotowując się do tego systematycznie od kilku miesięcy: powódka przewidziała utworzenie nowego etatu instruktora kulturalno-oświatowego, które nie funkcjonowało dotychczas, w styczniu 2015 roku przysłała do K. M. oznajmiając chęć zatrudnienia swojej córki, zapewniła K. M., że wójt wyraził zgodę na zatrudnienie córki powódki oraz że za wszystko odpowiada powódka jako kierownik środowiskowego domu samopomocy. Dalej pozwany wyjaśnił, że powódka wzięła udział w komisji konkursowej i przygotowała 3 z 5 pytań zadanych kandydatom. Pozwany wskazał, że ewentualne przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe, gdyż utracił on do powódki zaufanie (k. 34-41).

Na rozprawie w dniu 7 lipca 2016 roku pełnomocnik powódki sprecyzował, że domaga się zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy (k. 120).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 31 grudnia 2010 roku T. B. w imieniu Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w P. i K. D. zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika środowiskowego domu samopomocy w M.. Strony ustaliły wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 3.090 złotych brutto, dodatek funkcyjny w wysokości 300 złotych oraz dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego. W dniu 1 stycznia 2015 roku wynagrodzenie zasadnicze zostało podwyższone do kwoty 3.490 złotych brutto.

Do obowiązków K. D. należało kierowanie działalnością Środowiskowego Domu Samopomocy w M., a w szczególności bezpośredni nadzór nad realizacją zadań, tworzenie niezbędnych warunków organizacyjnych, materialnych i kadrowych w zakresie działalności środowiskowego domu samopomocy, przydzielania podległym pracownikom zadań i wytycznych, kształtowanie wśród personelu właściwego stosunku do powierzonych zadań, kultury, zasad gospodarności i rzetelności w pracy, ustalanie harmonogramów dla podległego personelu, prowadzenie list obecności. K. D. zajmowała się poszukiwaniem pracowników i sporządzeniem projektów umów.

Środowiskowy Dom Samopomocy działa w ramach Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w P. i jest jednostką organizacyjną pomocy społecznej dziennego pobytu.

(Dowody: zakres obowiązków k. 8-10, umowa o pracę k. 11, zawiadomienie o podwyższeniu płacy k. 19, regulamin organizacyjny k. 20-25)

K. D. za realizację zadań otrzymywała nagrody pieniężne w 2008 roku, 2011 roku, 2014 roku i 2015 roku.

(Dowody: zawiadomienie o przyznaniu nagrody k. 15-18)

W dniu 7 sierpnia 2013 roku Wójt Gminy P. powierzył wykonywanie obowiązków Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w P. K. M..

K. M. była przełożoną K. D., jednakże miała mniejsze doświadczenie w prowadzeniu środowiskowego domu samopomocy. K. M. zwracała się do K. D. „pani”, zaś K. D. zwracała się do niej po imieniu.

(Dowody: zarządzenie nr (...) k. 43, przesłuchanie powódki K. D. – elektroniczny protokół rozprawy z 24 stycznia 2017 roku od 01:26:20 do 01:59:00)

W dniu 2 stycznia 2015 roku K. M. zawarła z M. T. i A. F. umowy zlecenia na czas oznaczony do 31 marca 2015 roku. M. T. miała zajmować się prowadzeniem gimnastyki ogólnousprawniającej i wykonywaniem masażu, a A. F. prowadzić konsultacje pedagogiczne. W dniu 1 kwietnia 2015 roku umowa zlecenia z A. F. została przedłużona do 30 czerwca 2015 roku.

(Dowody: umowa zlecenia numer (...) k. 45, umowa zlecenie numer (...) k. 44, umowa zlecenia numer (...) k. 46)

W styczniu 2015 roku K. D. podjęła decyzję o utworzeniu nowego stanowiska instruktora kulturalno-oświatowego i likwidacji stanowisk A. F. oraz M. T.. K. D. zwróciła się do Wójta Gminy P. – przełożonego K. M. - z pytaniem, czy zatrudniona na tym stanowisku może zostać jej córka, a następnie oznajmiła K. M., że chce zatrudnić swoją córkę i że Wójt się temu nie sprzeciwia. K. M. nie zgadzała się na zatrudnienie córki K. D..

Z uwagi na to, że stanowisko instruktora kulturalno-oświatowego nie jest stanowiskiem urzędniczym nie było potrzeby przeprowadzenia naboru. K. M. zdecydowała jednak o zorganizowaniu naboru, pomimo niezadowolenia K. D.. W tym celu K. D. sporządziła ogłoszenie o naborze.

Zgodnie z regulaminem organizacyjnym Środowiskowego Domu Samopomocy w M. mogą być utworzone następujące stanowiska pracy: psycholog, pedagog, pracownik socjalny, instruktor terapii zajęciowej, asystent osoby niepełnosprawnej, inne specjalistyczne, które będą odpowiadały rodzajowi i zakresowi usług świadczonych w domu oraz innych pracowników niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania domu. W wykazie stanowisk w załączniku numer 2 do regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych brakuje stanowiska instruktora kulturalno-oświatowego.

(Dowody: ogłoszenie o naborze k. 48-49, regulamin organizacyjny k. 20-25, zeznania świadka E. S. – elektroniczny protokół rozprawy z 24 stycznia 2017 roku od 00:39:19 do 00:48:44, zeznania świadka B. R. – elektroniczny protokół rozprawy z 24 stycznia 2017 roku od 00:51:40 do 01:03:34)

W skład komisji rekrutacyjnej wchodziła K. M., K. D. oraz B. R.. Skład komisji ustaliła K. M.. Do konkursu zgłosiła się A. J. – córka K. D. – oraz A. F.. Komisja dokonała wyboru A. J.. K. D. sporządziła projekt umowy, którą podpisała K. M.. K. M. nie była zadowolona z zatrudnienia A. J., zapowiedziała, że będzie konsultować się z prawnikiem. K. M. zarzuciła K. D., że „jej rękoma zatrudniła własną córkę”.

(Dowody: zeznania świadka B. R. – elektroniczny protokół rozprawy z 24 stycznia 2017 roku od 00:51:40 do 01:03:34, częściowo przesłuchanie powódki K. D. – elektroniczny protokół rozprawy z 24 stycznia 2017 roku od 01:26:20 do 01:59:00)

W dniu 1 kwietnia 2015 roku K. M. w imieniu Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w P. zawarła z A. J. umowę o pracę na czas określony do 29 lutego 2016 roku na stanowisku instruktora kulturalno-oświatowego w Środowiskowym Domu Samopomocy w M.. W dniu 1 lipca 2015 roku umowa ta została przekształcona w umowę na czas nieokreślony.

(Dowody: umowy o pracę z 1 kwietnia 2015 roku k. 26, umowa o pracę z 1 lipca 2015 roku k. 27)

W grudniu 2015 roku M. T. i A. F. zwróciły się do Wójta Gminy P. przeprowadzenie kontroli i wyjaśnienie sprawy zatrudnienia w Środowiskowym Domu Samopomocy w M. córki K. D., podnosząc, że uczestniczyła ona w komisji konkursowej.

(Dowody: pismo z 16 grudnia 2015 roku k. 52)

W wyniku przeprowadzonej kontroli stwierdzono następujące nieprawidłowości: brak w regulaminie wynagradzania pracowników samorządowych Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w P. stanowiska instruktora kulturalno-oświatowego, naruszenie zakazu zatrudniania małżonków oraz osób pozostających ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie, jeżeli między tymi osobami następuje podległość służbowa, udział w komisji rekrutacyjnej K. D..

(Dowód: protokół z kontroli k. 53-55)

W dniu 22 stycznia 2016 roku Wójt Gminy P. wymierzył K. M. karę nagany za powyższe naruszenia. W dniu 11 lutego 2016 roku K. M. wypowiedziała K. D. umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 maja 2016 roku. Przyczyną wypowiedzenia były nieprawidłowości w zarządzaniu kadrą w podległej jednostce, a w szczególności doprowadzenie do zatrudnienia na stanowisku instruktora kulturalno-oświatowego swojej córki, a także utrzymywanie tego stanu rzeczy do stycznia 2016 roku.

(Dowody: zawiadomienie o zastosowaniu kary k. 56, wypowiedzenie umowy k. 6)

Z końcem stycznia 2016 roku A. J. złożyła wypowiedzenie umowy o pracę.

(Niesporne)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił w szczególności na podstawie dowodów z dokumentów w postaci umowy o pracę, wypowiedzenia umowy o pracę, ogłoszenia o naborze, protokołu z kontroli oraz regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych i regulaminu organizacyjnego Środowiskowego Domu Samopomocy. Dowody te pozwoliły ustalić etapy tworzenia stanowiska instruktora kulturalno-oświatowego oraz działania podejmowane przez powódkę i K. M.. Dowody te w powiązaniu z zeznaniami świadków E. S. i B. R. oraz przesłuchaniem powódki i K. M. umożliwiły odtworzenie przebiegu zatrudnienia A. J. i ocenę zasadności dokonanego wypowiedzenia, o czym będzie mowa w dalszej części pisemnych motywów. Żadna ze stron nie kwestionowała prawdziwości powyższych dokumentów.

Nie ma powodów do odmowy wiarygodności zeznaniom świadka E. S. – inspektora do spraw pomocy społecznej w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w P.. Świadek zeznała, że to powódka zainicjowała utworzenie stanowiska instruktora kulturalno-oświatowego i zatrudnienie swojej córki A. J., a pozwana sprzeciwiła się temu i od tego czasu relacje stron uległy pogorszeniu. Świadek przedstawiała nie tylko okoliczności niekorzystne dla powódki, ale zeznała również, nie widziała niczego niestosownego w zatrudnieniu córki powódki.

Zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy są zeznania świadka B. R., która była członkiem komisji rekrutacyjnej. Świadek zeznała, że komisję rekrutacyjną utworzyła K. M., zaś powódka zgłaszała, że chciałaby zostać wyłączona z tej komisji. Świadek zeznała, że powódka chciała zatrudnić swoją córkę bez naboru, co jest zgodne z zeznaniami świadka E. S..

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. J. w części, która dotyczy rozmów z powódką na temat podjęcia pracy w Środowiskowym Domu Samopomocy w M., przeprowadzonego naboru, rozmowy powódki z Wójtem Gminy P. i złożenia wypowiedzenia umowy o pracę. Zeznania w tej części są zgodne z zeznaniami świadków E. S. i B. R..

Dowód z zeznań świadków M. T. i A. F. – choć przeprowadzony - nie przyczynił do się poczynienia istotnych ustaleń faktycznych w sprawie. Z zeznań tych wynika, że postanowiły zwrócić się o przeprowadzenie kontroli, gdyż ich zdaniem powódki dopuściła się nepotyzmu. Świadców zgodnie zeznały, że decyzję w sprawie ich zatrudnienia podejmowała powódka, zaś umowę podpisywała już pozwana.

W niniejszej sprawie został dopuszczony dowód z przesłuchania stron. Zeznania powódki co do rozmowy z Wójtem na temat zatrudnienia swojej córki, niezadowolenia K. M. z zatrudnienia A. J. i chęci wyłączenia się powódki z komisji rekrutacyjnej znajdują potwierdzenia w zeznaniach świadków E. S., B. R. i A. J.. Nie można jednak dać wiary zeznaniom co do powodów pogorszenia się relacji powódki z K. M.. W szczególności zauważyć można niekonsekwencję powódki, która na rozprawie w dniu 24 stycznia 2016 roku najpierw zeznała, że stosunki uległy pogorszeniu z uwagi na to, że powódki najpierw zwróciła się do Wójta z pytaniem o zatrudnienie córki, a za chwilę podała, że do pogorszenia kontaktów doszło w sierpniu, kiedy to kierownik zdenerwowała się, że powódka wyjechała na wycieczkę w czasie przygotowania dokumentów. Ponadto zeznania w tej części są sprzeczne z zeznaniami świadka E. S., która zeznała, że do pogorszenia stosunków doszło na skutek pomysłu powódki zatrudnienia własnej córki.

Zeznania K. M. w części dotyczącej braku sprzeciwu Wójta na zatrudnienie córki powódki, rozmowy z Wójtem, propozycji powódki na temat zatrudnienia A. J. znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadków E. S. i B. R. oraz są zgodne z przesłuchaniem powódki. Zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy są również zeznania, że sama proponowała powódce udział w komisji rekrutacyjnej.

Na rozprawie w dniu 7 lipca 2016 roku Sąd oddalił wniosek o przeprowadzeniu dowodu z zeznań świadków W. D. i E. M. na okoliczność istnienia zwyczaju żegnania dotychczasowych pracowników, współpracowników, uniemożliwienia powódce należytego pożegnania się z uczestnikami domu oraz współpracownikami (k. 123). Okoliczności te nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Przedmiotem procesu jest bowiem badanie prawidłowości i zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę.

Powództwo jest niezasadne.

Powódka swoje roszczenie wywiodła z treści art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym 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.

W myśl art. 30 § 4 k.p. pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie. Wskazanie przyczyny oznacza zatem przedstawienie konkretnego i prawdziwego zdarzenia lub zachowania, które w okolicznościach poprzedzających wypowiedzenie lub mu towarzyszących uzasadnia zdaniem pracodawcy wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazanie takiej, rzeczywiście istniejącej i konkretnej przyczyny, jest wstępnym warunkiem oceny zasadności wypowiedzenia na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Sporna pomiędzy stronami była zarówno prawdziwość, jak i zasadność rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwany wskazał, że przyczyną wypowiedzenia były nieprawidłowości w zarządzaniu kadrami w podległej jednostce, a w szczególności doprowadzenie do zatrudnienia na stanowisku instruktora kulturalno-oświatowego swojej córki, a także utrzymywanie tego stanu rzeczy do stycznia 2016 roku. Powódka zaś podnosi, że nie miała kompetencji do zatrudniania pracowników, a ponadto zgłaszane przez nią wątpliwości co do możliwości zatrudnienia jej córki były ignorowane lub pomniejszane przez kierownika, tj. K. M..

W pierwszej kolejności rozważenia wymaga zarzut pełnomocnika powódki, że wskazany w wypowiedzeniu przepis art. 26 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (tekst jednolity – Dz. U. z 2016 roku pozycja 902) nie znajduje zastosowania do pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w P. oraz Środowiskowego (...) Samopomocy w M.. Wprawdzie rację ma pełnomocnik powódki, że art. 3 cytowanej ustawy wyłącza zastosowanie niektórych kategorii pracowników spod jej działania. Pomija jednak pełnomocnik powódki, że zgodnie z art. 123 ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (tekst jednolity - Dz. U. z 2016 roku pozycja 930) stanowi, że Prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej regulują przepisy o pracownikach samorządowych. Oznacza to, że powódkę wiążą zarówno przepisy rozdziału 3. (obowiązki pracownika samorządowego) i 4. (uprawnienia pracownika samorządowego) ustawy o pracownikach samorządowych, jak i Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 roku pozycja 1786). Ponadto powódka ma obowiązek stosować się do Regulaminu organizacyjnego Środowiskowego Domu Samopomocy w M. (k. 20-25) oraz zakresu przydzielonych jej obowiązków (k. 8-10).

Przepis art. 26 ustawy o pracownikach samorządowych wprowadza bezwzględną zasadę zakazu podległości służbowej pomiędzy osobami bliskimi. Małżonkowie oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli nie mogą być zatrudnieni w jednostkach, jeżeli powstałby między tymi osobami stosunek bezpośredniej podległości służbowej. Rację ma pełnomocnik powódki, że przepis ten skierowany jest przede wszystkim do pracodawców,

jednakże w niniejszej sprawie uwzględnić należy szczególny sposób zatrudniania pracowników. Do zadań powódki należało – między innymi – tworzenie niezbędnych warunków organizacyjnych, materialnych i kadrowych w zakresie działalności środowiskowego domu samopomocy (k.8). Była ona osobą odpowiedzialną za jego funkcjonowanie (k. 22). Powódka sama zeznała, że to ona poszukiwała i zatrudniała pracowników. Nie jest uzasadnione twierdzenie, że skoro powódka nie miała kompetencji to podpisywania umów w imieniu Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w P., to nie można postawić jej zarzutu nieprawidłowego zarządzania kadrami. Podkreślenia wymaga, że Środowiskowy Dom Samopomocy w M. był jednostką organizacyjną i nie zawierał żadnych umów o pracę we własnym imieniu. Okoliczność ta nie zmienia jednak faktu, że osobą decydującą o zatrudnieniu konkretnej osoby była właśnie powódka.

Wprawdzie powódka nie naruszyła wprost przepisu art. 26 ustawy o pracownikach samorządowych, jednakże podstawową przyczyną wypowiedzenia było dopuszczenie do zatrudnienia własnej córki. Oczywistym jest, że powódka nie mogła zawrzeć takiej umowy, ale pozwany dopatruje się nieprawidłowości w działaniach podejmowanych przez powódkę bezpośrednio przed zatrudnieniem A. J.. Okoliczności te były znane powódce, informacja o motywach wypowiedzenia została jej przedstawiona zarówno przez K. M., która wielokrotnie wyrażała swoje obawy związane z zatrudnieniem córki powódki, jak i w protokole kontroli.

Konieczne dla oceny prawdziwości przyczyny wypowiedzenia jest przeanalizowanie całokształtu okoliczności tworzenia stanowiska instruktora kulturalno-oświatowego. W tym miejscu zaznaczyć należy, że nakreślony w uzasadnieniu pozwu przez pełnomocnika powódki stan faktyczny sprawy jest sprzeczny nie tylko z zeznaniami świadków E. S., B. R. i przesłuchaniem K. M., ale także z przesłuchaniem samej powódki. Po pierwsze, sprzeczne z rzeczywistym stanem rzeczy jest twierdzenie, że powódka zwróciła się do kierownika z pytaniem o możliwość ubiegania się przez jej córkę o stanowisko instruktora kulturalno-oświatowego z chwilą zaistnienia wakat. Zauważyć należy, że takie stanowisko nie funkcjonowało dotychczas w Środowiskowym Domu Samopomocy w M.. To właśnie powódka podjęła starania do wyodrębnienia stanowiska instruktora. Istotne jest, że powódka nie potrafiła wskazać przyczyn utworzenia stanowiska instruktora. Na rozprawie w dniu 24 stycznia 2017 roku zeznała bowiem, że jej celem było zatrudnienie profesjonalnej rehabilitantki i jej zadaniem było znalezienie pracownika. Tymczasem córka powódki nie posiada takich umiejętności i z zawodu jest nauczycielem języka polskiego. Świadek A. J. zeznała, że w Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej miała możliwości „pokazania umiejętności polonistycznych” (k. 146). Powódka nie wykazała, że do prawidłowego funkcjonowania domu samopomocy niezbędne było zatrudnienie kolejnego pracownika na stanowisku dotychczas niewyodrębnionym. O tym, że powódka miała faktyczny wpływ na wybór pracowników świadczą zeznania powódki. Powódka zeznała, że A. F. przysłała do niej i powiedziała o swojej trudnej sytuacji majątkowej, na co powódka zaproponowała jej pracę do 1 sierpnia oraz że A. F. prosiła ją o przedłużenie umowy (k. 148). Zarówno świadek A. F., jak i M. T. o warunkach zatrudnienia rozmawiały z powódką. To powódka sporządzała projekty umów o pracę czy umów zlecenia, w tym także umowę podpisaną ostatecznie z A. J. oraz ogłoszenie o naborze.

Nie jest prawdą, że powódka najpierw zgłosiła się do kierownika, tj. K. M., z pytaniem o ewentualną możliwość zatrudnienia córki powódki. Przeciwnie, powódka zwróciła się bezpośrednio do Wójta Gminy P., a więc przełożonego K. M.. Dopiero po tej rozmowie oznajmiła K. M., że chciałaby zatrudnić swoją córkę, powołując się na zgodę Wójta. Powódka zdawała sobie sprawę z tego, że K. M. jest podwładną Wójta. Sama zeznała, że zgłosiła się do Wójta, gdyż on jest osobą najważniejszą (k. 148). Sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania jest twierdzenie powódki, że zwróciła się do Wójta z uwagi na to, że ma on do dyspozycji prawnika. Podkreślenia wymaga, że powódka nie rozmawiała z Wójtem o ewentualnych problemach z zatrudnieniem córki powódki i zgodności takiego działania z przepisami prawa (k. 148). Celem powódki nie było uzyskanie porady prawnej, a aprobaty zatrudnienia A. J.. Nie zasługuje na uwzględnienie tłumaczenie powódki, że nie wiedziała, jakie skutki może spowodować zatrudnienie jej córki. Zakaz zatrudnienia osób bliskich jest powszechnie znany pracownikom samorządowym, a o wątpliwościach powódki w możliwości zatrudnienia córki świadczą zeznania A. J., która wskazała, że najpierw powódka powiedziała jej, że nie wie, czy jest możliwe zatrudnienie (k. 146). Nie bez znaczenia jest przecież fakt, że K. M. zgłaszała uwagi i nie akceptowała zatrudnienia A. J. na stanowisku podległym powódce. Świadek A. J. zeznała, że zdaniem powódki nabór

może uchronić ich od oskarżeń. Wszystkie te okoliczności świadczą o tym, że działania mające na celu zatrudnienie córki powódki mogą zostać negatywnie przyjęte przez otoczenie.

Podkreślenia wymaga, że nabór na stanowisko instruktora kulturalno-oświatowego był przeprowadzony z inicjatywy K. M.. Z zeznań świadka E. S. wynika, że powódka była niezadowolona z konieczności przeprowadzenia naboru i chciała zatrudnić córkę bez naboru (k. 145). Wprawdzie członków komisji rekrutacyjnej powoływała K. M., jednakże istotne jest, że powódka nie zrezygnowała z udziału w niej. Powódka zgłaszała chęć wystąpienia z tej komisji, ale nie zaproponowała zastępstwa. Zgodnie z art. 25 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, jeżeli pracownik samorządowy jest przekonany, że polecenie jest niezgodne z prawem albo zawiera znamiona pomyłki, jest on obowiązany poinformować o tym na piśmie swojego bezpośredniego przełożonego. W przypadku pisemnego potwierdzenia polecenia pracownik jest obowiązany je wykonać, zawiadamiając jednocześnie kierownika jednostki, w której jest zatrudniony. Tryb ten nie został jednak zachowany. Powódka wiedziała, że K. M. nie ma doświadczenia i taki sposób wyłaniania pracowników ma miejsce pierwszy raz w całym okresie funkcjonowania Środowiskowego Domu Samopomocy w M.. To powódka faktycznie zajmowała się rekrutacją pracowników, o czym świadczy chociażby fakt sporządzenia pytań do kandydatów. Do zadań powódki należało kształtowanie pozytywnego wizerunku Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w P., co oznacza, że powinna była podjąć wszelkie działania, które mogłyby wyeliminować wątpliwości co do rzetelności i obiektywizmu przeprowadzonego konkursu. Taki obowiązek oczywiście spoczywał także na K. M., która jest odpowiedzialna za przeprowadzenie konkursu i powołanie komisji rekrutacyjnej, jednakże niedołożenie przez nią należytej staranności, nie może automatycznie wyłączać odpowiedzialności powódki jako kierownika jednostki poszukującej pracowników.

Sprzeczne z rzeczywistym stanem rzeczy są twierdzenia pełnomocnika powódki, że wszelkie wątpliwości powódki co do możliwości zatrudnienia jej córki było ignorowane lub pomniejszane przez kierownika. Takie stanowisko jest sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, gdyż to właśnie powódka zainicjowała utworzenie nowego stanowiska instruktora kulturalno-oświatowego i zatrudnienie swojej córki. Świadkowie E. S. i B. R. zeznały, że powódka chciała zatrudnić swoją córkę bez naboru. Świadek E. S. wprost zeznała, że córka powódki miała zostać zatrudniona bez naboru, ale K. M. się temu sprzeciwiła, a od tego momentu ich stosunki uległy pogorszeniu.

Pełnomocnik powódki nieprawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę poszukiwał w tym, że to nie powódka jest uprawniona do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, a K. M.. Jeszcze raz podkreślić należy, że pozwany nie zarzucał powódce podpisania umowy, ale podjęcie działań poprzedzających zatrudnienie A. J.. Z kolei poszukiwanie pracowników, sporządzanie projektów umów i ustalanie warunków pracy, przedstawianie wybranego kandydata kierownikowi Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w P., dbałość o organizację kadrową należało do obowiązków powódki. To właśnie nieprawidłowe wypełnienie tych obowiązków stanowiło przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Powódka miała tego świadomość, znała treść skargi, była zobowiązana sporządzić odpowiedź na skargę, mogła zapoznać się z protokołem z kontroli, a przede wszystkim znała zastrzeżenia K. M. co do wyboru pracownika.

Z tych wszystkich względów stwierdzić należy, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była konkretna i rzeczywiście istniejąca. W świetle art. 45 § 1 k.p. niezbędne jest jednak ustalenie, że przyczyna to uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy.

Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku I PKN 419/97). Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 roku I PKN 398/98).

Podkreślenia wymaga, że powódka zajmowała stanowisko kierownicze. Była kierownikiem Środowiskowego Domu Samopomocy w M., a do jej obowiązków należało kierowanie i odpowiedzialność za całokształt działalności

domu, bezpośredni nadzór nad realizacją zadań, tworzenie niezbędnych warunków organizacyjnych, materialnych i kadrowych w zakresie działalności domu, przydzielanie podległym pracownikom zadań i wytycznych, ustalanie harmonogramu pracy dla podległego personelu, a także kształtowanie pozytywnego wizerunku Urzędu Gminy i Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w P.. Uzasadnione jest stosowanie ostrzejszych kryteriów oceny w stosunku do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze i samodzielne (zob. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 roku I PZP 10/85). Istotne znaczenie dla wizerunku Gminy ma postawa kierownika jednostki organizacyjnej, gdyż każdy błąd osób zatrudnionych na wyższych szczeblach struktury jednostki może spowodować daleko idące negatywne skutki dla Gminy. Zachowanie powódki, począwszy od stworzenia nowego stanowiska, poszukiwania aprobaty Wójta i powoływania się na Wójta przed własnym przełożonym, chęć zatrudnienia swojej córki bez naboru, budzą uzasadnione wątpliwości co do rzetelności postępowania powódki. W tej sytuacji wypowiedzenie powódce umowy było uzasadnione i zgodne z przepisami. Należy bowiem mieć na uwadze zarówno ochronę pracownika, jak i interes pracodawcy, który jest uprawniony do doboru pracowników, w szczególności tych najbliższych, którzy dają najlepszą gwarancję dobrze wykonywanej pracy. Istotne jest, że K. M. od początku informowała powódkę, że jest przeciwna zatrudnianiu A. J.. Na uwagi A. J. powódka reagowała jednak w ten sposób, że rozmawiała z Wójtem, który nie widzi problemu oraz że to ona będzie ponosić ewentualną odpowiedzialność, gdyż jest kierownikiem. Dodać również należy, że akceptowanie tego rodzaju działalności mogło być uznane jako akceptację wizerunku urzędu, w którym kierownicy ułatwiają dostęp osobom bliskim do pracy w tym samym urzędzie. To właśnie powódka była postrzegana jako osoba decyzyjna w kwestii zatrudnienia pracowników. Podkreślenia wymaga, że z inicjatywy powódki, zostało powołane stanowisko, które nie tylko nigdy nie funkcjonowało w Środowiskowym Domu Samopomocy, ale nie było również przewidziane w wykazie stanowisk samorządowych. Istotne jest, że w przypadku osób na stanowiskach kierowniczych uzasadnienie wypowiedzenia stosunku pracy musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 2009 roku II PK 156/08).

Z tych wszystkich względów Sąd w punkcie I. wyroku na podstawie art. 45 § 1 k.p. oddalił powództwo.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu Sąd oparł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i art. 108 k.p.c., uwzględniając fakt wygrania przez pozwanego procesu w całości. Pozwany poniósł koszty wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 360 złotych (§ 9 ust. 1 pkt rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku pozycja 1804). Taką kwotą Sąd w punkcie II. wyroku zasądził od powódki na rzecz pozwanego.