

Sygn. akt **XP 1103/11**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy Zofia Kotowicz, M. K. (1)

Protokolant Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 5 kwietnia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

spraw z powództwa **A. P.**

przeciwko (...) **Ośrodkowi (...) z siedzibą w W.**

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

I. zasądza od strony pozwanej (...) Ośrodka (...) z siedzibą w W. na rzecz powódki A. P. kwotę 3.509,93 zł (słownie: trzy tysiące pięćset dziewięć złotych dziewięćdziesiąt trzy grosze) z ustawowymi odsetkami od 19 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.509,93 zł;

IV. nie obciąża powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;

V. nakazuje stronie pozwanej (...) Ośrodkowi (...) z siedzibą w W., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 176 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była z mocy ustawy zwolniona;

VI. w pozostałym zakresie nieuiszczoną opłatą sądową obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt **XP 1103/11**

UZASADNIENIE

Pozwem z 5 października 2011 r. (k.2-6) powódka A. P. wniosła o orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia jej umowy o pracę, dokonanego przez stronę pozwaną (...) Ośrodek (...) w W. w dniu 28 września 2011 r., a na wypadek rozwiązania umowy o pracę – o przywrócenie jej do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach i wypłatę wynagrodzenia za okres pozostawiania bez pracy. Ponadto wniosła o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu.

Uzasadniając swe żądanie, powódka wskazała, że od 5 października 2009 r. była zatrudniona na stanowisku głównej księgowej. Pracodawca wypowiedział jej umowę, powołując się na utratę zaufania wobec negatywnej

oceny jej pracy, w związku z brakiem komunikacji i współpracy z bezpośrednim przełożonym i nieudzielaniem informacji lub udzielaniem rozbieżnych informacji dotyczących dokumentacji finansowej i księgowej pracodawcy oraz prowadzonych spraw. Zdaniem powódki wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, gdyż swe obowiązki wykonywała rzetelnie i zgodnie z obowiązującymi przepisami, a pod jej adresem nie było żadnych zastrzeżeń do czasu zmiany osoby pełniącej obowiązki dyrektora strony pozwanej. Po objęciu tej funkcji przez A. C. uwagi i zastrzeżenia powódki, wynikające z zakresu jej obowiązków i odpowiedzialności, traktowane były jako przejaw braku współpracy. Powódka zaznaczyła, że jej problemy z przełożoną zaczęły się, gdy odmówiła ona podpisania sprawozdań, uzależniając tę czynność od wypłaty premii za zastępstwo. A. C. podpisała sprawozdania dopiero wskutek pisemnego wniosku powódki. Następnie ze strony A. C. pojawił się szereg zarzutów pod adresem powódki. Zdaniem powódki rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia mogła być chęć zatrudnienia na jej miejsce innej osoby.

W odpowiedzi na pozew (k.28-31) strona pozwana (...) Ośrodek (...) w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wskazała, że przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i konkretna, gdyż powódka wykazywała brak jakiegokolwiek chęci współpracy z osobą pełniącą funkcję dyrektora zakładu, nie uzgadniała z nią jakichkolwiek decyzji oraz nie informowała jej o istotnych sprawach finansowych zakładu. A. C. objęła obowiązki dyrektora w trakcie roku kalendarzowego i nie została jej przekazana przez poprzedniego dyrektora informacja dotycząca obowiązków oraz stanu finansowego i zobowiązań ośrodka. W związku z tym nowe zobowiązania finansowe były zaciągane przez A. C. w oparciu o wiedzę uzyskaną od głównego księgowego (powódki). Powódka nie przekazała jej stosownych informacji na temat sytuacji finansowej zakładu, co skutkowało zaciągnięciem zobowiązań nie mających pokrycia w planie finansowym. Konsekwencją tego było wymierzenie A. C. kary upomnienia. Dalej strona pozwana wskazała, że powódka dopuściła się szeregu uchybień jako koordynator projektu unijnego „Nauka przez sztukę szansą na rozwój”, co skutkowało koniecznością zwrócenia przez stronę pozwaną ok. 4.000 zł udzielonego dofinansowania. Po kontroli projektu powódka nie udzieliła A. C. żadnych wyjaśnień. Powódka udzielała ponadto rozbieżnych informacji współpracownikom odnośnie posiadanych przez zakład środków finansowych na realizację konkretnych imprez. Powódka opuściła miejsce pracy w dniu 30 czerwca 2011 r. bez zaewidencjonowania tego faktu. Mimo braku zgody na przygotowywanie sprawozdań w domu, powódka wyniosła z zakładu dokumentację, co skutkowało brakiem dostępu do niej przez dyrektora. Powódka po uzyskaniu informacji o rozwiązaniu stosunku pracy podjęła czynności zakłócające pracę ośrodka, w tym wykasowała z komputera istotne dla pracodawcy dane, niszczyła dokumenty oraz odmawiała udzielenia dostępu do programu płatniczego. Strona pozwana podkreśliła, że powódka pełniła obowiązki głównej księgowej, a zatem była osobą, do której kierujący zakładem musi mieć pełne zaufanie, z uwagi na jej rolę przy podejmowaniu ważnych dla zakładu decyzji finansowych.

Pismem procesowym z 16 lutego 2012 r. (k.52-63) powódka zmieniła swe żądanie, wskazując, że domaga się wyłącznie zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej odszkodowania w kwocie 10.529,79 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu. Zarzuciła ponadto, że strona pozwana dopiero na etapie postępowania sądowego próbuje konkretyzować przyczynę podaną w wypowiedzeniu, a nawet rozszerzać uzasadnienie wypowiedzenia o nowe okoliczności, co jest działaniem spóźnionym i bezprawnym. Wskazała również, że tak wypowiedzenie, jak i nałożona na nią 8 września 2011 r. kara upomnienia stanowią próbę zdjęcia z siebie przez A. C. odpowiedzialności za działania, za które została ukarana przez Burmistrza W. karą upomnienia. Powódka podkreśliła, że po przejęciu przez A. C. obowiązków dyrektora strony pozwanej, przekazała jej wszystkie najważniejsze informacje dotyczące finansów jednostki, w tym o planie finansowym na 2011 r. oraz o stopniu jego wykonania i przychodach oraz zobowiązaniach strony pozwanej. Zaznajomiła ją również z programem używanym w księgowości i wskazała, jakie dane można z niego otrzymać. Powódka zaprzeczyła temu, aby była koordynatorem programu „Nauka przez sztukę szansą na rozwój” i by odpowiadała za uchybienia popełnione w trakcie jego realizacji. Zaprzeczyła również temu, aby nie przekazywała przełożonemu i współpracownikom informacji o środkach finansowych na realizację imprez.

Pismem procesowym z 29 lutego 2012 r. (k.70-74) strona pozwana podniosła, że powódka w ogóle nie rozmawiała z A. C., w związku z czym przełożona porozumiewała się z powódką za pomocą pism. Za żądanie przełożonej powódka przekazała jej tylko ogólne informacje o stanie finansów jednostki, bez żadnych wyjaśnień. Obowiązkiem powódki

było, zdaniem strony pozwanej, wyjaśnienie dyrektorowi co przekazane dane oznaczają i jakie prognozy finansowe są przewidywane dla zakładu w najbliższym czasie. Pismem z 30 marca 2012 r. (k.119-122) wyjaśniła, że przyczyną wypowiedzenia nie było naruszenie przez powódkę obowiązków wynikających z umowy zlecenia, zawartej na potrzeby projektu unijnego, lecz niewyjaśnienie A. C. podczas kontroli okoliczności powstania uchybień w realizacji tego projektu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. P. była zatrudniona w (...) Ośrodku (...) w W. poczynając od 5 października 2009 r., początkowo na 1/2 etatu, a następnie od 19 października 2009 r. – na pełen etat. Zatrudniona została na podstawie umowy zawartej na czas określony, a od 1 lipca 2010 r. – na czas nieokreślony. Została zatrudniona na stanowisku starszego księgowego, później od 22 marca 2010 r. powierzono jej obowiązki głównego księgowego. Powódka została zatrudniona w czasie, gdy dyrektorem (...) Ośrodka (...) była K. S..

Dowody:

- kopia akt osobowych powódki

Do zakresu obowiązków dyrektora (...) Ośrodka (...) w W. należy w szczególności kierowanie bieżącą działalnością, reprezentowanie ośrodka na zewnątrz, zarządzanie majątkiem ośrodka, zatrudnianie i zwalnianie pracowników, ustanawianie i odwoływanie pełnomocników, wydawanie zarządzeń, instrukcji i poleceń służbowych, ustalanie rocznego planu działalności oraz rocznego planu finansowego, sporządzanie rocznego sprawozdania z działalności, występowanie w zależności od potrzeb z wnioskami o udzielenie dotacji na realizację zadań objętych mecenatem państwa i na dofinansowanie bieżących zadań własnych. Ośrodek prowadzi gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Podstawą gospodarki finansowej ośrodka jest plan działalności instytucji zatwierdzony przez dyrektora, z zachowaniem wysokości dotacji organizatora instytucji. Jeśli czynność prawna obejmuje rozporządzenie mieniem lub może spowodować powstanie zobowiązań finansowych, do skuteczności oświadczenia woli dyrektora wymagana jest kontrasygnata głównego księgowego ośrodka.

Dowody:

- statut strony pozwanej (k.104-107)

Po odwołaniu w maju 2011 r. ze stanowiska dyrektora (...) Ośrodka (...) jej obowiązki pełniła tymczasowo, do czasu powołania nowego dyrektora, A. C.. Zarządzeniem z 13 grudnia 2011 r. A. C. została powołana na stanowisko dyrektora (...) Ośrodka (...) w W..

Dowody:

- kopia zarządzenia nr (...) z 13.12.2011 r. (k.103)

Współpraca powódki i K. S. układała się bardzo dobrze, były ze sobą zaprzyjaźnione, znały się od dawna również na gruncie pozazawodowym. Przekazywały sobie informacje ustnie, nie kontaktowały się pisemnie w sprawach finansowych. Już w tym czasie wystąpiły nieporozumienia między A. C. a powódką, gdyż A. C. uważała, że wymagania powódki co do opisywania faktur są niepotrzebne. Dyrektor ośrodka wyjaśniała A. C., że wymagania te wynikają ze zmienionych przepisów.

Dowody:

- zeznania K. S. (k.206v-207)
- zeznania M. L. (k.232-233)

- zeznania P. F. (1) (k.233v-234)
- zeznania L. N. (k.257v-258)
- przesłuchanie A. P. w charakterze powódki (k.289v-291, k.296)

Po powierzeniu w maju 2011 r. pełnienia obowiązków dyrektora A. C., stosunki między powódką a p.o. dyrektora nie układały się dobrze. A. C. uważała, że powódka jest do niej nieprzychylnie nastawiona z powodu przyjaźni z poprzednim dyrektorem, natomiast powódka była przekonana, że A. C. chce ją zwolnić jako osobę blisko związaną z K. S..

Powódka odnosiła się do A. C. chłodno, a ich kontakty ograniczały się do kwestii służbowych i były sformalizowane, z reguły odbywały się w formie pisemnej.

A. C. wielokrotnie skarżyła się różnym pracownikom strony pozwanej, a także zastępcy burmistrza, że powódka nie udziela jej żadnych informacji, nie chce jej niczego tłumaczyć i wprowadza w błąd ją i innych pracowników ośrodka. Zwracała się o wyjaśnienia do innego pracownika księgowości – M. K. (2), twierdząc, że nie rozumie dokumentacji przekazywanej jej przez powódkę.

A. C. nie miała wcześniejszego doświadczenia w zarządzaniu jednostką prowadzącą działalność kulturalną, nie miała też wiedzy z zakresu księgowości oraz finansów. Wcześniej była u strony pozwanej zatrudniona jako instruktor.

Dowody:

- zeznania M. K. (2) (k.157-158)
- zeznania P. F. (2) (k.204v-205)
- zeznania M. L. (k.232-233)
- zeznania M. B. (k.233)
- zeznania P. F. (1) (k.233v-234)
- częściowo: zeznania D. S. (k.258)
- przesłuchanie A. C. w charakterze strony pozwanej (k.296v-298)

Powódka i A. C. kontaktowały się w przeważającej mierze na piśmie. W szczególności A. C. wydawała powódce na piśmie polecenia dotyczące udzielania jej informacji, a powódka na piśmie potwierdzała przekazanie tych informacji. Sytuacja ta rozpoczęła się już w marcu 2011 r., gdy A. C. w ramach zastępstwa pełniła obowiązki dyrektora i mimo nalegań powódki nie chciała podpisać sprawozdania finansowego oraz sprawozdania RB-Wsa za 2010 r. Powódka wówczas zwróciła się do niej na piśmie o wykonanie tej czynności i dopiero wówczas jej nalegania przyniosły efekt. Ponadto powódka uznała za wskazane korzystać z pisemnej formy porozumiewania się z przełożoną, gdyż na początku maja 2011 r. przekazała jej plan finansowy ośrodka, a po kilku dniach przełożona twierdziła, że powódka go nie przekazała; powódka chciała uniknąć w przyszłości takich sytuacji. Również A. C. preferowała pisemną formę kontaktu, gdyż zarzucała powódce, że wykonuje jej polecenia niezgodnie z ich treścią, dlatego chciała aby tak polecenia, jak i sposób ich wykonania znajdowały potwierdzenie na piśmie.

Pismem z 17 maja 2011 r. A. C. zwróciła się do powódki o przygotowanie rocznego planu działalności oraz rocznego planu finansowego ze szczegółowym zestawieniem imprez zorganizowanych w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 16 kwietnia 2011 r. z wyszczególnieniem kosztów planowanych i kosztów rzeczywistych. Pismem z tego samego dnia powódka przekazała A. C. roczny plan finansowy ośrodka na 2011 r. wraz z kartotekami imprez od 1 stycznia 2011 r. do 16 maja 2011 r. Wyjaśniła, że plan finansowy akceptowany jest do 31 grudnia, a następnie korygowany wewnętrznie

o zmiany, jakie zachodzą w ciągu roku, wyjaśniła także, że plan działalności (tj. organizacji imprez) nie należy do obowiązków głównego księgowego i sporządza go dyrektor ośrodka wraz z działem merytorycznym, planując związane z imprezami koszty.

W dniu 6 sierpnia 2011 r. powódka na piśmie powiadomiła A. C., że z uwagi na niezaplanowane wydatki w 2011 r. w kwocie 53.115 zł, ośrodek potrzebuje zwiększenia planu finansowego, aby zrealizować zadania statutowe przewidziane w planie finansowym na 2011 r.

Pismem z 11 sierpnia 2011 r. A. C. zwróciła się do powódki o przygotowanie zestawień w formie podsumowujących kartotek za okres od 1 stycznia 2011 r. do 4 sierpnia 2011 r. z następujących wydatków: zatrudnienia, działalność amatorskiego ruchu artystycznego, zestawienie miesięcznych kosztów utrzymania obiektów oraz przeprowadzonych imprez, na wzór załączonej kartoteki Zespołu (...). W dniu 12 sierpnia 2011 r. powódka przekazała A. C. kartoteki finansowe za okres od 1 stycznia 2011 r. do 4 sierpnia 2011 r. zgodnie z powyższym poleceniem.

W dniu 22 września 2011 r. powódka na piśmie powiadomiła A. C., że z uwagi na niezaplanowane wydatki w 2011 r., takie jak zakup mebli, farb, wykładzin i oświetlenia, a także wynagrodzenie dodatkowo zatrudnionych osób, dotacja podmiotowa oraz dochody własne ośrodka nie wystarczą na pokrycie kosztów zadań statutowych w 2011 r. i konieczne jest uzyskanie dodatkowych środków w kwocie 60.000 zł. W tym samym dniu powódka zwróciła się do A. C. o przekazanie danych potrzebnych do sporządzenia planu finansowego na 2012 r., wskazując, że potrzebuje informacji o łącznej kwocie zaplanowanych wydarzeń artystycznych, łącznej kwocie planowanej dla amatorskiego ruchu artystycznego, planowanych podwyżkach wynagrodzeń bezosobowych dla amatorskiego ruchu artystycznego, planowanych podwyżkach wynagrodzeń osobowych, w tym premii uznaniowej oraz wykazie planowanych zadań inwestycyjnych.

Dowody:

- pismo z 30.03.2011 r. (k.16)
- kopia pisma z 11.05.2011 r. (k.100)
- pismo z 17.05.2011 r. (k.15)
- pismo z 17.05.2011 r. (k.14)
- kopia pisma z 17.05.2011 r. (k.97)
- pismo z 6.08.2011 r. (k.13)
- kopia pisma z 11.08.2011 r. (k.98-99)
- pismo z 12.08.2011 r. (k.12)
- kopie przekazanych kartotek za okres 1.01.2011 r. – 11.08.2011 r. (k.126-154)
- zestawienie wydatków, kosztów, zobowiązań, należności na 11.08.2011 r. (k.218-221)
- kopia pisma z 1.09.2011 r. (k.96)
- pismo z 19.09.2011 r. (k.11)
- pismo z 22.09.2011 r. (k.8-9)
- pismo z 22.09.2011 r. (k.10)
- pismo z 27.09.2011 r. (k.7)

- kopia pisma z 27.09.2011 r. (k.101)
- kopia pisma z 27.09.2011 r. (k.116)
- przesłuchanie A. P. w charakterze powódki (k.289v-291, k.296)
- częściowo: przesłuchanie A. C. w charakterze strony pozwanej (k.296v-298)

A. C. zwracała się do powódki ustnie o wyjaśnienie treści przedstawianych jej informacji księgowych, a także o wyjaśnienie treści planu finansowego. Powódka udzielała jej tych wyjaśnień, zaś A. C. nie zgłaszała jej, że wyjaśnienia te nie są wystarczająco zrozumiałe.

Przy zaciąganiu zobowiązań przekraczających plan finansowy na 2011 r. nie zwracała się do powódki o udzielenie informacji, czy ośrodek posiada środki na ich pokrycie. Powódka dowiadywała się o nich dopiero po przedstawieniu jej faktur lub umów. Powódka zwracała A. C. uwagę na to, że nie ma środków na nieplanowane wydatki, ale ta ignorowała jej zastrzeżenia.

Dowody:

- przesłuchanie A. P. w charakterze powódki (k.289v-291, k.296)
- częściowo: przesłuchanie A. C. w charakterze strony pozwanej (k.296v-298)

W okresie między majem a wrześniem 2011 r. miała miejsce sytuacja, gdy na pytanie jednego z instruktorów powódka poinformowała go, że jedna z planowanych imprez nie odbędzie się z uwagi na brak wystarczających środków, więc zarezerwowane na nią środki mogą być wykorzystane na inny cel. Ostatecznie okazało się, że strona pozwana podjęła decyzję o organizacji tej pierwszej imprezy (festiwal muzyki organowej), w związku z czym nie można było przeznaczyć tych środków na festiwal muzyki alternatywnej. Decyzja o tym, która impreza się ma odbyć, nie należała do powódki, lecz do A. C., która powinna ją skonsultować z główną księgową.

Dowody:

- zeznania M. K. (2) (k.157-158)
- zeznania M. L. (k.232-233)
- przesłuchanie A. C. w charakterze strony pozwanej (k.296v-298)

W dniu 30 czerwca 2011 r. powódka opuściła wcześniej miejsce pracy nie dokonując wpisu w księdze wyjść. Było to spowodowane jej pośpiechem, związanym z tym, że chciała zdążyć na pociąg do W., gdzie udała się na obronę swojej pracy licencjackiej w Wyższej Szkole (...), na której studiowała ekonomię (specjalność rachunkowość). Nie wystąpiła o udzielenie jej urlopu w dniu 30 czerwca 2011 r., gdyż chciała przed wyjazdem rozliczyć płace na koniec miesiąca. Po powrocie powódki z W. A. C. miała do niej pretensje o brak wpisu w księdze wyjść.

Dowody:

- kopia dyplomu z 15.07.2011 r. (k.64)
- kopia zaświadczenia z 1.07.2011 r. (k.65)
- zeznania B. P. (k.206)
- przesłuchanie A. P. w charakterze powódki (k.289v-291, k.296)

Od października 2010 r. strona pozwana realizowała projekt „Nauka przez sztukę szansą na rozwój”, współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Na potrzeby projektu powołano koordynatora w osobie I. P.. Jej asystentem była A. A.. Odpowiadały one za prawidłową obsługę i organizację projektu, kierowanie nim i zarządzanie, a także prowadzenie jego dokumentacji. Ponadto na potrzeby realizacji zadań księgowo-finansowych zawarto z powódką umowę zlecenia. Do zadań powódki należało monitorowanie zgodności wydatków z budżetem, przygotowywanie raportów finansowych, zestawień do raportów i analiz na potrzeby projektu, dokonywanie bieżących płatności, nadzór nad prawidłowością operacji finansowych, rozliczenia z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Urzędem Skarbowym, nadzór nad dokumentacją finansową oraz zapewnienie jej prawidłowości, przygotowywanie wniosków o płatność i rozliczanie budżetu oraz doradztwo w zakresie prawidłowego rozliczania projektu pod względem finansowym. Osobą odpowiedzialną za realizację projektu był dyrektor strony pozwanej, tj. K. S., której obowiązki przejęła następnie A. C.. To K. S. podjęła decyzję o zawarciu umów zlecenia z powódką i innymi osobami realizującymi projekt.

W lipcu 2011 r. przeprowadzona została u strony pozwanej kontrola prawidłowości realizacji powyższego projektu. W czasie kontroli obecna była powódka, która udzielała pracownikom Urzędu Marszałkowskiego wyjaśnień odnośnie dokumentacji księgowej projektu. A. C. początkowo nie była obecna, ale po telefonicznym powiadomieniu jej przyjechała w końcowej fazie kontroli do ośrodka. Osoby przeprowadzające kontrolę zapowiedziały, że informacja pokontrolna zostanie przekazana w formie pisemnej, co nastąpiło 11 sierpnia 2011 r. Stronie pozwanej określono termin 14 dni na zgłoszenie zastrzeżeń do informacji pokontrolnej. W terminie tym nie zgłoszono żadnych zastrzeżeń.

Informacja pokontrolna wskazywała na popełnione przy realizacji projektu uchybienia. Stwierdzono, że w przypadku trzech dokumentów (faktur i rachunku) w opisie dokumentu nie występuje numer i nazwa zadania, umożliwiające powiązanie dokumentu z zatwierdzonym wnioskiem o dofinansowanie. Zarzucono również niezgodne z wnioskiem o dofinansowanie zatrudnienie powódki na podstawie umowy zlecenia, nie zaś umowy o pracę, a także to, że praca wykonywana w ramach umowy zlecenia nie jest rodzajowo różna od pracy wykonywanej na podstawie stosunku pracy. A. C. zwróciła się do powódki o udzielenie wyjaśnień co do informacji pokontrolnej. Powódka poinformowała ją, że nie ma argumentów, aby podważać ustalenia protokołu.

Powódka w drugiej połowie sierpnia 2011 r. przebywała na zaplanowanym urlopie wypoczynkowym. Nie została z niego odwołana w celu udzielenia dalszych wyjaśnień odnośnie informacji pokontrolnej. W czasie jej nieobecności kilkakrotnie kontaktowała się ze stroną pozwaną przedstawicielka Urzędu Marszałkowskiego, chcąc uzyskać informację o stanowisku strony pozwanej i ewentualnym usunięciu stwierdzonych błędów. Poinformowano ją, że księgowa przebywa na urlopie, a w ośrodku jest nowy dyrektor. W czasie tych rozmów A. C. również była nieobecna w ośrodku.

Ostatecznie strona pozwana została zobowiązana, w związku ze stwierdzonymi uchybieniami, do zwrócenia części uzyskanego dofinansowania, w kwocie ok. 3.600 zł.

Dowody:

- dokumentacja realizacji projektu o nr (...)09.05.00-02-109/10 – „Nauka przez sztukę szansą na rozwój” (k.84)
- kopia pisma z 27.09.2011 r. (k.116)
- kopia pisma z 28.09.2011 r., datowanego 17.05.2011 r. (k.97)
- kopie zakwestionowanych dokumentów finansowych (k.173-184)
- kopia umowy zlecenia z 30.09.2010 r. (k.188-197)
- dokumenty w aktach Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu o sygn. XP 1102/11

- zeznania I. P. (k.205-206)
- zeznania B. P. (k.206)
- zeznania K. S. (k.206v-207)
- zeznania M. L. (k.232-233)
- zeznania P. F. (1) (k.233v-234)
- przesłuchanie A. P. w charakterze powódki (k.289v-291, k.296)
- przesłuchanie A. C. w charakterze strony pozwanej (k.296v-298)

W dniu 8 września 2011 r. powódka została ukarana karą upomnienia w związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych w dniach 12 sierpnia - 12 września 2011 r., polegającym na tym, że powódka nie wykazywała zainteresowania prowadzoną sprawą, która dotyczyła dopuszczenia się uchybień podczas wykonywania obowiązków w ramach projektu „Nauka przez sztukę szansą na rozwój”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach projektu Kapitał Ludzki, pomimo świadomości ich dokonania, co w konsekwencji spowodowało utratę zaufania pracodawcy do pracownika.

Powódka wniosła sprzeciw od tej kary porządkowej, a po odmowie jego uwzględnienia – wystąpiła z pozwem o uchylenie kary. Wyrokiem z 13 lutego 2013 r., wydanym w sprawie o sygn. XP 1102/11, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu uchylił powyższą karę porządkową. Wyrok ten jest obecnie prawomocny.

Dowody:

- kopia sprzeciwu z 14.09.2011 r. (k.37-38)
- kopia pisma z 27.09.2011 r. (k.39)
- dokumenty w aktach Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu o sygn. XP 1102/11, w szczególności wyrok z 13.02.2013 r. wraz z uzasadnieniem

Powódka uzyskała od poprzedniego przełożonego (K. S.) zgodę na wykonywanie części pracy w domu, w razie potrzeby pilnego dokończenia terminowych sprawozdań i rozliczeń. W związku z tym zezwolono jej na zabieranie części dokumentacji księgowej z ośrodka. Zgoda ta nie została odwołana przez A. C..

W dniu 9 września 2011 r. (piątek) powódka przebywała w szpitalu w T.. A. C. chciała się w tym czasie zapoznać z wyciągami z podstawowego rachunku bankowego strony pozwanej za 2011 r., w celu ustalenia stopnia wykorzystania udzielonej dotacji. Okazało się, że segregatora z wyciągami z rachunku nie ma w pokoju powódki. Zadzwoniono w tej sprawie do powódki, która odpowiedziała, że segregator jest w jej gabinecie, mimo że w rzeczywistości znajdował się on u niej w domu, gdzie zabrała go w celu przygotowania dokumentacji księgowej. Przeszukano pokój powódki i ponownie stwierdzono, że segregatora w nim nie było. W późnych godzinach popołudniowych (po 16:00), po opuszczeniu szpitala, powódka pojechała do pracy i zostawiła segregator w swoim gabinecie. Tego samego dnia po 18:30 został on odnaleziony przez A. C. i P. F. (1), które dowiedziały się od M. B. o wizycie powódki.

Dowody:

- kopia notatki służbowej M. K. (2) (k.40)
- kopia notatki służbowej P. F. (1) (k.41)
- kopia notatki służbowej L. N. (k.42)

- kopia notatki służbowej M. B. (k.43)
- kopia karty informacyjnej leczenia szpitalnego z 9.09.2011 r. (k.66)
- zeznania M. K. (2) (k.157-158)
- zeznania B. P. (k.206)
- zeznania M. B. (k.233)
- zeznania P. F. (1) (k.233v-234)
- zeznania L. N. (k.257v-258)
- przesłuchanie A. P. w charakterze powódki (k.289v-291, k.296)
- częściowo: przesłuchanie A. C. w charakterze strony pozwanej (k.296v-298)

Pismem z 28 września 2011 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego terminu wypowiedzenia, który upłynąć miał 31 października 2011 r. Jednocześnie powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z dniem z 1 października 2011 r., z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, a ponadto zobowiązano ją do protokolarnego przekazania do 30 września 2011 r. wszystkich akt i dokumentów oraz sprzętów upoważnionej osobie – M. K. (2).

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania pracodawcy wobec negatywnej oceny pracy powódki, aktualizującej się przez: brak komunikacji i współpracy z bezpośrednim przełożonym wykonującym obowiązki dyrektora (...) Ośrodka (...), a także nieudzielanie informacji lub udzielanie rozbieżnych informacji dotyczących dokumentacji finansowej i księgowej pracodawcy oraz prowadzonych spraw bezpośrednio przełożonemu oraz współpracownikom.

Wręczając powódce pismo z 28 września 2011 r. A. C. w ogólny sposób wyjaśniła przyczyny swej decyzji, mówiła w szczególności o braku należytej współpracy oraz o sprawie wyniesionej z ośrodka segregatora.

Dowody:

- pismo z 28.09.2011 r. (k.17)
- protokół z 30.09.2011 r. (k.266)
- zeznania M. K. (2) (k.157-158)

W dniu 14 października 2011 r. A. C. została ukarana karą upomnienia za brak zabezpieczenia środków finansowych w planie wydatków budżetu (...) Ośrodka (...) poprzez: (1) brak środków na odprawę dla zwolnionego pracownika, (2) zatrudnienie nowego pracownika bez zabezpieczenia środków w planie finansowym na wynagrodzenia i pochodne wynagrodzenia, (3) zawiązanie nowych umów cywilnoprawnych bez zabezpieczenia środków w planie finansowym, (4) brak przystąpienia do przetargu na zakup opału na sezon grzewczy 2011/2012 oraz nieinformowanie Skarbnika Gminy o decyzjach powodujących zaciągnięcie nieplanowanych zobowiązań finansowych na 2011 r.

Dowody:

- kopia pisma z 7.10.2011 r. (k.81)
- kopia pisma z 14.10.2011 r. (k.36)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki brutto za ostatnie trzy miesiące pracy, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.509,93 zł.

Dowody:

- zaświadczenie z 7.12.2011 r. (k.35)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu, z tym że co do niższej kwoty odszkodowania, niż wskazana przez powódkę.

Okoliczności faktyczne sprawy Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie stron. Dowody te – co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia – były w przeważającej mierze zbieżne w zakresie opisywanych faktów, rozbieżności dotyczyły głównie subiektywnej ich oceny. Sąd miał na uwadze to, że przesłuchiwanie świadków (pracownicy strony pozwanej) swą wiedzę na temat braku należytej współpracy powódki z A. C. czerpią głównie z relacji samej A. C., nie zaś z bezpośredniej znajomości przebiegu tej współpracy. Świadkowie w szczególności mieli tylko bardzo ogólne pojęcie o tym, jakich informacji powódka nie przekazywała A. C., jakich rozbieżnych, niepełnych czy nierzetelnych informacji udzielała i z czego wynikały problemy A. C. z wykorzystaniem danych przekazywanych jej przez powódkę. Także w zakresie genezy problemów we współpracy powódki z przełożoną świadkowie przedstawiali wyłącznie swoje domysły i podejrzenia, a nie obiektywne wiadomości.

W sprawie poza sporem pozostawał przebieg zatrudnienia powódki oraz to, że jej stosunki z poprzednim dyrektorem strony pozwanej układały się w sposób nie budzący żadnych zastrzeżeń pracodawcy. W zasadzie niesporne było także, że od chwili powierzenia A. C. pełnienia obowiązków dyrektora strony pozwanej w maju 2011 r. sytuacja uległa zmianie, gdyż wzajemne relacje A. C. i powódki nie układały się dobrze. Komunikowały się one przede wszystkim na piśmie, powódka zarzucała A. C. ignorowanie przekazywanych jej informacji, celowe zmierzanie do zwolnienia powódki z uwagi na związki z poprzednim dyrektorem, a także przerzucanie na powódkę odpowiedzialności za własne nieprzemyślane decyzje finansowe. Z kolei A. C. w obecności wszystkich przesłuchiwanym pracownikom (...) Ośrodka (...) [dalej: (...)], podobnie zresztą jak i w obecności własnych przełożonych, uskarżała się od początku na złą współpracę z powódką, co polegać miało bądź to na nieprzekazywaniu informacji dotyczących sytuacji finansowej strony pozwanej, bądź to – jak wskazują ustalenia poczynione w toku procesu – na przekazywaniu informacji w sposób, który był dla A. C. niezrozumiały. Zdaniem strony pozwanej postawa powódki wprowadziła chaos w jednostce i doprowadziła do przekroczenia planu finansowego (...). Spór w sprawie dotyczył tego, czy rzeczywiście powódce można postawić zarzut niewłaściwego wykonywania swych obowiązków i celowego przekazywania A. C. informacji w sposób nierzetelny lub nieodpowiedni, czy też przeciwnie – powódka dopełniła swych obowiązków. Sąd ocenił tę kwestię w oparciu o dowód z przesłuchania stron, uwzględniając przy jego analizie to, że dowód ten był silnie subiektywnie nacechowany i każda z zaangażowanych w spór osób próbowała przedstawić sytuację w sposób dla siebie korzystny, przerzucając winę za niezadowolający przebieg współpracy na drugą osobę.

Sąd oddalił w dniu 4.03.2013 r. (k.289) wnioski powódki o dopuszczenie dowodu z dokumentów dotyczących jej obecnego zatrudnienia i opinii o niej aktualnego pracodawcy, gdyż były to okoliczności nieistotne dla sprawy, jako dotyczące zdarzeń, które nastąpiły po wypowiedzeniu. Ponadto z uwagi na tezę strony pozwanej, jakoby zły przebieg współpracy wynikał z prywatnej niechęci powódki do A. C., a nie z braku kwalifikacji powódki lub jej nieumiejętności prawidłowej współpracy z przełożonymi, ewentualne stwierdzenie, że powódka jest w stanie nienagannie wykonywać swoje obowiązki, nie mogło przesądzić o tym, że wypowiedzenie było nieuzasadnione. Przypomnieć wypada, że w sprawie zupełnie poza sporem było, że również z K. S. współpraca powódki układała się w sposób nie budzący żadnych zastrzeżeń.

Podstawę prawną żądań powódki zawiera art. 45 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], stanowiący, że „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.” Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być zatem uzasadnione, a ponadto poprawne formalnie, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Pracodawca ma więc obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań należy podkreślić, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest typowym, normalnym sposobem rozwiązywania stosunku pracy. Pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Co prawda uprawnienie do wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne – przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście **przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy** o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 1.02.2000 r., I PKN 496/98, OSNP 2001/12/410; z 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266; z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688). Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, już po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli. Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę określają granice jego sądowej kontroli. Nie jest również dopuszczalne doprecyzowanie i ukonkretnienie ogólnikowo i lakonicznie wskazanej przyczyny wypowiedzenia dopiero na etapie postępowania sądowego; działanie takie nie może prowadzić do skutecznego konwalidowania wadliwości wypowiedzenia niezgodnego z art. 30 § 4 k.p. Tylko w wyjątkowych przypadkach przyjmuje się, że jest dopuszczalne skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia w postępowaniu sądowym, ale dotyczy to tylko sytuacji, gdy okoliczności konkretyzujące przyczynę wypowiedzenia, wskazane dopiero przed Sądem, w oczywisty sposób znane były pracownikowi już w chwili wypowiedzania mu stosunku pracy – bądź to z informacji przekazanych mu przez pracodawcę w chwili składania oświadczenia, bądź to na podstawie posiadanej przez pracownika wiedzy o działaniach pracodawcy i przebiegu zatrudnienia.

W przedmiotowej sprawie, choć istotnie samo oświadczenie z 28.09.2011 r. (k.17) nie jest zbyt precyzyjne, gdyż nie wynika z niego w sposób konkretny, z jakimi faktami czy zdarzeniami pracodawca wiąże swe zarzuty, to jednak w ocenie Sądu nie narusza ono art. 30 k.p., a to ze względu na okoliczność, że powódce w chwili otrzymania oświadczenia znana była przynajmniej część zarzutów pracodawcy. Potwierdzają to zeznania M. K. (2) (k.157v), która wskazała, że A. C. wyjaśniła powódce, z jakich przyczyn utraciła do niej zaufanie. Co prawda świadek nie potrafiła przypomnieć sobie, o czym dokładnie była mowa, ale te kwestie, które zapamiętała, są zbieżne z argumentacją pracodawcy w niniejszej sprawie. Znajomość przyczyn wypowiedzenia (a raczej niektórych z nich) wynika zresztą z treści samego pozwu, w którym powódka w zasadzie trafnie typuje wydarzenia i okoliczności, z którymi pracodawca wiązał utratę zaufania do niej.

Przed przystąpieniem do analizy zasadności zarzutów strony pozwanej konieczne jest zasygnalizowanie jeszcze jednej kwestii. Powódka pełniła u strony pozwanej obowiązki głównej księgowej. Nie budzi wątpliwości, że stanowisko to w hierarchii służbowej strony pozwanej miało bardzo istotne znaczenie i wiązało się ze znaczną odpowiedzialnością, chociażby z uwagi na statutowy obowiązek kontrasygnaty głównej księgowej w odniesieniu do decyzji dyrektora (...) rodzących zobowiązania finansowe. Rola głównego księgowego w zarządzaniu jakąkolwiek placówką – szczególnie zaś placówką uzależnioną od finansowania zewnętrznego – jest bardzo doniosła. Osoba kierująca jednostką organizacyjną

nie może bowiem podejmować prawidłowo decyzji o charakterze finansowym, jeśli nie uzyskuje od głównego księgowego dostatecznych informacji o bieżącej sytuacji finansów tej jednostki. Wobec tego w ocenie Sądu do osoby pełniącej obowiązki głównego księgowego należy stosować surowsze kryteria oceny, niż w odniesieniu do „szeregowego” pracownika, gdyż pracodawca może i powinien oczekiwać od osoby na takim stanowisku szczególnej staranności, rzetelności i dbałości o interes pracodawcy. Jest to szczególnie istotne w jednostkach organizacyjnych, w których nie utworzono obok stanowiska głównego księgowego odrębnego stanowiska, w zakres obowiązków którego wchodziłaby bieżąca kontrola kosztów i wykonania budżetu, jak też rachunkowość zarządcza (tj. stanowiska kontrolera finansowego, dyrektora finansowego etc.).

Z treści oświadczenia woli pracodawcy z 28.09.2011 r. wynika, iż przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była utrata zaufania pracodawcy. Pracodawca doprecyzował tę przyczynę wskazując, że utrata zaufania wynikała z negatywnej oceny pracy powódki, „aktualizującej się poprzez: brak komunikacji i współpracy z bezpośrednim przełożonym wykonującym obowiązki dyrektora (...) Ośrodka (...); nieudzielanie informacji lub udzielanie rozbieżnych informacji dotyczących dokumentacji finansowej i księgowej pracodawcy oraz prowadzonych spraw bezpośrednio przełożonemu oraz współpracownikom”. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika, o ile wynika z uzasadnionych przesłanek, może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Każdy pracodawca ma prawo takiego doboru pracowników, by mógł mieć do nich zaufanie w zakresie dbałości o interes zakładu pracy, rzetelności, sumienności. Jest to szczególnie istotne w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kluczowych dla zarządzania zakładem, do których pracodawca musi mieć absolutne zaufanie. Dotyczy to także stanowiska głównego księgowego, od którego wymagać można najwyższej staranności, rzetelności i sumienności w wykonywaniu obowiązków. Jednakże utrata zaufania sama w sobie – nawet jeśli rzeczywiście nastąpiła – nie zawsze stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Warunkiem jest, by pracownikowi można było obiektywnie przedstawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, bądź to poprzez naruszenie obowiązków pracowniczych, bądź to w inny sposób. Nadużycie zaufania ze swej natury musi wiązać się z nagannym zachowaniem pracownika, przy czym zachowanie takie może być w niektórych sytuacjach niezawinione (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 14.10.2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005/11/159). Innymi słowy, pracodawca nie może powołać się wyłącznie na sam fakt utraty zaufania do pracownika, w oderwaniu od faktycznych okoliczności związanych z przebiegiem zatrudnienia, a więc nie może oprzeć wypowiedzenia wyłącznie na swoich własnych subiektywnych odczuciach względem pracownika. Konieczność zobiektywizowania utraty zaufania ma doniosłe znaczenie dla oceny skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę – oznacza bowiem, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie (nawet jeśli bezspornie faktycznie doszło do utraty zaufania po stronie pracodawcy). Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, nie może być zatem uzasadniana arbitralną oceną albo subiektywnym odczuciem pracodawcy, jego pozbawionymi podstaw uprzedzeniami, wreszcie – mylną bądź wybiórczą oceną działań pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 25.11.1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538 albo z 31.03.2009 r., II PK 251/08, Lex nr 707875). Z praktycznego punktu widzenia oznacza to, że pismo wypowiadające umowę o pracę winno konkretyzować przyczynę w sposób dalek idący, niż jedynie przez powołanie się na utratę zaufania – w każdym wypadku powinno dodatkowo wskazywać obiektywnie zaistniałe, naganne zachowania pracownika, uzasadniające utracenie zaufania do niego. Jak już wcześniej wskazano, pracodawca w piśmie z 28.09.2011 r. podjął próbę takiego doprecyzowania swych zarzutów, przy czym uczynił to w sposób na tyle lakoniczny, że niezbędne było doprecyzowanie ich na etapie postępowania sądowego. Zarzuty te były powódce skądinąd znane, skoro odniosła się do nich w pozwie, a ponadto były przedmiotem sporu między nią a A. C. jeszcze przed wypowiedzeniem stosunku pracy.

Co do samej zasady powołane w piśmie z 28.09.2011 r. okoliczności w zupełności mogłyby uzasadniać utratę zaufania do pracownika pełniącego obowiązki głównego księgowego, gdyby wynikały z przyczyn leżących po jego stronie, w szczególności gdyby były – jak to wywodziła strona pozwana – przejawem jego negatywnej, wrogiej postawy wobec przełożonego. Dla zaufania pracodawcy do głównego księgowego kluczowe znaczenie ma bowiem należyta komunikacja w zakresie kwestii rachunkowych i rzetelna współpraca w celu zapewnienia dyscypliny budżetowej. Bezwzględnie konieczne jest również przekonanie pracodawcy, że główny księgowy przekazuje mu wyczerpujące, rzetelne, kompletne i aktualne informacje o zagadnieniach księgowych i finansowych, a tym samym – że pracodawca

w swych decyzjach opiera się na kompletnej wiedzy o stanie finansów. Z oczywistych względów w razie takiej potrzeby główny księgowy powinien udzielać przełożonemu wszystkich koniecznych wyjaśnień, sygnalizować zagrożenia dla realizacji budżetu, a także pełnić funkcję doradczą w kwestiach związanych z rozliczeniami finansowymi jednostki.

Niemal wszyscy przesłuchiwanymi świadkowie potwierdzili, że współpraca między powódką a A. C. układała się gorzej aniżeli współpraca między powódką a K. S.. Potwierdzili również, że A. C. skarżyła się na zachowanie powódki, zwłaszcza na to, że powódka nie przekazuje jej jakichś – bliżej niesprecyzowanych i nieznanymi świadkom – informacji księgowych. Potwierdziła to zresztą i sama powódka, która wskazała, że z tych przyczyn wymiana informacji między nią a A. C. w dużej części miała formę pisemną – gdyż już na początku współpracy, w maju 2011 r., przekazała przełożonej plan finansowy (...), by po kilku dniach usłyszeć z jej strony zarzuty, że jeszcze go nie dostarczyła, oraz żądanie ponownego przekazania go. Świadkowie zgodnie dopatrywali się źródła problemów A. C. w jej braku doświadczenia na stanowisku kierowniczym oraz braku orientacji w kwestiach związanych z księgowością i rachunkami. Sama A. C. potwierdziła, że zagadnienia te nie były jej znane w chwili objęcia obowiązków, nie znała zakresu swych obowiązków i nie orientowała się w zasadach prowadzenia gospodarki finansowej strony pozwanej. Pojawia się w związku z tym pytanie czy i do jakiego stopnia zakłócenia we współpracy powódki z A. C. wynikały z przyczyn leżących po stronie powódki.

Zdaniem Sądu kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia tej kwestii miał dowód z przesłuchania stron – a konkretniej, dowód z przesłuchania za stroną pozwaną A. C.. Z oczywistych względów powódka nie miała interesu w tym, aby przyznać prawdziwość zarzutów strony pozwanej, a tym bardziej aby je zamiast strony pozwanej wyjaśniać i konkretyzować na etapie postępowania sądowego. Również świadkowie zgodnie wskazywali, że nie mieli bliższej wiedzy o tym, czego właściwie dotyczyły dokumenty i informacje, których powódka nie dostarczała lub przedstawiała nierzetelnie i nieprawidłowo. W tej sytuacji tylko przesłuchanie strony pozwanej mogło umożliwić Sądowi ustalenie, do jakich konkretnie zdarzeń i faktów nawiązuje wypowiedzenie.

Sąd przed przystąpieniem do przesłuchania stron zgromadził korespondencję powódki i A. C., dotyczącą przekazywanych przez nią danych. Wynikało z niej, że wbrew temu, co zarzucała strona pozwana, powódka bezzwłocznie przedstawiała przełożonej żądane przez nią kartoteki oraz inne dane. Sygnalizowała ponadto co najmniej dwukrotnie, że decyzje finansowe A. C. stworzyły zagrożenie dla wykonania planu finansowego (...) na 2011 r. Przesłuchując A. C. Sąd miał na celu m.in. wyjaśnienie, dlaczego przekazaną dokumentację uznała ona za niewystarczającą czy też nieprzydatną. A. C. w toku przesłuchania przyznała, że powódka w rzeczywistości przekazała jej tak plan finansowy ośrodka, jak i pełną informację o bieżącym stanie jego wykonania, w postaci kartotek oraz zestawień wydatków, kosztów i zobowiązań. Przyznała również, że powódka na jej żądanie przekazywała jej dokumenty księgowe. Wyjaśniła, że jej problem polegał nie na tym, że nie otrzymywała żądanych informacji, lecz na tym, że powódka dostarczała „same zestawienia liczb, które nic jej [tj. A. C.] nie mówiły” (k.297). A. C. utrzymywała, że to ona wprowadziła pisemną formę komunikowania się z powódką, gdyż jej ustne polecenia były wykonywane niezgodnie z jej oczekiwaniami. Na pytanie Sądu, dlaczego wobec tego – skoro miała wątpliwości co do dostarczanych jej dokumentów i nie potrafiła z nich uzyskać potrzebnych jej danych – nie zwróciła się o wyjaśnienia na piśmie, A. C. wyjaśniła: „nie zwracałam się o dodatkowe wyjaśnienia na piśmie, gdyż w zasadzie nie wiedziałam nawet o co powódkę zapytać” (k.297). Jest to wypowiedź znamienna i poniekąd wyjaśniająca, na czym właściwie polegały utrudnienia w komunikacji między obiema osobami. A. C. potwierdziła również, że powódka faktycznie udzielała jej wyjaśnień, gdy zwracała się do niej ustnie o dodatkowe informacje. Również i w tym przypadku problem z komunikacją nie polegał na tym, że powódka nadużyła zaufania A. C. uchylając się od przekazania jej rzetelnych, wyczerpujących informacji. A. C. zeznała: „niejednokrotnie prosiłam powódkę o wyjaśnienia co do dokumentów. Udzielała mi suchych wyjaśnień których do końca nie potrafiłam zrozumieć i przyswoić” (k.297v).

Jeśli chodzi o wykorzystanie środków przewidzianych w planie finansowym, A. C. po okazaniu jej przekazanych kartotek finansowych przyznała, że to powódka naniósł na nich adnotacje informujące o stopniu wykorzystania środków. Zarzuciła, że powódka przekazywała jej rozbieżne informacje o stopniu wykorzystania środków, ale przyznała jednocześnie, że mogło to wynikać z uwzględnienia w kartotekach kosztów, których wcześniej w nich jeszcze nie odnotowano (k.297). A. C. wyjaśniła, że nie pamięta dokładnie, o jakie rozbieżności chodziło i z czego wynikały.

Przełożona powódki potwierdziła także, że powódka sygnalizowała jej przekroczenie planu finansowego; zarzuciła, że powódka uczyniła to dopiero po tym, jak zobowiązania zostały zaciągnięte. Zapytana przez Sąd, czy przed zaciąganiem zobowiązań zwróciła się do powódki o udzielenie informacji, czy na dany cel są przewidziane w planie finansowym środki (skoro jak twierdzi nie miała w tej kwestii wiedzy), A. C. zasłoniła się niepamięcią oraz tym, że wydatki i zobowiązania były dokonywane na polecenie burmistrza i że obiecano jej zwiększenie dotacji o bliżej niesprecyzowaną kwotę (k.297). Jak przy tym wynika z zeznań samej powódki, otrzymywała ona informację o zobowiązaniach nie mających pokrycia w planie finansowym dopiero gdy były one już zaciągnięte i trafiały do niej związane z nimi faktury i umowy. W miarę możliwości informowała A. C. o braku środków na nowe wydatki, ale nie przyniosło to efektu.

Zdaniem Sądu treść zeznań A. C. podważa zasadność zarzutów, jakoby to z winy powódki komunikacja między nią a A. C. przebiegała nieprawidłowo. Przede wszystkim, skoro A. C. nie sygnalizowała, że nie rozumie przedstawianych jej dokumentów i są one dla niej nieczytelne, jak też nie wskazała powódce, jakich konkretnie dodatkowych wyjaśnień oczekuje, powódka miała podstawy, aby sądzić, że udzielone przez nią informacje są wystarczająco czytelne i zrozumiałe. W miarę potrzeby udzielała A. C. także wyjaśnień ustnie. Powódka miała podstawy, by zakładać, że jej przełożony ma wiedzę wystarczającą do korzystania z dostarczanej mu dokumentacji, i przekazywała mu zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą i orientacją wymagane dokumenty księgowe. Czynienie powódce zarzutu z tego, że były to właśnie dokumenty księgowe, a więc wymagające pewnej elementarnej wiedzy z zakresu rachunkowości, jest co najmniej zastanawiające w sytuacji, gdy powódka pełniła obowiązki głównej księgowej i oczekiwano od niej dostarczenia informacji z zakresu księgowości (na marginesie godzi się wskazać, że to **sam pracodawca** zażądał informacji w takiej formie, stąd też trudno zakładać, że była ona dla p.o. dyrektora (...) niezrozumiała – por. pismo z 11.08.2011 r., k.98-99). Pracownik nie ma obowiązku zakładać, że jego przełożony nie orientuje się w zagadnieniach, które na jego stanowisku powinny być dla niego zrozumiałe – zwłaszcza jeśli tenże przełożony nie zgłasza podwładnemu, w jakiej części konkretne informacje są dla niego nieczytelne i jakich dodatkowych wyjaśnień oczekuje. W niniejszej sprawie znamienne jest, że przełożona powódki w istocie nie dochowała tak elementarnego i oczywistego wymogu staranności, jak uzyskanie od głównej księgowej informacji, czy na zaciągnięcie nowych zobowiązań są zabezpieczone środki w budżecie placówki. Trudno oprzeć się wrażeniu, że w rzeczywistości było tak, jak podnosi powódka – tj. że A. C. zaciągnęła zobowiązania nie zważając na to, czy są na nie środki, a następnie odpowiedzialność za te decyzje przypisała powódce.

Kolejne zarzuty także konkretyzowane były dopiero w postępowaniu sądowym. Jeśli chodzi o zarzut udzielania rozbieżnych informacji, to tak A. C. jak i świadkowie przypominali sobie tylko dwie takie sytuacje. Pierwsza dotyczyła imprezy, na którą nie było wystarczających środków, w związku z czym powódka powiedziała instruktorowi, że impreza się nie odbędzie, a środki na nią mogłyby zostać przeznaczone na inny cel. Ostatecznie okazało się, że (...) był zobligowany do zorganizowania tej imprezy. Istotne, można byłoby się dopatrzeć w tej sytuacji udzielania mylnych i wprowadzających w błąd informacji – gdyby nie to, że faktycznie w tym czasie z uwagi na niedobór środków na realizację zaplanowanych działań mogły powstać wątpliwości co do tego, które imprezy się odbędą. Powódka wskazała, że w tej sytuacji decyzję o tym, jakie imprezy się odbędą, podejmuje dyrektor (...) (k.290), a nie główna księgowa, która co najwyżej może w tej sytuacji udzielać takich informacji, jakie posiada. Druga sytuacja dotyczyła segregatora, który powódka zabrała do domu w celu opracowywania dokumentów księgowych w czasie zwolnienia lekarskiego, a następnie po powiadomieniu jej, że pracodawca go poszukuje, odwiozła go do biura. Wcześniej przekazała pracownikom strony pozwanej, że segregator przez cały czas był w jej gabinecie. Zdaniem Sądu choć istotnie było to uchybienie – gdyż bez względu na to, czy powódka miała pozwolenie na wynoszenie dokumentacji, czy nie, powinna w takiej sytuacji poinformować pracodawcę gdzie znajduje się poszukiwana dokumentacja – nie było ono na tyle drastyczne, aby samo w sobie uzasadniać utratę zaufania i wypowiedzenie umowy o pracę. Warto też pamiętać, że powódka w tym dniu była w szpitalu, została poddana narkozie (k.206, k.290), w czasie rozmowy z pracownikiem strony pozwanej była już po zabiegu i źle się czuła, w związku z czym poniekąd można zrozumieć, że pod wpływem zdenerwowania i środków podanych w związku z zabiegiem udzieliła błędnej informacji, której skutki starała się jednak jak najszybciej naprawić, odwożąc segregator do zakładu pracy.

Kolejne zarzuty dotyczyły naganego, zdaniem pracodawcy, zachowania powódki w trakcie realizacji i kontroli projektu unijnego „Nauka przez sztukę szansą na rozwój”. Powódka została ukarana za te uchybienia karą porządkową, która prawomocnym wyrokiem Sądu została uchylona. Zbędne jest powielanie w tym miejscu obszernej argumentacji przedstawionej w uzasadnieniu wyroku wydanego w sprawie o sygn. akt XP 1102/11, wystarczające jest na potrzeby niniejszego postępowania wskazanie, że, po pierwsze, czynności powódki w ramach tego projektu były podejmowane w ramach umowy zlecenia, w związku z czym raczej nie mogą stanowić podstawy do wypowiedzenia stosunku pracy, skoro nie stanowiły wykonywania obowiązków pracowniczych. Po drugie, za stwierdzone w czasie kontroli uchybienia nie odpowiadała powódka, która nie była koordynatorem projektu. Powódka nie odpowiadała za realizację projektu, a jedynie za jego obsługę księgową, przy czym merytoryczne opisywanie faktur (a więc czynność, która została zakwestionowana) należało do koordynatora, a nie powódki. Natomiast decyzję o formie zatrudnienia powódki podjęła K. S.. Po trzecie wreszcie, wbrew temu, co zarzuca strona pozwana, powódka zgodnie z żądaniem przełożonej udzieliła jej wyjaśnień co do przekazanych (...) wystąpień pokontrolnych. Wyjaśniła w szczególności, że nie widzi podstaw do kwestionowania ustaleń kontroli. Wyjaśnienia te zostały przez pracodawcę przyjęte i nie zgłoszono zastrzeżeń ani uwag do wyników kontroli. Powódka w tym czasie korzystała z zaplanowanego urlopu wypoczynkowego, z którego nie została odwołana. Pomimo tego – jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy o sygn. XP 1102/11 – również i w czasie urlopu udzielała przełożonej dalszych wyjaśnień na jej zapytania telefoniczne i mailowe.

Zarzut, że powódka opuściła miejsce pracy w dniu 30.06.2011 r. bez zaewidencjonowania tego faktu był zgodny z prawdą. Powódka przyznała, że taka sytuacja miała miejsce, wyjaśniła równocześnie, że spowodowane było to wyjątkowymi okolicznościami, związanymi z tym, że nie chciała korzystać z urlopu w dniu wyjazdu do W. na obronę pracy licencjackiej, gdyż z uwagi na koniec miesiąca chciała przygotować wypłatę wynagrodzeń. W efekcie wyszła z pracy przez zakończeniem jej godzin pracy, w dużym pośpiechu, aby nie spóźnić się na pociąg, co spowodowało, że zapomniała wpisać się do książki wyjść. Wyjaśniła tę sytuację przełożonej po powrocie z W.. Strona pozwana nie wykazała, aby takie zachowanie było nagminne albo typowe dla powódki, nie wskazała też, z jakich właściwie przyczyn incydentalne i usprawiedliwione okolicznościami uchybienie obowiązkowi odnotowania wyjścia z zakładu pracy miałyby spowodować utratę zaufania do księgowej.

Dalsze zarzuty strony pozwanej nie mogły być przedmiotem rozważań Sądu, gdyż nie wykazano, aby zostały podane powódce do wiadomości i nie wskazano ich też w piśmie wypowiadającym umowę o pracę. W szczególności dopiero na etapie postępowania sądowego pojawił się argument, iż utrata zaufania wynikała z tego, że powódka przy wykonywaniu obowiązków korzystała z pomocy męża. Ponadto nowe zarzuty częściowo dotyczyły zdarzeń, które miały miejsce już **po wypowiedzeniu** (nieprzekazanie całości dokumentacji i haseł), a więc nie mogły – z oczywistych względów – stanowić jego podstawy.

W tej sytuacji, oceniając zarzuty strony pozwanej za nieuzasadnione i nie mające pokrycia w rzeczywistym zachowaniu powódki, które obiektywnie nie uzasadniały utraty zaufania do niej, Sąd uznał powództwo za zasługujące na uwzględnienie co do samej zasady.

Jeśli chodzi o kwotę odszkodowania, jej wysokość wynika z art. 47¹ k.p. Stanowi on, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku powódki, która zatrudniona była u strony pozwanej w chwili wypowiedzenia od prawie 2 lat (od października 2009 r.), okres wypowiedzenia wynosił, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p., 1 miesiąc. Wysokość wynagrodzenia powódki, liczonego jak ekwiwalent za urlop, Sąd ustalił w oparciu o zaświadczenie wystawione przez pracodawcę (k.35), z którego wynikało, że jej średnie wynagrodzenie w ostatnich trzech miesiącach wyniosło 3.509,93 zł brutto miesięcznie.

Zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem Sąd pracy może przyznać pracownikowi odszkodowanie za czas **dłuższy niż okres wypowiedzenia**, z tym, że nie może ono przekroczyć górnej granicy wskazanej w art. 47¹ k.p., tj. wynagrodzenia za okres 3 miesięcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.04.2009 r., I BP 17/08, Lex nr 746162).

Określając odszkodowanie w granicach zakreślonych art. 47¹ k.p. należy mieć na uwadze charakter tego świadczenia. Jest to świadczenie **odszkodowawcze**, a więc za podstawowe kryterium ustalenia tego odszkodowania należy uznać wysokość szkody, która w tym przypadku polega m.in. na utracie spodziewanych zarobków spowodowanej bezpodstawnym wypowiedzeniem umowy o pracę (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 9.01.2004 r., III APa 139/03, Pr. Pracy 2004/5/46).

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie nie zachodziły podstawy do przyznania powódce odszkodowania w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu liczonemu jak ekwiwalent za urlop, a więc w wysokości przekraczającej wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Powódka nie wykazała, na czym konkretnie polegała szkoda poniesiona przez nią wskutek wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem przepisów i jaka była jej wysokość. Nie zachodziły żadne szczególne okoliczności, które uzasadniałyby przyznanie powódce odszkodowania wyższego niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Sam fakt utraty zatrudnienia, jako stanowiący normalne następstwo wypowiedzenia stosunku pracy, nie uzasadnia w sposób niejako automatyczny przyznania odszkodowania w maksymalnej przewidzianej przepisami wysokości.

Wobec tego Sąd przyznał powódce odszkodowanie w kwocie równej wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a to w wysokości miesięcznego wynagrodzenia (3.509,93 zł), w związku z czym orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku, oddalając w punkcie II dalej idące powództwo. W zakresie dochodzonych pozwem odsetek ustawowych od powyższego odszkodowania Sąd uznał powództwo również za uzasadnione jedynie w części. Powódka domagała się zasądzenia na swoją rzecz odsetek od dnia doręczenia pracodawcy odpisu pozwu. W ocenie Sądu nie było podstaw do przyjęcia, że już w tym momencie roszczenie powódki było wymagalne. Termin wymagalności roszczenia o odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy zaczyna swój bieg od daty wydania wyroku sądowego, orzekającego o wadliwości tej czynności prawnej. Od tej daty także należą się stosowne odsetki za opóźnienie (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 14 lutego 1996 r., III APr 4/96, Pr.Pracy 1996/7/49, podobnie: A. Świątkowski w Kodeks pracy. Komentarz, wyd. C.H. Beck, W-wa 2010, teza 4 do art. 50 k.p.). Pogląd taki jest w niniejszej sprawie dodatkowo uzasadniony tym, że w przypadku odszkodowania o którym mowa w art. 47¹ k.p., wyrok Sądu ma charakter konstytutywny w tym sensie, że to Sąd określa kwotę należnego odszkodowania, dokonując jego konkretyzacji w granicach wynikających z tego przepisu. Z powyższych względów Sąd orzekł jak w punkcie I i II sentencji wyroku, zasądając na rzecz powódki odsetki za okres od dnia wydania orzeczenia, dalej idące powództwo o zapłatę odsetek oddalając.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, że jednomiesięczne wynagrodzenie powódki to 3.509,93 zł brutto i do takiej też kwoty Sąd objął zasądzone roszczenie rygorem natychmiastowej wykonalności.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., odstępując od obciążania powódki obowiązkiem zwrócenia ich stronie pozwanej pomimo tego, że jeśli chodzi o kwotę dochodzonego odszkodowania - powódka w większym stopniu niż strona pozwana przegrała spór. Sąd uznał, że względy słuszności sprzeciwiają się nakładaniu na powódkę tych kosztów, po pierwsze z uwagi na to, że powódka wygrała spór co do samej zasady, a po drugie ze względu na to, że ustalenie ostatecznej kwoty żądania należało do Sądu, który mógł tę kwotę ustalić w granicach, w których mieściło się żądanie pozwu.

O kosztach sądowych Sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 100 zd. 2 k.p.c. i art. 113 u.k.s.c., obciążając stronę pozwaną tymi kosztami (w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona) tylko w takiej części, w jakiej strona pozwana przegrała spór. W pozostałym zakresie koszty te ponosi Skarb Państwa.