

Sygn. akt VI P 285/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Agnieszka Olga Mika

Elżbieta Janina Trusińska

Protokolant: protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2016 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa T. L.

przeciwko (...)

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego (...)na rzecz powoda T. L. kwotę 17.730,00 zł (siedemnaście tysięcy siedemset trzydzieści złotych zero groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
2. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...)na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 4.689,35 zł (cztery tysiące sześćset osiemdziesiąt dziewięć złotych trzydzieści pięć groszy) tytułem zwrotu kosztów postępowania;
3. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...)na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 886,50 zł (osiemset osiemdziesiąt sześć złotych pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu – opłaty;
4. zasądza od pozwanego (...)na rzecz powoda T. L. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
5. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda T. L. tj. do kwoty 5.910,00 zł (pięć tysięcy dziewięćset dziesięć złotych zero groszy).

Agnieszka Olga Mika SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Elżbieta Janina Trusińska

Sygn. akt: VI P 285/13

UZASADNIENIE

T. L., pozewem z dnia 16 kwietnia 2013r. (data nadania), skierowanym przeciwko (...) wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, ewentualnie w przypadku ustania stosunku pracy o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenie na jego rzecz kwoty 3.587,82 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy do dnia zapłaty, a także zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w dniu 09 kwietnia 2013r. otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazano brak umiejętności w kierowaniu powierzoną placówką oraz utratą zaufania. Zdaniem powoda wypowiedzenie jest nieuzasadnione, bowiem przyczyny w nim wskazane są określone w sposób bardzo ogólny. Biorąc pod uwagę wypowiedź przełożonej powoda z chwili wręczania mu wypowiedzenia, przyczyną wypowiedzenia mogła być wyłącznie nieprawidłowa realizacja planu (...) na 2013r. Nie chodzi jednak o cały plan działania, a wyłącznie o koszty działalności statutowej (...), tj. koszty działalności kulturalnej. Wedle planu działania na 2013r. wykonanego przez pozwanego, na działalność statutową (działalność kulturową) przewidziano wydatki w kwocie 110.000,00 zł. Pomimo założenia wydatkowania tak dużej sumy na działalność kulturalną, środki te nie zostały zabezpieczone w ramach dotacji, lecz winny zostać wypracowane przez (...) w ciągu całego roku, o czym powoda poinformowano dopiero w dniu 12 kwietnia 2013r. W rzeczywistości regułą jest, iż ok. 75% środków zostaje zabezpieczona odpowiednimi dotacjami. Natomiast tutaj założono realizację działalności kulturalnej wyłącznie w oparciu o generowane przychody, o czym powód dowiedział się dopiero w dniu 12 kwietnia 2013r. Nie wynikało to z przedłożonego planu na 2013r. Wbrew twierdzeniom Dyrektora pozwanej, nie można przyjąć, iż wykonanie planu finansowego w pierwszym kwartale 2013r. zagroziło wykonaniu planu rocznego. W przeciągu pierwszego kwartału 2013r imprezy organizowane w (...) oraz wynajem lokali wygenerował przychody w łącznej wysokości 40.000,00 zł. Zaś zakładany przez niego roczny przychód z tego tytułu to ok. 155.000,00 zł. Zatem nawet biorąc pod uwagę organizację imprez odgórnie zleconych z całą pewnością starczyłoby środków do końca 2013r. Takie wyniki dawały podstawy do wygenerowania większego przychodu aniżeli zakładał plan. Wobec czego powód wskazuje, iż decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę nie znajduje uzasadnienia w okolicznościach faktycznych sprawy. Została podjęta przez Dyrektora pozwanego bez dokładnej analizy dokumentacji księgowej, jak również bez możliwości założenia odpowiednich wyjaśnień przez powoda. Tymczasem plan działalności kulturowej (...) nie tylko nie był zagrożony, lecz mógł zostać wykonany z nadwyżką względem założeń, a zwłaszcza z korzyścią dla życia kulturalnego D. P..

(pozew – k. 1 – 7)

Na rozprawie w dniu 24 listopada 2016 r powód ostatecznie żądał zapłaty odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

(...)w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż oczekiwania pracodawcy wobec pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym są wyższe niż wobec osoby, której nie powierzono tej funkcji. Zaś powód nie spełnił pokładanych w nim nadziei, pomimo zwracanych uwag, a nawet nałożenia na niego kar porządkowych: upomnienia z 13 stycznia 2010r., upomnienia z 29 marca 2012r., kary nagany z 16 listopada 2012r., od których powód nie odwoływał się do Sądu Pracy. Nawet wręczone mu w dniu 29 stycznia 2013r. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, następnie cofnięte przez pracodawcę na skutek prośby powoda, nie odniosło żadnego pozytywnego skutku w dalszym postępowaniu powoda. Merytoryczne zarzuty podniesione w pozwie co do realizacji planu finansowego w kierowanym przez powoda (...) są mocno dyskusyjne i z całą pewnością nie były jedyną podstawą wypowiedzenia umowy o pracę. Przez 6 lat kierowania (...)powód miał możliwość rzetelnego zapoznania się z regułami obowiązującymi w gospodarowaniu budżetem. Regułą w pracy powoda było notoryczne niedotrzymywanie przez niego terminów oraz przygotowywanie umów już po realizacji wydarzeń. Po upływie I kwartału 2013r. i zapoznaniu się z wynikami finansowymi (...) oraz proponowanym programem na kolejny miesiąc uznano, że dalsze zatrudnianie powoda na stanowisku kierownika (...)będzie działaniem na szkodę tego (...). Ponadto pozwany podniósł, iż wskazanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczynę wypowiedzenia „utratę zaufania” jest takim sformułowaniem, że wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu przez pracodawcę i nie wymagających szerszej egzemplifikacji w piśmie skierowanym do pracownika.

(odpowiedź na pozew – k. 35 - 38)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

T. L. był zatrudniony (...)w okresie od 14 grudnia 2006r. do 31 lipca 2013r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy - początkowo na stanowisku Kierownika (...), zaś od dnia 01 lipca 2012r. na stanowisku Kierownika (...)- również w (...). Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5.910,00 zł brutto.

(dowód: umowy o pracę – a/o; zaświadczenie o dochodach – k. 38)

Bezpośrednim przełożonym powoda na zajmowanym przez niego stanowisku Kierownika (...)był Dyrektor (...)B. W.. Do zakresu obowiązków powoda należało m.in.:

- sumienne wykonywanie powierzonych zadań zgodnie z poleceniami bezpośredniego przełożonego oraz obowiązującymi przepisami i zarządzeniami wewnętrznymi;
- szczególna troska o mienie filii (...) jako mienie społeczne;
- uzyskanie każdorazowo zgody bezpośredniego przełożonego na opuszczenie stanowiska pracy;
- informowanie bezpośredniego przełożonego o stanie załatwianych spraw i ewentualnie napotkanych trudnościach;
- przedkładanie wykonywanych spraw do kontroli bezpośredniemu przełożonemu, przełożonemu wyższego stopnia i komórkom organizacyjnym upoważnionym do kontroli;
- powiadamianie swego przełożonego o wszelkiego rodzaju nadużyciach na szkodę (...) oraz stwierdzonych nieprawidłowościach w działalności filii (...);
- zarządzanie i kierowanie pracą (...);
- nadzór i organizacja pracy podległych pracowników w tym planowanie rozkładu czasu pracy i dyżurów pracowników (...);
- współpraca z komórkami organizacyjnymi i samodzielnymi stanowiskami pracy (...);
- współpraca z organizacjami i instytucjami zajmującymi się działalnością kulturalną;
- opracowywanie i przygotowywanie planów merytorycznej działalności (...), przygotowywanie miesięcznych ofert programowych;
- sporządzanie sprawozdań z działalności (...);
- przygotowywanie projektów budżetu (...).

(dowód: zakres uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności – k. B28 a/o)

(...)otrzymuje budżet w wysokości przydzielonej na podstawie wydatkowanych środków z minionego roku na skutek składanych wniosków. Istnieje także możliwość wystąpienia i otrzymania dodatkowych środków w razie zaistnienia takich potrzeb na prowadzenie działalności kulturalnej. Otrzymane kwoty pozwalają ponosić wszystkie koszty administracyjne z tytułu wynagrodzeń oraz kwotę, która pozwala na działalność kulturalną w stopniu podstawowym, czyli w odniesieniu do budżetu z minionego roku. W razie potrzeby np: dodatkowych imprez, przyznawana jest dotacja celowa na wykonanie określonego zadania. Procedura dotycząca planowania działalności jest stała. Kierownicy filii samodzielnie przygotowują plany imprez, co miesiąc w każdym roku. W związku z tym kierownik musi mieć zabezpieczone środki lub musi poinformować, iż tych środków brakuje w danym miesiącu. Wersje planów na 2013 r zmieniały się w ciągu roku i były w różnych wersjach. Pierwszą wersję planu powód otrzymał na przełomie stycznia/lutego 2013 roku. Na swoją działalność statutową klub otrzymał 719.000 złotych. W tej kwocie mieściły się wszystkie koszty klubu poza działalnością kulturalną. Natomiast na działalność kulturalną klub dostał 110.000

złotych, a dodatkowo miał wygenerować własne przychody, co było kwotą niewystarczającą. W związku z tym pozwany wystąpił do burmistrza o dodatkową dotację na potrzeby kulturowe klubu (...) i na przełomie maja/czerwca 2013 r pozwany otrzymał na potrzeby klubu (...) kwotę 240.000 złotych. W związku z powyższym druga wersja planu mogła być zrobiona po pierwszym kwartale roku. Zmiany w gospodarce finansowej filii zarządzanej przez powoda były akceptowane przez pozwaną, co miało formalny wyraz w opracowaniu i przyjęciu drugiej wersji planu finansowego dla filii zarządzanej przez powoda. Procedura zmian w planach finansowych w ciągu roku była normalnym zjawiskiem akceptowanym zarówno przez pozwanego jak i (...). Na początku roku 2013 kierownicy filii nie mogli znać zatwierdzonego przez (...) budżetu i podzielonego przez służby księgowe pozwanego na poszczególne filie i miesiące. Pozwany nie kwestionował wydatków czynionych przez powoda, przeciwnie wszystkie zostały zaakceptowane w sposób zgodny z przyjętymi procedurami finansowymi i uregulowane.

dowód: opinia biegłego w zakresie rachunkowości oraz zarządzania, organizacji i wyceny nieruchomości J. O.k. 299-314; zeznania świadka E. S. (1) k. 153-153)

W dniu 13 stycznia 2010r. powód otrzymał karę upomnienia z powodu zwiększenia zakresu prac i wydatków na remont (...) bez uprzedniej akceptacji kosztorysu i aneksu do umowy. W dniu 29 marca 2012r. powód otrzymał kolejną karę upomnienia z tytułu braku nadzoru w związku z serwisem napoju alkoholowego (piwa) przez kawiarnię V. podczas imprezy irlandzkiej w (...) bez stosowanej koncesji. Następną karą była kara nagany z dnia 16 listopada 2012r., którą powód otrzymał z powodu niezgłoszenia do ubezpieczenia (...), której otwarcie miało miejsce w dniu 16 listopada 2012r., niezawarcia umowy na udostępnienie Sali na wystawę, nie zamieszczenia na zaproszeniach logo (...) i (...) oraz informacji, że (...) jest filią (...), a także nieprzedstawienia do dnia 15 listopada 2012r. programu Klubu na miesiąc grudzień 2012r. W dniu 22 listopada powód złożył sprzeciw od kary upomnienia. Pozwana nie odpowiedziała na sprzeciw powoda. Również nie usunęła kar porządkowych z akt osobowych po upływie roku.

(dowód: kara upomnienia z 13 stycznia 2010r. – k. 43; kara upomnienia z 29 marca 2012r. – k. 44; kara nagany z 16 listopada 2012r. – k. 45; sprzeciw powoda od kary nagany k. 127-129)

W dniu 29 stycznia 2013r. powód został poproszony o wyjaśnienie sytuacji w (...) przez Dyrektora (...), który złożył powodowi ultimatum, że złoży rezygnację albo zostanie zwolniony dyscyplinarnie. Powód zdecydował podpisać rezygnację datowaną na 31 stycznia 2013 roku. Powód następnie chciał wycofać rezygnację, ale dyrektor powiedziała, że nie ma takiej potrzeby. Następnie powód udał się na urlop wypoczynkowy po powrocie, z którego pracował dalej jak gdyby nic się nie stało. Dyrektor (...) wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na tym, że zachował jeden komplet kluczy do pomieszczeń dotychczas kierowanego (...) w W.. Ponadto powód, bez powiadomienia przełożonych, uzyskał od firmy monitorującej, kod dostępu do instalacji alarmowej obiektu i kilkakrotnie wchodził do pomieszczeń (...) bez zgody nowego kierownictwa, a w dniu 21 stycznia 2013r. wszedł na teren obiektu o godz. 23.30 i wyniósł z niego swój sprzęt elektroakustyczny i oświetleniowy.

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 29 stycznia 2013r. – k. 46; oświadczenie powoda z 30 stycznia 2013r. – k. 47)

W dniu 09 kwietnia 2013r. powód otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano brak umiejętności w kierowaniu powierzoną placówką oraz utratę zaufania. Przy wręczeniu powodowi wypowiedzenia dyrektor pozwanego powiedziała mu, że przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę była nieprawidłowa realizacja planu (...), na 2013r. oraz utrata zaufania. Powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z 09 kwietnia 2013r. – k. C6 a/o, częściowo zeznania świadka M. K. (1) k. 167 verte, zeznania powoda k. 176 verte, 204 verte, częściowo zeznania B. G. k. 202 v-203)

Z dniem 1 stycznia 2015r. nastąpił podział samorządowej instytucji (...) poprzez wyłączenie działającego w jej strukturze (...) w celu utworzenia samorządowej instytucji pod nazwą (...). Zobowiązania i wierzytelności związane z działalnością dotychczasowego (...) działającego w ramach (...) stały się zobowiązaniami i wierzytelnościami samorządowych instytucji kultury (...). Zobowiązania i wierzytelności niewymienione w punkcie trzecim pozostały zobowiązaniami i wierzytelnościami(...).

(...)działa nadal, a jej dyrektorem jest B. W..

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił, jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one, zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Zeznania świadka M. K. (2) i zeznania świadka L. G. - były bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem zeznali oni, że nic nie wiedzą na temat przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę. Świadców nie mieli żadnej wiedzy na temat nieprawidłowej realizacji planu (...) na 2013r.

Świadek J. T.- pracowała do końca stycznia 2013 r, a więc nie mogła mieć żadnej wiedzy na temat nieprawidłowej realizacji planu (...) na 2013r; dalsze zeznania świadka są bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem świadek zeznawała na okoliczności, na które pracodawca powoływał się już po wniesieniu przez powoda pozwu do sądu.

Świadek E. S. (2) zeznała, całe (...) dostało łączną dotację w wysokości 4.000.100 na swoją działalność statutową, a klub 719.000, w tej kwocie mieściły się wszystkie koszty poza działalnością kulturalną. Z tej kwoty nie było pieniędzy na działalność kulturalną, wprowadzono kwotę 110.000 złotych i jednocześnie wystąpiono do burmistrza o dodatkową dotację w wysokości 500.000 złotych i w miesiącu maju lub czerwcu 240.000 złotych, i były to pieniądze na uzupełnienie potrzeb kulturowych (...)

Świadek P. G. i świadek M. K. (1) zeznali, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była utrata zaufania, Świadek P. G. powoływał się na wyniki pracy i sposób prowadzenia klubu uszczegółowiając wypowiedź w toku dalszych zeznań, Świadek M. K. (1) zeznał zaś, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była niegospodarność finansowa. Polegała na tym, że cały czas były generowane przez powoda koszty, a jednocześnie świadek zeznał, że nie zna na tyle szczegółowo okoliczności żeby stwierdzić jak bardzo te koszty były generowane, świadek zeznał, że był obecny przy wręczaniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i że powód próbował tłumaczyć się z problemów finansowych.

Świadek S. T. zeznał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem było bezprawne wejście powoda do klubu. Dalej świadek zeznał, że domyśla się, jakie były przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Świadek I. P. zeznała, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była utrata do niego zaufania oraz złe dysponowanie środkami finansowymi. Za dużo było wydawanych pieniędzy, niewspółmiernie do planów.

Sąd dał wiarę zeznaniom w/w świadków aczkolwiek ich zeznania odnosiły się do różnych kontekstów sytuacyjnych, w jakich świadkowie uczestniczyli. Sąd zwrócił uwagę, że świadkowie jedynie domyślali się, co było przyczyną rozwiązania umowy o pracę, ponieważ nikt poza świadkiem M. K. (1) nie był obecny przy wręczaniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Powód zeznał, że przy wręczaniu mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dyrektor poinformowała go, że przyczyną wypowiedzenia jest zły stan finansów (...), plan jest przekroczony, klub funkcjonuje niezgodnie z planem.

Sąd dał wiarę powodowi, którego zeznania były bardzo obszerne.

Słuchana w charakterze strony dyrektor pozwanego B. W. zeznała, że podczas wręczenia powodowi wypowiedzenia nie podnosiła sprawy utraty zaufania dobitnie (" ja powiedziałam, że powód zdaje sobie sprawę, co jest powodem zaufania"). W kontekście powyższego dalsze uszczegółowienie w trakcie zeznań przyczyn utraty zaufania jest bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo T. L. zasługuje na uwzględnienie.

Jedną z podstawowych zasad procesu cywilnego jest zasada kontrydiktoryjności. Oznacza to, iż ten kto, powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić okoliczności faktyczne uzasadniające to żądanie, a także, że sąd orzekający nie jest obciążony odpowiedzialnością za rezultat postępowania dowodowego, którego dysponentem są strony (por. wyrok SN z dnia 07 października 1998 r., II UN 244/98, OSNP 1999/20/662).

Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar dowodu faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, czyli w niniejszej sprawie na pozwanym. Pozwany w niniejszym procesie miał wykazać, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę były w dniu wręczenia mu wypowiedzenia znane, rzeczywiste oraz prawdziwe. Uzupełnieniem tego przepisu są odpowiednie regulacje zawarte w kodeksie postępowania cywilnego – art. 3 i art. 232. Stosownie do w/w przepisów to strony zobowiązane są dawać wyjaśnienia co okoliczności sprawy zgodnie z prawdą oraz wskazywać dowody potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy. Stosownie do art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Art. 232 k.p.c. stanowi, że strony są zobowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Zgodnie zaś z art. 233 § 2 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W pierwszej kolejności stwierdzić należy, że nowo utworzona z dniem 1 maja 2015r. instytucja kultury pod nazwą (...)z siedzibą w W., nie przejęła zobowiązań pracowniczych (...), która przed wyłączeniem działała w ramach filii (...). Pracodawcą powoda było (...), a nie (...). Zgodnie z uchwałą nr (...)r Rada Miasta (...)z dniem 1 stycznia 2015r. nastąpił podział samorządowej instytucji (...) poprzez wyłączenie działającego w jej strukturze (...)w celu utworzenia samorządowej instytucji pod nazwą (...). Zgodnie z § 4 ust 3 i 4 tylko zobowiązania i wierzytelności związane z działalnością dotychczasowego (...) działającego w ramach (...)stały się zobowiązaniami i wierzytelnościami samorządowych instytucji kultury (...). Zobowiązania i wierzytelności nie wymienione w punkcie trzecim pozostały zobowiązaniami i wierzytelnościami (...). Odszkodowanie za niezgodne rozwiązanie umowy o pracę w ocenie sądu niej jest związane z działalnością sensu stricte (...) wymienione w statucie, a mianowicie działalnością kulturalną na rzecz mieszkańców, zobowiązania w zakresie tworzenia, rozpowszechniania kultury, sztuki i nauki oraz zachowania dziedzictwa kulturowego.

(...)działa nadal a jej dyrektorem jest B. W..

Spór w przedmiotowej sprawie koncentrował się na zasadności podanej w wypowiedzeniu jego przyczyny. Powód podnosił, iż w chwili wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę dyrektor pozwanego wskazał, że powód nieprawidłowo realizował plan (...)na 2013r., oraz że utracił on zaufanie do powoda.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Nie wystarczy bowiem wpisanie

jakiegokolwiek uzasadnienia, ale wskazującego na rzeczywistą i konkretną przyczynę decyzji pracodawcy. Takiej zaś w przedmiotowym uzasadnieniu wypowiedzenia zabrakło. Konkretyzacja zarzutów nastąpiła dopiero w odpowiedzi na pozew, w której strona pozwana starała się wskazać jakie konkretne okoliczności faktyczne kryły się za tymi sformułowaniami.

W polskim porządku prawnym pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314). Z drugiej strony zarówno w orzecznictwie jak i literaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia nie musi być szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie. Jak wskazuje orzecznictwo sądowe, przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia powinno umożliwić pracownikowi racjonalną ocenę, czy ta przyczyna rzeczywiście istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy jest celowe. Wskazanie przyczyny pełni też wobec pracownika funkcję gwarancyjną, gdyż tylko w granicach wskazanych przyczyn toczyć się może proces, w którym kontroli podlega prawidłowość postępowania pracodawcy (tak wskazuje m.in. uzasadnienie wyroku SN z dnia 7.04.1999, I PKN 645/98, OSNAP 2000/11/420). Uniemożliwiać ma to stawianie pracownikowi w trakcie procesu innych zarzutów niż te, które rzeczywiście były powodem wypowiedzenia umowy. Dlatego też, jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27.06.1985 r. (OSNC 1985/11/164) - wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p., wskazywana przyczyna nie może ograniczać się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub zwrotów zbyt ogólnych, nie popartych wskazaniem konkretnych okoliczności. Za zbyt ogólne, a przez to naruszające

art. 30 § 4 k.p. orzecznictwo Sądu Najwyższego uznaje wskazanie, jako przyczyny wypowiedzenia „utruty zaufania do pracownika” (uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164). W sentencji wyroku z dnia 24 października 2007 r., I PK 116/07, Lex nr 465925, Sąd Najwyższy podniósł, że brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 § 4 k.p.) wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Szczególnie istotny w tej sprawie jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, w którym podniesiono, że już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. W wyroku z dnia 19.04.2010r. II PK 306/09 Sąd Najwyższy wskazał, że wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejsze przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. Przedmiotowe stanowisko znajduje kontynuację w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 12 lipca 2012 r. w sprawie II PK 305/11) Naruszenie art. 30 § 4 k.p. następuje wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie

przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Jedną z okoliczności powszechnie ocenianych w doktrynie prawa jako uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę jest utrata zaufania do pracownika, jednakże podlega ona ocenie w oparciu o ogólnie obowiązujące regulacje w zakresie prawidłowego wypowiedzenia umów o pracę. W ocenie Sądu w pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to, bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie przy tym jest stopniowalne – od absolutnego (bezwzględego, bezwarunkowego itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r. w sprawie I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711).

Nadużycie zaufania musi wiązać się zawsze z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie oceniane, jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia. Obiektywna naganność zaufania pracownika, jako podstawa utraty do niego zaufania ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por: SN w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538). W konsekwencji powodem utraty zaufania do pracownika, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy, jak również taka sytuacja może zaistnieć również wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy). Należy się zgodzić się z poglądem, iż utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 roku sygn. I PKN 257/99).

W ocenie Sądu uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne "drobne" zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Wobec powyższego podanie przez pracodawcę, jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę będzie miało szansę zostać uznane przez Sąd jako zasadne, gdy po pierwsze pracownik będzie dokładnie wiedział jakie to konkretnie okoliczności spowodowały utratę zaufania, a po drugie jeżeli okoliczności te znajdą odzwierciedlenie w rzeczywistości. Słuszne jest, że surowsze wymogi znajdują zastosowanie w odniesieniu do pracowników szczebla kierowniczego, gdzie przy ocenie okoliczności należy brać pod uwagę zakres odpowiedzialności i wyższe wymagania, co do ich stanowiska (wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNP Nr 5/2002, poz. 112, I PRN 125/76, OSP 1997/11/186).

Różne czyny pracownika bądź też zaniechania określonych działań mogą w konkretnych okolicznościach doprowadzić do utraty zaufania pracodawcy. Mogą to być m.in.: działania wymierzone przeciwko pracodawcy. Są wśród nich nienależyte wykonywanie powierzonych obowiązków, niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, która przejawia się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych (zob. wyrok SN z 12.7.2001 r., I PKN 539/00, OSNP Nr 11/2003, poz. 267); brak entuzjazmu i aprobaty decyzji przełożonego wyrażający się w publicznym kwestionowaniu decyzji pracodawcy w obraźliwy sposób (zob. wyrok SN z 23.9.2004 r., I PK 487/03, Pr.Pracy Nr 5/2005).

Przenosząc powyższe rozważanie na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była utrata zaufania pracodawcy oraz brak umiejętności w kierowaniu placówką.

W ocenie sądu podana w wypowiedzeniu umowy o pracę - "utrata zaufania" przyczyna jest zbyt ogólnikowa i niekonkretna i faktycznie miała prawo budzić wątpliwości powoda, co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć. Tylko ustne podanie przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia w zakresie nieprawidłowa realizacja planu (...) na 2013r. należy uznać za skonkretyzowanie. Zatem w ocenie sądu można uznać, że informacja o powodach zwolnienia została powodowi przekazana przez pracodawcę w inny sposób prowadzący do tego, iż szczegółowe motywy wypowiedzenia byłyby mu tylko częściowo znane.

Nie można także zgodzić się z pozwanym, że powód miał całkowitą świadomość, że przyczyny podjętej przez pracodawcę decyzji wynikają z oceny przebiegu zatrudnienia zważywszy, że niespełna kilka miesięcy wstecz w styczniu 2013r. pracodawca nie przyjął rezygnacji powoda z zajmowanego stanowiska, cofnął oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym i wysłał go na urlop wypoczynkowy, a po jego powrocie powód pracował jak gdyby nigdy nic. Podkreślenia także wymaga, że w świetle zeznań przesłuchanych w sprawie stron i świadków wynika, że każdy z nich upatrywał rozwiązania z powodem umowy o pracę w innych zdarzeniach. Były to zdarzenia dotyczące okoliczności, o których świadkowie mieli wiedzę na podstawie własnych obserwacji.

Przede wszystkim zauważyć należy, że dopiero w postępowaniu sądowym pracodawca wyliczył konkretne przyczyny, które jego zdaniem legły u podstaw do zwolnienia powoda. Podnosił, że powód notorycznie niedotrzymywał terminów oraz przygotowywał umowy już po realizacji wydarzeń. Po upływie I kwartału 2013r. i zapoznaniu się z wynikami finansowymi (...) oraz proponowanym programem na kolejny miesiąc uznano, że dalsze zatrudnianie powoda na stanowisku kierownika (...) będzie działaniem na szkodę tego (...). Ponadto pozwany podniósł, iż wskazanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jako przyczynę wypowiedzenia „utrata zaufania” jest takim sformułowaniem, że wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu przez pracodawcę i niewymagających szerszej egzemplifikacji w piśmie skierowanym do pracownika. Nie mniej jednak w takcie postępowania sądowego strona pozwana powoływała się na kolejne naruszenia obowiązków powoda, które to mieli potwierdzić słuchani świadkowie. Przede wszystkim podkreślenia w tym miejscu wymaga, że pracodawca nie może dopiero w postępowaniu sądowym o przywrócenie do pracy czy o odszkodowanie kreować i udowadniać istnienia konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę i tym samym uzupełnić braku wskazania takiej przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jak wyżej wskazano, w wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być podana jego konkretna przyczyna. Ponadto zdaniem Sądu zgłaszane przez pozwanego w trakcie procesu przesłanki zwolnienia powody były nieprzekonujące. Pracodawca powoływał się na kary porządkowe upomnienia, które na dzień wniesienia pozwu przedawniły, bądź były uznane za niebyłe (kara nagany) w związku z nie odrzuceniem wniesionego przez powoda sprzeciwu. Zgodnie z Art. 113. § 1. k.p. karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Zgodnie zaś z art. 112. § 1. k.p., jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia, jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

Sąd uznał, iż wyżej opisane oświadczenie woli pracodawcy było należycie uzasadnione w zakresie, w jakim pracodawca poinformował powoda w chwili wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Uwzględniając wiosek powoda sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu organizacji i zarządzania na okoliczność czy wykorzystanie środków pieniężnych w (...) uzasadniało wniosek, że plan finansowy na 2013 rok został naruszony w szczególności w zakresie realizacji działalności kulturalnej tj., że przychody osiągnięte przez placówkę wraz z dotacjami nie pokryją wydatków tejże placówki, przyczyn ewentualnie zwiększonych wydatków w pierwszym półroczu 2013 roku i na okoliczność zarządzania tą placówką przez powoda. Biegła J. O. w opinii z dnia 15 lipca 2016 r. wskazała, że w dacie zwolnienia powoda brak było podstaw do racjonalnego stwierdzenia, iż plan finansowy na rok 2013 zostanie naruszony, w szczególności w zakresie realizacji działalności kulturalnej tj., że przychody osiągnięte przez placówki

wraz z dotacjami nie pokryją wydatków tejże placówki. Strony nie wnosiły o wezwanie biegłego na rozprawę. Sąd uznał opinię za wiarygodną, albowiem została sporządzona przez osobę z odpowiednimi kwalifikacjami na podstawie dokumentów przedłożonych przez stronę pozwaną. Opinia korespondowała z zeznaniami świadka E. S. (2) która zeznała, że ostateczny plan finansowy (...) został ustalony na przełomie maja i czerwca gdy klub dostał dofinansowanie burmistrza na działalność kulturalną w wysokości 240.000 złotych. Było to już po wręczeniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zatem powód nie mógł przedstawić planu, bowiem brak było środków finansowych z działalność kulturalną (...).

Podsumowując, w ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, wskazana przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 5 kwietnia 2013 roku, została sformułowana w sposób zbyt ogólnikowy (niekonkretny), a wypowiedzenie było niezgodne z prawem i nieuzasadnione. Na podstawie art. 45 §1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu warunków 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. Zgodnie z ostatecznym żądaniem powoda Sąd rozstrzygnął o odszkodowaniu. Jak wynika z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W związku z powyższym sąd w punkcie pierwszym wyroku zasądził na rzecz powoda kwotę 17.730,00 złotych, co równoważne jest trzykrotności jego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy- 5.910,00 zł brutto, która to kwota wskazana została przez pozwanego (k.38). Powodowi z racji ponad trzyletniego stażu pracy u pozwanego przysługiwało trzymiesięczne wypowiedzenie.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego znajduje podstawę w dyspozycji przepisów art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zgodnie z którymi strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, a więc koszty procesu, do których należą: wynagrodzenie adwokata, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki tegoż pełnomocnika, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. W niniejszej sprawie strona wygrywająca proces – powód – poniósł koszty procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tych kosztów ustalono w oparciu w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm). Sąd przyznał pełnomocnikowi powoda kwotę 60,00 zł, o czym orzeczono jak w punkcie czwartym wyroku

O opłacie sądowej orzeczono zaś w oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005, nr 167, poz. 1398 ze zm.). Wysokość tej opłaty ustalono w oparciu o art. 13 ustawy orzeczono w punkcie trzecim wyroku w wysokości 886,50 złotych. (17.730 x 5 %)

Wyrokowi w pkt. I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. w wysokości 5.910 złotych, o czym orzeczono jak w punkcie piątym wyroku.

ZARZĄDZENIE

(...)