

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2014 r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Stachurska

Ławnicy: Wiesława Bożenna Benedysiuk, Anna Marianna Wiśniewska

Protokolant: Marta Pachulska

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko (...) z siedzibą w M.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

1. zasądza od (...)z siedzibą w M. na rzecz J. M. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę kwotę 16.500,00 zł (szesnaście tysięcy pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty;
2. wyrokowi w punkcie jeden nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.500,00 zł (pięć tysięcy pięćset złotych);
3. nakazuje pobrać do (...) z siedzibą w M. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 825,00 zł (osiemset dwadzieścia pięć złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

UZASADNIENIE

J. M. w dniu 7 sierpnia 2013 roku złożyła pozew przeciwko (...) z siedzibą w M. wnosząc o zasądzenie:

- kwoty 16 500,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty;
- kosztów procesu wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona w pozwanym (...) od 24 maja 2010 roku w charakterze specjalisty do spraw rozliczeń. Pozwany wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę reorganizację (...). W odczuciu powódki takie określenie nie uzasadnia konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto wskazana przyczyna jest dla niej niezrozumiała z uwagi na fakt, iż była pracownikiem, który posiada najdłuższy staż w dziale finansów i najszerszą wiedzę na temat rozliczania projektów ze środków unijnych. Przez cały okres zatrudnienia sumiennie i rzetelnie wypełniała swoje obowiązki, a pracodawca nie zgłaszał negatywnych uwag co do wykonywanej pracy. Współpracownicy wystąpili w tej sprawie ze zbiorowym pismem skierowanym do Zarządu (...), w którym prosili o wyjaśnienie. Zarząd na spotkaniu w dniu 2 sierpnia 2013r. poinformował, że m. in. decyzja o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę podyktowana

jest trudną sytuacją finansową (...) i ma na celu dobro pozostałych pracowników oraz zachowanie trwałości całego zakładu pracy. W związku z takim wyjaśnieniem wypowiedzenie jest dla powódki tym bardziej niezrozumiałe, że jej wynagrodzenie było niemal w 100% pokrywane ze środków dotacji pozyskanych na realizację projektów z zakresu działań ochronnych od różnych instytucji. Dodatkowo przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, gdyż w maju 2013r. zatrudniono do działu finansowego nową osobę, której powódka miała przekazać wiedzę, a także wprowadzić w zagadnienia szczegółowe dotyczące projektów (...), a także sporządzanie list płac i deklaracji ZUS (pozew z dnia 6 sierpnia 2013r. – k. 1 – 4).

(...) z siedzibą w M. wniosło o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według spisu kosztów, a w wypadku jego nieprzedstawienia do ostatniej rozprawy według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego podniósł, iż złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę odpowiada wymogom określonym w art. 30 k.p., jak również w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W wyniku kontroli mającej na celu inwentaryzację rozrachunków z pracownikami, przeprowadzonej w dniach 7 – 8 maja 2013r., okazało się, że powódka w 2011 roku zaciągnęła u pozwanego pożyczkę, która nie została rozliczona. Przy tym powódka nie potrafiła udzielić odpowiedzi na pytanie, dlaczego nie poinformowała o istnieniu takiego zobowiązania Dyrektora Sekretariatu. Przedmiotowej pożyczki udzieliły powódce A. K. – Dyrektor Finansowa oraz I. F. – Dyrektor Sekretariatu, z którymi umowy o pracę zostały rozwiązane odpowiednio 10 kwietnia 2013r. i 4 lipca 2013r. Zażycie jaka łączyła wskazane osoby i powódkę doprowadziła m.in. do sytuacji, gdy pieniądze pozwanego były pożyczane jednej z nich bez wskazania terminu zwrotu, czy odsetek. Powódka w takim zachowaniu nie widziała nic zdrożnego, uznając, że takie praktyki są zgodne z interesem pozwanego. Wobec tego Zarząd podjął decyzję o reorganizacji, która ma na celu uniknięcie w przyszłości między innymi takich praktyk. Roszczenia powódki są więc bezzasadne, a powódka w pozwie przedstawia jedynie subiektywną ocenę sytuacji, nie popartą żadnymi dowodami oraz subiektywną ocenę pracowników pozwanego, która w żaden sposób nie może być potraktowana jako materiał dowodowy na poparcie przytoczonych okoliczności (odpowiedź na pozew z dnia 4 września 2013r. - k. 42 – 45).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. M. została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. rozliczeń w (...) z siedzibą w M. na podstawie umowy o pracę z dnia 24 maja 2010 roku zawartej na okres próbny do dnia 31 sierpnia 2010 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 2010 roku zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony była w trakcie zatrudnienia kilkakrotnie aneksowana. Zmianie podlegała wysokość wynagrodzenia powódki, a od 1 kwietnia 2011r. stanowisko pracy oraz częściowo zakres obowiązków. Zgodnie z ostatnim aneksem z dnia 31 stycznia 2013 roku wynagrodzenie zasadnicze powódki wzrosło do kwoty 5 500,00 zł (umowa o pracę z dnia 24 maja 2010 roku – k. 102; umowa o pracę z dnia 1 września 2010 roku – k. 99; aneksy do umowy z dnia 1 września 2010 roku – k. 88 – 89, 77 – 78, 73 – 74).

Poczynając od 1 kwietnia 2011r. powódce powierzono, podlegające zwierzchnictwu głównego księgowego, stanowisko specjalisty ds. finansów i kadr. Na tym stanowisku do obowiązków powódki należały:

- kontrola prawidłowego obiegu dokumentów księgowych w organizacji;
- akceptowanie dokumentów pod względem rachunkowym, wprowadzanie dokumentów do systemu finansowo księgowego;
- prowadzenie ewidencji księgowych i uzgadnianie ich z kontami księgi głównej;

- pomoc przy sporządzaniu sprawozdań finansowych i innych sprawozdań dla instytucji zewnętrznych w oparciu o obowiązujące przepisy prawa (bilans, deklaracje VAT, CIT i inne);
- pomoc pracownikom projektu (...) w przygotowywaniu rozliczenia projektu oraz raportu finansowego;
- przygotowywanie przelewów bankowych oraz kontrola terminowości płatności krajowych i zagranicznych oraz informowanie koordynatorów o statusie płatności;
- potwierdzanie i uzgadnianie sald z kontrahentami;
- wprowadzanie danych i kontrola dokumentacji kadrowej pracowników;
- ewidencja czasu pracy, urlopów i zwolnień lekarskich;
- wprowadzanie do systemu kadrowego i kontrola umów zleceń i umów o dzieło;
- dbanie o dostępność aktualnych zaświadczeń (KRUS, ZUS, US i inne);
- bieżąca współpraca z innymi działami;
- zastępowanie głównej księgowej

(zakres obowiązków – k. 90 – 91, oddelegowanie pracownika do obsługi projektu (...) – k. 97).

Od 1 stycznia 2012r. powódka otrzymała dodatkowe obowiązki w ramach powierzonego jej stanowiska. Oprócz obowiązków, które wykonywała wcześniej, jej zadaniem było:

- sporządzanie rozliczeń kwartalnych do (...) dotyczących projektu wodniczka i biomasa;
- pomoc pracownikom projektu (...) w przygotowaniu wszelkich raportów okresowych, wniosków o płatność oraz zestawień wydatków składanych do Instytucji Pośredniczącej (...) nadzorującej prawidłowe rozliczanie tegoż projektu (zakres obowiązków – k. 79 – 80, oddelegowanie pracownika do obsługi projektu (...) - k. 84, oddelegowanie pracownika do obsługi projektu (...) wraz z aneksem - k. 82 - 83). Od 1 lutego 2013r. jej stanowisko było podległe Dyrektorowi Sekretariatu (zakres obowiązków – k. 75 – 76).

Pracownicy (...) wielokrotnie zwracali się do powódki jako do osoby mającej duże doświadczenie i wiedzę, z prośbą o pomoc w rozwiązywaniu problemów i spraw trudnych. Powódka była cenionym pracownikiem, wysoko ocenianym przez przełożonych. Do jej pracy nie były zgłaszane uwagi ani zastrzeżenia (zeznania świadka A. Ł. – k. 235 – 237, zeznania powódki – k. 256 -259, roczna ewaluacja wyników pracownika - 92 – 96).

W trakcie zatrudnienia powódki, przez Główną Księgową za zgodą Dyrektora Sekretariatu, została udzielona powódce zaliczka w kwocie 10 000,00 zł, którą miała zwrócić po dłuższym okresie. Zaliczka była przeznaczona zarówno na cele służbowe, jak i prywatne. Przez 2 lata z w/w kwoty powódka spłaciła niewielką kwotę, tj. około 1 500,00 zł (zeznania świadka D. K. - k. 231 - 235, zeznania powódki – k. 256 – 259).

Od 1 marca 2013r. współpracę z pozwanym podjęła D. K., która wykonywała obowiązki Dyrektora Sekretariatu. Nie miała ona zastrzeżeń do pracy powódki (zeznania świadka D. K. - k. 231 - 235, zeznania powódki – k. 256 – 259). W tym czasie w dziale finansowym w centrali (...) pracowały powódka, A. K. (2), A. Ł. i M. S. (zeznania świadków: D. K. – k. 231 verte i A. Ł. – k. 235 verte, zeznania powódki – k. 256 verte).

Podczas zebrania zarządu, które odbyło się w dniu 10 kwietnia 2013 roku D. K. zaproponowała zatrudnienie u pozwanego nowej osoby, która miałaby doświadczenie i wiedzę. Jednocześnie poinformowała, iż przeprowadziła już wstępne rozmowy i ma kandydatkę, która pracowała w fundacji, a której oczekiwania finansowe to 6 500,00 zł brutto. Następnie wskazała, że kolejnym krokiem będzie zwolnienie z końcem maja A. K. (2), a z końcem czerwca J. M.,

która jest bardzo blisko związana z A. K. (1) i nie do końca radzi sobie z kadrami i płacami. Jej zwolnienie miałyby jednak nastąpić przy uwzględnieniu terminów ważnych raportów, tak aby te terminy były niezagrażone. Zatrudnienie nowej osoby, która pracowałaby zamiast dwóch osób zwolnionych, miałyby zaś nastąpić od 1 maja 2013 roku (protokół zebrania zarządu z dnia 10.04.2013r. – k. 171 – 183).

W maju 2013r. D. K. zleciła przeprowadzenie inwentaryzacji, po której okazało się, że kilka osób w (...) ma nierozliczone zaliczki. Jedną z tych osób była powódka, która na prośbę o udzielenie wyjaśnień, wskazała swojej przełożonej, że nierozliczona kwota, którą pobrała od pozwanego jest w istocie pożyczką. W późniejszym okresie powódka i D. K. ustaliły terminy spłaty i wysokość rat (zeznania świadka D. K. – k. 231 – 235, zeznania powódki – k. 256 – 259).

Zgodnie z zapowiedziami przedstawionymi na posiedzeniu Zarządu w dniu 10 kwietnia 2013r., od 1 maja 2013r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny została zatrudniona A. L.. Powódka, na polecenie D. K., wprowadzała nowo zatrudnioną osobę w jej obowiązki i przekazywała informacje na temat sporządzania list płac, deklaracji, korekt i zgłoszeń do ZUS-u oraz wprowadzania danych do raportu finansowego (...) (zeznania świadków: D. K. – k. 231 verte – 235 i A. L. – k. 235 verte - 237, zeznania powódki – k. 256 verte – 259).

W dniu 31 lipca 2013 roku pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę wskazał reorganizację (...). Powódka nie rozumiała tej przyczyny, nikt jej nie wyjaśniał, co ona oznacza. Samo sformułowanie reorganizacja wielokrotnie było używane u pozwanego od października 2012r., kiedy rozpoczęły się zwolnienia, lecz powódka nie wiedziała na czym polega owa reorganizacja w odniesieniu do wypowiedzenia, które zostało jej złożone (oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 31.07.2013r. – k. 18 i 105, zeznania powódki – k. 256 verte – 259).

W okresie wypowiedzenia powódka wykonywała wszystkie obowiązki, jakie powierzył jej pozwany, w tym między innymi przekazywała dane dla biegłego oraz miała dostęp do systemu bankowego i jednoosobowo mogła dokonywać przelewu środków pieniężnych pozwanego. Po zakończeniu stosunku pracy powódki, w dziale finansów wciąż pozostawała zatrudniona ta sama liczba osób, co wcześniej. Nadal pracowały A. Ł., A. K. (2) i M. S. oraz A. L., z którą po okresie próbnym została zawarta umowa o pracę na okres jednego roku (zeznania świadków: D. K. – k. 231 verte – 235 i A. Ł. – k. 235 verte - 237, zeznania powódki – k. 256 verte – 259).

Obowiązki, jakie wykonywała powódka, zostały rozdysponowane w inny sposób. W dużej części przejęła je A. L., a częściowo inne osoby w dziale finansów. Sprawami kadrowymi oraz naliczaniem płac zajęła się Dyrektor Sekretariatu, przy czym na jej polecenie zadania z tego zakresu wykonuje A. L. (zeznania świadków: D. K. – k. 231 verte – 235 i A. Ł. – k. 235 verte – 237).

W związku z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę, pracownicy pozwanego wystosowali do Zarządu pismo z prośbą o zorganizowanie spotkania w celu omówienia zaistniałej sytuacji, wizji przyszłości (...) oraz rozwiązania narosłych problemów komunikacyjnych. W tej sprawie maila do pracowników (...) skierowała A. K. (1) – była Dyrektor Finansowa (...) (pismo pracowników – k. 23, korespondencja mailowa – k. 22 i 24 – 36, mail A. K. (1) – k. 49 - 51).

Po zakończeniu pracy przez powódkę, A. K. (2), która od maja 2013r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, wciąż była niezdolna do pracy. Z uwagi na dużą ilość pracy w dziale finansów, pozwany na początku 2014r. zamieścił ogłoszenie o naborze na stanowisko asystenta do spraw rozliczeń. W pakiecie aplikacyjnym zawierającym zakres obowiązków poszukiwanej osoby, wskazano, iż do głównych obowiązków asystenta ds. rozliczeń miałyby należeć:

- dokonywanie kontroli prawidłowego obiegu dokumentów księgowych;
- akceptowanie dokumentów pod względem rachunkowym, wprowadzanie dokumentów do systemu finansowo księgowego;
- prowadzenie ewidencji księgowych i uzgadnianie ich z kontami księgi głównej;

- pomoc pracownikom projektów w przygotowaniu rozliczeń i raportów finansowych;
- przygotowywanie przelewów bankowych oraz kontrola terminowości płatności krajowych i zagranicznych oraz informowanie koordynatorów o statusie płatności;
- kontrola rozrachunków, potwierdzanie i uzgadnianie sald z kontrahentami;
- prowadzenie ewidencji środków trwałych i wyposażenia;
- wystawianie, wprowadzanie do systemu kadrowego i kontrola umów zlecenia i umów o dzieło;
- dbanie o dostępność aktualnych zaświadczeń (KRUS, ZUS, US i inne);
- bieżąca współpraca z innymi działami organizacji

(pakiet aplikacyjny – k. 249 – 252, zeznania świadka A. Ł. – k. 237).

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, których żadna ze stron postępowania nie kwestionowała. Dodatkowo podstawę dokonanych ustaleń faktycznych stanowiły zeznania świadków A. Ł. i D. K. oraz zeznania powódki.

Zeznaniom D. K. Sąd dał wiarę za wyjątkiem tej części, w której świadek wskazywała na zastrzeżenia do pracy powódki i brak dostatecznych kwalifikacji. Dla poparcia takiej oceny nie zostały powołane żadne konkretne okoliczności i fakty. Świadek przedstawiła ogólne stwierdzenia mające charakter oceny, które nie odwoływały się do konkretnych działań czy zaniechań powódki, a na prośbę o wskazanie przykładów konkretnych przypadków niekompetencji J. M., nie potrafiła podać takowych. Odwoływała się do niepamięci, której w tym konkretnym przypadku Sąd nie dał wiary tym bardziej, iż świadek była bezpośrednią przełożoną powódki, oceniała jej pracę i wnioskuje o zwolnienie z pracy, a od czasu, kiedy to nastąpiło, upłynęło kilka miesięcy. Dodatkową okolicznością, która miała znaczenie przy dokonywaniu oceny wiarygodności świadka we wskazanej części, była data, w jakiej świadek została zatrudniona u pozwanego i data, w której na posiedzeniu Zarządu (...) zostały przedstawione plany zwolnienia powódki. Wskazane daty dzieliło niewiele ponad miesiąc, gdyż D. K. została zatrudniona od 1 marca 2013r., a już 10 kwietnia 2013r. poinformowała Zarząd, że J. M. nie jest dostatecznie kompetentna i należy rozwiązać z nią umowę o pracę. Zdaniem Sądu w tak krótkim okresie, jaki nastąpił pomiędzy wskazanymi zdarzeniami, trudno uznać za wiarygodne nabycie przez świadka pełnej i ugruntowanej wiedzy o sposobie wykonywania obowiązków przez powódkę tym bardziej, iż powódka, która miała być osobą niekompetentną, do której D. K. utraciła zaufanie, do końca okresu wypowiedzenia realizowała powierzone jej zadania i miała możliwość choćby jednoosobowego dysponowania środkami pieniężnymi pozwanego. W takiej sytuacji trudno ocenić jako wiarygodne twierdzenie świadka o niekompetencji powódki, która wedle zeznań innego świadka A. Ł., była w dziale finansów oceniana jako osoba doświadczona i kompetentna.

Zeznaniom A. Ł. i powódki Sąd dał wiarę, gdyż korespondowały one ze sobą, z dowodami z dokumentów, a częściowo także z zeznaniami D. K..

Sąd ograniczył dowód z przesłuchania stron do przesłuchania jednej ze stron procesu – powódki, gdyż D. B. wezwany do osobistego stawiennictwa celem przesłuchania nie stawiał się na rozprawie, a wnioskująca o jego przesłuchanie strona powodowa, cofnęła swój wniosek. Strona pozwana z kolei nie wnioskuje o przesłuchanie Prezesa Zarządu (...). W tej sytuacji Sąd stosując art. 302 k.p.c. ocenił, iż należy przesłuchać jedynie powódkę.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo J. M. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę podlegało uwzględnieniu.

Przepis art. 30 § 4 k.p. wskazuje, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu (definitywnym i zmieniającym) umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być

wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Powód uzasadniający wypowiedzenie powinien być konkretny i rzeczywisty, ponieważ w przeciwnym wypadku oświadczenie złożone przez pracodawcę jest wadliwe. Pamiętać jednak należy, że powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 15.11.2006r., I PK 112/06, Pr. Pracy 2007/5/27). Pracodawca nie może dopiero po złożeniu pracownikowi oświadczenia określać powodów swej decyzji na nowo bądź ich uzupełniać, gdyż jest to sprzeczne z art. 30 § 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 21.11.2000r., I PKN 99/00, OSNP 2002/12/287).

W przedmiotowej sprawie oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę zostało złożone powódce w formie pisemnej, z zachowaniem wymogów formalnych, jakie stawia w tym zakresie kodeks pracy. Podana została również przyczyna dokonania wypowiedzenia, tj. reorganizacja (...). Jej sformułowanie nastąpiło jednakże w sposób ogólnikowy, niejasny i mało precyzyjny. Z tym nie muszą jednak wiązać się szczególne konsekwencje, gdyż Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie dopuszcza ogólne podanie przyczyn wypowiedzenia, ale pod pewnymi warunkami. Wedle utrwalonego orzecznictwa konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. należy analizować z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998r. (sygn. I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577). Podobne stanowisko odnośnie dopuszczalności oceny konkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy poprzez odwołanie się do wiedzy pracownika o szczegółach konkretyzujących ją, a niezawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu, Sąd Najwyższy zajął także w orzeczeniach dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na przykład w wyroku z dnia 26 maja 2000r. (sygn. I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001/22/663) Sąd Najwyższy stwierdził, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną.

Istotną wskazówkę, kiedy doprecyzowanie ogólnie podanej przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy jest zgodne z art. 30 § 4 k.p., wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 marca 2001r. (sygn. I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595), stwierdzając, że przy ocenie zachowania wymagania przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. należy mieć na uwadze słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu woli pracodawcy, ale także i okoliczności, do których się ono odnosi. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem czy zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p.

W rozpoznawanej sprawie pozwany lakonicznie uzasadnił swą decyzję dotyczącą wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a przy tym nie poinformował powódki o motywach swego działania. Wprawdzie powódka przyznała, iż od października 2012r. wielokrotnie u pozwanego używano określenia „reorganizacja”, lecz nie zostało wyjaśnione na czym ma ona polegać, szczególnie w odniesieniu do działu finansowego. Doprecyzowanie tego określenia nie zostało dokonane również w chwili wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę. Co prawda powódka nie prosiła o doprecyzowanie, lecz – jak zeznawała – w momencie wręczenia jej wypowiedzenia nie była w stanie tego zrobić, a ponadto, to nie pracownik ma prosić o wyjaśnienie i sprecyzowanie motywów działania pracodawcy, ale pracodawca korzystający z ustawowej możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ma obowiązek poinformować w sposób konkretny i zrozumiały dla osoby zwalnianej, o motywach podjętej decyzji. W przedmiotowej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca.

O tym, iż przyczyna wypowiedzenia była ogólna i niejasna świadczy też i ta okoliczność, iż sam pozwany nie był w stanie jej wyjaśnić. Zobowiązanie Sądu wzywające pełnomocnika pozwanego do złożenia pisma przygotowawczego z wyjaśnieniem między innymi tego, na czym polegała reorganizacja wskazana w wypowiedzeniu, nie zostało wykonane. Tymczasem odpowiedź na pozew precyzuje całkiem inne niż podane w wypowiedzeniu powody rozwiązania umowy

o pracę. W odpowiedzi na pozew mowa jest głównie o udzieleniu powódce zaliczki będącej w istocie pożyczką, utracie zaufania do powódki i wynikającej z tego konieczności reorganizacji działu finansowego. Na czym jednak ta reorganizacja miałaby polegać, pozwany nie pisze nawet jednego zdania, potem nie wykonuje też zobowiązania Sądu wzywającego do złożenia pisma przygotowawczego wyjaśniającego tą kwestię. Dopiero podczas rozprawy świadek D. K. przedstawiła pewne wyjaśnienia. Wynika z nich, iż powodów zakończenia stosunku pracy łączącego (...) z powódką, było kilka, a owa reorganizacja polegała tylko na tym, iż zadania w dziale finansów zostały rozdzielone nieco inaczej. Biorąc pod uwagę te wyjaśnienia, nawet jeśli przyczyna wypowiedzenia zostałaby oceniona jako konkretna, brak było rzeczywistych powodów rozwiązania stosunku pracy z J. M..

Zdaniem Sądu pożyczka, na którą strona pozwana wskazuje w pozwie, w rzeczywistości nie miała nic wspólnego z podjęciem decyzji o zwolnieniu powódki. O tym, iż D. K. zmierza zwolnić J. M. wiadomo było bowiem już w pierwszej połowie kwietnia 2013r. Wówczas odbyło się posiedzenie Zarządu, na którym zostało przedstawione takie zamierzenie, a sprawa niespłaconej pożyczki dotarła do wiadomości D. K. w maju 2013r., po przeprowadzeniu inwentaryzacji. W rzeczywistości Dyrektor Sekretariatu zanim powzięła wiedzę o pożyczce, już wiedziała, że wypowie umowę powódce, co powoduje, iż powoływanie się w odpowiedzi na pozew na okoliczność, iż to owa pożyczka wymusiła reorganizację działu i zwolnienie powódki, jest stwierdzeniem nieprawdziwym i nie mającym żadnego oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym. Jeśli chodzi zaś o niekompetencję powódki i brak wystarczających kwalifikacji, na które powoływała się D. K. jako na współprzyczynę wypowiedzenia umowy, to wskazać należy na dwie istotne okoliczności. Po pierwsze, taka przyczyna nie została podana w wypowiedzeniu, a pozwany w toku procesu nie może uzupełniać jego treści. Po drugie, taka ocena świadka – jak już zostało wskazane – nie została potwierdzona. Pozwany nie wykazał, że J. M. nie ma wystarczających kwalifikacji do zajmowania powierzonego jej stanowiska, nie wskazał także jak jej kwalifikacje przedstawiają się na tle innych osób pracujących w dziale finansów, w tym A. L.. W aktach sprawy brak jest też dowodów potwierdzających niekompetencję powódki tym bardziej, iż D. K. na pytanie, czy w okresie poprzedzającym posiedzenie zarządu z kwietnia 2013r. stwierdziła błędy w pracy powódki potwierdzające jej niekompetencję, odpowiedziała przecząco (k. 234). W takiej sytuacji zgromadzony materiał dowodowy prowadzi do konkluzji, iż powody podjęcia już w kwietniu 2013r., a zrealizowania w lipcu 2013r., zamiaru wypowiedzenia umowy powódce, była odmiennie niż te, na które powoływała się strona pozwana w odpowiedzi na pozew i te, które wskazywała świadek D. K..

Zdaniem Sądu w dziale finansów nie dokonano reorganizacji, a powódka była cenionym i kompetentnym pracownikiem. Jak wskazuje protokół z posiedzenia zarządu z 10 kwietnia 2013r., dla powzięcia zamiaru wypowiedzenia umowy powódce nie bez znaczenia była zażyłość łącząca powódkę i A. K. (1). Dodatkowo D. K. jako osoba dopiero rozpoczynająca pracę u pozwanego, zamierzała dokonać przynajmniej częściowej wymiany kadry w dziale finansów, co zostało przeprowadzone pod hasłem reorganizacji. O tym, że jej w istocie nie było, a podjęte działania miały na celu tylko wymianę pracowników, zastąpienie jednego pracownika innym, świadczy okoliczność, iż w dziale, w którym pracowała powódka, przed jej zwolnieniem zatrudniono nową osobę. Przy tym nie była to osoba mająca realizować odmiennie zadania niż powódka, lecz taka, której zakres zadań przynajmniej w części pokrywa się z tym, co wykonywała powódka. Świadek D. K. sugerowała w zeznaniach, iż zatrudnienie nowej osoby miało związek z niezdolnością do pracy A. K. (2), ta sugestia nie odpowiada jednak prawdzie. Po pierwsze, A. K. (2) rozpoczęła długotrwałe zwolnienie już po zatrudnieniu A. L.. Po drugie, A. L. nie została zatrudniona w celu zastępstwa A. K. (2), ale otrzymała umowę o pracę na okres próbny, a potem na czas określony. Pozwany podjął więc decyzję o jej zatrudnieniu nie z powodu długiej nieobecności innego pracownika działu finansów, ale z zamiarem dokonania wymiany pracowników. W tym wypadku A. L. miała zastąpić i w jakiejś części zastąpiła powódkę, która z pewnych przyczyn nie była pracownikiem akceptowanym przez D. K.. Wprawdzie zadania powódki nie zostały przydzielone tylko A. L., ale też innym pracującym w dziale finansów, lecz to nie przesądza o reorganizacji i o zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Inny podział zadań, inne ukształtowanie obowiązków mogło nastąpić bez potrzeby zwolnienia powódki. Dowodzi tego fakt, iż po zakończeniu umowy o pracę z powódką wcale nie doszło do zmniejszenia stanu osobowego w dziale finansów. Pozostał on wciąż ten sam, bo i przed, i po wypowiedzeniu umowy powódce, pracowały w tym dziale cztery osoby. Pozwany nie zmniejszył więc stanu zatrudnienia i nie osiągnął przez to oszczędności szczególnie, że A. L. miała być zatrudniona z wyższym wynagrodzeniem niż powódka. Inny

sposób rozdzielania obowiązków mógł być dokonany bez potrzeby zwolnienia powódki. D. K., która przejęła kadry i płace po zwolnieniu powódki, mogła przejąć je także i w sytuacji, gdyby pracowała powódka. Do tego nie trzeba było zatrudnić A. L., a zwalniać powódki. W tym sensie reorganizacja, która miałaby polegać na innym sposobie ukształtowania obowiązków, które realizowała powódka, nie uzasadniała wypowiedzenia umowy powódce.

W ocenie Sądu, materiał dowodowy nie potwierdza także i tego, iż pozwany wdrożył reorganizację polegającą na zmniejszeniu liczby etatów w dziale finansów. A. K. (2) nie została zwolniona, być może z uwagi na swoją usprawiedliwioną nieobecność w pracy, ale co istotne, w bieżącym roku pozwany prowadzi rekrutację do działu finansów na stanowisko częściowo zbieżne co do zakresu obowiązków z zakresem obowiązków powódki. W tej sytuacji, nawet jeśli założyć, że A. K. (2) zostanie zwolniona zgodnie z założeniami z kwietnia 2013., to dział finansowy wciąż będzie liczył tyle osób, ile w czasie zatrudnienia J. M.. Reorganizacja czy kryjąca się pod tym pojęciem likwidacja etatów są to więc tylko przyczyny pozorne, które w istocie nie stanowiły przyczyny zwolnienia powódki, gdyż nie zaistniały. Powódka z innych przyczyn niż wskazane na piśmie, otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę i także z tego względu, decyzja pracodawcy była nieuzasadniona. W takim przypadku sąd pracy, na podstawie art. 45 k.p., zgodnie z żądaniem pracownika orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W rozważanym przypadku powódka domagała się zasądzenia odszkodowania w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za 3 miesiące. Biorąc pod uwagę, iż odszkodowanie w tej wysokości mieściło się w granicach zakreślonych w art. 47¹ k.p., Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 16 500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od daty doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, tj., od 22 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty.

Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5 500,00 zł, tj. do pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. nakazał pobrać od pozwanego (...) w M. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 825,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.