

Sygn. VPa 146/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2015 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 7 lipca 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa I. R.

przeciwko (...) im. (...) w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji powódki I. R. od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 29 lipca 2013r. sygn. IV P 55/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości, w ten sposób, że:

- 1. zasądza od pozwanego (...) w B. na rzecz powódki I. R. kwotę 12.733,16 (dwanaście tysięcy siedemset trzydzieści trzy złote 16/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 5 marca 2013 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,*
- 2. zasądza od pozwanego (...) w B. na rzecz powódki I. R. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,*

II. oddala apelację w pozostałej części,

III. zasądza od pozwanego (...) w B. na rzecz powódki I. R. kwotę 90,00 (dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 146/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 25 lutego 2013 roku I. R. przeciwko pozwanemu (...) w B. wniosła o zasądzenie kwoty 12.773,16 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 30 czerwca 2010 roku. W uzasadnieniu pozwu podniosła, że na podstawie umowy z dnia 4 stycznia 2010 roku pracowała do chwili obecnej na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony na stanowisku głównego (...) z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 4.257,72 zł brutto, na którą to kwotę składa

się wynagrodzenie zasadnicze (3.128,00 zł), dodatek funkcyjny w kwocie (378,00 zł), dodatek stażowy (437,92 zł) (stała premia regulaminowa (312,80 zł)). W dniu 15 lutego 2013 roku powódka otrzymała oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał:

1. Utratę zaufania spowodowaną brakiem merytorycznego wsparcia dyrektora jednostki, co polegało na:

a) utworzeniu niezgodnie z przepisami o finansach publicznych i umowę o dotację celową konta depozytowego i przekazana na to konto niewykorzystanej w terminie kwoty dotacji,

b) nieprzygotowaniu, zgodnie z terminem zawartym w umowie o dotację celową, przekazania niewykorzystanych środków na konto organu prowadzącego;

2. braku umiejętności kierowania zespołem;

3) braku umiejętności podejmowania decyzji w sytuacji stresu;

4) naruszenia zasad współżycia społecznego poprzez stwarzanie sytuacji napięcia i konfliktu.

W ocenie powódki okoliczności wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę nie mogą stanowić uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę. W pierwszej kolejności powódka podniosła, iż przekazanie niewykorzystanych środków na konto organu prowadzącego jest nieprawdziwe, bowiem zgodnie z § 5 ust. 2 umowy z dnia 19 lipca 2012 roku nr (...) środki winny zostać zwrócone organowi prowadzącemu do dnia 15 stycznia 2013 roku. Zaś powódka wraz z dyrektorem zlecała przekazanie środków (...) w dniu 3 stycznia 2013 roku, co budzi jej zastrzeżenia i podważa rzeczywistość tej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast odnosząc się do zarzutu niezgodnego z przepisami o finansach publicznych i umową o dotację celową konta depozytowego i przekazana na to konto niewykorzystanej w terminie kwoty dotacji również budzi zdumienie, ponieważ decyzja o utworzenie tego konta była decyzją dyrektora (...), co znajduje również swój wyraz sporządzonej przez dyrektora notatki służbowej z rozmowy z przedstawicielem (...) (...), jaki w zleceniu utworzenie takiego konta skierowanym do (...). Nieprawdziwe, a przede wszystkim lakoniczne są wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pozostałe przyczyny rozwiązania umowy o pracę, w których pozwany zarzuca powódce: brak umiejętności kierowania zespołem, brak umiejętności podejmowania decyzji w sytuacji stresu, naruszania zasad współżycia społecznego nie wskazują nawet w najmniejszym zakresie na czym miałyby to polegać.

W odpowiedzi na pozew z dnia 20 marca 2013 roku pozwany (...) w B. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany podniósł, że zgodnie z zawartą umową z dnia 19 lipca 2012 roku pozwany na podstawie postępowania o zamówieniach publicznych dokonał wyboru najkorzystniejszej oferty wykonawcy, który zgłosił swoją ofertę do realizacji programu „Cyfrowa (...)”. Pomimo ustalonego w umowie terminu wykonania umowy do dnia 24 grudnia 2012 roku przedmiotowy sprzęt komputerowy nie został dostarczony, co skutkowało zwróceniem do dnia 15 stycznia 2013 roku otrzymanej dotacji. Pozwana wielokrotnie prosiła powódkę, aby ta zgodnie ze swoją wiedzą i doświadczeniem doradziła jej, co ma zrobić w przypadku niewywiązania się przez wykonawcę z zawartej umowy.

Zgodnie z art. 54 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o finansach publicznych obowiązkiem głównego (...) jednostki sektora finansów publicznych jest prowadzenie rachunkowości jednostki, wykonywanie środkami pieniężnymi, dokonywanie wstępnej kontroli zgodności operacji gospodarczych i finansowych z planem finansowym oraz kompletności i rzetelności dotyczących operacji gospodarczych i finansowych. Treść art. 54 ust 3 przedmiotowej ustawy stanowi, iż dowodem dokonania przez głównego (...) wstępnej kontroli, o której mowa w ust. 1 pkt 3 jest podpis złożony na dokumentach dotyczących danej operacji, Złożenie podpisu przez głównego (...) na dokumencie, obok podpisu pracownika właściwego rzeczowo, oznacza, że nie zgłasza zastrzeżeń do przedstawionej przez właściwych rzeczowo pracowników oceny prawidłowości tej operacji i jej zgodności z prawem, nie zgłasza zastrzeżeń do kompletności oraz formalno-rachunkowej rzetelności i prawidłowości dokumentów jednostki. O odmowie podpisania

dokumentu i jej przyczynach główny księgowy zawiadamia pisemnie kierownik jednostki, zaś kierownik jednostki może wstrzymać realizację zakwestionowanej operacji albo wydać w formie pisemnej polecenie jej realizacji. Powódka nie tylko nie zakwestionowała możliwości utworzenia konta depozytowego i przekazania na nie środków finansowych, ale sama zaproponowała takie rozwiązanie i podpisała wraz z dyrektorem placówki polecenie utworzenia rachunku do (...) w B.. Pismem z dnia 29 stycznia 2013 roku Starosta (...) zawiadomił Dyрекcję placówki, że kontrola działalności jednostki wykazała nieprawidłowość w zakresie wykorzystania dotacji celowej w ramach realizacji rządowego programu "Cyfrowa (...)". Dodatkowo w przedmiotowym piśmie Dyrektor (...) w B. został zobowiązany do podjęcia decyzji zmierzających do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości lub wyeliminowania w przyszłych działaniach placówki.

Wyrokiem z dnia 29 lipca 2014 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie IV Wydział Pracy oddalił powództwo I. R. oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego (...) w B. kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a nieuiszczony wpis sądowy przejął na rzecz Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego w Bełchatowie.

Podstawę powyższego orzeczenia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Powódka I. R. rozpoczęła pracę u pozwanego na okres 6 miesięcy. Następna umowa została zawarta na czas nieokreślony. Pracowała na stanowisku głównego (...). Wynagrodzenie powódki wynosiło około 4.000,00 zł.

W dniu 24 listopada 2011 roku powierzono powódce obowiązki i odpowiedzialność w zakresie:

- prowadzenie rachunkowości instytucji kultury, w tym obowiązek stosowania zasad (polityki) rachunkowości, prowadzenia ksiąg rachunkowych, okresowego ustalania i sprawozdań drogą inwentaryzacji rzeczywistego stanu aktywów i pasywów (z wyłączeniem odpowiedzialności za przeprowadzenie spisu z natury) wyceny aktywów i pasywów oraz rozliczenia inwentaryzacji, sporządzenia sprawozdań finansowych i sprawozdań z zakresu wydatków strukturalnych oraz z operacji finansowych;

- wykonywanie dyspozycji środkami pieniężnymi, zatwierdzenie przez dyrektora placówki lub innego upoważnionego pracownika placówki;

- dokonywanie wstępnej kontroli zgodności operacji gospodarczych i finansowych z planem działalności;

- dokonywanie wstępnej kontroli kompletności i rzetelności dokumentów dotyczących operacji gospodarczych i finansowych;

W ramach właściwego wykonywania obowiązków w zakresie wstępnej kontroli w ramach wstępnej z kontroli zarządczej powódka miała obowiązek:

- zwracania pracownikom dokumentów, które zawierają nieprawidłowości dotyczące:

a) prawidłowości operacji i ich zgodności z prawem, statutem jednostki oraz uregulowaniami zawartymi w wydanych zarządzeniach wewnętrznych,

b) kompletności oraz formalno-rachunkowej rzetelności prawidłowości dokumentów,

c) niezgodności z planem działalności.

Przyznano powódce prawo do żądania i udzielenia ustnych lub pisemnych wyjaśnień oraz wglądu do dokumentów i wycień, przy czym w przypadku nie usunięcia występujących nieprawidłowości przyznano również powódce prawo odmowy podpisania dokumentów.

W sytuacji odmowy podpisania dokumentów zobowiązano powódkę do sporządzenia notatki, w której należy wskazać nieprawidłowości zawarte w dokumencie oraz ewentualne skutki finansowe w przypadku realizacji lub naruszenia

prawa. Nadto przyznano prawo do sporządzania wniosku o ustalenie trybu, procedury, związanych z wykonaniem prac niezbędnych do zapewnienia prawidłowości gospodarki finansowej oraz ewidencji księgowej, kalkulacji kosztów sprawozdawczości finansowej i budżetowej

W dniu 19 sierpnia 2012 roku na podstawie art. 150 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o finansach publicznych oraz art. 20 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 roku o wojewodzie i administracji rządowej w województwie (Dz. U. r 31 poz. 206 z późniejszymi zmianami) w związku z § 3 ust. 1 i 2 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie warunków, form i trybu realizacji przedsięwzięcia dotyczącego rozwijania kompetencji uczniów i nauczycieli w zakresie stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz uchwale Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2012 roku w sprawie Rządowego programu rozwijania kompetencji uczniów i nauczycieli w zakresie stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych – Cyfrowa Szkoła została zawarta umowa. Przedmiotem umowy było udzielenie dotacji Powiatowi (...) na realizację złożonego wniosku przez określoną szkołę o dofinansowanie celu w postaci zakupu pomocy dydaktycznych wymienionych w kalkulacji kosztów, które winny być zgodne z załącznikiem Nr (...) do rozporządzenia RADY Ministrów z dnia 3 kwietnia 2012 roku w sprawie warunków, form i trybu realizacji przedsięwzięć dotyczących realizowania kompetencji uczniów i nauczycieli w zakresie technologii informacyjno- komunikacyjnych. W ramach udzielonego wsparcia otrzymujący dotację zobowiązał się kupić przedmioty dydaktyczne, które pozwolą uzyskać w szkołach wymienionych w załączniku do umowy, funkcjonalność w zakresie stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnej zwanych TiK w prowadzeniu zajęć edukacyjnych z różnych przedmiotów określonych w załączniku nr 2 do rozporządzenia. Termin dokonania czynności ustalono na dzień 31 grudnia 2012 roku. Otrzymujący dotację powinien zwrócić dotację najpóźniej do 31 stycznia 2013 roku. Zwrot dotacji, o których mowa w umowie, po 31 stycznia 2013 roku skutkuje naliczeniem odsetek. Szkołą, której udzielono dotacji została Szkoła Podstawowa (...) w (...)

Środki z dotacji zostały przelane na konto utworzone w tym celu. Umowa o dotację nie przewidywała utworzenia konta depozytowego, jak również gotówkowego obrotu środkami finansowymi. Obowiązkiem jednostki było wyczyszczenie konta do dnia 31 grudnia.

W dniu 4 grudnia 2012 roku w wyniku postępowania w sprawie udzielania zamówienia publicznego, które zakończyło wybraniem zamawiającego, jako wykonawcy przetargu nieograniczonego rozstrzygniętego w dniu 26 listopada 2012 roku. Przedmiotem umowy było dostarczenie sprzętu multimedialnego i komputerowego w ramach programu cyfrowa (...) na potrzeby (...). Termin w dostarczenia oraz wydania przedmiotu umowy określono w ust. 1 strony określili na 14 dni roboczych od dnia podpisania umowy w siedzibie zamawiającego od poniedziałku do piątku. W ramach zawartej umowy strony przyznały prawo zamawiającemu odmowy odbioru w przypadku, gdy nie zostanie dostarczony sprzęt o gwarantowanej w ofercie jakości symbolach, parametrach jak również gdy nie jest sprawny technicznie. Nadto w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązana strony przewidziały karę umowną wysokości 25% wartości brutto na wypadek odstąpienia od umowy zamawiającego prawo odstąpienia od umowy karę umowną płatną przez wykonawcę

Pomimo określonego w umowie terminu nie został on dotrzymane przez wykonawcę. Elementy umowy były dostarczane etapami. Na dzień 31 stycznia 2012 roku umowa nie została zrealizowana. Należność z przedmiotowej umowy do dnia 31 stycznia 2012 roku nie został wypłacona kontrahentowi.

W dniu 31 grudnia 2012 roku ówczesny dyrektor (...) J. S. (1) zmieniła termin płatności przedłużając go do dnia 9 stycznia 2013 roku z zaznaczeniem, że nastąpi to po podpisaniu protokołu odbioru – bez zastrzeżeń.

W związku z zaistniałą sytuacją dyrektor ówczesny dyrektor J. S. (1) przeprowadziła w dniu 28 grudnia 2012 roku rozmowę z Wicedyrektorem I. J. z Wydziału (...) (...) (...) w Ł. w obecności I. R. i M. K., która potwierdziła, że należność ma być wypłacona gotówką za dostarczony sprzęt multimedialny i komputerowy w siedzibie firmy w dniu dostawy, do tej chwili zabezpieczone środki na ten cel zostaną zabezpieczone na koncie depozytowym.

Zaleceniem kuratorium (...) było przekazanie pieniędzy i przechowywanie ich w kasie (...) do czasu dostarczenia komputerów. Aneks zawarty w dniu 31 grudnia 2012 roku nie miał racji bytu ani w świetle zawartej umowy jak i w świetle ustawy o zamówieniach publicznych.

W dniu 31 grudnia 2012 roku została sporządzona notatka służbowa z (...)

Wobec braku warunków do przechowywania gotówki w kasie pozwanego w dniu 31 grudnia 2012 roku pieniądze pochodzące z dotacji zostały przekazane na utworzone już wcześniej konto depozytowe.

Za wszelką cenę próbowano wykorzystać pieniądze pochodzące z dotacji

W dniu 3 stycznia 2013 roku należność z tytułu niewykorzystanej dotacji została zwrócona do Starostwa.

W styczniu 2013 roku zostały dostarczone komputery w związku z zawartą umową o zakup sprzętu komputerowego. Należność za zakupione komputery została zapłacona ze środków własnych Starostwa.

Relacje z ludźmi, z którym powódka pracowała, na co dzień układały się różnie i różnie były odbierane zarówno przez samych uczestników tych relacji, jak i osób nie biorących w nich bezpośredniego udziału. Relacje z J. Pasiek układały się poprawnie. Nie słyszała ona, aby któryś z pracowników skarżył się na zachowanie powódki.

W okresie od 10 stycznia 2013 roku do 23 stycznia 2013 roku została przeprowadzona kontrola u pozwanego – (...) w B. przez Audytora Wewnętrznego J. P. działającą z upoważnienia Starosty (...). Celem kontroli była realizacja projektu rządowego rozwijanie kompetencji uczniów i nauczycieli w zakresie stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych. W wyniku przeprowadzonej kontroli stwierdzono, że w dniu 31 grudnia 2012 roku utworzono konto depozytowe w (...) w B.. Tegoż samego dnia a przedmiotowe konto zostały przelane środki pochodzące z dotacji w wysokości 83.725,00 zł z konta „cyfrowa (...)” na nowo utworzony rachunek depozytowy. Działania takie zostały uznane za niezgodne z zasadami udzielania i wykorzystania dotacji zawartymi w umowie o dotacji nr (...) roku z dnia 17.07.2012 roku w szczególności z § 5 pkt 1 i 2. Termin dokonania czynności ustala się na okres od dnia podpisania niniejszej umowy do dnia 31 grudnia 2012 roku.

Wobec swoich pracowników powódka zachowywała się niewłaściwie, krzyczała na nich w związku z ich pomyłkami

Ówczesny Dyrektor (...) w B. zwracał uwagę powódce, aby w sposób delikatniejszy rozmawiała z pracownikami.

Miesięczne wynagrodzenie powódki obliczane według zasad jak za ekwiwalent pieniężny wynosi 4.257,72 zł miesięcznie

W dniu 15 lutego 2013 roku powódka otrzymała oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o prace za wypowiedzeniem z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano:

1. Utratę zaufania spowodowanego brakiem merytorycznego wsparcia dyrektora jednostki, co polegało na
 - utworzenie niezgodnie z przepisami o finansach publicznych i umowy o dotację celową konta depozytowego i przekonania na to konto niewykorzystanej w terminie kwoty dotacji;
 - nieprzygotowaniu, zgodnie z terminem zawartym w umowie o dotację celową przekazania niewykorzystanych środków na konto organu prowadzącego.;
2. brak umiejętności kierowania zespołem;
3. brak umiejętności podejmowania decyzji w sytuacji stresu;
4. naruszenie zasad współżycia społecznego poprzez stwarzania sytuacji napięcia i konfliktu.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o przedstawione temu sądowi osobowe źródła dowodowe, tj. zeznania powódki w charakterze strony i świadków, jak i przedstawione umowy o udzielona dotacje, umowę z dnia 4 grudnia zakończonej wyborem wykonawcy. W części dotyczącej zawarcia umowy, przelewu kwot na kont dotacji, sposobu wykonywania przez wykonawcę umowy, utworzenia konta depozytowego zeznania te zdaniem Sądu Rejonowego wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają. Brak było, więc zdaniem Sądu I instancji podstaw do ich kwestionowania i odmówienia im wiary. Nie można również w ocenie tegoż sądu kwestionować i uznać za niewiarygodnej zeznania świadków B. K. i B. P. pracowników pracujących z powódką w części dotyczącej sposobu prowadzonych z nimi przez powódkę, zeznania tych świadków potwierdzają niewłaściwy stosunek do swoich podwładnych przez powódkę. A konsekwencji zwrócenie powódce uwagi przez dyrektora J. S. (2).

Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do postanowień art. 44 kp pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy (art. 264 § 1 kp).

Natomiast w myśl przepisu art. 45 § 1 kp 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 lub o przywróceniu do pracy (gdy umowa uległa już rozwiązaniu) na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy przypomniał, iż przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika mogą być przez niego zawinione, albo niezawinione. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 kp powinna być zatem dokonana nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy, który należy oceniać w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z przywołanym przez Sąd Rejonowy orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Wobec tego, za niewystarczające należy uznać ogólnikowe zwroty lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie są połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (por. uchwałę Sądu Najwyższego całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, że istotną kwestią jest wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Nie narusza przy tym powołanego obowiązku wskazanie, jako przyczyny wypowiedzenia sformułowania stanowiącego uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej, o ile pracodawca wcześniej zapoznał z nimi pracownika. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 roku, I PKN 670/99, OSNAPiUS z 2001 roku, z. 22, poz. 663 oraz z dnia 24 lutego 1998 roku, I PKN 538/97, OSNAPiUS z 1999 roku, z. 3, poz. 86).

Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, że ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana przez sąd w ramach przyczyn podanych przez pracodawcę. Sąd Najwyższy wskazał w z dnia 10 listopada 1998 roku w sprawie sygn. akt I PKN 423/98, że pracodawca nie może uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu powództwa (OSNP 1999, nr 24, poz. 789).

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wskazał, iż przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była utrata zaufania, jaka powstała wobec powódki po naruszeniu przez nią procedur przy tworzeniu konta depozytowego i przelanie na to konto kwoty pochodzącej z dotacji, naruszając w tym zakresie zarówno przepisy ustawy o zamówieniach publicznych, jak i umowy o udzieleniu dotacji. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany pracodawca słusznie podjął decyzję w tym zakresie, uznając działania powódki jako niezgodne z prawem. Umowa o udzielenie

dotacji była zdaniem Sądu Rejonowego jasna i rzeczowa. Wskazywała na jednoznaczny obowiązek wykorzystania dotacji do dnia 31 grudnia 2012 roku. Działania polegające na utworzeniu konta depozytowego - zgodnie z tym co zeznała powódka - strona pozwana chciała za wszelką cenę wykorzystać pieniądze pochodzące z dotacji na cyfryzację (...). W ocenie Sądu Rejonowego w świetle okoliczności sprawy udowodnionym jest, że strona pozwana doprowadziła do aneksowania umowy i prolongaty dostarczenia komputerów do (...) do dnia 9 stycznia 2013 roku, przy braku takiego umocowania w umowie o dotację, jak również w umowie o wyłonieniu oferenta. W świetle, bowiem tej ostatniej umowy, mimo braku zapisu *expressis verbis* zamawiający miał prawo odstąpić od umowy na skutek okoliczności za które odpowiedzialność ponosi wykonawca w której to sytuacji ma obowiązek zapłacić karę w wysokości 25 % wartości umowy brutto

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności te przeczą zeznaniom świadka J. S. (2) jakoby nie miała uprawnień do odstąpienia od umowy zawartej z wykonawcą a jedynie wskazują na determinację pozwanego zmierzającą do zrealizowania projektu cyfrowa (...) nie bacząc na skutki i wynikające stąd konsekwencje naruszenia umowy o udzielenie dotacji.

Zdaniem Sądu Rejonowego oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem nie spełnia wymogów określonych w art. 30 § 4 k.p w zakresie sprecyzowania przyczyn rozwiązania umowy wymienionych w pkt 2, 3 i 4 wypowiedzenia, bowiem przedmiotowe wypowiedzenie w sposób ogólny wskazuje na: brak umiejętności kierowania zespołem; brak umiejętności podejmowania decyzji w sytuacji stresu; naruszenia zasad współzycia społecznego poprzez stwarzanie sytuacji napięcia i konfliktu. Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że takie ogólne wskazanie przyczyn nie może świadczyć o prawidłowości we wskazaniu przyczyn wypowiedzenia. Za istotne Sąd I instancji uznał, że w trakcie trwania postępowania pozwany próbował ją udowodnić zgłoszonym w tym zakresie świadkami, co jest w ocenie sądu bezużyteczne.

Na potwierdzenie powyższego Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 roku PKN 370/00 (OSNPUS 2003, Nr 3 poz. 65) skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego czy przyczyna ta w rozumieniu art. 45 kp – jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona. W ocenie Sądu Rejonowego utrata zaufania do powódki wobec naruszenia przepisów umowy o udzielenie dotacji polegającą na utworzeniu konta depozytowego w celu przelania pieniędzy niezależnie od tego czy była decyzją powódki czy sugestią pracownika kuratorium wobec zajmowanego przez powódkę stanowiska – głównej księgowej, przy braku wyrażeniu przez nią w tym zakresie swojej niezależnej decyzji skutkowało utratą zaufania do powódki, która spełnia kryterium prawdziwego, rzeczywistego i uzasadnionego warunku wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

Mając powyższe na uwadze powyższe ustalenia Sąd Rejonowy oddalił powództwo I. R.

O kosztach orzeczona na postawie art. 98 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją w całości powódka – reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika zarzucając zaskarżonemu orzeczeniu:

1. naruszenie prawa procesowego - art. 328 § 2 k.p.c. polegające na braku wskazania i wyjaśnienia podstawy prawnej rozstrzygnięcia w postaci dokonanego przez Sąd Rejonowy stwierdzenia, iż utworzenie przez powódkę konta depozytowego oraz przelanie na nie środków pochodzących z dotacji ze Starostwa (...) jest niezgodne z przepisami ustawy o zamówieniach publicznych, przy czym Sąd nie wskazał, jakie przepisy tej ustawy miałyby zostać naruszone,
2. w nawiązaniu do zarzutu nr 1 - naruszenie prawa materialnego w postaci przepisów ustawy o zamówieniach publicznych oraz innych odpowiednich aktów prawnych polegające na uznaniu, iż utworzenie przez powódkę konta depozytowego oraz przelanie na nie środków pochodzących z dotacji ze Starostwa (...) jest niezgodne z prawem (głównie prawem zamówień publicznych), podczas gdy **zgodnie z polskim prawem taka (czysto techniczna) czynność nie narusza żadnego przepisu obowiązującego porządku prawnego,**

3. naruszenie prawa materialnego - art. 45 § 1 k.p. polegające na uznaniu, iż wypowiedzenie przez pozwanego umowy o pracę z powódką z powodu utworzenia przez nią konta depozytowego i przelania na to konto dotacji uzyskanej ze Starostwa było uzasadnione, podczas gdy takie działanie pracodawcy podjęte wobec pracownika, który wykonał polecenie swojego przełożonego, w dodatku w sytuacji, w której zachowanie powódki nie było niezgodne z przepisami prawa oraz nie zagrażało w żaden sposób interesom pracodawcy, uznać należy za oczywiście nieuzasadnione,

4. naruszenie prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c. polegające na braku wszechstronnego i odpowiedniego (zgodnego z zasadami logiki i doświadczenia życiowego) rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych, a skutkujące uznaniem, iż powódka - poprzez utworzenie konta depozytowego oraz przelanie na nie środków pochodzących z dotacji z (...) (...) przekazanej ze Starostwa Powiatowego w B. - dopuściła się naruszenia obowiązujących przepisów prawa oraz postanowień umowy o udzielenie dotacji, co uzasadniało utratę zaufania pracodawcy do pracownika i w konsekwencji wypowiedzenie z powódką stosunku pracy, podczas gdy:

a) utworzenie konta depozytowego nastąpiło **na wyraźne polecenie dyrektora pozwanej placówki i na pisemny wniosek tegoż dyrektora** z uwagi na niedojście do skutku zakupu dla pozwanego sprzętu komputerowego w terminie (to bowiem brak dochowania warunków umowy o udzieleniu dotacji przez dyrektora, jako osoby podejmującej merytoryczne decyzje w tym zakresie, skutkowało niewykorzystaniem środków pochodzących z dofinansowania i koniecznością zapewnienia ich tymczasowego przechowania do czasu zwrotu (...)),

b) utworzenie konta depozytowego **nie spowodowało jakichkolwiek ujemnych skutków dla interesu pracodawcy i nie groziło nawet takimi skutkami** (miało jedynie czysto techniczny charakter, zaś przedmiotowy rachunek depozytowy znajdował się pod kontrolą Starostwa, gdyż był on utworzony do rachunku głównego dla podstawowej działalności pozwanego),

c) powódka (jako księgowa) **nie miała żadnego wpływu na treść zawieranych przez dyrektora umów w zakresie wykorzystania dotacji**, stąd nie może oczywiście ponosić jakichkolwiek negatywnych konsekwencji związanych z zawieraniem niezgodnych z warunkami udzielenia dotacji umów na dostawę sprzętu komputerowego (które zostały zawierane przez dyrektora pozwanego),

d) powódce przedstawiony został aneks do umowy z dostawcą sprzętu komputerowego (co zupełnie pomija w swych rozważaniach Sąd Rejonowy), zgodnie z którym termin wystawienia faktury na zakup sprzętu przedłużony został do dnia 31 grudnia 2012 roku, zaś termin zapłaty ze strony pozwanego - do dnia 9 stycznia 2013 roku **i wobec tej okoliczności powstał problem przechowywania środków z dotacji**,

e) **powódka jest księgową, a nie radcą prawnym**, w zakres jej obowiązków nie wchodziła merytoryczna ocena umów dokumentów pod kątem księgowym (vide zeznania świadków, upoważnienie nr (...) - w aktach sprawy),

f) **powódka nie była członkiem komisji przetargowej**, która podjęła decyzję w przedmiocie wykorzystania dotacji, **nie sygnowała swym podpisem zawieranych w tym zakresie umów**,

g) to nie fakt utworzenia przedmiotowego konta depozytowego, a wadliwe postępowanie w zakresie zawierania umowy na zakup sprzętu komputerowego przez dyrektora pozwanego skutkowało niemożnością wykorzystania środków pochodzących z dotacji Starostwa i w konsekwencji koniecznością ich zwrotu,

5. naruszenie prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c. polegające na wyprowadzeniu ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wniosków sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania w postaci stwierdzenia, iż powódka nie powinna dokonać utworzenia rachunku depozytowego **nawet pomimo wyraźnego w tym zakresie polecenia przełożonej**, podczas gdy brak wykonania takiego polecenia mógłby przecież stanowić samoistną podstawę do rozwiązania z powódką umowy o pracę, bowiem utworzenie takiego rachunku nie niosło za sobą żadnych negatywnych dla pracodawcy konsekwencji;

6. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że konto bankowe winno zostać „wyczyszczone” ze środków dotacji do dnia 31 grudnia, a co miało wynikać z umowy o udzielenie dotacji, podczas gdy z umowy wynika tylko, że dotacja mogła być wykorzystana do 31 grudnia, a pojęcie wykorzystania dotacji nie jest przeciwieństwem do „wyczyszczenia” konta bankowego (w przypadku niezrealizowania celu dotacji środki winny być zwrócone dopiero do dnia 15 stycznia następnego roku, zgodnie z umową oraz ustawą o finansach publicznych vide: art. 151 ust. 2 pkt 6 uofp),

7. a ponadto błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że decyzja o wykorzystaniu środków dotacji leżała w gestii powódki (księgowej), a nie osób wchodzących w skład komisji przetargowej oraz kierownika jednostki, w sytuacji, gdy bezspornie ustalono, że do dnia 31 grudnia powódka (jako księgowa) **nie otrzymała merytorycznie zaakceptowanych i prawidłowo opisanych przez członków komisji przetargowej kopii faktur**, które miałyby opłacić w celu wykorzystania dotacji.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wniosła o:

1. w pierwszej kolejności zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego (...)w B. na rzecz powódki I. R. kwoty 12.773,16 zł (dwanaście tysięcy siedemset siedemdziesiąt trzy złote szesnaście groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, wraz z kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 30 czerwca 2010 roku, złożonego powódce w dniu 15 lutego 2013 roku,

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania przed Sądem drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego w tym postępowaniu według norm przepisanych,

względnie o:

3. uchylene zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Bełchatowie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia, w tym również o kosztach procesu za wszystkie instancje.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił:

W dniu 24 grudnia 2012 roku została przeprowadzona rozmowa między Dyrektorem (...) J. S. (1), powódką i informatykiem M. K.. Dyrektor (...) zastanawiała się co należy zrobić w sytuacji, gdy termin na realizację umowy o dotację upływał z dniem 31 grudnia 2012 roku, a nie został dostarczony przez wykonawcę do (...) prawidłowy zamówiony sprzęt komputerowy. W dniu 24 grudnia 2012 roku J. S. (2) telefonowała w sprawie do działu promocji w Ł.. Z sugestii uzyskanej z działu promocji wynikało, iż możliwe jest zapłacenie za zamówione sprzęty po dniu 31 grudnia 2012 roku po uprzednim przeniesieniu środków finansowych z rachunku przeznaczonego na dotację. Chodziło o to, aby nie przepadły uzyskane środki z dotacji na zakup zamówionego sprzętu. Konsultacje i rozmowy w tym zakresie były prowadzone również przez Dyrektora (...) w Starostwie w B. w dniu 31 grudnia 2012 roku. Konsekwencją powyższych rozmów było utworzenie konta depozytowego, na którym zdeponowano środki dotacji. Alternatywą było pozostawienie tych środków w kasie (...). Powódka nie zgodziła się na przechowanie przez okres świąteczny środków dotacji w kasie (...) z uwagi na brak możliwości zabezpieczenia tych środków w kasie (...).

J. S. (2) wiedziała, że środki dotacji powinny zostać rozdysponowane zgodnie z umową do dnia 31 grudnia 2012 roku. Nie rozmawiała z powódką na temat zawartego aneksu. Dyrektor (...) oczekiwała od powódki w dniu 31 grudnia 2012 roku wsparcia i informacji w zakresie czysto księgowym, rachunkowym, w zakresie zasad księgowania środków. Powódka nie brała udziału w postępowaniu przetargowym ani w zawieraniu aneksu.

(dowód: zeznania J. S. (2) protokół rozprawy z dnia 7 lipca 2015 roku nagranie od minuty 00.02.21 do minuty 00.18.16 k. 473-474, płyta CD k. 477; zeznania I. R. protokół rozprawy z dnia 7 lipca 2015 roku nagranie od minuty 00.18.16 do minuty 00.32.27 k. 474-475, płyta CD k. 477)

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powódki jest zasadna i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.

Z podniesionych w apelacji zarzutów, w pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty zasadzane na naruszeniu przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004 roku, w sprawie II CK 409/03, LEX).

W ocenie Sądu Okręgowego jako całkowicie zasadne należało uznać zarzuty wskazane w pkt 4-7 apelacji, a dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji zasady wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c., która nakazuje, aby sąd ocenił wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w konsekwencji błędów w ustaleniach faktycznych poczynionych przez Sąd w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy.

Celem Sądu meriti rozpoznającego sprawę jest bowiem dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w rozpoznawanej sprawie wyraża zatem istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego, powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Ocena ta powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami, oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich wystąpienia w danej sytuacji.

Zastosowanie swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.) ma na celu ustalenie elementów podstawy faktycznej powództwa zgłoszonego w postępowaniu sądowym. Sąd musi przed rozstrzygnięciem o żądaniach stron ustalić czy ich twierdzenia o faktach znajdują podstawę w materiale dowodowym czy też nie. Swobodna ocena dowodów pozwala zatem w przypadku sprzeczności wniosków płynących z przeprowadzonych dowodów, np. sprzecznych zeznań świadków, jednym dać wiarę, a innym odmówić waloru wiarygodności. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy z dwóch przeciwstawnych źródeł wiedzy o zdarzeniach faktycznych, sąd ma prawo oprzeć swoje stanowisko w sprawie, wybierając to, które uzna za bardziej wiarygodne, korzysta bowiem ze swobody w zakresie oceny dowodów (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 2004 roku, IIICK 410/01, L.).

Stosując tę zasadę według własnego przekonania, sąd jest zobowiązany jednocześnie przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągać wnioski wyłącznie logicznie uzasadnione. Sąd może dać wiarę tym lub innym dowodom, czyli swobodnie oceniać dokumenty, zeznania świadków, zeznania stron, opinie biegłych, nie może jednak na tle tych dowodów budować wniosków, które z nich nie wypływają. Przy ocenie dowodów, tj. ich wiarygodności i mocy, istotną rolę odgrywają zasady doświadczenia życiowego.

Wszechstronne rozważenie materiału zebranego w sprawie oznacza przy tym uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.06.2003 roku, VCKN 417/01, LEX).

W tym zakresie należy brać pod uwagę cały materiał sprawy. W wyniku swobodnej oceny dowodów sąd dokonuje selekcji zebranego materiału dowodowego pod kątem widzenia istotności poszczególnych jego elementów. Dalszym założeniem prawidłowej oceny dowodów jest ich poprawna interpretacja, np. wykładnia dokumentu, wykładnia zeznań świadków.

Należy podkreślić, iż stawiany w środku odwoławczym przez skarżącego zarzut błędnych ustaleń faktycznych jest skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże, że wadliwe ustalenia będące konsekwencją błędnej oceny dowodów wynikają z naruszenia przez sąd orzekający uznanych reguł interpretacyjnych oraz braku logicznego powiązania faktów i niezrozumienia wynikających z nich treści.

Nie budzi wątpliwości, iż Sąd dokonując kontroli dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę ustala czy pracodawca wypełnił wszystkie wynikające z przepisów prawa pracy wymogi formalne wypowiedzenia oraz czy wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne.

Oba warunki przy tym zarówno formalne jak i materialny muszą być spełnione łącznie.

Jednocześnie należy podkreślić, iż zasadą jest, że ciężar dowodu wykazania prawdziwości, zasadności przyczyny wskazanej jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę, spoczywa na pracodawcy. Powyższa zasada jest konsekwencją regulacji zawartych w Kodeksie Pracy. W szczególności zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Wskazaniem przyczyny jest przy tym nie tylko wpisanie powodu ustania stosunku pracy w piśmie skierowanym do pracownika, ale przede wszystkim wskazanie rzeczywistego, precyzyjnego i konkretnego powodu złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę. Tylko wówczas wymóg z art. 30 § 4 k.p. jest spełniony. (tak np. SN w wyrokach z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNAP 2001/20/618; z dnia 19 stycznia 2000 roku, I PKN 481/99, OSNAP 2001/11/373; z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99, OSNAP 2001/9/313, z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99, OSNAP 2001/4/118 i innych).

Powyższy przepis art. 30 § 4 k.p. koreluje przy tym z treścią przepisów art. 45 KP, które przyznają pracownikowi uprawnienia odwołania się od rozwiązania stosunku pracy z powodu niezasadności rozwiązania umowy o pracę. Ocenie sądu pracy podlega wówczas, jak wyżej wskazano, prawidłowość oświadczenia woli pracodawcy pod względem formalnym i merytorycznym. Pracownik może przed sądem udowodniać, że rozwiązanie umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów, w tym że nie było przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pracodawca natomiast podczas procesu ma obowiązek dowodzenia prawdziwości, zasadności i konkretności podanej przez siebie przyczyny ustania stosunku pracy. Powyższa zasada wynika wprost z treści z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., iż ciężar udowodnienia faktu spoczywa na stronie, która z tego faktu wywodzi dla siebie skutki prawne. W razie sporu zatem co do istnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę, ciężar dowodu wykazania istnienia przyczyny, na którą powołuje się pracodawca, spoczywa na zakładzie pracy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione. (tak Sąd Najwyższy, zwłaszcza w pkt 3 wyroku z dnia 8 marca 1977 roku, I PRN 17/77, PiZS 1978/5/70; w wyrokach z dnia 12 października 1999 roku, UKN 144/99, OSNAP 2001/2/44; z dnia 6 lutego 1997 roku, I PKN 68/96, OSNAP 1997/18/339; w wyroku z dnia 15 kwietnia 1999 roku, I PKN 9/99, OSNAP 2000/12/ 464; w postanowieniu z dnia 5 lutego 1998, I PKN 519/97, OSNAP 1999/2/48).

Powyższe oznaczało, iż w danej sprawie na powódce spoczywał ciężar udowodnienia faktów uzasadniających jej roszczenie, a stronę pozwaną obciążał ciężar udowodnienia faktów, które mogłyby skutkować oddaleniem roszczenia. W konsekwencji ciężar dowodu istnienia przyczyny wskazanej jako przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę spoczywał na pozwanym.

Wnikliwa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż w niniejszej sprawie Sąd I instancji oceniając materiał dowodowy popełnił błędy, na skutek czego nie wyprowadził słusznych wniosków jurydycznych, gdyż konkluzje sądu i ostateczne rozstrzygnięcie w sprawie, nie znajdują odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

O ile bowiem poczynione przez Sąd Rejonowy i uzupełniająco przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego z uwagi na niesporność okoliczności faktycznych nie budziły wątpliwości, o tyle ocena materiału dowodowego stanowiącego podstawę ustaleń faktycznych dokonana przez Sąd I instancji, w

ocenie Sądu Okręgowego budzą zastrzeżenia w zakresie, w jakim Sąd Rejonowy uznał wskazaną przez pozwanego w pkt 1 przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (utrata zaufania do pracownika) za uzasadnioną.

Należy w tym miejscu przypomnieć, że jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę w pkt 1 wypowiedzenia strona pozwana podała utratę zaufania do pracownika spowodowanego brakiem merytorycznego wsparcia dyrektora jednostki, co polegało na:

- utworzeniu niezgodnie z przepisami o finansach publicznych i umowy o dotację celową konta depozytowego i przekonania na to konto niewykorzystanej w terminie kwoty dotacji;
- nie przygotowaniu, zgodnie z terminem zawartym w umowie o dotację celową przekazania niewykorzystanych środków na konto organu prowadzącego.

Okoliczności, które mogą uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a przez to również wypowiedzenie mu umowy o pracę z powodu utraty zaufania, zostały omówione w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. m.in. wyrok z 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNAPiUS 2005, nr 11, poz. 159, wyrok z 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, OSNAPiUS 2003, nr 11, poz. 267, wyrok z 23 stycznia 2001 r., I PKN 212/00, OSNAPiUS 2002, nr 19, poz. 458, wyrok z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 711, wyrok z 9 grudnia 1998 r., I PKN 498/98, OSNAPiUS 2000, nr 3, poz. 104, wyrok z 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 610, wyrok z 27 listopada 1997 r., I PKN 387/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 569, wyrok z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 538).

Na podstawie przytoczonych orzeczeń można sformułować pogląd, zgodnie z którym utrata zaufania jako podstawa rozwiązania umowy o pracę, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli pracodawcy lub z jego z subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty do pracownika zaufania, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że nie można oczekiwać od pracodawcy, że będzie go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też 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). Utrata zaufania do pracownika mogłaby uzasadnić wypowiedzenie umowy wówczas, gdyby powodowi dało się postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób nie stanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia.

Utrata zaufania musi być zatem obiektywnie uzasadniona, w więc poddająca się weryfikacji sądowej. W rozpoznawanej sprawie nie chodziło zatem tylko o stwierdzenie, czy pracodawca utracił zaufanie do pracownika, ale także o sprawdzenie, czy taka utrata zaufania mogła - obiektywnie rzecz oceniając - nastąpić w ustalonych okolicznościach faktycznych; inaczej mówiąc, czy istniały obiektywne przyczyny utraty zaufania do pracownika.

Nie tyle istotna jest (więc) sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. W orzecznictwie bowiem zawsze analizuje się w ten sposób zasadność powołania się pracodawcy na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się na okoliczności, które legły u jej podstaw (por. wyroki z dnia 25 stycznia 2005 roku, IIPK 171/04, OSNP 2005, nr 19, poz. 303, z dnia 31 marca 2009 roku, IIPK 251/08, LEX, z dnia 2 października 2012 roku, IIPK 60/13, LEX).

Kierując się wynikającymi z przytoczonych wyżej orzeczeń wskazaniem co do rozumienia istoty utraty zaufania do pracownika jako usprawiedliwionej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, Sąd Rejonowy winien zatem dokonać szczegółowej analizy czy ustalone okoliczności faktyczne stanowiły podstawy uzasadnionego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z tej przyczyny.

Jak słusznie podnosiła skarżąca w apelacji z działania podjęte zarówno przez Dyrektora (...), jak i powódkę w dniu 31 grudnia 2012 roku, w tym utworzenie konta depozytowego i przekazanie na to konto niewykorzystanej w terminie kwoty dotacji, zostały podjęte w ściśle określonej sytuacji faktycznej i prawnej. Z ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji i uzupełniająco przez Sąd Okręgowy wynikało bowiem, że już w dniu 24 grudnia 2012 roku okazało się, że sprzęt komputerowy dostarczony przez wykonawcę wyłonionego w przetargu publicznym, nie spełniał wymogów specyfikacji. Słusznie zatem powódka, jako księgowa, odmówiła zapłaty za dostarczoną za ten sprzęt fakturę. W takiej sytuacji powstał problem wykorzystania kwoty dotacji i uzyskania prawidłowego sprzętu komputerowego dla (...). Należy w tym miejscu z całą mocą podkreślić, iż decyzje zarówno w zakresie przeprowadzonego przetargu, zawarcia umowy, aneksu do umowy, mogła i podejmowała wyłącznie J. S. (2) – dyrektor (...). Zatem to Dyrektor (...), w obecności powódki, rozmawiała w dniu 24 grudnia 2012 roku z działem promocji w Ł. oraz w dniu 31 grudnia 2012 roku z pracownikami Starostwa w B., w celu uzyskania podpowiedzi jak osiągnąć cel dotacji. Za sugestią pracowników tych placówek Dyrektor podjęła decyzję o podpisaniu w dniu 31 grudnia 2012 roku aneksu do umowy z dnia 4 grudnia 2012 roku z wykonawcą. Termin dostarczenia prawidłowego sprzętu, a zatem i zapłaty za ten sprzęt, ustalono na dzień 9 stycznia 2013 roku. Dyrektor (...), jak zeznała uzupełniająco na rozprawie w dniu 7 lipca 2015 roku J. S. (2), miała przy tym zarówno świadomość jak i wiedzę, że rozdysponowanie środków dotacji może nastąpić wyłącznie na zakup przedmiotu umowy i wyłącznie do dnia 31 grudnia 2012 roku. Za sugestią jednakże pracowników Starostwa oraz działu promocji w Ł. oraz w celu pozyskania sprzętu komputerowego na rzecz (...), Dyrektor podjęła decyzję o usunięciu środków dotacji z rachunku bankowego i utworzeniu depozytu w kasie w szkole, co jednoznacznie wynika z zeznań powódki i ww. świadka. Decyzja ta nie należała zatem do powódki. Decyzje takie nie należały również do obowiązków powódki. Decyzję tę, co jednoznacznie wynikało z materiału dowodowego, podjęła samodzielnie J. S. (2) uwzględniając sytuację faktyczną i prawną oraz sugestie z kuratorium. Podjęte działania miały na celu wykorzystanie kwoty dotacji i dokonanie zapłaty za dostarczony sprzęt komputerowy do (...) w terminie określonym w aneksie do umowy. Powódka zatem nie podejmowała i nie mogła podejmować żadnych decyzji w tym zakresie. Co więcej w tym zakresie również Dyrektor (...) nie kierowała wobec powódki żadnych oczekiwań. Dyrektor oczekiwała od powódki wyłącznie wiedzy księgowej, rachunkowej. Powódka takiej wiedzy udzieliła Dyrektorowi. Należy bowiem wskazać, iż w dniu 31 grudnia 2012 roku powstała sytuacja, gdy Dyrektor (...) zdecydowała o podjęciu środków z dotacji z rachunku bankowego w formie gotówkowej i podjęła decyzję o zdeponowaniu tych środków w kasie (...). Powódka wiedząc o całej sytuacji dotyczącej zakupu sprzętu, chcąc jak i Dyrektor (...) wykorzystać kwotę dotacji na zakup tego sprzętu, znając oczekiwania Dyrektora i z drugiej strony sugestie (przyzwolenie) ze strony kuratorium (starostwa) na złożenie środków do depozytu, zaproponowała utworzenie konta depozytowego. Było to uzasadnione warunkami, a raczej brakiem warunków, do złożenia kwoty dotacji w formie gotówki w kasie placówki przez okres świąteczny.

Takie działanie powódki nie mogło, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, jak słusznie wskazała w apelacji skarżąca, uzasadniać oceny, iż doszło do utraty zaufania do powódki. Powódka bowiem spełniła oczekiwania pracodawcy. W zakresie swoich obowiązków pracowniczych służyła takim merytorycznym wsparciem jakiego oczekiwał pracodawca i jakie wynikały z jej obowiązków, tj. w zakresie księgowości i rachunkowości. W sytuacji w jakiej znalazła się powódka, a przed którą postawiła ją Dyrektor (...) za sugestią pracowników Starostwa, o utworzeniu depozytu z kwoty dotacji w kasie (...), w słusznej ocenie powódki najlepszym – gdyż najbezpieczniejszym dla przechowania tych środków dotacji - rozwiązaniem było przelanie środków z rachunku bankowego na konto depozytowe.

Podkreślić należy również, że pozwany nie wykazał w toku postępowania zasadności wskazanej w pkt 1 wypowiedzenia umowy przyczyny, w tym na czym miałyby polegać merytoryczne wsparcie ze strony powódki. Zeznania zaś J. S. (2) wskazywały, iż chodziło o wsparcie księgowe – rachunkowe, a nie prawne, jak wskazywałoby na to stanowisko pozwanego zawarte w pismach procesowych. Tymczasem, jak słusznie podnosiła skarżąca w apelacji, doradztwo prawne i ocena prawna działań pracodawcy nie leżała w zakresie obowiązków powódki. Dyrektor nie oczekiwała zresztą takiego wsparcia. Co więcej z uzupełniających zeznań J. S. (2) złożonych na rozprawie w dniu 7 lipca 2015 roku jednoznacznie wynikało, iż nie potrafiła ona faktycznie wskazać czy i w jakim zakresie utraciła zaufanie do powódki oraz na czym ta utrata zaufania mogłaby polegać. Pozwany zatem nie sprostował ciężarowi dowodzenia w tym zakresie.

Ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego dokonana przez Sąd I instancji w zakresie zasadności wskazanej przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy o pracę była zatem całkowicie nieuprawniona. Ocena ta bowiem nie znajdowała uzasadnienia w zebranych materiale dowodowym, zarzuty w tym zakresie wskazane w pkt 4 - 7 apelacji powódki należało uznać za całkowicie zasadne.

Należy w tym miejscu pokreślić, iż utrata zaufania do pracownika mogłaby uzasadnić wypowiedzenie umowy wówczas, gdyby powódce dało się postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób nie stanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże w takiej sytuacji nadużycie zaufania musiałyby wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie i jednoznacznie ocenione jako naganne w świetle wszystkich okoliczności sprawy. Wykonywanie obowiązków przez powódkę musiałyby zatem uzasadniać ocenę jako nagannego wykonania obowiązków. W przypadku wskazania bowiem jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę. Chodzi o taką ocenę zachowania pracownika, że nie można oczekiwać od pracodawcy, iż będzie posiadać zaufanie do pracownika i dalej go zatrudniać. Sąd Okręgowy ustalił i ocenił, że zachowanie powódki nie może być ocenione w taki sposób, jak tego dokonał Sąd I instancji. Materiał dowodowy w żaden sposób nie dostarcza podstaw do oceny zachowania powódki jako nagannego. Skoro bowiem sama Dyrektor nie potrafiła odpowiedzieć czy utraciła zaufanie do powódki i na jakiej podstawie, a jednocześnie jak wynika z materiału dowodowego w zakresie swoich kompetencji powódka udzieliła wsparcia dyrektorowi zgodnie z jej oczekiwaniami, trudno uznać, że zachowanie powódki polegające na utworzeniu konta depozytowego i przelania na to konto kwoty dotacji w sytuacji, gdy alternatywą miało być złożenie środków dotacji w kasie (...), stanowiło podstawę utraty zaufania do powódki. Dokonywanie zaś ocen prawnych sytuacji, w jakiej działała Dyrektor i udzielania porad prawnych, nie tylko leżało poza obowiązkami pracowniczymi i kompetencjami powódki, ale również nie wynikało z oczekiwań pracodawcy. Tym samym całkowicie nieuprawniona jest ocena Sądu I instancji, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazana w pkt 1a) wypowiedzenia umowy była zasadna i prawdziwa. Okoliczność kontroli przeprowadzonej w Ośrodku i zarzuty wskazane w protokole tej kontroli wskazujące na naruszenie treści umowy o dotację nie może zmienić ostatecznych wniosków Sądu Okręgowego, skoro przyczyną rozwiązania umowy o pracę była utrata zaufania do powódki, którą należało ocenić w świetle oceny zachowania powódki w danych okolicznościach sprawy.

Zasadny jest w tym zakresie również zarzut wskazany w pkt 1 apelacji. Sąd I instancji bowiem w uzasadnieniu wyroku nie wyjaśnił podstawy prawnej stwierdzenia, iż zachowanie powódki w postaci utworzenia konta depozytowego oraz przelanie na nie środków stanowiło naruszenie przepisów ustawy o zamówieniach publicznych. Sąd I instancji w istocie w ogóle nie dokonał oceny zachowania powódki i nie przedstawił tej oceny w uzasadnieniu. W uzasadnieniu wyroku Sąd I instancji popadł również w sprzeczności wskazując z jednej strony, iż to pozwany doprowadził do aneksowania umowy z wykonawcą i prolongaty dostarczenia sprzętu komputerowego do (...) oraz wskazując na możliwość odstąpienia od umowy i żądania kary umownej przez pozwanego, konkludując jednocześnie, iż zasadna jest przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką z przyczyn utraty zaufania do powódki. Sąd I instancji nie odniósł się przy tym do podstawy utraty zaufania wskazanej w pkt 1b), która to przyczyna była całkowicie nieprawdziwa z uwagi na zwrócenie w terminie kwoty dotacji.

Powyższe czyny ustalenia faktyczne Sądu I instancji w przedstawionym wyżej zakresie sprzecznymi z zebranych materiałem dowodowym i uzasadnia zarzut przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233§1 k.p.c.

W konsekwencji powyższego jako zasadny należało uznać zarzut skarżącego naruszenia przez Sąd I instancji przepisu prawa materialnego art. 45 § 1 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę powódce należało bowiem uznać za nieuzasadnione. Wskazana przyczyna nie była rzeczywista. Pozwany bowiem nie udowodnił, iż doszło do braku merytorycznego wsparcia Dyrektora ze strony powódki uzasadniającego utratę zaufania, w szczególności zaś, że w danych ustalonych bezsporne okolicznościach utworzenie konta depozytowego i przelanie na to konto środków

dotacji stanowiło podstawę utraty zaufania do powódki. Nie wykazał również, że Dyrektor faktycznie utracił zaufanie do powódki, co miało uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazana przyczyna zatem nie zaistniała i nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę powódce.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok oraz na podstawie art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. stosując zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.) - zasądził na rzecz powódki kwotę 12.733,16 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia, a więc od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu, tj. od 5 marca 2013 roku do dnia zapłaty - tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki w zakresie żądania ustawowych odsetek od dnia wniesienia pozwu do dnia doręczenia pozwu pozwanemu. W sytuacji bowiem, gdy pracownik od początku procesu (już w pozwie) domagał się odszkodowania, to istnieją podstawy do zasądzenia odsetek od chwili wezwania pozwanego pracodawcy do spełnienia tego świadczenia (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.), ma to zatem miejsce w momencie doręczenia wezwania do zapłaty (doręczenie odpisu pozwu), a nie jego złożenia w sądzie. (por wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 20 stycznia 2015 roku, I PK 140/14, LEX).

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Oddalenie apelacji w zakresie odsetek oznaczało bowiem, że powódka przegrała sprawę jedynie w nieznaczącej części. Na koszty zasądzone od pozwanego na rzecz powódki w I instancji złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika powódki w kwocie 60,00 złotych, zaś w II instancji wynagrodzenie pełnomocnika powódki w kwocie 60 złotych oraz opłata od apelacji w kwocie 30 złotych łącznie 90 złotych.

O wysokości kosztów wynagrodzenia pełnomocnika powódki sąd orzekł na podstawie § 12 ust 1 pkt 1 (za I instancję) oraz § 13 ust. 1 pkt 1 w związku z § 12 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tj.Dz. U. z 2013 poz. 461 ze zm.). Zgodnie z powołanym przepisem § 12 ust 1 ww rozporządzenia stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy - 60 zł.

Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia 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 ze zm.). Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. (tak por. SN w postanowieniu z dnia 13 marca 2012 roku, II PZ 3/12, LEX; w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475).