

Sygn. akt IV P 163/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2017 r.

Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Jolanta Jaros - Skwarczyńska	
Ławnicy Marianna Mierzwa Monika Baran	
Protokolant: stażysta Magdalena Dębowska	

po rozpoznaniu w dniu 30 sierpnia 2017r. w Tomaszowie Maz.

na rozprawie

sprawy z powództwa J. G.

przeciwko Miejskie(...) w T.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę

1/. zasądza od pozwanego Miejskiego (...) w T. na rzecz powódki J. G. kwotę 12.726,00 (dwanaście tysięcy siedemset dwadzieścia sześć złotych 00/100) brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 17 listopada 2016 r. do dnia zapłaty;

2/. zasądza od pozwanego Miejskiego (...) w T. na rzecz powódki J. G. kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;

3/. nadaje wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) co do kwoty 4.242,00 (cztery tysiące dwieście czterdzieści dwa złotych 00/100) rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 163/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 15 lipca 2016r., skierowanym przeciwko Miejskie(...) w T., powódka J. G. wnosila o uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę o zapłatę odszkodowania w wysokości 3 - miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 12.726,00 zł.

Na uzasadnienie swojego żądania powódka wskazała, iż w dniu 14.07.2015r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, a ze wskazanymi tam przyczynami rozwiązania umowy się nie zgadza, gdyż są one nieprawdziwe i nierzetelne, a ponadto naruszają jej kompetencje, jako długoletniej księgowej.

Dodatkowo powódka podniosła, iż w jej ocenie pracodawca po przejęciu pracowników ze S. (...), od samego początku zamierzał pozbyć się jej z pracy, gdyż chciał zlikwidować jej stanowisko pracy uważając, że po połączeniu jednostek nie jest mu już potrzebna.

W odpowiedzi na pozew z dnia 01.08.2016r., pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wnosił o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych wskazując, iż zarzuty powódki podnoszone w pozwie są nieprawdziwe i nieudowodnione.

Nadto pełnomocnik pozwanego podniósł, iż wskazane w piśmie wypowiadającym stosunek pracy zarzuty naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych są całkowicie uzasadnione, a ich rzetelność i prawdziwość w sposób bezsporny wynika z kontroli gospodarki finansowej za lata 2013-2015, która została przeprowadzona przez pracowników Biura A. W. i K. U. M.w T. Ze sporządzonego w wyniku w/w kontroli protokołu oraz wystąpienia pokontrolnego wyniku w sposób bezsporny, iż powódka dopuściła się szeregu naruszeń podstawowych obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem, skutkujących nierzetelnym prowadzeniem ksiąg rachunkowych i składaniem nieprawidłowych i nierzetelnych sprawozdań finansowo-budżetowych, a charakter tych uchybień, ich zakres oraz waga uzasadniają w pełni całkowitą utratę zaufania pracodawcy do powódki, w szczególności z uwagi na wyjątkowo odpowiedzialne stanowisko, które powódka zajmuje u pozwanego pracodawcy.

Dodatkowo pełnomocnik pozwanego wskazał i to, że podnoszony przez powódkę zarzut, iż pracodawca - Miejskie (...) w T. po przejęciu załogi S. (...) od początku zamierzał zwolnić ją z pracy jest nieprawdziwy, gdyż zupełnie przeciwnie - pracodawca liczył na dalszą pracę powódki, wyrażając nadzieję, że zna ona doskonale jednostkę i będzie w stanie prowadzić jej obsługę finansową w sposób najbardziej efektywny.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Powódka J. G. była zatrudniona w S. (...) w T. od dnia 01.06.2012r. do 31.12.2015r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku głównego księgowego.

Od dnia 01.01.2016r. do 31.10.2016r. była pracownikiem pozwanego Miejskiego(...), na skutek przejęcia S. (...) przez (...) w T., na mocy uchwały nr XIX/187/2015 Rady Miejskiej T. z dnia 26.11.2015r. w sprawie połączenia samorządowych instytucji kultury.

dowód: umowa o pracę z dnia 01.06.2012r. oraz aneks do umowy o pracę z dnia 01.09.2012r. – akta osobowe powódki J. C. B/6;

świadcstwo pracy z dnia 31.10.2016r. – akta osobowe powódki Część C/2;

zeznania powódki J. G. – k.234 verte i protokół rozprawy audio video z dnia 16.11.2016r. 00:04:48-01:13:38 - k.145 verte- 146;

Do obowiązków powódki J. G., jako głównej księgowej w S. (...) w T. należało:

1/. Prowadzenie rachunkowości jednostki zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami, polegające zwłaszcza na:

a/. sporządzaniu, przyjmowaniu, obiegu, archiwizowaniu i kontrolowaniu dokumentów w sposób zapewniający:

- właściwy przebieg operacji gospodarczych,
- ochronę mienia będącego w posiadaniu jednostki,

b/. bieżącym, prawidłowym prowadzeniu ksiąg rachunkowych oraz sporządzaniu kalkulacji wynikowej kosztów wykonywanych zadań i sprawozdawczości finansowej w sposób umożliwiający:

- terminowe przekazywanie rzetelnych informacji ekonomicznych,

- prawidłowe i terminowe dokonywanie rozliczeń finansowych,

2. Obsługa finansowa jednostki oraz prowadzenie gospodarki finansowej zgodnie z obowiązującymi zasadami, polegające zwłaszcza na:

a/. wykonywaniu dyspozycji środkami pieniężnymi zgodnie z przepisami dotyczącymi zasad wykonywania budżetu,

b/. zapewnieniu pod względem finansowym prawidłowości umów zawieranych przez jednostkę,

c/. przestrzeganiu zasad rozliczeń pieniężnych;

d/. terminowym ściąganiu należności i dochodzenia roszczeń spornych oraz spłaty zobowiązań,

3. Opracowywanie projektów przepisów wewnętrznych wydawanych przez Kierownika jednostki, dotyczących prowadzenia rachunkowości, a w szczególności:

- zakładowego planu kont,
- obiegu dokumentów (dowodów księgowych).

4. Prowadzenie pełnych rozliczeń wynagrodzeń pracowników oraz terminowe sporządzanie niezbędnych deklaracji rozliczeniowych dla ZUS i US.

5. Prowadzenie rejestru delegacji służbowych.

6. Prowadzenie ewidencji zakupionych książek, eksponatów oraz środków trwałych i wyposażenia.

7. Prowadzenie spraw wynikających ze stosunku pracy.

8. Nadzór nad sprawami socjalnymi pracowników.

Nadto powódka J. G. poza uprawnieniami określonymi w Kodeksie Pracy, była dodatkowo uprawniona do:

1. Zgłaszania inicjatyw dotyczących przede wszystkim problematyki z zakresu spraw księgowo - kadrowych.

2. Korzystania z technicznych środków pracy będących w dyspozycji S. (...) w T..

dowód: zakres obowiązków powódki J. G.- akta osobowe Część B;

W dniach 12.05.2015r.- 07.08.2015r. w S. (...) w T. miała miejsce kontrola gospodarki finansowej za lata 2013-2014r.

Kontrola ta została przeprowadzona przez pracowników Biura A. W. i K. w U. M. w T. w osobach: M. M. (2), B. M., D. O. na podstawie upoważnień Prezydenta Miasta T. z dnia 05.05.2015r., 05.06.2015r. i 20.07.2015r.

Przeprowadzona kontrola wykazała szereg uchybień i nieprawidłowości, wobec czego, w dniu 17.11.2015r. wydane zostały zalecenia pokontrolne, które wraz z protokołem kontrolnym zostały przesłane Dyrektorowi S. (...) A. K..

Zgodnie z wydanymi zaleceniami pokontrolnymi w kontrolowanej jednostce tj. S. (...) w T. należało:

- 1/.Opracować kompletną dokumentację w zakresie przyjętych przez jednostkę zasad (polityki) rachunkowości, spełniającą wymogi art. 10 ust. 1 ustawy o rachunkowości;
- 2/. Uzupełnić zakładowy plan kont o następujące elementy, wynikające z art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. a) ustawy o rachunkowości:
 - przyjęte zasady klasyfikacji zdarzeń,
 - zasady prowadzenia kont ksiąg pomocniczych oraz ich powiązania z kontami księgi głównej.
- 3/.Dostosować zakładowy plan kont do zakresu wykonywanych operacji gospodarczych w jednostce;
- 4/.Przestrzegać zasadę wydruku wszystkich ksiąg rachunkowych na koniec roku obrotowego lub równoważnego z tym wydrukiem przeniesienia treści ksiąg na informatyczny nośnik danych, zgodnie z art. 13 ust. 6 ustawy o rachunkowości;
- 5/.Sporządzać zestawienia obrotów i sald kont księgi głównej oraz obrotów dziennika zgodnie z wymogami zawartymi w art. 18 ust. 1 ustawy o rachunkowości;
- 6/. Sporządzać, co najmniej na dzień zaniknięcia ksiąg rachunkowych zestawienie sald wszystkich kont ksiąg pomocniczych, zgodnie z art. 18 ust. 2 ustawy o rachunkowości;
- 7/.Zapewnić rzetelne, bezbłędne, sprawdzalne i bieżące prowadzenie ksiąg rachunkowych, zgodnie z wymogami wynikającymi z art. 24 ustawy o rachunkowości;
- 8/. Zapewnić prowadzenie kompletnych urządzeń księgowych poprzez objęcie ewidencją pełniącą funkcje ksiąg pomocniczych wszystkich składników majątkowych jednostki (art. 13 ust. 1 pkt 3, art. 16 i art. 17 ustawy o rachunkowości);
- 9/.Prowadzić księgi inwentarzowe jednostki na podstawie prawidłowo przyjętych dokumentów źródłowych, ujmując w nich niezbędne dane będące podstawą zapisów w księgach rachunkowych, wypełniając przepisy art. 20 ust. 2 i art. 23 ust. 2 ustawy o rachunkowości.
- 10/.Przestrzegać zasad korygowania błędnych zapisów w księgach rachunkowych zgodnie z dyspozycją art. 25 ust. 1 ustawy o rachunkowości.
- 11/.Dokonać wyceny przyjętych na własność jednostki darowanych środków trwałych, zgodnie z wymogami art. 28 ust. 1 pkt 1, ust. 2 i ust. 5 ustawy o rachunkowości;
- 12/.Doprowadzić do ujęcia w księgach rachunkowych jednostki składników majątkowych nabytych w drodze darowizny.
- 13/. Dostosować wewnętrzne regulacje dotyczące gospodarki finansowej, uzupełniające zasady (politykę) rachunkowości, do aktualnie obowiązujących przepisów prawa oraz faktycznie występujących zdarzeń i operacji gospodarczych, w myśl art. 10 ust. 2 ustawy o rachunkowości.
- 14/. Opracować i wprowadzić w życie wewnętrzną regulację ustalającą zasady udzielania zamówień publicznych o wartości szacunkowej do 30 000,00 euro;
- 15/. Zawierać umowy, których przedmiotem są usługi, dostawy lub roboty budowlane, na zasadach określonych w przepisach o zamówieniach publicznych, zgodnie z dyspozycją art. 44 ust. 4 ustawy o finansach publicznych.

16/. Wydatki majątkowe ponoszone przez jednostkę na zakup muzealiów dokonywać zgodnie z dyspozycją art. 44 ust. 3 ustawy o finansach publicznych, tj. w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów, w sposób umożliwiający terminową realizację zadań, w wysokości i terminach wynikających z wcześniej zaciągniętych zobowiązań, przestrzegając ustalonych w jednostce procedur kontroli finansowej.

17/. Opracować procedurę nabywania przez jednostkę muzealiów, między innymi na podstawie cywilno-prawnych umów sprzedaży zawieranych z osobami fizycznymi i podmiotami gospodarczymi, w tym za pośrednictwem platformy(...), w celu zapewnienia w ramach kontroli zarządczej właściwego nadzoru nad wydatkowaniem środków publicznych.

18/.Dokonać analizy obowiązujących w jednostce procedur kontroli finansowej ponoszonych wydatków w zakresie obiegu i kontroli dowodów księgowych oraz gospodarki kasowej, w szczególności poprzez:

- ustalenie zasad kontroli dowodów księgowych pod względem merytorycznym i formalno - rachunkowym poprzez delegację uprawnień kontrolnych pracownikom jednostki, zgodnie ze standardami kontroli zarządczej,
- uwzględnienie w regulacjach wewnętrznych obowiązków głównego księgowego jednostki z zakresu kontroli wstępnej określonych w art. 54 ust. 3 ustawy o finansach publicznych, a także czynności głównego księgowego z zakresu kontroli wynikających z art. 21 ust. 1 pkt 6 ustawy o rachunkowości,
- ujęcie w regulacjach wewnętrznych problematyki zamówień publicznych i wydatków strukturalnych,

- zapewnienie spójności zapisów w instrukcji obiegu dowodów księgowych i instrukcji kasowej.

18/. Przestrzegać postanowień art. 26 i 27 ustawy o rachunkowości odnośnie zakresu, metod i terminów przeprowadzania inwentaryzacji składników majątkowych, jej dokumentowania i powiązania z zapisami ksiąg rachunkowych, a także wyjaśniać i rozliczać ujawnione różnice inwentaryzacyjne w księgach rachunkowych tego roku obrotowego, na który przypadał termin inwentaryzacji, tak aby nie naruszać art. 18 pkt 1 ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych.

19/. Przeprowadzić inwentaryzację wszystkich składników majątkowych jednostki wg stanu na dzień 31.12.2015 r. i dokonać jej rozliczenia doprowadzając stan wykazany w księgach rachunkowych do rzeczywistego stanu majątkowego jednostki.

20/.Przestrzegać postanowień wynikających z przyjętych do stosowania regulacji wewnętrznych, w szczególności regulujących zasady obiegu i kontroli dowodów księgowych, zasady prowadzenia gospodarki kasowej oraz zasady przeprowadzania, rozliczania i dokumentowania inwentaryzacji.

21/. Terminowo regulować zobowiązania i nie dopuszczać do niewykonania w terminie zobowiązań skutkujących zapłatą odsetek, nie powodując w ten sposób naruszenia art. 16 ust. 1 ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych.

dowód: protokół z przeprowadzonej kontroli gospodarki finansowej w S. (...) w T. BAW. (...)4.2015r.z dnia 27.10.2015r. -k.10-76;

pismo Prezydenta Miasta T. z dnia 17.11.2015r. wraz z zaleceniami pokontrolnymi adresowane do DyrektoraS. (...) w T. – k. 77-86;

informacja na temat wykształcenia i posiadanych kwalifikacji zawodowych pracowników B. A. W. i K. w U. M. w T. przeprowadzających kontrolę gospodarki finansowej S. (...) w T. za lata 2013- 2014 k. 87;

W piśmie z dnia 16.12.2015r., Dyrektor S. (...) w T. poinformował Prezydenta Miasta, że z uwagi na podjęcie decyzji o zakończeniu działalności S. (...), jako samodzielnej instytucji kultury, wykonanie większości zaleceń pokontrolnych nie jest w pełni możliwe.

Odnośnie zaleceń pokontrolnych wymienionych w wystąpieniu pokontrolnym w punktach 1-10, 12-18, 20-21 Dyrektor S. (...) wskazał, iż zalecenia te mogłyby zostać zrealizowane i przestrzegane przez S. (...) przy założeniu kontynuacji jego działalności, jako osoby prawnej, a odnośnie zaleceń z punktu 11 i punktu 19 zaleceń pokontrolnych wskazał, iż jeszcze w trakcie postępowania kontrolnego zostały podjęte w S. (...) konkretne działania mające na celu uporządkowanie gospodarki finansowej S. (...), a w tym ewidencji inwentarzowej zbiorów muzealnych, zbiorów bibliotecznych, zbiorów czasopism archiwalnych, zbiorów archiwalnych pocztówek i zdjęć.

W związku z wydanymi zaleceniami pokontrolnymi Dyrektor S. (...) A. K. nie rozważał możliwości rozwiązania z powódką J. G. umowy o pracę. Miał do powódki, jako głównej księgowej pełne zaufanie.

Powódka J. G. była wielokrotnie nagradzana przez Dyrektora S. (...), zarówno w formie nagród rocznych jak i z okazji dnia działacza kultury. Ostatni raz powódce została udzielona nagroda w 2015r. Po przeprowadzonej kontroli mającej miejsce w 2015r. powódce również została przyznana nagroda.

dowód: pismo Dyrektora S. (...) z dnia 16.12.2015r. adresowane do Prezydenta Miasta T. dotyczące wykonania wydanych zaleceń pokontrolnych- k.155-k.157;

zeznania świadka A. K.- protokół rozprawy audio video z dnia 15.02.2017r. 01:13:55-00:47:31- k. 158 verte- k.159;

Na mocy uchwały Nr XIX/187/2015 Rady Miejskiej T. z dnia 26.11.2015r. z dniem 01 stycznia 2016r. dokonano połączenia samorządowych instytucji kultury- Miejskiego (...) w T., Ośrodka (...) w T., Dzielnicowego (...) w T. oraz S. (...) w T..

W wyniku połączenia w/w instytucji utworzona została gminna jednostka organizacyjna działająca w formie samorządowej instytucji kultury pod nazwą: Miejskie (...) w T..

Zarządzeniem Prezydenta Miasta T. z dnia 31.12.2015r. na stanowisko Dyrektora Miejskiego (...) w T. została powołana B. P., na czas określony 3 lat od dnia 01 stycznia 2016r.

dowód: uchwała Nr XIX/187/2015 Rady Miejskiej T. z dnia 26.11.2015r. –k. 130; załącznik Nr 1 do w/w uchwały Rady Miejskiej – k.140; statut (...) w T. – k. 141- 144; Regulamin Organizacyjny Miejskiego (...) w T. – k. 108- 137; schemat organizacyjny (...) w T. – k. 138;

zarządzenie Nr (...) Prezydenta Miasta T. dnia 31.12.2015r. w sprawie powołania na stanowisko Dyrektora Miejskiego(...) w T. – k.100;

W wyniku połączenia samorządowych instytucji kultury - Miejskiego (...) w T., Ośrodka (...) w T., Dzielnicowego(...) w T. oraz S. (...) w T. i utworzenia Miejskiego (...) w T. nieaktualne stały się te zalecenia pokontrolne, które dotyczyły polityki rachunkowości.

dowód: zeznania świadka R. U.- protokół rozprawy audio video z dnia 15.02.2017r. 00:51:40-01:22:22-k.159;

zeznania świadka M. M. (2) - protokół rozprawy audio video z dnia 15.02.2017r. 01:22:53-01:48:11-k.159 verte;

Powódka J. G. przebywała na ciągłym zwolnieniu lekarskim od dnia 12.01.2016r. do dnia 13.07.2016r.

Po powrocie do pracy i skierowaniu powódki na badania kontrolne, pozwany pracodawca pismem z dnia 14.07.2016r. wypowiedział powódce J. G. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 01.09.2012r.. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.10.2016r. (01.08.2016 r. - 31.10.2016 r.) wskazując,

jako przyczynę wypowiedzenia utratę zaufania do pracownika w związku z licznymi naruszeniami podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na braku realizacji obligatoryjnych zadań powierzonych, jako głównej księgowej (...) w T., wynikających z przeprowadzonej przez pracowników Biura A. W. i K. U. M. w T. kontroli gospodarki finansowej za lata 2013-2015, która odbyła się w dniach od 12.05.2015 roku do 07.08.2015 roku. Na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych składają się:

1/. naruszenie art. 10 ust. 1 pkt 3 litera a ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (tj. Dz. U. Z 2013 r. poz. 330 ze zm.) poprzez nieprawidłowe prowadzenie ksiąg rachunkowych, ograniczając się do ustalenia wykazu zakładowego planu kont bez przyjęcia zasad klasyfikacji zdarzeń oraz wskazania zasad prowadzenia kont ksiąg pomocniczych i ich powiązań z kontami księgi głównej;

2/. braku prowadzenia ksiąg pomocniczych do kont bilansowych „010”, „016”, „020” naruszając w ten sposób obowiązki wynikające z przepisów ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości oraz przyjęte w jednostce zasady (politykę) rachunkowości;

3/. prowadzenie ksiąg pomocniczych do kont bilansowych „013”, „014”, „015”, „017” z naruszeniem wymogów ustawy o rachunkowości, między innymi w zakresie przyjęcia prawidłowych dokumentów źródłowych i wskazania minimalnych danych będących podstawą zapisów w księgach rachunkowych oraz w zakresie dopuszczalnych zasad korygowania błędnych zapisów w księgach rachunkowych;

4/. niedokonywanie wyceny przyjętych na własność jednostki darowizn środków trwałych, naruszając w ten sposób ustawę o rachunkowości, w wyniku czego w księgach rachunkowych jednostki nie zostały wykazane prawidłowo składniki majątku nabyte w drodze darowizny;

5/. nierzetelne przestrzeganie zasady wydruku wszystkich ksiąg rachunkowych na koniec roku obrotowego lub równoważnego z tym wydrukiem przeniesienia treści ksiąg na informatyczny nośnik danych, naruszając art. 13 ust. 6 ustawy o rachunkowości;

6/. nieprzestrzeganie zasady wydruku zestawienia obrotów i sald kont księgi głównej na koniec poszczególnych miesięcy roku obrotowego oraz zestawienia sald wszystkich ksiąg pomocniczych na dzień zamknięcia ksiąg rachunkowych, naruszając art. 18 ust. 1 i ust. 2 ustawy o rachunkowości;

7/. nieprzestrzeganie ustalonych w jednostce procedur kontroli finansowej dokumentów stanowiących podstawę wydatkowania środków pieniężnych z tytułu m.in. zawartych i zrealizowanych umów zlecenia i umów o dzieło oraz zawartych i zrealizowanych za pośrednictwem (...) umów zakupu środków trwałych, czym naruszono art. 54 ust. 3 ustawy o finansach publicznych oraz obowiązującą w jednostce wewnętrzną instrukcję obiegu dowodów księgowych;

8/. nieujmowanie na bieżąco wpłat i wypłat gotówkowych w pomocniczych księgach rachunkowych jednostki tj. w raportach kasowych oraz braku prawidłowego dokumentowania operacji kasowych oraz niewłaściwe wypełnianie procedur kontroli finansowej;

9/. nierzetelne prowadzenie ksiąg inwentarzowych, z naruszeniem ustawy o rachunkowości w zakresie nieprzestrzegania minimalnej treści zapisów w księgach rachunkowych oraz w zakresie prowadzenia ksiąg rachunkowych rzetelnie, bezbłędnie i sprawdzalnie;

10/. brak prowadzenia rzetelnej ewidencji księgowej majątku S. (...), co skutkuje brakiem możliwości rozliczenia inwentaryzacji oraz stanowi rażące naruszenie przepisów i standardów kontroli zarządczej, które to braki skutkowały nierzetelnym prowadzeniem ksiąg rachunkowych i składaniem nieprawidłowych i nierzetelnych sprawozdań finansowo- budżetowych.

Nadto, pozwany pracodawca w okresie wypowiedzenia zobowiązał powódkę J. G. do wykorzystania przysługującego jej urlopu wypoczynkowego za rok 2015 w ilości 20 dni oraz za rok 2016 w ilości 22 dni.

dowód: pismo pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 14.07.2016r. – akta osobowe powódki J. C. C;

zeznania świadka B. P. –k. 178-179;

zeznania powódki J. G. – k.234 verte i protokół rozprawy audio video z dnia 16.11.2016r. 00:04:48-01:13:38 - k.145 verte- 146;

Z dniem 01 stycznia 2017r., pełnienie obowiązków Dyrektora Miejskiego (...) w T. powierzono A. Z..

dowód: zarządzenie Nr (...) Prezydenta Miasta T. z dnia 28.12.2016r. – k. 165;

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, których autentyczności ani prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała jak i zeznania powódki J. G. oraz świadków B. P., M. M. (2), R. U. i A. K..

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe, zmierzało do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując powódce J. G. wypowiedzenia umowy o pracę za 3 -miesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była skonkretyzowana, rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać merytoryczne uzasadnienie.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób czytelny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 01.02.2000 r., I PKN 496/98, OSNP 2001/12/410; z dnia 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266; z dnia 10.11.1998r., I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688).

Powyższe oznacza zatem, iż pracodawca nie może uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, już po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli, a przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zakreślają granice sądowej kontroli. Nie jest również dopuszczalne doprecyzowanie i ukonkretnienie ogólnikowo i lakonicznie wskazanej przyczyny wypowiedzenia dopiero na etapie postępowania sądowego.

Trudno jest zatem uznać za konkretną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podanie jedynie, że chodzi o „niewłaściwe wykonywanie obowiązków”, jeżeli nie zostały przy tym przytoczone żadne konkretne fakty lub zdarzenia

dotyczące postępowania danego pracownika, które precyzowałyby tę przyczynę i pracownik nie wiedziałby, co jest powodem wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Warunek konkretności wypowiedzenia będzie natomiast spełniało wskazanie przez pracodawcę w treści wypowiedzenia faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących danego pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy czy innych zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisanu w sposób szczegółowy (drobiazgowy), ile na precyzyjnym (bez potrzeby snucia domysłów) wskazaniu okoliczności, które stanowią przyczynę wypowiedzenia (vide: wyrok SN z dnia 11.08.2016r. II PK 202/15, MoPr Nr (...) s.40).

Jak wynika z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999r., I PKN 304/99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Jedną z okoliczności powszechnie ocenianych w doktrynie prawa jako uzasadniających 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). 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). Sąd podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego, zgodnie z którym podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny opisanej wyłącznie jako „utrata zaufania do pracownika” może być uznane za zbyt ogólne i niekonkretne. Aby argumentację taką obronić przed sądem, musi ona mieć bowiem oparcie w faktach, a więc wynikać z przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej, a nie być tylko rezultatem arbitralnych lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy do pracownika.

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 bowiem 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).

Przesłankami wypowiedzenia powódce J. G. umowy o pracę była utrata zaufania do pracownika w związku z licznymi naruszeniami podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na braku realizacji obligatoryjnych zadań powierzonych powódce jako głównej księgowej instytucji kultury-S. (...) w T., wynikających z przeprowadzonej przez pracowników Biura A. W. i K. U. M. w T. kontroli gospodarki finansowej za lata 2013- 2015r.,. Jednocześnie w

treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy wskazano szczegółowo sytuację, nieprawidłowego wykonywania przez powódkę powierzonych jej obowiązków jako głównej księgowej, co uzasadniało taką właśnie ocenę pracy powódki zaprezentowaną przez pozwanego pracodawcę.

Jak wynika z poczynionych przez Sąd w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych, powódka J. G. wykonywała obowiązki głównej księgowej w S. (...) w T. i po przeprowadzonej w dniach od 12.05.2015r. do 07.08.2015r. kontroli gospodarki finansowej, jej ówczesny pracodawca znając wyniki tejże kontroli jak i treść wydanych zaleceń pokontrolnych nie zamierzał z tego względu rozwiązywać z powódką umowy o pracę. Powyższe jednoznacznie wynika z zeznań świadka A. K., który był wówczas Dyrektorem S. (...) w T. i który na rozprawie w dniu 15.02.2017r. zeznał m.in. „, Ja znając wyniki kontroli nie rozważałem możliwości rozwiązania z powódką umowy o pracę. Te zalecenia pokontrolne nie mogły być w całości zrealizowane w sytuacji, kiedy S. (...) z dniem 01.01.2016r. przestał istnieć. ... Ja miałem do Pani księgowej pełne zaufanie... Ja wielokrotnie nagradzałem panią księgową zarówno w formie nagród rocznych jak i z okazji dnia działacza kultury. Ostatni raz udzieliłem nagrody powódce w 2015r. za rok 2014. Po kontroli z 2015r. również udzieliłem nagrody powódce”.

Z zeznań świadka R. U., zatrudnionego na stanowisku a. w. w U. M. w T. wynika dodatkowo, iż to dyrektor kontrolowanej jednostki mógł wyciągnąć konsekwencje w stosunku do osób, które dopuściły się tych nieprawidłowości, a w kontekście reorganizacji s. (...), nieaktualne stały się te zalecenia pokontrolne, które dotyczyły polityki rachunkowości jednostki kontrolowanej.

W świetle podnoszonych w pozwie przez powódkę zarzutów, iż przyczyny wskazane w dokonanym wypowiedzeniu umowy o pracę są nieprawdziwe i nierzetelne wskazać należy, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, zwłaszcza z zeznań świadka B. P. (poprzedniej Dyrektora (...) w T.) wynika, iż z ustaleniami protokołu pokontrolnego świadek zapoznała się na początku stycznia i że jako ówczesna dyrektor pozwanego (...) nie zamierzała od razu rozwiązywać z powódką umowy o pracę, gdyż zależało jej na tym, aby księgową była osoba, która te funkcję już wcześniej zajmowała i że skoro dotychczasowe księgowe (...)u, Ośrodka (...) i Dzielnicowego (...) nie mogły tego stanowiska zajmować, to powódka J. G. była jedyną osobą, która mogłaby to stanowisko apozła na zwolnienie lekarskie.

W kontekście tych zeznań trudno, zatem nie zgodzić się ze stanowiskiem strony powodowej, iż wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy są nieprawdziwe.

Skoro bowiem pozwany pracodawca znając zarówno treść protokołu pokontrolnego jak i treść wydanych zaleceń pokontrolnych nie widział początkowo żadnych przeszkód, aby to właśnie powódka została główną księgową (...) w T., a dopiero później, kiedy powódka wraca do pracy po zakończonym zwolnieniu lekarskim i kiedy (...) ma już nowego księgowego okazuje się, że pozwany pracodawca nie ma już do niej zaufania i wypowiada jej umowę o pracę, gdzie jako przyczyny wskazuje utratę zaufania w związku z licznymi naruszeniami podstawowych obowiązków pracowniczych, wynikających z przeprowadzonej kontroli finansowej, które wcześniej nie stanowiły dla pozwanego przeszkody w tym, aby to właśnie powódce J. G. zaproponować stanowisko głównego księgowego w (...) w T.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że przyczyna dokonanego powódce wypowiedzenia umowy o pracę była przyczyną nieprawdziwą, a zatem roszczenie powódki J. G. o zasądzenie odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. zasądził na rzecz powódki J. G. kwotę 12.726,00 złotych brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 17 listopada 2016r. do dnia zapłaty.

Kwota ta stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki zgodnie z art. 47¹ k.p., którego wysokość ostatecznie nie była kwestionowana przez strony.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 § 1 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu, przy czym w zakresie kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej w wysokości 180 zł Sąd miał na uwadze § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r. nr 163, poz. 1349 z. zm) w brzmieniu ustalonym Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2015 poz.1078).

Podstawę prawną rozstrzygnięcia punktu 3 wyroku stanowił przepis art. 477² § 1 k.p.c. zgodnie, z którym sąd zasądza należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Z tych wszystkich względów, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.