

Sygn. akt VI P 164/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Janina Dąbrowska, Hanna Zajączkowska

Protokolant : st. sekr. sąd Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa P.K.(PESEL (...))

przeciwko (...) (NIP (...))

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. zasądza od pozwanego (...) na rzecz powoda P. K.kwotę 18.779,64 złotych (osiemnaście tysięcy siedemset siedemdziesiąt dziewięć złotych i 64/100) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. zasądza od pozwanego (...) na rzecz powoda P. K.kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.259,88 złotych (sześć tysięcy dwieście pięćdziesiąt dziewięć złotych i 88/100) brutto,

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 939 złotych (dziewięćset trzydzieści dziewięć złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie.

Sygn. akt VI P 164/15

UZASADNIENIE

Powód P. K. pozwem z dnia 5 marca 2015 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...) o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 26 lutego 2015 roku za bezskuteczne.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż począwszy od dnia 31 grudnia 2003 roku był zatrudniony u pozwanego na stanowisku księgowego. W dniu 26 lutego 2016 roku zostało mu doręczone oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. W treści powyższego wskazano, iż przyczyną jest utrata zaufania do pracownika spowodowana faktem dokonywania przez niego przelewów bankowych drogą elektroniczną z pominięciem autoryzacji przez Dyrektora placówki, co naruszać miało zalecenia pokontrolne. Powód podał, iż przelewów w pozwanym (...) dokonywała kasjerka A. Ł., on zaś dokonał niniejszych jedynie w styczniu i lutym 2015 roku, co wykonał na polecenie dyrektora z uwagi na absencję chorobową kasjerki. Powód podał również, iż w jego ocenie przyczyna wypowiedzenia nie jest także konkretna. W świetle powyższego przywrócenie powoda do pracy jest celowe i zasadne. Po stronie powoda nie miały miejsca żadne działania bądź zaniechania, które mogłyby stanowić obiektywną przyczynę utraty

zaufania do jego osoby. Powód podkreślił, iż jest wieloletnim pracownikiem pozwanego, dotąd pracodawca wysoko oceniał jego kwalifikacje oraz pracę, co znajdowało odzwierciedlenie w przyznawanych nagrodach finansowych. (k. 2-3v)

Pozwany (...) wniósł o oddalenie powództwa. (k. 62)

Na rozprawie w dniu 5 sierpnia 2015 roku powód sprecyzował, iż domaga się w niniejszym postępowaniu przywrócenia do pracy, jak również zasądzenia na jego rzecz od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie zaświadczeniem o zarobkach przedstawionym przez pozwanego. (k. 62)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód P. K. został zatrudniony u pozwanego (...) począwszy od dnia 31 grudnia 2003 roku, na stanowisku księgowego, w wymiarze 1/2 etatu.

Począwszy od dnia 1 stycznia 2005 roku strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. W oparciu o powyższą powód wykonywał obowiązki księgowego w wymiarze 3/4 etatu.

W dniu 21 marca 2006 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony. Na podstawie niniejszej powód został zatrudniony na stanowisku księgowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Następnie w dniu 1 sierpnia 2008 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, w oparciu o którą powodowi zostało powierzono stanowisko głównego księgowego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

(Dowód : umowy o pracę wraz z aneksami i porozumieniem zmieniającym- k. 19-25, 28-29, akta osobowe pracownika)

Do obowiązków powoda zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego należało między innymi: bieżące, terminowe i zgodne z przepisami wykonywanie przydzielonych zadań służbowych wynikających z zakresu czynności, jak i innych zleconych do wykonania przez Dyrektora (...), nadto sprawowanie nadzoru i kontroli w zakresie prawidłowości księgowania dokumentów, ponoszenie odpowiedzialności za prawidłowe i terminowe naliczenia wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, przyjmowanie z kancelarii dokumentów obciążeniowych, opracowanie ich pod względem formalno-rachunkowym i uzyskanie akceptacji wydatków przez Dyrektora, prowadzenie kart podatkowych dla poszczególnych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i dokonywanie terminowych rozliczeń miesięcznych i rocznych podatku dla każdego pracownika indywidualnie, dokonywanie bieżących rozliczeń z kontrahentami na podstawie stosownych przelewów, opracowanie dokumentów księgowych, segregacja rodzajowa i opracowanie we właściwą dekretację zgodnie z ustawą o rachunkowości, nadto bieżące nanoszenie i księgowanie dokumentów w komputerowym programie księgowym (...), naliczanie miesięczne wynagrodzenia pracowników i sporządzanie stosownych list płac, terminowe dokonywanie przelewów dotyczących wynagrodzeń pracowników na właściwe konta bankowe, comiesięczne naliczanie składki do ZUS i przekazywanie drogą elektroniczną związanych z tym dokumentów, wystawianie dokumentów przychodów i rozchodów kasowych, naliczanie zasiłków rodzinnych i chorobowych oraz prowadzenie kartotek zasiłkowych, prowadzenie kasy (...) dokonywanie wszelkich wypłat i przyjmowanie wszystkich wpłat do kasy (...), rozliczanie kasjera sprzedającego bilety wstępu do (...) i sprzedającego wydawnictwa, dokonywanie rozliczeń zaliczek gotówkowych, miesięcznych rozliczeń biletów wstępu oraz rozliczeń delegacji krajowych i zagranicznych, bieżące sporządzanie i przekazywanie kontrahentom faktur z tytułu sprzedaży usług działalności pomocniczej, jednocześnie kontrolowanie płynności spływu należności, sporządzanie dla Urzędów Skarbowych miesięcznych deklaracji podatku od osób fizycznych i deklaracji podatku VAT oraz odpowiadanie za terminowe regulowanie zobowiązań z tych tytułów, sporządzenie kwartalne sprawozdań GUS z zatrudnienia i płac, odpowiadanie za prawidłowość wykonania całokształtu prac z zakresu rachunkowości i analiza wykorzystania środków finansowych, współuczestniczenie z dyrektorem instytucji w

opracowaniu planów dochodów i wydatków na poszczególne lata, sporządzanie rocznego bilansu i rachunku wyników, terminowe składanie corocznie do Urzędu Skarbowego deklaracji CIT-8.

(Dowód : zakres obowiązków- k. 26-27)

U pozwanego przelewy bankowe były wykonywane przez kasjera- A. Ł.. Wyjątkowo powyższych dokonywał powód.

Dyrektor pozwanej placówki nie dokonywał autoryzacji przelewów bankowych dokonywanych przez pracowników. W tym zakresie nie obowiązywały u pozwanego żadne regulacje wewnętrzne, które by do tego zobowiązywały. Obowiązek ten nie wynika również z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Wprowadzenie niniejszego wymogu ma jedynie na celu zabezpieczenie prawidłowości wydatkowania środków i wzmoczenie kontroli w tym zakresie. Powyższy stanowi kwestię wewnętrzną jednostki.

Żadna z kontroli przeprowadzonych u pozwanego nie wykazała braku dwustopniowej autoryzacji jako uchybienia wymagającego korekty.

(Dowód : zeznania świadka M. B.- k. 162-163 (nagranie 00:09:47-00:23:24), zeznania świadka A. Ł.- k. 163 (nagranie 00:23:35-00:33:50), zeznania świadka J. D.- k. 163v-164 (nagranie 00:34:24-01:01:21), zeznania świadka D. P. k. 189v-190 (nagranie 00:07:46- 00:24:45), zeznania powoda P. K. – k. 63 (nagranie 00:11:53-00:17:58) w zw. z k.190-91v (nagranie 00:25:14-00:26:58)

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym pozwanego wszelkie oświadczenia pozwanego w zakresie jego uprawnień i zobowiązań finansowych wymagają podpisu Dyrektora lub osób przez niego upoważnionych. (§ 6 powyższego)

(**Dowód :** Regulamin Organizacyjny- k. 204-207)

Orzeczeniem Regionalnej Komisji Orzekającej w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych przy Regionalnej Izbie Obrachunkowej w G. z dnia 18 grudnia 2012 roku powód, jako główny księgowy pozwanego, został uznany odpowiedzialnym popełnienia naruszenia dyscypliny finansów publicznych polegającego na zaciągnięciu zobowiązań z naruszeniem przepisów dotyczących zaciągania zobowiązań w imieniu jednostki poprzez zawarcie w imieniu pozwanego z ówczesną dyrektorem M. T. w dniach 1 lutego i 14 czerwca 2010 roku oraz 10 stycznia i 20 maja 2011 roku czterech umów o dzieło na łączną kwotę 11.350 złotych, co stanowiło naruszenie § 10 Statutu pozwanego w zw. z art. 46 ustawy o finansach publicznych, co wyczerpywało znamiona naruszenia dyscypliny finansów publicznych określone w art. 15 ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych i na podstawie art. 31 ust 1 pkt 2 ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych została mu wymierzona kara nagany.

Zarządzeniem Przewodniczącego Głównej Komisji Orzekającej w Sprawach o Naruszenie Dyscypliny Finansów Publicznych z dniem 6 lutego 2015 roku zalecono usunięcie z rejestru prowadzonego przez Główną Komisję Orzekającą w Sprawach o Naruszenie Dyscypliny Finansów Publicznych, ze względu na zatarcie ukarania, wpisu dokonanego na podstawie powołanego wyżej orzeczenia.

(Dowód : orzeczenie- 131-138, zawiadomienie – k. 139-144, zarządzenie – k. 161)

W dniu 30 kwietnia 2015 roku została przeprowadzona przez J. D.- Audytora Wewnętrznego, kontrola doraźna, której podstawę stanowiło upoważnienie Prezydenta Miasta S. z dnia 29 kwietnia 2015 roku.

Przedmiotem powyższej była kontrola dokumentacji związanej z najmem i dzierżawą lokalu użytkowego w (...) którego najemcą w okresie od dnia 19 sierpnia 2013 roku do dnia 6 marca 2015 roku była A. T. i rozliczeń finansowych pomiędzy najemczynią oraz pozwanym.

W trakcie powyższej kontroli ustalono, iż brak było u pozwanego stosownej umowy pomiędzy ówczesną Dyrektorem (...) a najemczynią dotyczącej lokalu użytkowego, określającej zakres prac remontowych wykonanych przez najemczynię

i wzajemnych rozliczeń z tym związanych, nadto stwierdzono brak jakichkolwiek dokumentów potwierdzających akceptację Dyrektora (...)w zakresie planowanych prac remontowych przez najemczynię lokalu, nadto brak dokumentów w postaci np. protokołu odbioru potwierdzających wykonanie prac remontowo- dekoratorskich przez najemczynię w wynajmowanym lokalu, nadto brak dokumentu z posiedzenia Komisji z dnia 12 marca 2015 roku, która miała rozpatrzyć uznanie nakładów poniesionych przez najemczynię lokalu, które nie zostały udokumentowane, nadto stwierdzono występowanie rozbieżności pomiędzy fakturami VAT za najem i dzierżawę pomieszczeń, a zestawieniem konta rachunkowego dłużnika, określających termin zapłaty należności za wynajmowane powierzchnie, co skutkowało różnicami w określeniu ilości dni zwłoki i kwotą odsetek do zapłaty, wskazano nadto iż wystąpiły przypadki wystawiania faktur VAT za najem i dzierżawę po terminie płatności określonym w umowie najmu i dzierżawy z dnia 19 sierpnia 2013 roku, nadto w czterech przypadkach wystąpiła kompensata należności za najem i dzierżawę lokalu - wystawiono cztery faktury VAT, każda na kwotę 2.999,17 złotych, co dało łączną kwotę 11.996,68 złotych, bez zawarcia stosownej umowy w tym przedmiocie.

W tym zakresie kontrolujący uznał, iż przedstawiona przez pozwanego dokumentacja w daje podstawę, aby podjąć kroki przez (...) w celu wyjaśnienia poniesionych przez najemcę nakładów finansowych na remont wynajmowanych pomieszczeń u pozwanego. Natomiast w związku z występującymi zaległościami w zapłacie czynszu najmu i dzierżawy na dzień 14 kwietnia 2015 roku w kwocie 39.192,74 złotych należy podjąć czynności windykacyjne zmierzające do uregulowania należności ze skierowaniem sprawy na drogę sądową.

(Dowód : sprawozdanie wraz załącznikami- k. 76-95, zeznania świadka J. D.- k. 163v-164 (nagranie 00:34:24-01:01:21), zeznania za pozwanego M. L.- k. 211-212 (nagranie 00:07:18-00:21:42)

W okresie od dnia 24 stycznia 2015 roku do dnia 27 lutego 2015 roku została również u pozwanego przeprowadzona kontrola przez pełnomocnika Prezydenta ds. Kontroli D.P. i Audytora Wewnętrznego J. D.. Podstawę powyższej stanowiły upoważnienia Prezydenta Miasta S. z dnia 8 stycznia 2015 roku, 10 lutego 2015 roku oraz 19 lutego 2015 roku.

Celem tejże kontroli było sprawdzenie wykonywanych przez Dyrektora pozwanej jednostki zadań dotyczących prawidłowości prowadzenia gospodarki finansowej, dotyczącej wydatków w 2014 roku, w tym stosowanie przepisów obowiązujących przy udzielaniu zamówień publicznych, a także realizacja zadań w zakresie kontroli zarządczej. Kontrolą został objęty 2014 rok.

Z dokonanych w trakcie kontroli ustaleń wynikało, iż w pozwanej placówce wystąpiły nieprawidłowości w zakresie prowadzonej gospodarki finansowo- księgowej oraz w zakresie realizacji zadań co do kontroli zarządczej.

W tym zakresie stwierdzono, iż w 2014 roku nie przedłożono do wglądu dokumentacji z samooceny systemu kontroli zarządczej za rok 2013, pozwany nie posiada również dokumentu w postaci (...), pomimo iż jednostka przeprowadziła w 2013 roku Audyt (...), zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 2012 roku. Nadto wskazano, iż pomiędzy raportami kasowymi – bilansami zamknięcia, a bilansem otwarcia występuje znaczna różnica, stwierdzono w tym zakresie brak ciągłości zapisów pomiędzy raportami. Nadto stwierdzono występowanie częstych przypadków nieterminowego regulowania zobowiązań, jak również w zakresie zaliczek. W opinii kontrolujących zaliczki powinny przed wypłatą być podpisane przez osoby upoważnione i niezwłocznie rozliczone wraz z delegacją podróży służbowej. Na prośbę kontrolujących powód przedstawił z programu księgowego zestawienie rozrachunków nierozliczonych na dzień 31 grudnia 2014 roku wraz z saldem wynikającym z nierozliczonych należności na kwotę 602,34 złotych z powyższego tytułu. Nadto podano, iż wskazane w księgach rachunkowych odsetki w kwocie 15 złotych nie powinny wystąpić. Dodatkowo ujawniono nieprawidłowości w zakresie dokumentacji związanej z zamówieniami publicznymi, jak również stwierdzono, iż instrukcja kasowa przyjęta do stosowania u pozwanego, nie została zatwierdzona przez ówczesną Dyrektora placówki- M. T. (brak podpisu), oraz nie zawierała ona wszystkich zapisów dotyczących gospodarki kasowej.

W trakcie kontroli stwierdzono również brak dokumentu określającego wysokość pogotowia kasowego, jak również brak wprowadzenia ewidencji druków ścisłego zarachowania pomimo zaleceń kontrolujących.

W wyniku stwierdzonych uchybień wskazano na konieczność wykonania następujących zaleceń pokontrolnych:

- opracować oraz wdrożyć Zarządzeniem Dyrektora (...),
- prowadzić rzetelne raporty kasowe, z uwzględnieniem prawidłowego bilansu zamknięcia i otwarcia. Każdy raport kasowy winien być sprawdzony i zatwierdzony przez osoby do tego upoważnione,
- terminowo regulować zobowiązania finansowe, zgodnie z datą zapłaty wskazaną na dokumencie,
- wypłacane pracownikom zaliczki winny być niezwłocznie rozliczone wraz z poleceniem wyjazdu służbowego oraz powinny zawierać akceptację osób do tego upoważnionych,
- wskazano, iż jeżeli występują odsetki, wynikające z zaniedbania przez pracownika, winny być przez niego uregulowane,
- przy udzielaniu zamówień publicznych należy stosować obowiązujące w jednostce procedury,
- uregulowania dotyczące gospodarki kasowej winny być uzupełnione i przyjęte przez obecną Dyrektora pozwanego,
- należy ustalić przez Dyrektora pozwanego wysokość pogotowia kasowego i przyjąć stosownym zarządzeniem,
- ponownie zalecono wprowadzenie w jednostce ewidencji druków ścisłego zarachowania.

(Dowód : wystąpienie pokontrolne- k. 96-99, protokół- k. 100- 126, zeznania świadka J. D.- k. 163v-164 (nagranie 00:34:24-01:01:21), zeznania świadka D. P. k. 189v-190 (nagranie 00:07:46- 00:24:45), zeznania za pozwanego M. L.- k. 211-212 (nagranie 00:07:18-00:21:42)

Oświadczeniem z dnia 26 lutego 2015 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 maja 2015 roku.

Jako przyczynę powyższego pracodawca podał utratę zaufania do pracownika zatrudnionego na stanowisku starszego/ głównego księgowego w (...) gminnej jednostce kultury, albowiem mimo zaleceń pokontrolnych sporządzonych po audycie przeprowadzonym przez organizatora (...)– Gminę Miasta S., które to zalecenia wskazywały na nieprawidłową praktykę sposobu dokonywania przez powoda bankowych przelewów elektronicznych z pominięciem autoryzacji przelewów przez Dyrektora (...) pracownik nie podporządkował się tym zaleceniom i w 2015 roku nadal wykonywał elektroniczne przelewy bankowe z pominięciem autoryzacji Dyrektora (...), co zostało ujawnione przez kolejny bieżący audyt jako nieprawidłowość nieusuniętą.

(Dowód : wypowiedzenie umowy o pracę- k. 30, zeznania za pozwanego M. L.- k. 211-212 (nagranie 00:07:18-00:21:42)

Po wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi został u pozwanego wprowadzony obowiązek autoryzacji przelewów przez Dyrektora pozwanej placówki.

(Dowód : zeznania powoda P. K.– k. 63 (nagranie 00:11:53-00:17:58) w zw. z k.190-91v (nagranie 00:25:14-00:26:58)

Miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone, jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 6.259,88 złotych brutto.

(Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 53)

Sąd zważył co następuje:

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie oparł się na zeznaniach powoda P. K., przesłuchanej za pozwanego M. L. oraz zeznaniach świadków w osobach M. B., A. Ł., J. D., jak również D.P., które to dowody uznał za wiarygodne, w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Świadkowie przesłuchani w niniejszym postępowaniu, jak również strony postępowania potwierdzili, iż w istocie u pozwanego nie obowiązywały jakiejkolwiek regulacje wewnętrzne dotyczące konieczności autoryzacji przelewów przez dyrektora placówki, bądź też inną osobę do tego upoważnioną. Okoliczność ta była również bezsporna pomiędzy stronami.

W tym zakresie dodatkowo świadkowie J. D. oraz D. P. osoby dokonujące kontroli placówki z ramienia Urzędu Miasta S. wskazali również, iż kwestia autoryzacji przelewów przez inną osobą nie wynika z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, jest to wyłączne sfera wewnętrznego i całkowicie swobodnego określenia powyższego wymogu przez daną placówkę. Powyższa autoryzacja co do zasady służyć winna jedynie wzmożonej kontroli w zakresie przelewanych środków i związana jest jedynie z kwestią ograniczonego zaufania w przypadku dokonywania przelewów bez jakiegokolwiek kontroli drugiej osoby.

Świadkowie J. D. oraz D. P. wskazali nadto, iż kwestia braku dwustopniowej autoryzacji przelewów w pozwanej placówce została stwierdzona w trakcie kontroli, przeprowadzonej przez nich w 2015 roku. Świadek D.P. podkreślił jednak, iż powyższe nie zostało ujęte w protokole pokontrolnym, jak również nie zostało sformułowane na piśmie jako uchybienie w działalności pracy jednostki i jej służb, albowiem niniejszy brak nie stanowił w żadnej mierze nieprawidłowości. Jak podkreślił świadek powyższe stanowiło jedynie sugestię z jego strony, mającą służyć wyeliminowaniu ryzyka jakichkolwiek nieprawidłowości, zwłaszcza mając na uwadze fakt, iż aktualny dyrektor placówki objął swoje stanowisko niedawno, nie znając doborze podległych mu pracowników.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, jak również w aktach osobowych pracownika, których prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

Postanowieniem z dnia 26 kwietnia 2016 roku (k. 189v) Sąd na mocy art. 214 § 1 kpc a contrario oddalił wniosek strony pozwanej o ponowne przesłuchanie świadka D.P..

W tym zakresie Sąd nie podzielił argumentacji strony pozwanej, zawartej w piśmie z dnia 7 kwietnia 2016 roku (k. 202-203), iż konieczność ponownego przesłuchania w/w świadka wynika z faktu, iż strona pozwana – dyrektor pozwanego nie była obecna w trakcie przesłuchania świadka w dniu 24 marca 2016 roku, a co za tym idzie nie miała możliwości osobistego zadawania pytań świadkowi, powyższe zaś wynikało z faktu późnego powiadomienia o terminie rozprawy wyznaczonej na dzień 24 marca 2016 roku tj. w czasie krótszym niż 7 dni przed terminem posiedzenia.

W tym przedmiocie Sąd miał na uwadze, iż na posiedzeniu w dniu 24 marca 2016 roku bezsprzecznie uczestniczył pełnomocnik procesowy (radca prawny)- reprezentujący pozwanego, a zatem strona pozwana była należycie reprezentowana na tymże posiedzeniu, a co za tym idzie brak podstaw do uznania, iż pozwany nie mógł aktywnie uczestniczyć w czynności przesłuchania świadka, a co za tym idzie nastąpiło pozbawienie strony możliwości obrony.

Ponadto wbrew twierdzeniom pozwanego dyrektor pozwanej placówki została wezwana na termin rozprawy wyznaczony na dzień 24 marca 2016 roku, zgodnie z treścią art. 149 § 2 kpc tj. z tygodniowym wyprzedzeniem, a mianowicie w dniu 16 marca 2016 roku (EPO k. 186), a zatem nie polegają na prawdzie twierdzenia podnoszone w tym zakresie przez stronę pozwaną, iż powyższy termin nie został zachowany. Podobnie pełnomocnik pozwanego wiedzę w przedmiocie terminu kolejnego posiedzenia uzyskał już w dniu 15 marca 2016 roku (telefonicznie- k. 179), a następnie listownie w dniu 16 marca 2016 roku, a więc również zgodnie z treścią art. 149 § 2 kpc.

Nadto niestawiennictwo strony pozwanej- dyrektora placówki stanowiło podstawę odroczenia tejże rozprawy na dzień 26 kwietnia 2016 roku, w trakcie którego nastąpiło przesłuchanie strony pozwanej.

Podkreślić należy, iż nawet naruszenie art. 149 § 2 kpc przez niezachowanie określonego w nim terminu nie pozbawia zawiadomienia skuteczności, ani nie jest jednoznacznie automatycznie z pozbawieniem strony możliwości działania (innymi słowy - z pozbawieniem strony możliwości obrony swych praw). Może co najwyżej stanowić uchybienie mające wpływ na wynik sprawy lub okoliczność uzasadniającą odroczenie rozprawy, jeżeli strona z powodu opóźnienia w doręczeniu zawiadomienia nie mogła się należycie przygotować do rozprawy. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2013 r., IV CZ 155/12).

Nadto treść art. 214 § 1 kpc nie pozostawia wątpliwości, iż okoliczności uzasadniające odroczenie rozprawy muszą mieć charakter wyjątkowy, nadzwyczajny. Obowiązek wykazania, iż tego rodzaju okoliczności występują obciąża stronę, która się na nie powołuje. Niewykazanie tego rodzaju przeszkód lub powołanie się na okoliczności typowe, nie mające charakteru wyjątkowego, jako przyczynę uzasadniającą wniosek o odroczenie rozprawy, winno skutkować jego oddaleniem. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 10 kwietnia 2014 roku, V ACa 137/14)

Nadto w wyroku z dnia 7 maja 2015 roku Sąd Apelacyjny w Warszawie (VI ACa 767/14) wskazał, iż nieważność postępowania określona w przepisie art. 379 pkt 5 kpc występuje wtedy, gdy strona postępowania wbrew swej woli zostaje faktycznie pozbawiona możliwości działania w postępowaniu lub jego istotnej części. Stwierdzenie czy taki stan nastąpił, wymaga rozważenia czy w konkretnej sprawie nastąpiło naruszenie przepisów procesowych, czy uchybienie to miało wpływ na możliwość działania strony oraz, czy pomimo zaistnienia tych dwóch przesłanek, strona mogła bronić swoich praw. Tylko przy kumulatywnym spełnieniu tych wszystkich przesłanek można mówić o skutkującym nieważnością postępowania pozbawieniu strony możliwości obrony swoich praw (art. 379 pkt 5 kpc). Nie każde zatem naruszenie przepisów proceduralnych może być w ten sposób traktowane. Trzeba też zwrócić uwagę, że uczestnictwo w procesie, podejmowanie czynności procesowych, udział w rozprawach i innych czynnościach jest prawem, nie zaś obowiązkiem strony (chyba że co innego wynika z przepisów) i nie musi ona z tego przywileju korzystać, obowiązkiem sądu jest natomiast zapewnienie jej takiej możliwości.

W tym miejscu jednak ponownie wskazać należy, iż na posiedzeniu w dniu 24 marca 2016 roku, w trakcie którego nastąpiło przesłuchanie świadka D.P., strona pozwana była należycie reprezentowana –przez zawodowego pełnomocnika.

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

W wyroku zaś z dnia 23 października 2015 roku (I ACa 535/15) Sąd Apelacyjny w Łodzi podkreślił, iż przy ocenie, czy doszło do pozbawienia strony możliwości działania, trzeba najpierw rozważyć, czy nastąpiło naruszenie przepisów procesowych, następnie zbadać, czy uchybienie to wpłynęło na możliwość strony do działania w postępowaniu, wreszcie - ocenić, czy pomimo zaistnienia tych przesłanek strona mogła bronić swych praw w procesie. Dopiero w razie kumulatywnego spełnienia wszystkich tych warunków, można uznać, że strona została pozbawiona możliwości działania.

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była zatem ocena złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności przyczyn wskazanych przez pozwanego w jego treści, które w ocenie pracodawcy uzasadniały podjętą w tym zakresie decyzję.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem : mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

Wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP z 2001, Nr 20, poz. 618).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 kp) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP z 2000, Nr 13, poz. 510).

Uogólniając wyżej cytowane wypowiedzi Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika, możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP z 1999, Nr 3, poz. 86), nadto aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w zwolnieniu.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z

jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę.

Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika.

To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż 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 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości.

Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Podnieść należy, iż ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

Wymóg zaś „prawdziwości” przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości, chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium „rzeczywistości” podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika.

Rzecz w tym, by pracodawca nie „ukrywał” rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wskazać należy, iż zgodnie z art. 45 § 1 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W tym miejscu podkreślić należy, iż zgodnie z obowiązującym orzecznictwem wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę.

Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011r., I PK 152/10).

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecznictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Przyjmuje się również, iż w sytuacji gdy pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je oceniać łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNCP 2008/3-4/35)

Wskazać należy, iż analizując złożone powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę uznać należało, iż przyczyna podana w jego treści przez pracodawcę nie może być uznana za prawdziwą i uzasadniającą decyzję pracodawcy.

Poza sporem pozostawała okoliczność, iż oświadczeniem z dnia 26 lutego 2015 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 maja 2015 roku.

Jako przyczynę powyższego pracodawca podał utratę zaufania do pracownika zatrudnionego na stanowisku starszego/głównego księgowego w (...) gminnej jednostce kultury, albowiem mimo zaleceń pokontrolnych sporządzonych po audycie przeprowadzonym przez organizatora (...)– Gminę Miasta S., które to zalecenia wskazywały na nieprawidłową praktykę sposobu dokonywania przez powoda bankowych przelewów elektronicznych z pominięciem autoryzacji przelewów przez Dyrektora (...), pracownik nie podporządkował się tym zaleceniom i w 2015 roku nadal wykonywał elektroniczne przelewy bankowe z pominięciem autoryzacji Dyrektora (...), co zostało ujawnione jako nieprawidłowość nieusuniętą przez kolejny bieżący audyt.

W tym zakresie materiał dowodowy w żadnej mierze nie potwierdził, iż kwestia braku autoryzacji przelewów w pozwanej placówce była przedmiotem jakichkolwiek zaleceń pokontrolnych, jak również iż pracownik- powód nie podporządkował się tymże zaleceniom i w 2015 roku nadal wykonywał elektroniczne przelewy bankowe z pominięciem autoryzacji Dyrektora (...), a co miało zostać ujawnione jako nieprawidłowość nieusuniętą przez kolejny bieżący audyt.

Podkreślić należy, iż z żadnego dowodu zgromadzonego w sprawie nie wynika, iż brak dwustopniowej autoryzacji przelewów stanowił kwestię podniesioną, jak również ujawnioną w trakcie jakiegokolwiek kontroli placówki, jaka zgodnie z twierdzeniami pracodawcy miała mieć miejsce przed 2015 roku. Strona pozwana, mimo zobowiązania Sądu w tym przedmiocie (k. 64), nie przedłożyła jakichkolwiek dokumentów, które by powyższe okoliczności potwierdzały.

Na uwagę zasługuje również fakt, iż wprawdzie kwestia braku autoryzacji przelewów została podniesiona przez kontrolujących w trakcie kontroli w 2015 roku, jednak powyższa nie stanowiła odniesienia do jakichkolwiek zaleceń pokontrolnych z lat poprzednich. Nadto jak wskazali słuchani w sprawie świadkowie J. D. oraz D.P. powyższa kwestia została podniesiona jedynie jako sugestia w kierunku pozwanej placówki, w szczególności jej nowego dyrektora, o wprowadzenie regulacji, czy też procedur umożliwiających pełniejszą kontrolę w zakresie dokonywanych przez pracowników przelewów.

Niniejszy brak autoryzacji przelewów nie został również w żadnej mierze uznany jako uchybienie wymagające umieszczenia go w protokole kontroli. Jak to określili zbieżnie świadkowie wymóg ten nie wynika również z żadnych obowiązujących powszechnie przepisów prawa, jest to jedynie wewnętrzna sfera organizacyjna placówki, umożliwiająca pełniejszą kontrolę pracodawcy.

W świetle powyższego uznać należało, iż przyczyna objęta wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę nie była rzeczywista i prawdziwa.

Pracodawca w żadnej mierze nie udowodnił, iż powód dopuścił się w tym zakresie jakichkolwiek nieprawidłowości objętych treścią oświadczenia z dnia 26 lutego 2016 roku.

Materiał dowodowy nie potwierdził bowiem istnienia jakichkolwiek audytów dotyczących okresu sprzed 2015 roku, w których kwestia braku autoryzacji zostałaby podniesiona, a co za tym idzie aby w 2015 roku kwestia ta nadal stanowiła przedmiot uchybienia objętego kontrolą bieżącą.

Zdaniem Sądu, mimo jednak nieprawidłowości w zakresie złożonego pracownikowi wypowiedzenia, brak było podstaw do uwzględnienia jego żądania dotyczącego przywrócenia do pracy, jak również zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Zgodnie z treścią art. 45 § 2 kp Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zastosowanie art. 45 § 2 kp wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy.

Należy zatem przyjąć, że ocena dokonywana przez Sąd w ramach art. 45 § 2 kp powinna odbywać się z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, które mogłyby mieć wpływ na przyznanie pracownikowi innego alternatywnego roszczenia przez Sąd pracy, niż roszczenie przez niego wybrane (między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 roku, I PK 144/02, OSNP 2004/13/225, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 roku, I PKN 66/00, OSNP 2002/10/235).

Sąd Najwyższy przyjmuje też, że ocena niemożności lub niecelowości przywrócenia do pracy powinna uwzględniać również okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę.

W kilku orzeczeniach Sąd Najwyższy wskazał też, kiedy przywrócenie do pracy jest niecelowe. I tak, zgodnie z wyrokiem z dnia 5 czerwca 2008 roku (III PK 5/08) wnioski o niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy może wynikać z ustalenia utraty zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika z przyczyn przez niego zawinionych. Nie jest także celowe uwzględnienie zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli miałyby to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, na którą zasadnie powoływał się pracodawca, jako na przyczynę wypowiedzenia.

Do okoliczności przemawiających za niemożliwością lub niecelowością przywrócenia do pracy orzecznictwo Sądu Najwyższego zalicza przykładowo likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymywanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000, Nr 15, poz. 576) oraz poważny konflikt z przełożonym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 74; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 347/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 508), zwłaszcza zawiniony przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 780);

W ocenie Sądu materiał dowodowy potwierdził nieprawidłowości w pracy powoda, jako głównego księgowego odpowiadającego za prawidłową księgowość placówki.

Niniejsze uchybienia zostały podniesione zarówno w trakcie kontroli, jaka miała miejsce w dniu 30 kwietnia 2015 roku, a która została przeprowadzona przez J. D.- Audytora Wewnętrznego. Przedmiotem powyższej była kontrola dokumentacji związanej z najmem i dzierżawą lokalu użytkowego w (...), którego najemcą w okresie od dnia 19 sierpnia 2013 roku do dnia 6 marca 2015 roku była A. T. i rozliczeń finansowych pomiędzy najemczynią oraz pozwanym, jak również w trakcie kontroli, jaka miała miejsce w okresie od dnia 24 stycznia 2015 roku do dnia 27 lutego 2015 roku i która została przeprowadzona przez pełnomocnika Prezydenta ds. Kontroli D.P. i Audytora Wewnętrznego J. D.. Celem z kolei tejsze kontroli było sprawdzenie wykonywanych przez Dyrektora pozwanej jednostki zadań dotyczących prawidłowości prowadzenia gospodarki finansowej, dotyczącej wydatków 2014 roku, w tym stosowanie przepisów obowiązujących przy udzielaniu zamówień publicznych, a także realizacja zadań w zakresie kontroli zarządczej. Kontrolą został objęty 2014 roku.

Wskazać należy, iż powód w toku prowadzonego postępowania uchybień objętych kontrolami nie kwestionował.

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 1 kp pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie.

W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty. Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumienność), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (staranność), którego wyrazem jest jakość (poziom wykonania), kompletność i terminowość wykonanej pracy.

Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumienności, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej staranności.

W stosunku pracy staranność wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu pracy danego rodzaju. Decydująca natomiast o należyтым wykonywaniu pracy sumiennosc jest czynnikiem zindywidualizowanym. Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należyтым stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości. Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy rozmięć należyć, jako zobowiązanie pracownika do zaangażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł staranności następuje niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy. Przesłanką natomiast stosowania względem niego określonych sankcji jest jego wina, rozumiana jako brak należytej sumiennosci, a więc jego stosunek psychiczny do nałożonych na niego obowiązków. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Ponadto wskazać należyć, iż pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się dobrowolnie do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca jest zatem uprawniony do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej staranności i sumiennosci oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań.

Wskazać należyć, iż zgodnie art. 100 § 2 pkt 4 kp, który statuuje katalog podstawowych obowiązków pracownika, pracownik obowiązany jest dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Obowiązek ten można rozumieć szeroko jako zakaz czynienia przez pracownika pracodawcy jakiegokolwiek szkody i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy, stosownie do potrzeb i możliwości.

Stwierdzić należyć, iż zobowiązanie pracownika do dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oznacza ustanowienie szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymywania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 roku, I PKN 118/97, OSNAPi US 1998, Nr 7, poz. 206)

Zgodnie z obowiązującą linią orzecniczą utrata zaufania pracodawcy uzasadnia natomiast wypowiedzenie umowy o pracę, także wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2000r., I PKN 1/00, OSNP 2002/5/112).

Nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (wyrok z dnia 14 października 2004r., I PK 697/03, OSNP 2005, Nr 11, poz. 159). Powyższe potwierdza również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 października 2013 roku wskazując, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie.

Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy.

Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto, aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy, nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2013r., II PK 24/13).

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku, na podstawie art. 45 § 1 i 2 kp w zw. z art. 47¹ kp.

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie IV orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc, mając na uwadze treść zaświadczenia o zarobkach powoda. (k. 53)

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o art. 98 k.p.c.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie III wyroku na mocy § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

Podzielić tu należy stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, Biul. SN 2011/2/18, wyrok Sąd Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, III PZP 15/2002, OSNP 2003/12/285).

Nadto zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazał ściągnąć

od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 939 złotych (5% z kwoty 18.779,64 złotych)

O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.