

Sygn. akt VI P 581/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 20 czerwca 2018 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Piórek

Ławnicy Alicja Furtak-Rozbicka Jadwiga Baranowska

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 6 czerwca 2018 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko (...) Oddziałowi Okręgowemu (...)w G.

o przywrócenie do pracy

I. Przywraca powódkę E. S. do pracy w pozwanym (...) Oddziale Okręgowym(...) w G. na warunkach pracy i wynagrodzenia obowiązujących w chwili wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 21 10 2016r.

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł / trzysta sześćdziesiąt złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

III. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa –Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku kwotę 1499 zł /jeden tysiąc czterysta dziewięćdziesiąt dziewięć złotych/ tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz kwotę 10 zł / dziesięć złotych tytułem wydatków .

Sygn. akt VI P 681/16

UZASADNIENIE

Powódka E. S. pozwem skierowanym przeciwko pozwanemu wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia woli z dnia 21 października 2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka podała, że pracowała w Oddziale Rejonowym w (...) w W. 12 lat pieczęłowicie oraz dokładnie wykonywała swoje obowiązki, często po godzinach pracy oraz w dni wolne od pracy. Wskazała, że pozwany nie miał wcześniej zastrzeżeń do jej pracy, a sytuacja zmieniła się od lutego 2016 r., kiedy to w ocenie powódki, dyrektor zaczął ją traktować w sposób opryskliwy. Podała, że w rozmowie telefonicznej nakrzyczał na nią, że nie ma prawa informować o sprawach służbowych swojego Zarządu. W ocenie powódki sytuacja ta była kuriozalna, ponieważ tenże Zarząd spotyka się na posiedzeniach, na których zapadają decyzje w formie podjętych uchwał i który od zawsze miał wpływ na pracę Oddziału Rejonowego (...) w W.. Podniosła, że wskutek niewłaściwych względem niej zachowań pozwanego, była zmuszona do korzystania z wizyt u psychiatry z uwagi na narastający lęk przed zwolnieniem z pracy, dodatkowo w czerwcu 2016 r. na jednym ze spotkań Zarządu powódki wraz z pozwanym, gdzie zastraszał ją przy tych osobach, że jest pierwszą osobą do zwolnienia nie podając dlaczego. W ocenie powódki głównym powodem był fakt, iż zwróciła uwagę odnośnie wypłacania pieniędzy z kont Oddziału Rejonowego(...) w W., przez jej zdaniem osoby nieuprawnione, tj. R. Z.. Wskazała, że następnie pozwany zarzucił jej, że w nieprawidłowym terminie zostały wysłane

przez nią inwentaryzacyjne arkusze spisowe, co było nieprawdą. Powódka podniosła, że potwierdziła to pozwanemu poprzez okazanie mu dowodu nadania arkuszy drogą elektroniczną do oddziału pozwanego. Jak podaje, pozwany wyznaczył jej termin stawienia się u niego w G. w (...) Oddziale Okręgowym (...)w następnym dniu po tym zdarzeniu. Wskazała, że następnego dnia musiała się udać na zwolnienie lekarskie z powodu bardzo złego samopoczucia, zarówno fizycznego jak i psychicznego.

Powódka podała, że po opisanym zdarzeniu udała się do Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie opowiedziała przebieg spotkania z pozwanym i trwającym od kilku miesięcy nieporozumieniem i o stanie w jakim znalazła się z tego powodu. Jedną z pracownic pouczyła ją, żeby się udała na wizytę do psychiatry, ponieważ według niej takie zachowanie powoda nosiło cechu mobbingu.

Następnie podała, że po powrocie do pracy po zwolnieniu lekarskim zadzwonił do niej pozwany z zapytaniem kiedy przyjdzie do (...) Oddziału Okręgowego (...) w G., aby mógł z nią przeprowadzić rozmowę. Na spotkaniu, które odbyło się w dniu 16 czerwca 2016 r. pozwany oświadczył jej, iż nie ma zamiaru zwolnić jej, a spotkanie ma charakter organizacyjny i ma celu ustalenie organizacji pracy pomiędzy Oddziałami(...) w W. i G.. Wskazała, że podczas spotkania strony przeprosiły się za zachowanie podczas spotkania z Zarządem i rozeszły się w normalnych nastrojach. Jak podaje powódka, wydawało jej się, że sprawa pomiędzy nią, a pozwanym jest całkowicie wyjaśniona, że relacje ulegną poprawie. Po około dwóch miesiącach sytuacja diametralnie się zmieniła na jej niekorzyść. Znów została zaatakowana przez pozwanego, a przyczyną tego było niepłacenie faktur dla kontrahentów(...)Oddział W. oraz niewyjaśnione postępowanie (...) Oddziału Okręgowego(...) w G. w odniesieniu do lokaty Oddziału W., w której to sprawie monitowała zarówno sama jak też Zarząd Oddziału (...) W.. Podniosła, że odbierała nieustanne telefony dotyczące płatności faktur od kontrahentów, którzy domagają się ich opłacenia. Z uwagi na to, iż monity(...) Oddziału Okręgowego (...) w G. nie przynoszą rezultatów, polega to na tym, że odsyłała faktury do G., a księgowość z G. odsyła je do niej, nadto księgowość (...) Oddziału Okręgowego (...)w G. wymusza na niej zmianę opisów merytorycznych na fakturach, co też czyniła. Wskazała, że ciągle niepłacenie faktur spowodowało, że podała telefon do głównej księgowej i dyrektora oddziału, ponieważ nie miała możliwości jednostronnego opłacenia należności. Po tym fakcie pozwany wysłał do niej e-maila, który spowodował, że poczuła się po raz kolejny osaczona.

Wskazała, że w dniu 21 października 2016 r. wysłana przez pozwanego główna księgowa(...) Oddziału Okręgowego w G., wręczyła jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę m.in. niewłaściwe wykonywanie obowiązków oraz utratę zaufania do niej. **Podniosła, że oświadczenie nie precyzowało żadnych podstaw, na których taka przyczyna mogłaby się oprzeć.** (pozew, k. 2-4)

W odpowiedzi na pozew pozwany(...) Oddział Okręgowy (...)w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany zaprzeczył, jakoby wobec E. S. stosowana była jakakolwiek forma mobbingu oraz aby doznała ona rozstroju zdrowia z powodu mobbingu. Ponadto zaprzeczył, jakoby w gospodarce finansowej panowały jakiegokolwiek nieprawidłowości.

W pierwszej kolejności pozwany wskazał, że struktura(...)jest trójstopniowa: centralą kieruje Zarząd Główny oraz Dyrektor Generalny, w każdym województwie utworzony jest Oddział Okręgowy, kierowany przez Zarząd Okręgowy, który zatrudnia Dyrektora Okręgowego. W zależności od potrzeb Zarząd może utworzyć Oddział Rejonowy. Pozwany podał, że w chwili obecnej żaden z podległych (...) Oddziałowi Okręgowemu (...) Oddział Rejonowy nie posiada pełnomocnictwa do samodzielnego prowadzenia ksiąg rachunkowych oraz samodzielnego zaciągania zobowiązań itp. Zarząd Okręgowy ani Zarząd Główny (...)nie udzielił od dnia 1 stycznia 2016 r. (chwili uchylecia pełnomocnictwa do prowadzenia ksiąg) żadnego pełnomocnictwa. W związku z tym jak podaje pozwany, wszystkie oddziały rejonowe, w tym Oddział Rejonowy w W. od 1 stycznia 2016 r. w każdej kwestii finansowej muszą konsultować się z oddziałem okręgowym.

Pozwany nadmienił, że wszyscy pracownicy biur rejonowych (...) podlegają dyrektorowi oddziału okręgowego(...), który wykonuje względem nich czynności z zakresu prawa pracy, ponadto zgodnie z uchwałą Zarządu Głównego (...)nr (...) z 13 grudnia 2011 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu Funkcjonowania Oddziału Rejonowego(...) oraz jego biura to dyrektor okręgowy zatrudnia i zwalnia pracowników biur terenowych i może to robić z własnej inicjatywy. Z tego samego dokumentu wynika jak podaje pozwany, że zarząd rejonowy podlega zarządowi okręgowemu (§ 3), a kierujący biurem rejonowym ponosi odpowiedzialność przed dyrektorem okręgu (§ 10 ust. 1).

W ocenie pozwanego powódka nie potrafiła się dostosować do zmienionej sytuacji – utraty pełnomocnictwa do samodzielnego prowadzenia ksiąg przez oddział Rejonowy (...) w W. (a zatem ograniczenia jej samodzielnymi możliwościami decyzyjnymi), a także trudno było jej zaakceptować fakt, iż jej przełożonym został znacznie młodszy nowy dyrektor (...) Oddziału Okręgowego (...)– K. Ż.

Pozwany zaznaczył, że na spotkaniu w dniu 6 czerwca 2016 r. w siedzibie Oddziału Rejonowego (...)w W., w którym uczestniczyła Prezes (...) M. D., powódka kilkakrotnie krzyczała na dyrektora. Pozwany podał, że dyrektor po kilkakrotnej próbie uspokojenia powódki poinformował ją, że zaprasza ją następnego dnia na spotkanie w (...) celem omówienia jej zachowania względem przełożonego. Powódka poinformowała, że nie stawi się na spotkaniu, a jak będzie trzeba to pójdzie na zwolnienie lekarskie. Pozwany zaprzeczył także, aby padły jakiegokolwiek sformułowania sugerujące, iż chce rozwiązać z powódką stosunek pracy.

Ponadto pozwany wskazał, że K. Ż. podczas spotkania wskazywał na konkretne naganne zachowania powódki w pracy i prosił o zmianę jej postawy. Powódka jednak skutecznie zagłuszała dyrektora i nie reagowała na liczne jego upomnienia. Ponadto podczas tego spotkania powódka powiedziała, że dyrektor jest dla niej nikim. Wskazał, iż mimo skandalicznego zachowania powódki podczas spotkania i sugestii członków Zarządu Okręgowego, iż dyrektor winien powódkę zwolnić lub ukarać, dyrektor nie podjął tej decyzji dążąc w dalszym ciągu do zgody i odpowiedniej współpracy.

Pozwany wskazał, że nieprawdą jest, że dyrektor Ż. zakazał informowania Zarządu Rejonowego (...) W. o sprawach bieżących oddziału. Dyrektor Ż. w związku z planowanym uzyskaniem dostępu przez powódkę do ksiąg handlowych całego (...) mając na celu ochronę danych osobowych w tym danych wrażliwych, ostrzegął o tym, że dane te nie mogą być przekazywane osobom nieuprawnionym.

Podano, że prawdą jest, iż dyrektor Ż. ponaglał powódkę o przesłanie arkuszy inwentaryzacyjnych. Sporządzenie takich arkuszy było obowiązkiem powódki, co wynika z § 9 pkt 3 uchwały nr (...). Zgodnie z ustawą o rachunkowości (art. 26 ust. 1 w zw. z ust. 3) spisu z natury należy dokonać najpóźniej do 15 stycznia każdego roku. Jak wskazał pozwany, powódka dopiero mailem z dnia 4 marca 2016 r., a więc półtora miesiąca po terminie przesłała część wymaganych dokumentów. Pozwany podał, że pismo ponagląjące dyrektora Ż. nosi datę 3 marca 2016 r., a więc zostało wystosowane zanim E. S. faktycznie przesłała pierwsze dokumenty. Wskazano, że z faktu, iż poczta „rozminęła się” z e-mailem powódki nie można wyciągać wniosku o złą wolę dyrektora Ż.

Następnie pozwany podniósł, że opisana przez powódkę sytuacja z przeznaczeniem środków zlikwidowanej lokaty w (...)w W. obrazuje, że powódka nie potrafiła się pogodzić z utratą przez oddział w Rejonowy W. (...) „samodzielności finansowej”. Ponadto jak podał pozwany nikt na powódce nie wymuszał zmiany opisów księgowych, a opisywania merytorycznego, faktur zgodnie z obowiązującymi zasadami organizacyjnymi oraz złożonym przez Oddział Rejonowy (...) planem wydatków. Pozwany wskazał, że właśnie tego dotyczyło pismo z 21 września 2016 r., powódka opisując faktury w sposób nieprawidłowy po raz kolejny nie wywiązywała się ze swoich obowiązków pracowniczych.

Pozwany wskazał, że z przykładów zachowań, które sama powódka podała w pozwie wynika, że nie zgadzała się ona ze zmianami organizacyjnymi i kadrowymi w strukturze (...), a w konsekwencji postanowiła się im nie podporządkować. Starła się zapewnić samodzielność decyzyjną oddziału rejonowego, pomimo że Oddział Rejonowy w W. taką samodzielność utracił. Zarząd Oddziału Rejonowego w W. nie był uprawniony do podejmowania samodzielnymi decyzji finansowych, a powódka nie była uprawniona do ich realizacji. (odpowiedź na pozew, k. 51-58)

W piśmie z dnia 14 11 2016r. powódka sprecyzowała pozew i wskazała jako stronę pozwaną pracodawcę – (...)Oddział Okręgowy (...). K. 13

Na rozprawie w dniu 19 kwietnia 2017 r. pełnomocnik powódki oświadczył, iż wnosi o przywrócenie powódki do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko. Wskazał, że wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem prawa i niezgodnie z przepisami, a oświadczenie zawierało niekonkretne i nieznanne jej przyczyny, nierzeczywiste i nieprawdziwe. (k. 85)

W piśmie procesowym z dnia 26 kwietnia 2017 r. pozwany podtrzymał, iż z samej treści pozwu wynika, że powódka miała świadomość konkretnych stawianych jej zarzutów, które stanowiły nienależyte wykonywanie obowiązków oraz które doprowadziły do utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika. (k. 109-112)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. S. została zatrudniona w pozwanym (...) Oddziale Okręgowym (...) w G. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2008 r. do 31 lipca 2009 r. i z dniem 1 sierpnia 2009 r. na czas nieokreślony.

Powódka była zatrudniona odpowiednio na stanowisku:

- księgowej w wymiarze 2/4 etatu oraz 1/4 etatu pracownika biura-kierownik biura(...),
- z dniem 1 października 2014 r. st. księgowej w wymiarze 2/4 etatu oraz 1/4 etatu st. instruktora w biurze,
- z dniem 1 stycznia 2016 r. kierownika Oddziału Rejonowego (...)/St. księgowa w pełnym wymiarze czasu pracy.

Miejszem wykonywania pracy było biuro Oddziału Rejonowego(...) w W..

Zawarcie umowy o pracę poprzedzone było zawarciem umowy zlecenia.

Powódka nie posiadała zakresu obowiązków na piśmie .

(**dowód:** umowa zlecenia, k. 1 akt osobowych cz. B; umowy o pracę, k. 4, 5, 17, 21 akt osobowych cz. B; świadectwo pracy, k. 4 akt osobowych cz. C; świadectwo pracy-korekta, k. 5 akt osobowych cz. C)

Zgodnie z § 30 załącznika do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 września 2011 r. w sprawie zatwierdzenia statutu (...), do kompetencji Zarządu Głównego należy:

- 1) realizowanie uchwał Krajowego Zjazdu,
- 2) powoływanie i likwidacja jednostek organizacyjnych oraz tworzenie odpowiednich warunków gwarantujących osiągnięcie wytyczonego celu Stowarzyszenia,
- 3) wykonywanie uprawnień i obowiązków wynikających z posiadania przez Stowarzyszenie osobowości prawnej,
- 4) uchwalanie budżetu Stowarzyszenia,
- 5) pozyskiwanie środków na działalność Stowarzyszenia,
- 6) podejmowanie uchwały w sprawie zatrudnienia i zwalniania Dyrektora Generalnego,
- 7) tworzenie i likwidacja biura Zarządu Głównego i zatwierdzanie regulaminu jego funkcjonowania oraz określanie warunków tworzenia i likwidacji biur terenowych jednostek organizacyjnych, a także zasad zatrudniania i wynagrodzenia pracowników (...),

- 8) ustalanie zasad współpracy ze stowarzyszeniami i organizacjami krajowymi i zagranicznymi oraz innymi podmiotami,
- 9) opracowywanie, zatwierdzanie oraz wprowadzanie zmian w regulaminach oraz podejmowanie innych uchwał umożliwiających stosowanie Statutu i niezastrzeżonych do kompetencji innych organów,
- 10) uchylanie uchwał niezgodnych z prawem, Statutem bądź interesem Stowarzyszenia, podjętych przez zarządy okręgowe,
- 11) odwołanie lub zawieszanie w czynnościach zarządów, ich prezesów lub poszczególnych członków, zgodnie z zasadami ustalonymi przez Krajowy Zjazd,
- 12) ustalanie zasad funkcjonowania ruchów: młodzieżowego, honorowego krwiodawstwa i innych tworzonych w celu realizacji zadań statutowych Stowarzyszenia,
- 13) powoływanie Komisji Finansowej oraz innych zespołów, rad i komisji problemowych, których działalność doradcza może wpłynąć na podniesienia jakości realizowanych zadań lub skuteczności funkcjonowania(...).

Dyrektor okręgowy lub kierujący biurem rejonowym odpowiada za wykonanie, m.in. zadania gospodarowania majątkiem i funduszami zgodnie z zasadami, o których mowa w § 27 pkt 8. (§ 45 ust. 2 pkt 4 ww. rozporządzenia)

Dyrektor Okręgowy wykonuje czynności wynikające z zakresu prawa pracy w odniesieniu do pracowników biura okręgowego, biur rejonowych oraz innych jednostek (...) na terenie okręgu. (§ 45 ust. 4 ww. rozporządzenia)

Zgodnie z § 55 ust. 1 ww. rozporządzenia do składania oświadczeń woli, podpisywania dokumentów dotyczących działalności Stowarzyszenia oraz zaciąganie zobowiązań lub rozporządzania mieniem wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu właściwego szczebla, w tym prezesa lub wiceprezesa zarządu. Ust. 2 stanowi, że do składania oświadczeń woli i podpisywania dokumentów, dotyczących działalności Stowarzyszenia, Zarząd Główny może upoważnić dyrektorów/kierujących biurami głównych księgowych odpowiedniego szczebla organizacyjnego.

Zgodnie z § 7 uchwały nr (...) Zarządu Głównego (...) z 13 grudnia 2011 r. w sprawie uchwalenia „Regulaminu funkcjonowania oddziału rejonowego (...) oraz jego biura” biuro rejonowe (...)zwane w dalszej części regulaminu biurem rejonowym jest tworzone i likwidowane przez właściwy zarząd okręgowy (...) w porozumieniu z zarządem rejonowym, w którym tworzone jest biuro.

Do biura rejonowego należy:

- 1) przygotowywanie materiałów informacyjno-sprawozdawczych oraz innych dokumentów do pracy rejonowych organów statutowych oraz organów wyższego stopnia organizacyjnego,
- 2) prowadzenie dokumentacji, w tym zwłaszcza uchwał zarówno organów rejonowych (...) jak i przekazywanych przez organy wyższego szczebla organizacyjnego, a także pism wysyłanych i otrzymywanych przez rejon,
- 3) ***prowadzenie dokumentacji finansowo-księgowej w terminach i na zasadach określonych przez zarząd okręgowy,***
- 4) dbanie o wyposażenie techniczne biura, jego mienie i siedzibą,
- 5) współpraca z jednostkami podstawowymi stowarzyszenia i udzielanie im pomocy,
- 6) przygotowywanie wniosków dla działaczy i sojuszników(...) na odznaczenia państwowe i odznaki honorowe,
- 7) organizowanie różnorodnych akcji, prowadzenie szkoleń itp.,

- 8) współdziałanie z władzami samorządowymi, instytucjami i organizacjami,
- 9) realizowanie innych zadań ustalonych przez zarząd rejonowy oraz zleconych przez organy wyższego szczebla organizacyjnego.

W myśl § 10 ust. 2 ww. uchwały kierującego biurem rejonu zatrudnia i zwalnia dyrektor okręgowy na wniosek zarządu rejonowego lub z własnej inicjatywy.

Uchwała nr (...) Zarządu Głównego (...) z dnia 19 lipca 2016 r. w sprawie udzielania pełnomocnictwa do dokonywania czynności prawnych Członkom Zarządu (...) Oddziału Okręgowego (...) stanowi, iż pełnomocnictwo wymaga łącznego działania dwóch osób spośród Członków Zarządu (...) Oddziału Okręgowego (...), wskazanych w § 1 niniejszej uchwały, w tym każdorazowo Prezesa lub Wiceprezesa. (§ 2 ust. 1)

Zgodnie z uchwałą nr (...) Zarządu Głównego (...) z dnia 19 lipca 2016 r. w sprawie udzielenia pełnomocnictwa do dokonywania czynności prawnych, Zarząd Główny (...) udzielił pełnomocnictwa:

- K. Ż. – Dyrektorowi (...) Oddziału Okręgowego (...)
- D. K. – z-cy Dyrektora (...) Oddziału Okręgowego (...)
- K. K. – Głównemu Księgowemu (...) Oddziału Okręgowego (...)

do reprezentowania(...)w zakresie działalności prowadzonej przez (...) Oddział Okręgowy (...), w tym do:

1) ***składania oświadczeń woli, podpisywania dokumentów,***

2) zawierania umów w zakresie działalności statutowej, gospodarczej i zleconej prowadzonej przez Oddział z osobami prawnymi i fizycznymi, jednostkami nieposiadającymi osobowości prawnej, instytucjami publicznymi i niepublicznymi, terenowymi organami administracji rządowej i samorządowej,

3) gospodarowania i dysponowania majątkiem i funduszami, z wyłączeniem nabywania, przejmowania, obciążania i zbywania nieruchomości, zaciągania pożyczek, kredytów bankowych, zobowiązań wekslowych przekraczających kwotę 5 tys. zł,

4) zawierania umów najmu, dzierżawy, użyczenia nieruchomości oraz innych umów, której przedmiotem jest korzystanie z nieruchomości, po uprzednim uzyskaniu zgody Zarządu Głównego(...), na podstawie wzorów umów przygotowanych przez Zarząd Główny (...),

5) zakupu, budowy lub modernizacji środka trwałego o cenie zakupu lub koszcie wytworzenia nieprzekraczających sześciokrotności kwoty ustalonej dla środków trwałych w przepisach o podatku dochodowym od osób prawnych, zbycia, nieodpłatnego przekazania lub likwidacji środka trwałego o wartości netto nieprzekraczającej sześciokrotności kwoty ustalonej dla środków trwałych w przepisach o podatku dochodowym od osób prawnych, z wyłączeniem zbycia środka trwałego, na którego zakup, budowę lub modernizację uzyskano zgodę Zarządu Głównego(...).

§ 2 ust. 1 ww. uchwały stanowi, iż pełnomocnictwo niniejsze wymaga łącznego działania dwóch osób wskazanych w § 1 przedmiotowej uchwały, przy czym każdorazowo jedną z nich musi być Dyrektor (...) Oddziału Okręgowego (...)

(**dowód:** uchwała nr(...), k. 66-68; uchwała nr (...), k. 69-70; uchwała nr (...), k. 71-72)

Powódka była sumiennym pracownikiem i dobrze ocenianym przez Zarząd Rejonowy w W. , jak i dotychczas przez dyrektora Zarządu Okręgowego .

Uchwałą nr (...)Zarządu (...) Oddziału Okręgowego (...) z dnia 18 12 2015r. w sprawie samodzielności prowadzonych ksiąg handlowych przez OR(...) W. na podstawie par. 38 ust.2 mając na uwadze par. 43 ust.3 pkt 5 Statutu (...) zgodnie

z par. 8 systemu finansowego (...) przyjętego przez Krajowy Zjazd uchwała(...)z dnia 17 czerwca 2012r. Zarząd (...) Oddziału Okręgowego podjął uchwałę , iż z dniem 1 stycznia 2016r. księgi Oddziału rejonowego(...)prowadzone będą łącznie z (...) Oddziałem Okręgowym (...) jako księgi (...) Oddziału Okręgowego (...) w G..

Z początkiem roku 2016 Oddział Rejonowy w W. w związku z podjęciem ww uchwały stracił samodzielność finansową na rzecz Oddziału Okręgowego . Jednakże odebranie samodzielności finansowej nie oznaczało odebrania środków finansowych pozyskanych dotychczas przez oddział rejonowy . Decyzje w przedmiocie wydatkowania tych środków miały być podejmowane przez Oddział Okręgowy w porozumieniu z Oddziałem Rejonowym, jednakże tak się nie stało i oddział okręgowy podejmował decyzje samodzielnie . Księgi finansowe uprzednio prowadzone przez oddział rejonowy , a w nim powódkę , z początkiem roku 2016 zaczął prowadzić Oddział Okręgowy w G.. Wówczas zaczęły się nieporozumienia w kwestiach finansowych pomiędzy Oddziałem Rejonowym w W. a Oddziałem Okręgowym oraz nie było jednoznacznych wskazówek i wytycznych ze strony Oddziału Okręgowego w G., jak ta współpraca ma wyglądać. Nie przedstawiono powódce nowych zasad współpracy , ani nowego zakresu obowiązków na piśmie .

W związku z otrzymanym dostępem do ksiąg rachunkowych (...) dyrektor pozwanego poinformował powódkę, że są to informacje poufne, których nie wolno jej ujawniać nikomu bez jego zgody. Ujawnianie jakichkolwiek informacji, np. członkom zarządu, wolontariuszom i społecznikom będzie złamaniem obowiązująco prawa.

Tymczasem powódka miała obowiązek współpracy z zarządem Rejonowym oddziału pozwanego w W. , jako kierownik biura i księgowa.

Mailem z dnia 2 02 2016r. K. K.- -zastępca dyrektora ds. finansowych- Główny Księgowy (...) Oddziału Okręgowego (...) zwróciła się do Zarządu Rejonowego w W. o zabezpieczenie pieniędzy z założonych przez Zarząd Rejonowy lokat oraz przeniesienie ich na konto (...), podała w mailu nr konta. Mailem z dnia 5 02 2016r. K. K. ponowiła żądanie oraz zwróciła się o oryginały umów zawartych lokat bankowych.

Pismem z dnia 3 03 2016r. dyrektor pozwanego wezwał Oddział rejonowy(...) w W. zgodnie z ustawą z dnia 29 września 1994r. o rachunkowości do przekazania sprawozdania z inwentaryzacji za 2015r.

Arkusze spisowe zostały przesłane e-mailem przez powódkę w dniu 4 marca 2016 r. oraz w kwietniu 2016.

Podczas spotkania w dniu 6 czerwca 2016 r. Dyrektora (...) Oddziału Okręgowego (...) G. z Zarządem Oddziału Rejonowego (...)w W. , na którym obecna była powódka , dyrektor K. Ż. stwierdził, że arkusze spisowe z inwentaryzacji OR (...) W. przesłane zostały przez powódkę w dniu 22 kwietnia 2016 r. do (...) G.. Podczas ww. spotkania omawiano także wypłacenie gotówki z konta OR (...)W. przez osobę nieznaną Zarządowi Rejonowemu (...) W. R. Z.. Dyrektor pozwanego podczas spotkania w dniu 6 06 2016r. zachowując się impulsywnie powiedział, że powódka jest pierwszą osobą do zwolnienia, nie wskazując konkretnie dlaczego, wywiązała się burzliwa dyskusja z udziałem powódki.

Powódka jako pracownik biura oddziału rejonowego i księgowa miała podgląd konta bankowego oddziału , przekazywała Zarządowi Rejonowemu informacje mniej więcej od maja 2016 r., że pojawiły się przelewy za faktury, które nie były fakturami za dobra i usługi świadczone na rzecz oddziału rejonowego w W. i było kilka wypłat na nazwiska osób nieznanymi oddziałowi rejonowemu. Zarząd pozwanego oddziału okręgowego tłumaczył te wypłaty pomyłkami , jednak sytuacja ta budziła wątpliwości powódki i zarządu oddziału rejonowego , co do zasadności wypłat , stąd też zarząd oddziału rejonowego i przy pomocy powódki próbował te okoliczności wyjaśnić , gdyż nie był o wypłatach informowany.

W dniu 11 07 2016r. powódka zwróciła się o informację do księgowości (...) Oddziału Okręgowego o informację na temat lokaty , jaką założył Oddział Rejonowy w W. w(...), gdyż informacja ta była potrzebna na posiedzenie zarządu rejonowego w dniu 12 07 2016r., , w odpowiedzi z dnia 11 07 2016r. K. K. główna księgowa poinformowała powódkę , że lokata została zlikwidowana i przekazana na rachunek główny. W późniejszym okresie powódka próbowała dociec , co stało się z pieniędzmi ze zlikwidowanej bez porozumienia z zarządem rejonowym lokaty .

Na posiedzeniu , które odbyło się 12 07 2016r. Zarząd Oddziału (...) W. postanowił lokatę, która została założona w (...) w W. w całości przeznaczyć na zakup sprzętu dla (...) W.. Zakupy zostały dokonane, a zapłata faktury miała być dokonana z pieniędzy, które znajdowały się na lokacie w (...) w W.. Lokata założona została przez Oddział Rejonowy (...) W. przed utratą samodzielności finansowej przez ten oddział. Zapłaty faktur miał dokonać (...) Oddział Okręgowy (...)G..

Dopóki Oddział Rejonowy w W. posiadał samodzielność finansową faktury były realizowane na bieżąco, terminowo, od kiedy finanse przeszły w gestię Zarządu Oddziału Okręgowego, faktury były opłacane z opóźnieniem.

Z uwagi na niepłacenie faktur dla kontrahentów (...) Oddział W. oraz przejęcie finansów przez (...) Oddział Okręgowy (...) w G. , również w odniesieniu do lokaty Oddziału W. powódka odbierała telefony dotyczące płatności faktur od kontrahentów, którzy domagają się ich opłacenia. Monity do Oddziału (...) Oddziału Okręgowego (...)w G. nie przynosiły rezultatów. Powódka odsyłała nie opłacone faktury do księgowości Oddziału Okręgowego G., a księgowość z G. odsyła je do niej. Księgowość (...) Oddziału Okręgowego (...) w G. wymagała, aby powódka zmieniała opisy merytoryczne na fakturach, co też czyniła. Niepłacenie faktur dla kontrahentów spowodowało, że powódka podała numer telefonów do głównej księgowej i dyrektora oddziału okręgowego , ponieważ nie miała możliwości opłacenia należności i wyjaśnienia sytuacji w oddziale rejonowym .

Następnie dyrektor pozwanego K. Ż. wysłał w dniu 29 września 2016 r. do powódki e-maila z informacją, iż nie jest ona upoważniona do podawania komukolwiek bez jego wyraźnej zgody nr jego telefonu komórkowego.

Ponadto w mailu z dnia 28 09 2016r. skierowanym do Zarządu Rejonowego(...) w W. dyrektor pozwanego poinformował na zapytania skarbnika OR w W. S. P. oraz zapytanie zarządu Oddziału rejonowego dotyczące lokaty , iż decyzja o likwidacji lokaty została podjęta przez Zarząd (...) i znajduje się w protokole z właściwego posiedzenia zarządu , o czym został poinformowany pracownik biura OR W..

Na miejsce powódki nie zatrudniono innego pracownika . Organy statutowe nie podjęły również decyzji o likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę.

Istnieje potrzeba funkcjonowania biura w W., bowiem wiele spraw trzeba rozwiązywać na bieżąco. Zarząd Rejonowy realizuje wiele przedsięwzięć, uczestniczy w programach, prowadzi szkolenia, wydaje dokumenty, zaświadczenia, książeczki (...), czym wcześniej zajmowała się powódka jako pracownik biura .

(**dowód:** e-mail, k. 7; e-mail dot. dostępu do O., k. 30; dotyczy arkuszy inwentaryzacji, k. 31-32; kserokopia uchwały (...)z dnia 18 grudnia 2015 r., k. 33; pełnomocnictwa dla Zarządu (...) G., k. 34; potwierdzenie wypłaty z konta (...) W., k. 35; e-maile k. 7, 36, 37, 38 , 39, 40, 41, pismo z dnia 15 09 2016r. k. 42; pismo dot. zmiany opisu merytorycznego na fakturach, k. 43; dot. nr telefonicznych, k. 44-45; zeznania świadka K.G., k. 129-131 (nagranie czas: 00:34:54-01:16:23); zeznania świadka K. O., k. 132-133 (nagranie czas: 01:17:57-01:37:14); zeznania świadka K. W., k. 134-135 (nagranie czas: 01:47:07-02:05:57); zeznania świadka W. M., k. 135-137 (nagranie czas: 02:07:15-02:34:05); zeznania świadka E. T., k. 137-138 (nagranie czas: 02:35:43-02:54:13); częściowo zeznania świadka K. K., k. 138-143 (nagranie czas: 02:55:45-04:26:45); zeznania świadka J. R., k. 143-144 (nagranie czas: 04:27:29-03:33:26); zeznania powódki, k. 163-166 (nagranie czas:00:07:36-01:07:54); zeznania za pozwanego – członek Zarządu Oddziału Okręgowego S. P., k. 166-169 (nagranie czas: 01:07:55-02:07:58); zeznania za pozwanego – członek Zarządu Oddziału Okręgowego M. D., k. 170-172 (nagranie czas: 02:10:24-02:52:34))

Oświadczeniem z dnia 21 października 2016 r. pozwany rozwiązał z powódka umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 21 stycznia 2017 r.

Przyczyną wypowiedzenia było:

- nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 r., IPK 79/07 oraz wyrok SN z dnia 27 maja 1999 r., IPKN 90/99),

- niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikających z niewiedzy, bądź niewystarczających kompetencji pracownika,

- utrata zaufania pracodawcy.

Jednocześnie poinformowano powódkę, że w terminie 7 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia przysługuje jej prawo wniesienia odwołania do Sądu.

(**dowód:** rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, k. 2 akt osobowych cz. C; zeznania powódki, k. 163-166 (nagranie czas:00:07:36-01:07:54);)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wynosiło 2792,50 zł.

(**dowód:** zaświadczenie, k. 83)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo E. S. zasługiwało na uwzględnienie.

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy Sąd oparł się na treści załączonych do akt sprawy i zgromadzonych w aktach osobowych dokumentów. Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały.

Na rozprawie w dnia 13 października 2017 r. Sąd postanowił oddalić wniosek o dopuszczenie dowodu z maili z uwagi na to, że są one spóźnione. (k. 129) Ponadto, Sąd postanowił nie uwzględnić wniosku pełnomocnika pozwanego o zezwolenie na złożenie pisma (k. 144) Wnioski strony pozwanej były co do zasady spóźnione po przedstawieniu stanowiska w sprawie, jako że strona nawet nie złożyła nawet odpowiedzi na pozew.

Ponadto, Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego oparł się zasadniczo na zeznaniach świadków w osobach K. G., K. O., K. W., W. M., E. T., J. R. oraz przesłuchanych w charakterze stron powódki E. S., a także za pozwanego S. P., którym dał wiarę co do zasady jako bądź zgodnym ze sobą, bądź uzupełniającym się i zgodnym z treścią załączonych dokumentów oraz po części oparł się na zeznaniach świadka K. K. i M.D., którym dał wiarę w części, w takim zakresie, w jakim tworzyły one logiczną całość z pozostałymi dowodami i nie były one z nimi sprzeczne.

Na rozprawie w dniu 6 czerwca 2018 r. Sąd postanowił pominąć dowód z przesłuchania w charakterze strony pozwanej dyrektora pozwanego K. Ż. z uwagi na nieusprawiedliwioną nieobecność w dniu 7 marca 2018 r. (k. 177)

W ocenie Sądu zeznania świadka K.G. zasługiwały na wiarę, bowiem były logiczne, spójne i konsekwentne. Świadek podała, tak jak inni współpracownicy i wolontariusze z Oddziału w W., S. P., K. W., W. M., E. T., jak i poprzedni dyrektor pozwanego Oddziału Okręgowego K. S. –O., że dobrze współpracowało się jej z powódką, sumiennie wykonywała swoje obowiązki, pamiętała o terminach i niejednokrotnie o nich przypominała. Była świadkiem groźby wypowiedzianej przez dyrektora pozwanego w kierunku powódki odnośnie zwolnienia ze stanowiska i wskazała, że konkretnych powodów dyrektor wówczas nie podał. Powyższe przeczy stanowisku pozwanego, który zaprzeczył, aby podczas spotkania padły jakiegokolwiek sformułowania sugerujące, iż chce rozwiązać z powódką stosunek pracy. K. G. nie była świadkiem jakiegokolwiek niewłaściwego zachowania powódki w stosunku do dyrektora pozwanego.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka K. O., pełniącego funkcję dyrektora pozwanego od maja 2013 r. do maja 2015 r., która również wskazała, iż współpraca z powódką układała się jej prawidłowo i nie miała absolutnie uwag do jakości czy terminowości wykonywania przez powódkę obowiązków.

Sąd dał wiarę także zeznaniom świadka K. W., który podał, że powódka wykonywała pracę rzetelnie i uczciwie, co stoi w zgodzie z zeznaniami powołanych powyżej świadków. Świadek obecny na spotkaniu Zarządu Oddziału w W. w czerwcu 2016r. miał wrażenie, że dyrektor był nastawiony negatywnie do osoby powódki. Pamięta, że dyrektor w sposób nieelegancki, wulgarny zachował się, krzyczał, groził, że ją zwolni, zarzucając brak przepływu informacji.

Świadek W. M. pełnił funkcję wiceprezesa zarządu Rejonowego (...) w W., a następnie był przewodniczącym komisji rewizyjnej. Wskazał, że powódka w jego ocenie została zwolniona z pracy bez powodu, bezpodstawnie. Nigdy nie było żadnych negatywnych uwag i opinii na temat księgowości. Świadek bezpośrednio nie słyszał, aby dyrektor mówił, że powódkę zwolni, ale była taka sytuacja, że przyszedł do biura i zastał zapłakaną powódkę, bowiem dyrektor jej naubliżał. Wskazał również, że powódka zawsze przestrzegała terminów. Rozliczenia faktur były przeterminowane po utracie samodzielności finansowej przez oddział w W. .

Za wiarygodne Sąd ocenił zeznania świadka E. T., które wskazują na prawidłowość współpracy z powódką również stoją w sprzeczności z twierdzeniami pozwanego. W szczególności świadek podała, że podczas zebrania Zarządu w W. , to dyrektor pozwanego bardzo brzydko się zachowywał wobec powódki, przyjechał nastawiony negatywnie, krzyczał oraz podawał, że powódkę zwolni. Pamięta, że na tym spotkaniu chodziło o arkusze inwentaryzacyjne, które jak się okazało były wysłane. Wskazała, że powódka na pewno nie dawała powodu na tym spotkaniu, aby tak ją potraktować. Świadek zeznała również, że powódka była zawsze solidnym pracownikiem i z jej obserwacji zawsze się wywiązywała w czasie wykonywanych zadań, co zgodne jest z zeznaniami świadków powołanych powyżej .

Zeznania świadka K. K. Sąd ocenił za wiarygodne jedynie w zakresie w jakim znajdują potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie wiarygodnym materiale dowodowym. Zeznania w ocenie Sądu są w części spornej stronicze, ponadto nie są zgodne z zeznaniami świadków powołanych powyżej, którym Sąd dał wiarę. Stwierdzenia świadka w jakim wskazała, iż ciężko było uzyskać od powódki komplet dokumentów, czy też musieli jej przypominać o czymś, informując powódkę, że trzeba nieścisłości regulować stoją w sprzeczności z tym co zeznali ww. świadkowie, którzy zgodnie przyznali, że powódka była rzetelna, sumienna i wykonywała wszystkie obowiązki terminowo. Wskazała jednocześnie, że sprawa nieprawidłowości opisywania faktur przez powódkę powtarzała się. W tym miejscu wskazać należy, że materiał dowodowy w sprawie pozwolił na ustalenie, że powódka stosowała się do zaleceń i nanosiła na bieżąco poprawki. Wskazać należy, że brak było konkretnych wytycznych jak ma to wyglądać, po wprowadzonych zmianach. Brak jest również notatki z powoływanego przez świadka spotkania wstępnego w przedmiocie współpracy po utracie samodzielności finansowej. Jednakże, jak świadek sama potwierdziła nie jest pewna czy rozmawiano wtedy o fakturach.

Świadek potwierdziła, że była obecna przy jednej z rozmów dyrektora z powódką, chodziło o niestosowne zachowanie się w stosunku do pracodawcy na spotkaniu Zarządu Rejonowego w W. oraz kwestię faktur, które były opisywane, że mają być opłacane ze zlikwidowanej lokaty bankowej. Sprawę niestosownego zachowania się powódki względem dyrektora zna jedynie z wersji dyrektora, która jest sprzeczna z tym co zeznali świadkowie, którzy byli obecni na przedmiotowym spotkaniu, których zeznania Sąd uznał za wiarygodne, którzy zgodnie potwierdzili, że powódka nie zachowywała się w sposób niestosowny względem swojego dyrektora.

Stwierdzenia świadka w zakresie w jakim arkusze inwentaryzacyjne Oddziału Rejonowego w W. fizycznie otrzymali po 20 kwietnia 2016 r. również nie zasługują na wiarę, bowiem są sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodnym w sprawie, który pozwolił na ustalenie, że powódka przesłała je e-mailem w dniu 4 marca 2016 r. (k. 32) Ponadto świadek nie wie, jaka była przyjęta w tym zakresie praktyka za czasów jej poprzedniczki k. 141 oraz nie wiadomo czy sprawa ta poruszona była na spotkaniu w styczniu 2016r., gdyż wcześniej oddział rejonowy arkuszy tych nie wysyłał, trudno więc powiedzieć, że powódka nie zastosowała się do poleceń, skoro nie przedstawiono żadnego protokołu ani procedury postępowania.

Zeznania świadka J. R. pracownika księgowości pozwanej Sąd uznał za wiarygodne. Świadek współpracowała z powódką i oceniła tę współpracę za prawidłową podobnie jak inni świadkowie którym sąd dał wiarę, kontaktując się z nią w sprawie wystawiania faktur, po przejściu spraw w W.. Potwierdziła, że współpraca przebiegała prawidłowo.

Świadek pamięta, że były jakieś problemy z opisywaniem faktur, ale nie bezpośrednio z nią było to omawiane. Przyznała, że arkusze inwentaryzacyjne trafiły do niej w kwietniu 2016 r., po e-mailu przypominającym, jednak nie zna bliższych okoliczności sprawy, nie wie też jak było w poprzednim roku, gdyż pracowała dopiero od roku 2015, nie świadczy to o tym że powódka pierwszy raz wysłała te arkusze w kwietniu, a jedynie o tym, że świadek w kwietniu te arkusze otrzymała.

Sąd uznał zeznania powódki co do zasady za wiarygodne, albowiem są logiczne, spójne oraz konsekwentne oraz zgodne lub uzupełniające się z zeznaniami świadków oraz są zgodne bądź uzupełniają się z treścią załączonych do akt sprawy dokumentów. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki w zakresie w jakim wskazała, że nie wiedziała jakich zarzutów dotyczy wypowiedzenie umowy o pracę, była nimi zaskoczona, w treści wypowiedzenia nie podano żadnych szczegółowych okoliczności i przyczyn ani podstaw utraty zaufania, na którą powołuje się strona pozwana. Wskazała, że problemy zaczęły się z początkiem roku 2016, kiedy Oddział Rejonowy w W. został pozbawiony samodzielności finansowej i nie posiadała szczegółowych informacji i wytycznych co do dalszej współpracy z Oddziałem Okręgowym. Wskazała, że na spotkaniu w dniu 6 czerwca 2016 r. dyrektor pozwanego zapowiedział w trakcie spotkania, że będzie pierwszą osobą którą zwolni co jest zgodne z tym co zeznali świadkowie, których zeznania Sąd uznał za w pełni wiarygodne. Powódka nie potrafi odnieść się do zarzutu braku zaufania, zaś podstaw utraty zaufania nie podano w wypowiedzeniu jej umowy o pracę.

Zeznania członka Zarządu Oddziału Okręgowego za pozwanego S. P. Sąd ocenił za wiarygodne, bowiem były logiczne, spójne i konsekwentne, zgodne z zeznaniami świadków, którym sąd dał wiarę. Podał, że biuro (...) Oddziału Okręgowego na czele z dyrektorem podejmuje decyzje co do zatrudnienia w oddziale rejonowym w biurze i sposobu prowadzenia dokumentacji, co do zasady zgodne jest z treścią regulacji wewnętrznych strony pozwanej. Na jednym z posiedzeń Zarządu Okręgowego K. Ż. powiedział, że powódka jest osobą konfliktową i on rozwiąże z nią umowę o pracę, to było pod wpływem impulsu, generalnie wskazywał na impulsywność w zachowaniu dyrektora pozwanego na spotkaniach, co nie pozwalało mu traktować tego typu zapowiedzi poważnie. Wskazał, że jak powódka powiedziała, że otrzymała wypowiedzenie, że to było z uwagi na utratę zaufania, był tym zaskoczony, co potwierdza fakt niekonsultowania decyzji kadrowych z Oddziałem Rejonowym przez dyrektora pozwanego. S. P. nie spotkał się także z nierzetelnością powódki i wskazał na celowość zatrudnienia pracownika w biurze oddziału rejonowego, gdyż aktualnie to on wykonuje w biurze niezbędne czynności. Świadek wskazał też na zarzuty Zarządu Oddziału rejonowego co do gospodarowania środkami finansowymi przez Oddział Okręgowy, co potwierdza załączona korespondencja, której również autorem była powódka, która podejmowała czynności w tym zakresie z upoważnienia zarządu rejonowego i w trosce o interes finansowy jednostki.

Zeznania członka zarządu Oddziału Okręgowego M.D. Sąd ocenił jako wiarygodne jedynie w zakresie bezspornym, czy też przyznanym przez powoda, czy zgodnym z wiarygodnymi zeznaniami świadków i dowodów z dokumentów, zeznania te w większości niezgodne z zeznaniami świadków / z wyłączeniem K. K./ oraz S. P. sąd potraktował z ostrożnością i jako stronnicze. M. D. zarzuciła niechęć powódki do podporządkowania się zasadom i jej konfliktowość, gdy tymczasem powódka jako pracownik biura oddziału rejonowego miała obowiązek współpracy z zarządem oddziału rejonowego, który to zarząd nie zgadzał się na decyzje pozwanego co do finansów i powódka miała obowiązek okoliczności te wyjaśniać. M. D. obarczyła winą powódkę za atmosferę i przebieg spotkania w czerwcu 2016r. z udziałem dyrektora pozwanego, podczas, gdy świadkowie i S. P. wskazują na niewłaściwe zachowanie dyrektora w stosunku do powódki podczas tego spotkania oraz to, że powódka próbowała wyjaśnić niejasności. M. D. nie zna szczegółów wypowiedzenia powódce umowy o pracę, co wskazuje na to, że nie było ono również omawiane z członkami zarządu oddziału okręgowego.

Sąd zważył, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się ostatecznie przywrócenia na dotychczasowe stanowisko pracy podnosząc, że wypowiedzenie jej umowy o pracę jest wadliwe ze względów formalnych i merytorycznych.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy

o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Podanie przyczyny wymaga wskazania konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, względnie okoliczności, które, w opinii pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, LEX, 2009, wyd. VII).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy, że konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, nie wystarczy ogólnikowy zwrot lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSN 1985/11/164). 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. Także jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 13.10.2009 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby: była zrozumiała dla pracownika - możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszytych 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 SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP 99.3.86); 2) tak aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w wypowiedzeniu.

Sąd zważył, iż przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie została wskazana w sposób jasny i konkretny i nie była dla pracownika zrozumiała.

Tym samym rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 21 października 2016 r. nie spełnia wymogów art. 30 § 4 k.p., tj. nie wskazuje w sposób należyty przyczyny tego wypowiedzenia. Powódce wypowiedziano umowę o pracę, podając za przyczynę :

- **nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych** (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 r., IPK 79/07 oraz wyrok SN z dnia 27 maja 1999 r., IPKN 90/99),

- **niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych** wynikających z niewiedzy, bądź niewystarczających kompetencji pracownika,

- **utrata zaufania pracodawcy**

Por. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2016 r. , I PO 1/15

Tytuł: Formalne naruszenie art. 30 § 1 k.p. dotyczącego rozwiązania umowy o pracę.

„ Formalne naruszenie art. 30 § 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy bądź, gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna lub nierzeczywista. Rozróżnia się zasadność wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę - tzw. kausalność materialną - i obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania zatrudnienia - kausalność formalna.”

Co prawda stosunek pracy jest z natury swej rozwiązywalny, przepisy prawa pracy gwarantują jednak wzmoczoną ochronę pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wypowiedzenie jest zwykłym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę, co nie oznacza jednak dowolności i przyzwolenia na arbitralne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego decyzje pracodawcy.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, **jeżeli znajduje oparcie w przesłankach obiektywnych i racjonalnych i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń** (wyrok SN z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97). Utrata zaufania może wynikać n.p. z określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. I to te podstawy utraty zaufania uzasadniają w istocie wypowiedzenie. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (wyrok SN z 31 marca 2009 r., II PK 251/08). Por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. II PK 60/12 **Tytuł:** Cel regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. Ocena utraty zaufania jako przyczyny wypowiedzenia w świetle art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Ocena utraty zaufania jako przyczyny wypowiedzenia. „1. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być **na tyle konkretne i precyzyjne**, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. 2. **Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p.**, a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. 3. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia 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 uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy.”LEX nr 1243025

W sprawie niniejszej pozwany pracodawca nie podał w wypowiedzeniu faktów, które stać się miały podstawą utraty zaufania do powódki, wskazanej jako przyczyna wypowiedzenia umowy, nadto powódce podstaw tych nie wyjaśniono, a więc podana przyczyna w postaci utraty zaufania również nie spełnia wymogu dostatecznej jasności i konkretności i narusza przepis art. 30 § 4 k.p., obok przyczyn w postaci nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych i niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych wynikającego z niewiedzy bądź niewystarczających kompetencji.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., 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 myśl art. 45 § 2 k.p. 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.

Przepisy prawa pracy przewidują możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze

sądowej na skutek odwołania pracownika do sądu pracy w terminie ustalonym przez prawo materialne - 21 dni od dnia doręczenia pracownikowi pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach

art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy.

W niniejszej sprawie, pracodawca nie wykazał podstaw do utraty zaufania do pracownika, ani nie wskazał ich w piśmie wypowiadającym umowę o pracę. Sformułowanie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w sposób, w jaki podane zostały one w piśmie z dnia 21 10 2016r. stanowi naruszenie art. 30 § 4 k.p. Z materiału dowodowego w sprawie nadto w żaden sposób nie wynika, aby powódka była w sposób prawidłowy zaznajomiona ze wskazanymi przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę w inny sposób, tj. aby wyjaśniono powodce co kryje się za zwrotami, które w wypowiedzeniu podano jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Z zeznań prawie wszystkich świadków oprócz głównej księgowej i nawet stron poza M.D., która nie zna przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powodce wynika, że powódka była sumiennym pracownikiem i rzetelnie wywiązywała się z obowiązków, zaś konflikt jaki pojawił się pomiędzy Oddziałem Rejonowym w W. oraz pozwanym Oddziałem Okręgowym dotyczył zmiany zasad współpracy finansowej, niejasności, likwidacji lokaty, wypłaty środków zgromadzonych przez oddział rejonowy przez pracowników oddziału okręgowego bez konsultacji i powiadomienia oddziału rejonowego. Powódka jako pracownik biura, kierownik oddziału rejonowego starsza księgowa obowiązana była do współpracy w sprawach gospodarki finansowej z zarządem oddziału rejonowego, w którym pracowała oraz Oddziałem Okręgowym. Próby wyjaśnienia wypłat i likwidacji lokaty zostały obrócone przeciwko powodce właśnie w sposób arbitralny i sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, albowiem powódka wykonując czynności z zakresu księgowości próbowała wyjaśnić niezgodności w finansach, we współpracy z zarządem oddziału rejonowego, tym bardziej, że pojawił się problem nieopłaconych faktur, zlikwidowana została lokata, na która środki pozyskał oddział w W. w okresie samodzielności finansowej i planował wydatkowanie tych środków na cele związane z działalnością oddziału.

Reasumując należy wskazać, że pracodawca powódki na którym ciążył obowiązek wykazania prawdziwości i zasadności przyczyn wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powodce nie sprostał temu wymaganiu, nie wskazał nawet prawidłowo przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a więc już z tej przyczyny oświadczenie woli było wadliwe. Wypowiedzenie umowy jest nadto nieuzasadnione, gdyż z postępowania dowodowego wynika rzetelność i sumiennosc powódki w wykonywaniu obowiązków.

Sąd przeprowadził na wniosek strony powodowej postępowanie dowodowe w celu ustalenia, czy przywrócenie powódki do pracy jest możliwe i celowe. (art. 45§ 2 k.p.)

W ocenie Sądu żądanie powódki przywrócenia do pracy uznać należy za zasadne, a przywrócenie do pracy jest możliwe i celowe. Z materiału dowodowego wbrew stanowisku strony pozwanej nie wynika, aby stanowisko pracy powódki w Oddziale Rejonowym w W. zostało zlikwidowane, strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających powyższe. Brak jest jakiegokolwiek uchwały statutowych organów strony pozwanej w tym zakresie, która jest organizacją pożytku publicznego, a jej statut regulowany jest rozporządzeniem Rady Ministrów RP. Tym samym głoszone twierdzenia strony pozwanej w tym zakresie uznać należy wyłącznie za stanowisko procesowe w niniejszej sprawie. Stan faktyczny jest taki, że umowa o pracę z powódką została rozwiązana, a pozwany do chwili obecnej nie zatrudnił na tym stanowisku pracownika, tym samym przywrócenie powódki do pracy jest możliwe i celowe. Powódka była sumiennym i rzetelnym pracownikiem.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. przywrócił powódkę E. S. do pracy w pozwanym (...) Oddziale Okręgowym (...) w G. na warunkach pracy i wynagrodzenia obowiązujących w chwili wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 21 października 2016 r. O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

Mając na uwadze treść art. 98 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II wyroku).

Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze 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. Zgodnie z art. 96. ust. 1 ww. pkt 4 ustawy stanowi, iż nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych, pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36.

W myśl art. 113 ust. 1 przedmiotowej ustawy 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.

Mając na uwadze fakt, iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku kwotę 1499 zł tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz na mocy art. 97 wskazanej ustawy kwotę 10 zł tytułem wydatków (k. 150).

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.