

# UZASADNIENIE

M. U. pozwem wniesionym w dniu 29 marca 2016 r. przeciwko K. Miejskiej Państwowej Straży Pożarnej w S. domagała się uznania za bezskutecznie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 23 marca 2016 r. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że od dnia 20 kwietnia 2015 r. była zatrudniona na stanowisku głównej księgowej. Zaznaczyła, że pracodawca nigdy nie miał uwag do jakości jej pracy, nie otrzymała ustnych ani pisemnych upomnień. Podkreśliła, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu są bardzo ogólnikowe. Dodała, że to pracodawca jest zobowiązany zabezpieczyć środki na wypłatę zatrudnionych pracowników, a jeżeli nie ma wystarczających środków to nie powinien zatrudniać pracowników z wynagrodzeniem przewyższającym swoje możliwości finansowe, za co pracownik nie może ponosić odpowiedzialności. Wskazała, że zgłaszała w październiku 2015 r. poprzedniemu Komendantowi Miejskiemu (...), iż przyznane limity nie zabezpieczają środków na wynagrodzenia w 2016 r. dla korpusu służby cywilnej. Argumentowała, że była przekonana, iż jego następcą przejmując obowiązki Komendanta Miejskiego (...) w S. zna sytuację finansową komendy, zwłaszcza, że przez wiele lat był zastępcą Komendanta Miejskiego (...) w S.. Nadto zaznaczyła, że to nie ona ponosi odpowiedzialność za brak środków na wypłaty dla pracowników korpusu służby cywilnej.

W odpowiedzi na pozew pozwana K. Miejska Państwowej Straży Pożarnej w S. wniosła o oddalenie powództwa. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że dokonane wypowiedzenie jest prawidłowe, zostało dokonane na piśmie, zawiera prawidłowy okres wypowiedzenia oraz posiada wskazanie przyczyn wypowiedzenia, które są prawdziwe i konkretne. Podniosła, że jest jednostką sektora finansów publicznych, a w zakresie rachunkowości i księgowości obowiązują ją szczególnie restrykcyjne zasady. Osoby kierujące jednostkami budżetowymi, do których zalicza się Komendanta Miejskiego (...) za nieprzestrzeganie zasad prawidłowej księgowości i rachunkowości ponoszą odpowiedzialność poczynając od odpowiedzialności dyscyplinarnej, aż na karnej kończąc. Zaznaczyła, że z uwagi na wysoką specjalizację stanowiska głównego księgowego, pomiędzy osobą zajmującą to stanowisko a kierującym jednostką budżetową musi istnieć relacja opierająca się na szczególnej więzi, której przejawem jest zaufanie. Podkreśliła, że powódka swoim zachowaniem doprowadziła do utraty zaufania po stronie pracodawcy, przede wszystkim nie ujawniając, mimo wielokrotnych kontaktów z Komendantem Miejskim (...), istotnych okoliczności z punktu widzenia zasad prawidłowego wykonania budżetu jak i odpowiedzialności karnej kierownika jednostki. Nadto wskazała, że po ujawnieniu nieprawidłowości w budżecie powódka wykazała lekceważącą postawę do zaistniałego problemu, sugerując jednocześnie podjęcie przez osoby decyzyjne działań niezgodnych z prawem.

Na rozprawie w dniu 13 kwietnia 2017 r. powódka oświadczyła, że wnosi o zasądzenie od pozwanej tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwoty stanowiącej równowartość trzykrotnego wynagrodzenia, tj. 18.900 zł.

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. U. została zatrudniona w K. Miejskiej Państwowej Straży Pożarnej w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 4 stycznia 2010 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

M. U. świadczyła pracę na stanowisku starszej księgowej, p.o. kierownika sekcji, specjalisty do spraw kontroli, kierownika sekcji.

**Niesporne** , a nadto dowód:

- umowa o pracę z dnia 4 stycznia 2010 r. – k. 5 (także w aktach osobowych),
- świadectwo pracy – k. 49 rozdz. III akt osobowych.

W wyniku porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 20 kwietnia 2015 r. M. U. została główną księgową K. Miejskiej Państwowej Straży Pożarnej w S..

Jej łączne miesięczne wynagrodzenie wzrosło wówczas z kwoty 3.172,40 zł do kwoty 6.250,87 zł.

**Niesporne** , a nadto dowód:

- pismo z dn. 26 stycznia 2015 r. – k. 45 rozdz. III akt osobowych,
- porozumienie zmieniające – k. 6 (także w aktach osobowych).

Do obowiązków M. U. należało m. in. prowadzenie rachunkowości jednostki zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami, prowadzenie gospodarki finansowej, analiza wykorzystania środków przydzielonych z budżetu lub środków pozabudżetowych i innych będących w dyspozycji jednostki, dokonywanie kontroli wewnętrznej, kierowanie pracą podległych pracowników, opracowywanie projektów przepisów wewnętrznych wydawanych przez kierownika jednostki budżetowej, dotyczących prowadzenia rachunkowości, wstępna kontrola legalności dokumentów dotyczących wykonywania budżetu oraz jego zmian, opracowywanie zbiorczych sprawozdań finansowych z wykonania budżetu oraz jego zmian.

**Dowód:** zakres obowiązków – k. 120 rozdz. II akt osobowych.

Starszy brygadier J. S. (1) był Komendantem Miejskim Państwowej Straży Pożarnej w S. do dnia 15 stycznia 2016 r.

**Niesporne** , a nadto: zakres czynności – k. 46-47.

Pismem z dnia 30 marca 2015 r. J. S. (1) poinformował (...) Komendanta Wojewódzkiego (...) w S., że istnieje realne zagrożenie dla wykonaniu budżetu na rok 2015. Wskazał, że dotychczasowa główna księgowa, będąca funkcjonariuszem przechodzi na emeryturę, a na jej miejsce zostanie przyjęta osoba z korpusu służby cywilnej, co powoduje zapotrzebowanie na środki w § 4020, 4110 i 4120. Pismo to pozostało bez odpowiedzi.

**Dowód:**

- pismo z dnia 30 marca 2015 r. – k. 53,
- przesłuchanie M. U. w charakterze strony – k. 146 w zw. z k. 124.

Pismem z dnia 16 września 2015 r. skierowanym do (...) Komendanta Wojewódzkiego (...) w S. J. S. (1) poinformował, że środki wygenerowane z tytułu wakatów w 2015 r. pragnie przeznaczyć m.in. na zapewnienie środków na wynagrodzenie i pochodne od wynagrodzenia dla nowo stworzonego stanowiska w korpusie służby cywilnej głównego księgowego.

**Dowód:** pismo z dnia 16 września 2015 r. – k. 51.

Pismem z dnia 19 października 2015 r. J. S. (1) ponownie informował (...) Komendanta Wojewódzkiego (...) w S., że istnieje realne zagrożenie w wykonaniu budżetu w §§ 4020, 4110 i 4120. Wskazał, że przyznany limit § 4020 w kwocie 215.000 zł nie wystarczy na zabezpieczenie wypłaty wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej. Wskazał, że w 2015 r. dokona przesunięcia środków, natomiast co do 2016 r. prosił o zwiększenie limitów w budżecie K.. Była to osobista decyzja Komendanta Miejskiego (...) w S.. Komenda Miejska (...) w S. nie otrzymała zgody na piśmie na przesunięcie tych środków.

**Dowód:**

- pismo z dnia 19 października 2016 r. – k. 9 i 52,
- przesłuchanie M. U. w charakterze strony – k. 146 w zw. z k. 124.

Limity na wynagrodzenia w roku 2016 zostały ustalone w październiku 2015 r. Fundusz płac w paragrafie dotyczącym uposażeń funkcjonariuszy nie został zmniejszony, a w paragrafie wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej nie

został zwiększony. Wynagrodzenie głównej księgowej M. U. było wyższe niż pozwalały na to przyznane K. Miejskiej środki.

W dniu 22 grudnia 2015 r. Komendant Miejski (...) J. S. (1) zatwierdził plan jednostkowy dochodów i wydatków na rok 2016 opracowany przez M. U.. Upřednio przedłożył w Urzędzie Miejskim w S. projekty i prognozy budżetu na rok 2016 i lata 2017-2020.

**Dowód:**

- przesłuchanie M. U. w charakterze strony – k. 146 w zw. z k. 124,
- plan jednostkowy dochodów i wydatków - k. 55-59,
- prognozy budżetu na rok 2016 i lata 2017-2020 – k. 60-63.

Starszy brygadier K. L. pełnił obowiązki Komendanta Miejskiego Państwowej Straży Pożarnej w S. w okresie od dnia 16 stycznia 2016 r. do dnia 18 marca 2016 r. oraz w okresie od dnia 25 marca 2016 r. do dnia 19 maja 2016 r.

W okresie od dnia 19 marca 2016 r. do dnia 25 marca 2016 r. obowiązki Komendanta Miejskiego Państwowej Straży Pożarnej w S. pełnił młodszy brygadier R. W..

Od dnia 20 maja 2016 r. K. L. został powołany na stanowisko Komendanta Miejskiego Państwowej Straży Pożarnej w S..

**Niesporne** , a nadto dowód:

- decyzje personalne – k. 39-40v,
- zakresy czynności – k. 48-50,
- przesłuchanie K. L. w charakterze strony – k. 147 w zw. z k. 124-125.

W okresie lutego i marca 2016 r. doszło do kilku spotkań M. U. z p.o. Komendanta Miejskiego (...) w S. K. L. oraz jego zastępcą R. W. na temat niedoboru środków w budżecie na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej. W spotkaniach tych uczestniczyła M. C., adwokat E. M., a także pracownicy Komendy Wojewódzkiej (...) w S. K. H. i M. G..

Podczas tych spotkań zobowiązano M. U. do przedstawienia merytorycznych propozycji pozwalających na rozwiązanie problemu z niedoborem środków. M. U. zaproponowała dokonanie przesunięcia środków, tak jak to miało miejsce w 2015 r. pomiędzy paragrafem dotyczącym środków na uposażenia i paragrafem dotyczącym środków na wynagrodzenia pracowników korpusu służby cywilnej.

K. H. i M. G. nie zaproponowały innego rozwiązania umożliwiającego wykonanie planu finansowego K. Miejskiej (...) w S. poza zmniejszeniem wynagrodzenia M. U., która oświadczyła, że nie zgodzi się na obniżenie jej wynagrodzenia.

**Dowód:**

- zeznania świadka M. C. – k. 125-126,
- zeznania świadka E. K.-M. – k. 144-145,
- zeznania świadka K. H. – k. 126-127,
- zeznania świadka M. G. – k. 128

- przesłuchanie M. U. w charakterze strony – k. 146 w zw. z k. 124.

M. U. nie dopuszczała do wydatkowania środków poza kwoty pozostające w dyspozycji pracodawcy zgodnie z planem finansowym. Wypłaty wynagrodzeń w I kwartale 2016 r. nie doprowadziły do przekroczenia budżetu.

Plan finansowy na 2016 r. nie uwzględniał zwiększenia wynagrodzenia M. U. w związku z przeniesieniem jej na stanowisko głównej księgowej.

**Dowód:** przesłuchanie M. U. w charakterze strony – k. 146 w zw. z k. 124.

Paragrafy limitowane w budżecie jednostki budżetowej to paragrafy płacowe zatwierdzone przez Ministra właściwego do spraw Finansów na etapie planowania budżetów. Są to wynagrodzenia pracowników nieobjętych mnożnikowym systemem wynagrodzeń spoza korpusu służby cywilnej oraz wynagrodzenia pracowników korpusu służby cywilnej. Paragrafy nielimitowane są to środki przekazywane na remonty, wyposażenia, podatki, fundusz pracy.

W ramach paragrafów limitowanych można przesuwąć środki, ale tylko w ramach danego roku budżetowego. Nie jest możliwe przesuwanie środków z paragrafów nielimitowanych na limitowane.

Plan finansowy K. Miejskiej Państwowej Straży Pożarnej przygotowuje Komenda Wojewódzka Państwowej Straży Pożarnej w ramach limitów przesłanych z Urzędu Wojewódzkiego. Główny księgowy nie przygotowuje planów w zakresie paragrafów limitowanych. Przygotowuje plan finansowy w zakresie paragrafów nielimitowanych.

**Dowód:** zeznania świadka M. G. – k. 128.

Oświadczeniem z dnia 23 marca 2016 r. Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w S. wypowiedziała M. U. umowę o pracę zawartą dnia 4 stycznia 2010 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano: naruszenie obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku polegające na nienależytym prowadzeniu ksiąg rachunkowych pracodawcy, w szczególności dopuszczenie do wykonywania czynności faktycznych i prawnych niezgodnie z przepisami prawa, zasadami rachunkowości, obowiązującymi instrukcjami i poleceniami, dopuszczenie do wykonywania budżetu niezgodnie z zasadami oraz przepisami prawa i dopuszczenie do dokonywania wydatków niezgodnie z budżetem jednostki, brak lojalności w stosunku do bezpośrednich przełożonych polegające na nieudzieleniu bieżących rzeczowych i zgodnych z rzeczywistością informacji o stanie finansów jednostki, w tym w szczególności w zakresie powstania zobowiązań nieznajdujących pokrycia w funduszu wynagrodzeń pracowników korpusu służby cywilnej, brak kontroli na pracą podległej komórki organizacyjnej w związku z zaciągnięciem zobowiązań nie mających pokrycia w środkach udostępnianych w budżecie jednostki, działanie na szkodę jednostki poprzez dopuszczenie do wydatkowania środków ponad kwoty pozostające do dyspozycji pracodawcy zgodnie z planem finansowym, brak zdolności współdziałania z bezpośrednim przełożonym z powodu nieinformowania lub niewłaściwego informowania o okolicznościach istotnych z punktu widzenia działalności jednostki, co w konsekwencji uniemożliwiało prawidłowe kierowanie jednostką, w sytuacji stwierdzenia istnienia nieprawidłowości brak propozycji działań naprawczych pomimo wielokrotnego nakładania przez przełożonego obowiązku zaproponowania oraz przygotowania działań naprawczych w zakresie stwierdzonych błędów, brak predyspozycji oraz merytorycznej wiedzy dotyczącej prawidłowego prowadzenia finansów jednostki, w zgodzie z obowiązującymi przepisami i zasadami.

**Dowód:** oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 7-8 (także w aktach osobowych).

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 § 1 i art. 47<sup>1</sup> kodeksu pracy okazało uzasadnione.

Zgodnie z przepisem 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W myśl art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powołany przepis art. 45 § 1 k.p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie został podniesiony przez powódkę zarzut braku zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być złożone w formie pisemnej i podawać przyczynę dokonania tej czynności prawnej. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzeczywistość przyczyny.

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427).

Zgodnie z przyjętym w doktrynie poglądem, użycie przez ustawodawcę w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiedzeniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314).

W orzecznictwie sądowym przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę. Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg konkretności oznacza też, że nie wystarczy ogólnikowy zwrot, że pracodawca nie jest zadowolony z efektów pracy pracownika lub utracił do niego zaufanie, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają.

Należy zauważyć, zgodnie z ogólną zasadą rozłożenia ciężaru dowodu, że to na stronie pozwanej, jako pracodawcy, spoczywał w niniejszym postępowaniu obowiązek udowodnienia faktu, z którego wywodził skutki prawne, a mianowicie, że pracodawca miał prawo utracić zaufanie do powódki na skutek uchybień opisanych w wypowiedzeniu. Obowiązki temu, zdaniem Sądu, pozwana nie podołała zaś materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie nie

pozwala stwierdzić, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę M. U. były rzeczywiste i uzasadniały rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentach, także tych, zgromadzonych w aktach osobowych powódki. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista i nie budzi wątpliwości. Nadto strony nie kwestionowały prawdziwości ani rzetelności przedmiotowych dokumentów.

Z dokumentów tych wynika jednoznacznie, że ówczesny przełożony powódki J. S. (1) zawarł z powódką w imieniu pozwanej umowę o pracę na stanowisku głównego księgowego. Strony zgodnie ustaliły poziom wynagrodzenia księgowej i komendant J. S. (1) zdawał sobie sprawę z faktu, że na skutek zawarcia umowy z powódką zostanie przekroczony zaplanowany na rok 2015 limit wynagrodzeń pracowników korpusu służby cywilnej. Już 30 marca 2015 r. zwracał się do (...) Komendanta (...) o zwiększenie środków na wynagrodzenia w tym sektorze informując, że w miejsce funkcjonariusza straży na stanowisku głównego księgowego będzie zatrudniony pracownik cywilny. Wniosek pozostał bez odpowiedzi i istniało zagrożenie wykonania budżetu w części wynagrodzeń pracowników służby cywilnej. Problem ten w roku 2015 przełożony powódki rozwiązał dokonując przesunięcia środków budżetowych na wynagrodzenia z oszczędności na wakatach. Domagał się jednocześnie zwiększenia limitów w budżecie K. Miejskiej (...) w S. na rok 2016, w szczególności w celu zabezpieczenia środków na wynagrodzenie powódki. Świadczą o tym jednoznacznie pisma kierowane do Komendanta Wojewódzkiego (...) 30 marca 2015 r., 16 września 2015 r. i 19 października 2015 r.

Kierowanie wniosków o zwiększenie środków na wynagrodzenia przez komendanta J. S. (1) do Komendanta Wojewódzkiego (...) w S. wskazuje na fakt, że przełożony powódki miał świadomość, że jego decyzja o zatrudnieniu M. U. na stanowisku głównego księgowego wymusi zwiększenie budżetu w obszarze wynagrodzeń i na to się godził podpisując z powódką stosowne porozumienie w dniu 20 kwietnia 2015 r. Jednocześnie nie sposób czynić powódce zarzutu, że wyraziła zgodę na przedmiotowe porozumienie, które bądź co bądź zostało jej zaproponowane przez kierownika jednostki, w której była zatrudniona. Pozwana nie wykazała, że powódka, podpisując porozumienie w sprawie warunków umowy o pracę, w jakikolwiek sposób doprowadziła do „wydatkowania środków ponad kwoty pozostające w dyspozycji pracodawcy zgodnie z planem finansowym” czy też „zaciągnięcia zobowiązań nie mających pokrycia w środkach udostępnionych w budżecie jednostki”. Pozwana nie naprowadziła dowodów, z których wynikałoby, że powódka w ten sposób miałaby utracić kontrolę nad pracą podległej komórki bądź też działać na szkodę jednostki.

Sąd zauważył, że pracodawca starał się w treści wypowiedzenia obarczyć powódkę winą za szkodliwe jego zdaniem zawarcie umowy o pracę z reprezentującym pozwaną komendantem J. S. (1). Nie zaprezentował jednak dowodów na okoliczności mogące prowadzić do takiego wniosku. Nie wynika to w żaden sposób z treści dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy ani też zeznań świadków. Również przesłuchany w charakterze strony pozwanej K. L. nie wskazywał na jakiegokolwiek wymuszenie przez powódkę zawarcia z nią porozumienia zmieniającego z 20 kwietnia 2015 r., co pozwala przyjąć, że jego zawarcie było inicjowane przez stronę pozwaną i zostało zawarte na warunkach przez pozwaną przedstawionych. Na gruncie zaprezentowanych dowodów inne okoliczności zawarcia porozumienia nie sposób sobie wyobrazić. W konsekwencji zarzutów sformułowanych w wypowiedzeniu odnoszących się do doprowadzenia przez powódkę zaciągnięcia niekorzystnych dla pozwanej zobowiązań i wydatkowania środków niezgodnie z planem finansowym pozwanej nie sposób uznać za prawdziwe.

Na gruncie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd nie był w stanie ustalić również na czym miałyby polegać „nienależyte prowadzenie przez powódkę ksiąg rachunkowych pracodawcy” szczegółowo opisane w punkcie pierwszym wypowiedzenia. Wydaje się, że pozwana łączyła ten zarzut jedyne z dalszym pozostawianiem w zatrudnieniu przez powódkę na warunkach przyjętych przez strony w porozumieniu z dnia 20 kwietnia 2015 r. Jak już wyżej wskazano o zatrudnieniu powódki na określonych zasadach decydował ówczesny kierownik jednostki. Powódka zaś jako główna księgowa miała za zadanie wspomagać realizację wydatkowania środków finansowych zgodnie ze zobowiązaniami zaciągniętymi przez komendanta. W ocenie Sądu nie sposób powódce przypisać, że

działała niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, które kierowników jednostek budżetowych obligują do przestrzegania dyscypliny finansów publicznych. Żaden dowód jednocześnie nie wskazuje na fakt, aby w zakresie wykonania budżetu w poszczególnych latach powódka działała niezgodnie z poleceniami przełożonego. Z kolei wydatkowanie środków na wynagrodzenia niezgodnie z budżetem jednostki nie należało od jej decyzji, lecz było konsekwencją uprzednich autonomicznych działań przełożonego, kierownika jednostki.

Sąd uznał, że nie sposób ustalić okoliczności, z których miałyby wynikać brak predyspozycji powódki oraz merytorycznej wiedzy dotyczącej prawidłowego prowadzenia finansów jednostki w zgodzie z obowiązującymi przepisami i zasadami. Pozwana nie wskazała, jakie konkretnie błędy merytoryczne powódka miałyby popełnić. O braku wiedzy powódki nie może w ocenie Sądu świadczyć propozycja przesunięcia środków na wynagrodzenia z innego paragrafu budżetu w sytuacji, kiedy uprzednio kierownik jednostki zdecydował samodzielnie o takim przesunięciu w roku 2015.

Na podstawie treści zeznań świadków oraz stron Sąd doszedł do wniosku, że wszystkie zarzuty przedstawione w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 23 marca 2016 r. dotyczyły problemu wykonania budżetu na rok 2016 z powodu braku środków na wynagrodzenie powódki. Na inne okoliczności zresztą świadkowie ani komendant pozwanej nie wskazują w swych zeznaniach. Zauważył jednak, że powódka nie może obciążać fakt zaciągnięcia zobowiązań, choćby niekorzystnych dla pozwanej, przez kierownika tej jednostki, zwłaszcza w okresie, kiedy powódka jeszcze nie rozpoczęła jeszcze pełnienia obowiązków głównego księgowego.

Przesłuchani w sprawie świadkowie M. C., K. H., M. G. i E. M. koncentrowali się na przebiegu spotkań komendanta K. L. z powódką, w których brali oni udział. Świadkowie zwracali uwagę na postawę powódki, która jako rozwiązanie problemu z wykonaniem budżetu proponowała przesunięcie środków pomiędzy paragrafami oraz oświadczała, że za mniejsze wynagrodzenie nie będzie świadczyć pracy. Mieli w ten sposób potwierdzić brak sformułowania propozycji działań naprawczych przez powódkę w toku tych spotkań pomimo nakładania na nią takiego obowiązku przez przełożonego.

Sąd zauważył jednak, że zarówno świadkowie, jak komendant pozwanej nie mieli pomysłu na rozwiązanie problemu wykonania budżetu pozwanej w sektorze wynagrodzeń. O ile K. L. nie dysponuje wiedzą merytoryczną z zakresu rachunkowości i księgowości, o tyle świadkowie K. H. i M. G. taką wiedzę posiadają. Mimo to obie pracownice księgowości Komendy Wojewódzkiej (...) również nie potrafiły wskazać rozwiązania przedmiotowego problemu ograniczając się jedynie do stwierdzenia, że powódka nie powinna była zawierać z pozwaną umowy o pracę na stanowisku głównego księgowego z zaproponowanym jej wynagrodzeniem, względnie zgodzić się na zmniejszenie wynagrodzenia bez określenia trybu takiego zmniejszenia.

Sąd doszedł do wniosku, że w wyniku odbytych spotkań z główną księgową i pozostałymi osobami pracodawca de facto nie oczekiwał od powódki merytorycznego rozwiązania problemu wykonania budżetu, ale zrezygnowania przez nią z części wynagrodzenia lub zatrudnienia w ogóle. Takie oczekiwanie jednak nie znajduje logicznego uzasadnienia. Trudno sobie bowiem wyobrazić, aby powódka miała wyjść z inicjatywą niekorzystnej modyfikacji warunków swojego zatrudnienia. Należy zauważyć, że w takiej sytuacji to pracodawca szukając możliwości zbilansowania budżetu w zakresie funduszu płac członków korpusu służby cywilnej mógł wypowiedzieć warunki pracy i płacy powódce, proponując mniejsze wynagrodzenie, a w sytuacji, gdyby powódka nie przyjęła nowych warunków, umowa mogłaby zostać rozwiązana. Pracodawca mógł także wzorem roku 2015 r. (co zresztą proponowała powódka) przesunąć środki z funduszu odpraw na fundusz płac członków korpusu służby cywilnej. Niedopuszczalne jest zatem twierdzenie, że powódka mogła zrzec się części wynagrodzenia, ponieważ zgodnie z brzmieniem art. 84 k.p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę, a zrzekając się części wynagrodzenia powódka naruszyłaby przepisy prawa pracy, który ma na celu ochronę jej praw pracowniczych. W rezultacie domaganie się przez pracodawcę przedstawienie rozwiązań w zakresie wykonania budżetu innych niż zaproponowanych przez powódkę (przesunięcie środków budżetowych), zamiast zwrócenia się o zwiększenie limitu środków na wynagrodzenia, Sąd uznał za niewykonalne i tym samym nieuzasadnione. Nieprzedstawienie zatem innych „propozycji działań naprawczych” przez powódkę Sąd uznał za okoliczność nie mogącą stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o

pracę zwłaszcza w sytuacji, gdy powódka, co potwierdzają zeznania świadków M. C. i E. M., proponowała konkretne przesunięcia środków budżetowych.

W wypowiedzeniu z dnia 23 marca 2016 r. pracodawca zarzucał powódce brak lojalności w stosunku do bezpośrednich przełożonych polegająca na nieudzieleniu informacji na temat zobowiązań nieznajdujących pokrycia w funduszu wynagrodzeń pracowników korpusu służby cywilnej oraz brak współdziałania w tym zakresie, co uniemożliwiło prawidłowe kierowanie jednostką.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd doszedł do wniosku, że problemy z wykonaniem budżetu nie były kwestią, która pojawiła się nagle na początku roku 2016. Na przestrzeni roku 2015 komendant J. S. (1) podejmował działania prowadzące do pozyskania środków na wynagrodzenie powódki w roku 2016. W związku z tym kierował do Komendanta Wojewódzkiego (...) w S. oficjalne pisma, które niewątpliwie zostały przekazane lub pozostawione do dyspozycji jego następców. Tym samym wiarygodne są twierdzenia powódki w zakresie, w jakim uważa ona, że R. W. i K. L. mogli z łatwością powziąć informację na ten temat z dostępnej dokumentacji bądź od poprzednika, tym bardziej, że K. L. pełnił uprzednio funkcję zastępcy komendanta J. S. (2). Powódka mogła przypuszczać, że jej przełożeni znają sytuację budżetową jednostki wynikająca z dokumentów bądź relacji ustępującego komendanta. Jednocześnie z okoliczności sprawy nie wynika, aby powódka starała się zataić fakt, że w budżecie K. na rok 2016 brak jest środków na jej wynagrodzenie. Na spotkaniach z komendantem K. L. starała się rozwiązać ten problem, choć bez uszczerbku dla swojego wynagrodzenia.

Sąd zauważył, że na początku roku 2016 w K. Miejskiej (...) w S. dokonywały się dynamiczne zmiany personalne. Dodatkowo K. L. w okresie ferii zimowych przebywał na urlopie. W tej sytuacji wydaje się prawdopodobne, że powódka nie zdołała poinformować przełożonego o wszystkich kwestiach związanych z wykonaniem budżetu, tym bardziej, że wydatkowanie środków na wynagrodzenia nie jest głównym celem działalności komendy straży pożarnej. Poza tym wydaje się uzasadnione oczekiwanie powódki, że w stosownym momencie środki na jej wynagrodzenie zostaną zabezpieczone przez przełożonego tak, jak miało to miejsce w roku poprzednim. Zdaniem Sądu trudno powódkę za to winić.

W rezultacie powyższych rozważań Sąd doszedł do wniosku, że powódka obiektywnie nie dała pracodawcy powodów utraty zaufania, o których wspomina on w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 23 marca 2016 r. Oczekiwanie przełożonego od powódki, że w ramach lojalności pracowniczej zaproponuje obniżenie swojego wynagrodzenia stosownie do wymagań budżetowych jednostki jest zdecydowanie nieuzasadnione i jego niespełnienie nie może stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie bowiem powódka miała powody, aby oczekiwać od pracodawcy, że zabezpieczy środki na wynagrodzenie, które uprzednio sam jej zaproponował i przez kolejne miesiące wypacał oraz że nie będzie obarczał jej konsekwencjami swoich decyzji finansowych.

Sąd zauważył, że Komendant Miejski Państwowej Straży Pożarnej jest równocześnie kierownikiem jednostki budżetowej i to na nim spoczywa obowiązek zatwierdzenia projektu budżetu, który sporządza główny księgowy. Rola głównego księgowego w procesie sporządzania projektu budżetu jest czysto techniczna, a ostateczna decyzja o jego kształcie należy do kierownika jednostki budżetowej – Komendanta Miejskiego (...). Budżet na rok 2016 został przyjęty przez poprzednika K. L. i R. W., co nie zmienia faktu, że obaj kolejno jako kierownicy jednostki ponosili odpowiedzialność za jego wykonanie i nie powinni tej odpowiedzialności przerzucać na powódkę i od niej oczekiwać decyzji co do prawidłowości wykonania budżetu.

Nie bez znaczenia jest fakt, iż plan finansowy K. Miejskiej przygotowuje Komenda Wojewódzka w ramach limitów przesłanych z Urzędu Wojewódzkiego, a główny księgowy nie przygotowuje planów w zakresie paragrafów limitowanych, które dotyczą m. in. wynagrodzeń dla członków służby cywilnej. Powódka nie miała więc swobody w tworzeniu budżetu w zakresie paragrafów limitowanych, które ustalane są przez jednostkę wyższego rzędu. Zatem powódka nie mogła uwzględnić wyższych środków na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej niż te przyznane w limitach przesłanych przez Komendę Wojewódzką, zwłaszcza w sytuacji, w której Komendant



Wojewódzki (...) w żaden sposób nie ustosunkował się do wniosków Komendanta Miejskiego o modyfikację planu wydatków na wynagrodzenia.

Nawet gdyby uznać, że jedyny zarzut wypowiedzenia, który został przez pozwaną udowodniony, to zarzut nieudzielenia przez powódkę bieżących informacji o stanie finansów jednostki budżetowej w zakresie wynagrodzeń, to nie sposób przesądzać, że byłby wystarczający do rozwiązania umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem. O problemach ze środkami na wynagrodzenia faktycznie Komendant L. dowiedział się od M. C., naczelnik wydziału organizacyjno-kadrowego, nie zaś od powódki. Niemniej jednak zarzut ten ma niewielki udział w przyczynach wypowiedzenia i jak wskazano już powyżej nie jest równoznaczny z intencjonalnym działaniem powódki.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę próbuje orzecznictwo, w świetle którego w przypadku podania przez pracodawcę kilku przyczyn rozwiązania stosunku pracy wystarczy, by przynajmniej jedna z nich okazała się prawdziwa i konkretna, ale równocześnie popiera stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 23 listopada 2010 r. stwierdzające, że stanowisko takie nie może jednak być przyjmowane bezkrytycznie w każdym sporze, w którym pracodawca przedstawia szereg okoliczności przemawiających za rozwiązaniem stosunku pracy. Praktyką życia prawnego w stosunkach pracy staje się uzasadnianie wypowiedzenia (czy innych form rozwiązania) nie jedną, lecz całą gamą przyczyn. O ile można uznać za wystarczające, gdy zasadna okazuje się jedna spośród dwóch lub trzech przyczyn, o tyle trudno aprobować takie stanowisko, gdy pracodawca wskazuje ich kilka. Nie chodzi przy tym o sytuację, w której pracodawca wskazując szereg drobnych uchybień zmierza do wykazania, że w sumie stanowią one np. przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika. Problem pojawia się wówczas, gdy pracodawca „zarzuca” pracownika przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu niejako losowo licząc na to, że przynajmniej jedna okaże się prawdziwa i konkretna a jednocześnie zasadna i w ten sposób utrzyma skuteczność dokonanej czynności. Przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu. Tymczasem w niniejszej sprawie większość przyczyn wypowiedzenia nie znalazła potwierdzenia w materiale dowodowym lub nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę nawet w takim trybie. Z kolei niepoinformowanie przez powódkę nowego przełożonego o problemach wykonaniem budżetu K. było spowodowane co najwyżej nieumyślnie i stanowiło tylko jedną obok wielu innych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyn o większym ciężarze gatunkowym.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd stwierdził, że decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę była nieuzasadniona, a dowody, które przedstawiła strona pozwana są niewystarczające, aby uznać, że powództwo jest niezasadne.

W konsekwencji, na podstawie 47<sup>1</sup> k.p., Sąd w punkcie pierwszym wyroku zasądził od pozwanej K. Miejskiej Państwowej Straży Pożarnej w S. na rzecz powódki M. U. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem kwotę 18.900 zł, stanowiącą równowartość niemal trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki, co było zgodne w całości z jej żądaniem.

W punkcie drugim wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.303,85 zł. Zgodnie bowiem z przepisem art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)