

Sygn. akt VI P 721/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2018r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Bogumiła Kalinowska, Teresa Radomska

Protokolant: starszy sekr. sąd Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa H. P.

przeciwko (...) w G.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 721/15

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 października 2015r., skierowanym przeciwko (...) w G. powódka H. P. wniosła o odszkodowanie w kwocie 5250 zł za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia i zwrot kosztów procesu .

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) w G. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

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

W dniu 31 października 2013 r. została zawarta pomiędzy powódką H. P., a pozwanym (...) w G. umowa o pracę, początkowo na okres próbny od 1 listopada 2013r. do 31 stycznia 2014r., a następnie na czas określony do 31 stycznia 2015r. a następnie do 31 grudnia 2016r.

Powódka została zatrudniona na stanowisku głównej księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka w chwili zawarcia umowy była już na emeryturze. Do jej obowiązków należała całość spraw związanych z procesami rejestracji operacji gospodarczych w księgach rachunkowych, przetwarzanie danych, obliczanie i sporządzanie sprawozdawczości na podstawie tych danych. Do jej obowiązków zaliczono w szczególności:

- rzetelne przedstawianie efektów działalności Zarządowi i Dyrektorowi (...) na podstawie dokumentów źródłowych;

- rejestracja i nadzór nad procesami rejestracji w księgach rachunkowych operacji gospodarczych zgodnie z przepisami;
- sprawowanie kontroli wewnętrznej wstępnej, bieżącej, i ostatecznej dowodów księgowych, procesów rejestracji i przetwarzania danych
- organizacja pracy działu, ustalanie zakresów czynności i odpowiedzialnością dla pracowników
- przekazywanie niezbędnych danych finansowych i ekonomicznych w sposób umożliwiający sporządzanie sprawozdań;
- zapewnienie rzetelności i sprawdzalności sporządzanych sprawozdań.
- sporządzanie analiz w zakresie księgowo- finansowym na polecenie Dyrektora

Dowód: -umowa o pracę k. 4, k.9, k. 16 cz. B akt osobowych powódki, Zakres obowiązków k. 6, części B akt osobowych powódki

Pracodawcą powódki był (...), który wg statutu (...) cieszy się samodzielnością w zakresie zatrudniania pracowników. Na czele (...) stoi kolegiálny Zarząd, pełniący swe funkcje społecznie, oraz Dyrektor, zatrudniany w (...).

Gdy powódka została zatrudniona, dyrektorem była K. O..

Zrezygnowała ona z funkcji dyrektora z dniem 31 maja 2015r..

Od 1 czerwca 2015r. p.o. dyrektora była G. W.. W międzyczasie rozpisano konkurs na dyrektora.

W lipcu 2015r. na posiedzeniu (...) odbyło się wysłuchanie K. Ż., kandydata na dyrektora. Został on powołany na to stanowisko z dniem 20 sierpnia 2015r..

Dowód: - uchwała k. 131, pismo k. 141, uchwała k. 142, zaświadczenie k. 143, statut k. 147-152, KRS k. 153-155

W związku z odejściem dyrektora, zwyczajowym jest w (...), że sporządza się audyt między odejściem jednego a nadejściem nowego dyrektora. Audyt zleca Zarząd Główny. Tak też się stało w przypadku (...) w G...

Ekspertyza została sporządzona przez biegłą rewident W. W., za okres od 1 stycznia 2015r. do 31 maja 2015r., w okresie czerwiec lipiec 2015r.

W tym czasie w dziale finansowym zatrudnione były powódka jako główna księgowa, M. Z., - młodszy specjalista, E. K. - księgowa, J. R. – praktykantka. Formalnie była jeszcze M. A., ale ona udała się na zwolnienie lekarskie w marcu 2015r., gdy powódka nakrzyzczała na nią i zrobiła jej w pokoju taką awanturę, iż ta popłakała się. Do pomocy przesunięto D. H., ale i ta po krótkim czasie poszła na zwolnienie. M. Z. zaś z uwagi na ciężę też otrzymała zwolnienie lekarskie i była niezdolna do pracy od przełomu maja / czerwca.

W toku kontroli stwierdzono, że dowody księgowe są ujmowane w księgach rachunkowych z dużym opóźnieniem, dowody księgowe zawierają uchybienia w dużej liczbie dokumentów, w zakresie opisywania dokumentów oraz braku zatwierdzeń przez Główną Księgową i Kierownika Jednostki; bilans otwarcia na dzień 1 stycznia 2015r. wprowadzony do ksiąg rachunkowych jest niezgodny z bilansem zamknięcia na 31 grudnia 2014r.. Zestawienia obrotów za okres styczeń – maj 2015r. wykazują w większości pozycji obroty i salda zerowe. Stwierdzono też duże rozbieżności między depozytami podopiecznych ustalonymi przez biegłą rewident, a ich ewidencją księgową.

Ocena prowadzenia rachunkowości przez powódkę była w ekspertyzie negatywna.

Dyrektor Ź. otrzymał informacje z tego raportu, gdy był już dyrektorem i rozmawiał na ich temat z powódką. Powódka broniła się, iż te rozbieżności wynikają z okresu, kiedy ona była na zwolnieniu.

Dowód: - ekspertyza księgowa k. 31-39, częściowo zeznania K. Ź. k. 77-78, 00:20:32-00:39:02

Powódka pracowała jako główny bez większych przerw do marca 2015r., kiedy to udała się na zwolnienie lekarskie od 26 marca 2015 do 17 czerwca 2015r..

W czasie jej pracy w księgowości (...) był bałagan i opóźnienia w księgowaniu dokumentów. Częściowo wynikało to z daty wpływu dokumentów z różnych działów czy placówek terenowych, częściowo z uwagi na organizację pracy powódki.

Od 1 stycznia 2015r. Oddział G. wchłonął oddział regionalny S., co wiązało się z koniecznością łącznego prowadzenia księgowości. Nie było opracowanego obiegu dokumentów księgowych między G. a S., dokumenty krążyły bez ładu i składu, nie były opisywane przez powódkę, mimo połączenia oddziałów funkcjonowały dwa NIPy obu oddziałów.

W marcu 2015r. E. K. przypadkowo odnalazła listy płac z 2014r. nie zaksięgowane, co wiązało się z zaniżeniem kosztów, bez list płac nie sposób też prawidłowo ustalić należności względem ZUS.

W sierpniu 2015r. powódka przygotowała wniosek do ZUS o rozłożenie na raty zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne za miesiące marzec – maj 2015r..

Po złożeniu wniosku nagle okazało się, iż nie ujęto wszystkich zaległości, co groziło rozwiązaniem umowy.

(...) musiał wystąpić o drugi układ ratalny, tym razem obejmujący też miesiące wcześniejsze, to jest od stycznia 2015r.

Powódka wskazała, iż wg stanu na 29 czerwca 2015r. niektóre rachunki bankowe czy raporty kasowe są zaksięgowane tylko do stycznia – lutego 2015r.

Na posiedzeniu zarządu w dniu 15 lipca 2015r. powódka wskazała, iż płynność finansowa Oddziału Regionalnego w S. nie jest zagrożona, a zobowiązania (...) są regulowane terminowo, oraz poinformowała o złożeniu wniosku o układ ratalny do ZUS. Zapytana o zobowiązania publicznoprawne i cywilne Oddziału (...) oświadczyła, iż poza układem ratalnym nie ma przeterminowanych zaległości finansowych.

Dyrektor Z. przeglądając rozliczenia z tytułu odpłatności za opiekunki, które to rozliczenia są dokonywane ze zlecającym usługi Urzędem Miasta S., reprezentowanym przez odpowiedni MOPS, doszedł do wniosku, iż są jakieś nieprawidłowości w tych rozliczeniach. Poprosił w dniu 18 września 2015r. powódkę o zestawienie należności i dokonanych wpłat z podziałem na miesiące.

Powódka przedstawiła zestawienie należności i wpłat, z którego wynikało, m.in. że zaległość łączna to 69159,15 zł. Zestawienie wskazywało kwoty zaległości miesięcznie od stycznia 2015 do sierpnia 2015r. i wskazywało dwie wpłaty, przypisane w zestawieniu do stycznia i lutego, i odpowiednio pomniejszające kwotę do uregulowania za te miesiące.

Dyrektor Ź. powziął jednak na podstawie swoich wyliczeń wątpliwości co do danych podanych przez powódkę. Zwrócił się do MOPS w S. o szczegółowe rozliczenie i w październiku 2015r. potwierdzono w MOPS, iż zestawienie powódki było nieprawidłowe. W rzeczywistości wpłaty, przyporządkowane przez powódkę w zestawieniu do stycznia i lutego, i pomniejszające wskazaną przez nią kwotę do uregulowania, dotyczyły należności z 2014r. i tym samym nie mogły pomniejszać wpłat ze stycznia i lutego, a tym samym rzeczywista zaległość (...) względem MOPS w S. była o około 20 tysięcy złotych większa, niż wskazywała powódka.

Dyrektor (...) na podstawie własnej analizy dostępnych mu dokumentów, powziął podejrzenia, iż stan finansów (...) jest w znacznie gorszym stanie niż przedstawiała powódka. Dyrektor informował o tym zarząd oddziału i zarząd główny.

Postanowiono o posiedzeniu zarządu na dzień 10 września 2015r.. Na posiedzenie to miała przyjechać dyrektor generalna D. M., zajmująca się m.in. finansami. Przed posiedzeniem, dyrektor generalna prosiła dwukrotnie, najpierw osobiście, potem mailowo powódkę o przedstawienie jej zestawienia wyspecyfikowanych zobowiązań i należności (...). W mailu z dnia 1 września 2015r. dyrektor generalna prosiła o to zestawienie w trybie pilnym. Do posiedzenia go jednak nie dostała.

Powódka przysyłała jedynie wybiórcze dokumenty, np. układ ratalny.

Na posiedzeniu zarządu powódka nie miała przygotowanych żądanych dokumentów, przygotowała inny plik. Została w trakcie posiedzenia poproszona by przedstawiła stan należności zobowiązań na 31 sierpnia 2015r.. Powódka oświadczyła, iż nie może go przygotować, bo księgi na 31 sierpnia nie są zamknięte. Poproszona została zatem o przygotowanie zestawienia wynikającego z aktualnego stanu ksiąg, opatrzonego jej podpisem. Gdy powódka wyszła, rozmawiano o tej sytuacji i zarząd uznał, iż działalnie powódki to wprowadzanie w błąd zarządu w zakresie sytuacji finansowej i podjęto decyzje o rozwiązaniu z powódką umowy o prace w trybie dyscyplinarnym.

Powódka dopisywała do poleceń księgowoń, zapisanych w danym miesiącu dotyczących jednego typu zdarzeń, np. przejazdów, inne zdarzenia gospodarcze, jak np. rozliczenie VAT. Albo w poleceniu księgowania obejmującym rozliczenia VAT, dopisała „przeksięgowanie zobowiązania 202” – czyli zdarzenia gospodarcze o innym charakterze. Jest to działanie zaburzające orientacje w księgach, istnieją inne metody, by w takich sytuacjach wpisać zapomniany dokument, przewidziane przez właściwe przepisy, ale jest to błąd techniczny, nie rażący.

W toku miesiąca jest to zaksięgowania ok. 150 faktur, 30 list płac, łądo tego polecenia księgowania, rozliczenia wewnętrzne, łącznie około 250 dokumentów miesięcznie. W przeciągu trzech miesięcy, przy składzie osobowym działu księgowania około 3 osób, jest to do wykonania, by nadrobić zaległości z około trzech miesięcy.

Dowód: ewidencja czasu pracy w aktach osobowych powódki, notatki służbowe i polecenia księgowania k. 25-30, umowa o rozłożenie na raty składek ZUS k. 40-45, k. 107-118; notatka służbowa k. 105—106, k. 128, korespondencja mailowa k. 129-130, protokoły posiedzeń zarządu k. 137-139, przelewy k. 121-126; korespondencja mailowa k. 140, opinia biegłego k. 256-264, k. 300-303, 00:03:12-01:00:34, zeznania dyrektora K. Ż. k. 77-78, 00:20:32-00:39:02, k. 239-244, 01:16:35-02:40:22, zeznania świadka K. K. k. 166-173, 01:24:02-02:52:22, zeznania świadka E. K. k. 00:05:00-01:02:52; zeznania M. D. k. 220-224, 00:49:09-01:50:63

Pracownicy od dawna narzekali, iż powódka jest w kontaktach ze współpracownikami niemiła, wyniosła, przykra, apodyktyczna.

Gdy pracownicy zadawali jakies pytania, czy chcieli coś wyjaśnić, zdarzało się że słyszeli: „trzeba umieć myśleć”, pani w ogóle nie rozumie co się do niej mówi”, : trzeba czytać ze zrozumienie”, „nic nie umiesz”, „wyjdz z pokoju”, „nie odzywaj się” „wynoś się”. M. P. powiedziała, iż „ma białe plamy na mózgu”, że nie potrafi nic zrobić oraz : „może się w końcu nauczysz czytać dokumenty”.

Powódka żartowała sobie: „lubię cię, to ci przeleję” [pieniądze] albo „nie lubię cię, nie przeleję ci” podczas gdy nie było do śmiechu pracownikom, którzy czekali na wynagrodzenie.

Powódka podnosiła tez głos i krzyczała na innych pracowników, co było słuchać w pokojach sąsiednich.

Skargi na takie zachowania pochodziły nie tylko od pracownic księgowości, ale także od pracownic z działu opieki, które współpracowały z działem finansowym o tyle, że składały dokumenty rozliczające godziny opieki i otrzymywały wynagrodzenie.

Pracownice skarżyły się na zachowanie powódki zarządowi, ten odzywał je do dyrektora, twierdząc, iż kwestię tę powinien załatwić dyrektor, Dyrektor S. O. nie dawała posłuchu tym skargom i nie zwracała uwagi powódkce.

Po rezygnacji dyrektor S. – O., gdy powódka pod koniec czerwca wróciła ze zwolnienia lekarskiego, okazało się że jest dużo zaległości we wpisywanych dokumentach księgowych. Powódka była w związku z tym cały czas poddenerwowana i wybuchowa, odnosiła się nadal niemiło do pracownic działu, krzyczała na nie, podnosiła głos.

W lipcu 2015r. powódka w czwartek autorytarnie zarządziła, iż pracownice mają zostać w sobotę w pracy, by nadgonić zaległości. Gdy E. K. wskazała, iż ma zobowiązania rodzinne i nie może, wtedy powódka na nią nakrzyczała, że nie taka była umowa jak ją zatrudniała, że trzeba siedzieć po godzinach, bo to przez nie (pracownice) jest taka zaległość, bo zamiast pracować się objęły.

Po tej sytuacji było spotkanie z p.o. dyrektor W., ale jego przebieg przybrał taki obrót, iż to powódka skarżyła się na pracownice, że są krnąbrne i ona nie daje sobie z nimi rady. Pani dyrektor łagodziła nastroje i mediowała, zapytując pracownice, czy zgodzą się pracować w nadgodzinach i one się zgodziły.

Powódka mówiła E. K., gdy ta przychodziła z jakimiś wątpliwościami czy pytaniami dotyczącymi dokumentacji, iż przyjmie dwie młode dziewczyny i jak się sprawdzą, to ją zwolni. Świeżo zatrudniona od lipca 2015r. K. K. omyłkowo księgując czerwiec zaksięgowała dokument lipcowy do czerwca. Powódka zauważyła to w trakcie zamykania miesiąca i przysłała do pokoju K. K. i powiedziała jej: „będziesz tu siedzieć kurwa tak długo aż to wyjaśnimy”, po czym zapaliła papierosa i zaczęła się śmiać..

Gdy dowiedziała się, iż jedna z pracownic J. R., praktykantka, dokonała korekty faktury za godziny opieki (pracownica sama przysłała do powódki, żeby spytać, czy dobrze wszystko wypełniła), wezwała do siebie wezwała jeszcze koordynatorkę działu opieki panią S. i w jej obecności nakrzyczała na J. R., powiedziała, iż jeszcze raz wystawi korektę bez jej wiedzy, to zostanie zwolniona. Była to pracownica młoda, przyuczająca się od niedawna, w toku tej reprimendy od powódki popłakała się.

W dniu 11 września 2015r. w związku ze skargami pracowników działu opieki na współpracę z powódką odbyło się spotkanie z udziałem dyrektora, powódki, koordynatorów usług opiekuńczych kierowników działu Programowego i Organizacyjnego.

Gdyż pracownicy działu opieki przekazali swoje odczucia i problemy we współpracy z powódką – tj. m.in. iż proszą o przelanie pieniędzy dla opiekunek, powódka mówi, że przelewy poszły, a w rzeczywistości to nie następuje, iż odnosi się nieprzyjemnie do opiekunek itp. powódka stwierdziła, iż nie będzie brała udziału w tej szopce i wyszła ze spotkania. Wyszedł za nią dyrektor i przywołał ją z powrotem na spotkanie. Na spotkaniu tym rozmawiano także o problemach z dokumentacją, ustalano, jak ją wypełniać, jak współpracować między działami. Na koniec spotkania padło pytanie, czy wszyscy się nim usatysfakcjonowali. Powódka powiedziała, że nie. Zapytana dlaczego, odpowiedziała: „bo mam to w dupie”.

Z uwagi na fakt, iż zachowanie powódki w okresie po jej zwolnieniu lekarskim, do lipca do września nie poprawiało się, i ciągle występowały podobne przykre sytuacje, pracownice postanowiły przedstawiać sytuację nowemu dyrektorowi, co nastąpiło w połowie września.

Dowód: - notatki k. 24, k. 132, zeznania świadka K. K. k. 166-173, 01:24:02-02:52:22, zeznania świadka E. K. k. 00:05:00-01:02:52; zeznania świadka G. S. k. 163-165, 01:02:52-01:20:07, zeznania świadka J. R. k. 174-175, 02:52:22-03:11:50, zeznania świadka M. P. k. 175-178, 03:11:50-03:34:56, zeznania J. S. k. 205-210, 00:04:27-01:05:59 -częściowo zeznania powódki k. 226-232, 02:25:43-04:12:43, 234-239 00:01:41-01:16:35, zeznania dyrektora K. Ż. k. 77-78, 00:20:32-00:39:02, k. 239-244, 01:16:35-02:40:22,

Pismem z dnia 2015r. pozwany (...) rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwany wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych tj:

- nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego oraz dyscypliny pracy poprzez agresywny i lekceważący stosunek do podwładnych;

- niestaranne i niesumienne wykonywanie pracy, niedbanie o dobro zakładu pracy poprzez wprowadzenia w błąd Zarządu (...) o stanie majątkowym oraz stanie jego zadłużenia oraz podawanie na ten temat różnych, sprzecznych danych liczbowych;

- niedbanie o dobro pracodawcy, poprzez zawinione działanie, polegające na niesumiennym prowadzeniu ksiąg rachunkowych, nieinformowaniu Zarządu (...) jak również podawanie błędnych informacji na temat stanu majątkowego oraz poziomu zadłużenia, czym uniemożliwiła pracodawcy podejmowanie prawidłowych działań przez pracodawcę i tym samym naruszyła jego interes szczególnie dotyczy to informacji udzielonej na posiedzeniu Zarządu w okresie od czerwca do września 2015r.

Powódce ustnie przekazał dyrektor, jakie ma zarzuty do niej, w szczególności wskazał na stosunek do pracowników i błędne informacje udzielane Zarządowi. Powódka powiedziała, iż rozwiązanie jest niezgodne z przepisami prawa pracy i oświadczyła, że nie przyjmuje oświadczenia.

Dowód: -pismo z dnia 30 września 2015r. rozwiązujące z powódką umowę o pracę, k.6, zeznania świadka G. S. k. 163-165, 01:02:52-01:20:07, zeznania dyrektora K. Ż. k. 77-78, 00:20:32-00:39:02, k. 239-244, 01:16:35-02:40:22,

Wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1837,50 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie k. 146

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo było niezasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności wnioskując w oparciu o dokumenty prywatne, zeznania świadków oraz zeznania powódki i przedstawicieli pozwanego przesłuchanych w charakterze stron postępowania. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączącej strony umowy stanowiły również akta osobowe powódki. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów.

Sąd dał wiarę świadkom E. K., G. S., K. K. J. R., M. P., J. S., albowiem zeznania te są spójne, logiczne, szczegółowe, znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym w postaci notatek służbowych i innych dokumentów, a także np. korespondencji mailowej. Podkreślenia wymaga, iż zawnioskowana przez stronę powodowa na okoliczność jej relacji ze współpracownikami G. S. w pełni potwierdziła, iż były liczne zarzuty pracownik względem powódki.

Zeznania świadka J. B. niewiele wniosły do sprawy z uwagi na ich poziom ogólności i to, iż świadek, powołując się na swój stan zdrowia i wycofanie ze spraw (...), nie pamiętała wielu okoliczności.

Sąd pominął wnioski dowodowe powódki o akta osobowe K. Ż., bowiem kwestia jego kompetencji do zajmowania stanowiska dyrektora nie jest przedmiotem sprawy, podobnie zbędne było żądanie umów o pracę E. K. i K. K., bowiem kwestie od kiedy były zatrudnione i kto po powódce pełnił funkcję księgową wynikają z zeznań świadków zbędne jest dalsze składanie wniosków dowodowych na okoliczność już wyjaśniona.

Sąd oddalił też wniosek dowodowy o przesłuchanie byłej dyrektor K. O., albowiem sprawa dotyczy rozwiązania w trybie dyscyplinarnym dokonanego w dniu 30 września 2015r. a dyrektor była w (...) tylko do maja 2015r., zatem w okresie, z którego pochodziły główne zarzuty względem powódki, już nie pracowała.

Walog wiarygodności Sąd przyznał zeznaniom złożonym przez przedstawicielkę pozwanego M. D. w zakresie, w jakim znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Zeznała ona, iż ekspertyzę poznała dopiero w październiku listopadzie, ale z zeznań K. Ż. wynika, iż wiedział on o jej wynikach wcześniej, skoro rozmawiał z powódka o niej (k. 78). Podobnie J. B. wiedziała o ekspertyzie, a w październiku już nie brała udziału w pracach zarządu.

Przedstawicielka potwierdziła fakt złego traktowania pracowników przez powódkę, tu jej zeznania korespondują z zeznaniami świadków. Zauważyła ona, iż nasilenie skarg na powódkę pojawiło się wtedy, gdy dyrektor O. już nie było - a więc w okresie ostatnich trzech miesięcy pracy powódki.

Sąd uwzględnił także zeznania W. K., z jego zeznań wynika, iż zarząd nie miał jasności, co wynika z oświadczeń powódki o stanie finansów, potwierdził także, co wynika z korespondencji mailowej, iż dyrektor M. miała problem z uzyskaniem danych księgowych od powódki. Przedstawiciel nie był jednak w stanie konkretnie wskazać, jakie informacje nieprawdziwe powódka przekazywała na zebraniach.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki tylko w tym zakresie, w jakim znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, w pozostałym zakresie, z uwagi na zauważone rozbieżności, nieścisłości i sprzeczność z zeznaniami innych świadków oraz z uwagi na brak logiki i sprzeczność z zasadami doświadczenia życiowego sąd odmówił im wiary.

Powódka pośrednio przyznała, iż nie przedstawiła na zebranie 10 września 2015r. wymaganych informacji, bo zeznała: „pani M. prosiła mnie o przygotowanie informacji na dzień 31 sierpnia. Gdy omawiałam przychody, dyrektor przerwała mi i powiedziała: nie o to mi chodziło, chcę konkretnych informacji” – potwierdza to treść protokołu posiedzenia i korespondencji mailowej z k. 139-140, z których wynika, iż dyrektor M. prosiła o konkretne zestawienia zobowiązań a powódka przesyła wybiórcze dokumenty (np. Układ ratalny) i jest ponaglana o wymagane zestawienie. Z treści jej zeznań też nie wynika, by miała przygotowane takie zestawienie, tylko omawiała przychody – to wskazuje, iż powódka przedstawiała inne dokumenty niż wymagane. Wskazuje to na chęć zmiany tematu, omawianie spraw innych, niż te które miały być przedmiotem spotkania innymi słowy – wymigiwanie się do udzielenia odpowiedzi na konkretne pytania. Świadczy to o braku woli powódki jasnego i precyzyjnego poinformowania zarządu na zadane jej tematy. W ocenie sądu powódka przygotowała szereg dokumentów, omawiała sytuację finansową z innych stron (np. omawiane przychody) po to, by w tym zalewie informacji członkowie zarządu, społecznicy, osoby niekoniecznie biegłe w księgowości nie połąpały się i nie miały do niej więcej pytań.

Powódka w piśmie z 10 marca 2016r. przyznała, iż w marcu przedstawiła informację zarządowi, o sytuacji finansowej w dniu 9 marca 2015r. i że na dzień przekazania powyższej informacji nie było żadnych zaległych zobowiązań. Potwierdziła to też w zeznaniach (k. 228), twierdziła też że miała zaświadczenie o niezaleganiu ze składkami. Nie można temu dać wiary, bowiem jakie niezaleganie, skoro 11 marca wychodzą przelewy za grudzień i listopad 2014r.. Te przelewy (k. 121-126) wskazują, iż na chwilę składania informacji zarządowi powódka w marcu podawał nieprawdę. Poddaje to w wątpliwość prawdziwość powódki w tej kwestii także w późniejszych miesiącach.

Zeznania powódki co do kwestii zlikwidowania różnicy salda na ok. 2 tysiące złotych znalazły potwierdzenie w opinii biegłego.

powódka przyznała też (k. 229-230) część sformułowań, które zarzucały jej świadkowie, jak np. trzeba umieć czytać ze zrozumieniem, czy też iż wyszła ze spotkania ze sławami „mam to w dupie”, lub że powiedziała „będziesz kurwa siedzieć aż to uzgodnimy” choć bagatelizuje ciężar gatunkowy tych sytuacji, powołując się na własne racje, własne zdenerwowanie lub chęć obrócenia sytuacji w żart (którego nota bene nikt jako żart nie odebrał).

Sąd dał wiarę zeznaniom przedstawiciela pozwanego K. Ż. w przeważającej części, w jakiej są zgodne z pozostałym materiałem dowodowym i wewnętrznie niesprzeczne. Odnośnie daty zapoznania się z wnioskami ekspertyzy, sąd przyjął, za pierwszymi wyjaśnieniami dyrektora, iż zapoznał się z nimi gdy już był dyrektorem, ze rozmawiał o tym z powódką - sąd zatem nie dał wiary późniejszym zeznaniom, jakoby nie zapoznał się z tą ekspertyzą. Część zeznań przedstawiciela odnośnie nieporozumień na tle spraw księgowych wykracza poza treść rozwiązania stosunku pracy,

bowiem przywołuje okoliczności, które są nieujęte nawet w odpowiedzi na pozew. Jednakże w ocenie sądu są one o tyle istotne, iż ukazują kontekst współpracy między stronami i jej ogólny wymiar. Wynika z nich, iż niezwykle trudno było uzyskać od powódki jednoznaczne odpowiedzi na zadane pytania..

Sąd dał wiarę przedstawicielowi, iż samodzielnie docierał do licznych niespójności między informacjami od powódki, a rzeczywistymi dokumentami źródłowymi, bowiem koreluje to z zeznaniami K. K., która przyznaje, iż zwraca la uwagę dyrektora na stwierdzane przez siebie rozbieżności. Powyższe wskazuje, iż dyrektor miał podstawy by utracić zaufanie do powódki i samodzielnie dokonywać weryfikacji umów czy rozliczeń usług opiekuńczych, .

Sąd oparł się na opinii biegłego z zakresu księgowości Z. C., zarówno ustnej jak i pisemnej, uznając, ją za spójną, logiczną i przekonującą. Po złożeniu opinii ustnej, żadna ze stron nie wносиła zarzutów do tej opinii, dlatego sąd oparł się na niej przy ustalaniu stanu faktycznego.

W piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę pozwana wskazała kilka przyczyn, które w jej ocenie uzasadniały rozwiązanie z nią stosunku pracy. Wykazanie prawdziwości choćby jednej ze wskazanych przyczyn jest wystarczające do uznania, że rozwiązanie stosunku pracy było prawidłowe i zgodne z obowiązującym porządkiem prawnym.

Zgodnie bowiem z słusznym poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 października 2005r., I PK 61/05 OSNP 2006/17-18/265, pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona. To samo odnosi się do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z § 2 rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zgodnie z § 3 pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że pozwany zachował wszystkie wymogi formalne, przewidziane dla rozwiązania stosunku pracy w trybie wskazanego przepisu.

Przechodząc do omówienia zagadnień związanych z uprawnieniem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z winy pracownika podkreślić należy, że do spełnienia warunku naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, poprzez który rozumieć należy winę umyślną lub rażące niedbalstwo. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 19 sierpnia 1999r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818). Istotnym zagadnieniem dla wykładni komentowanego przepisu jest rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem rozróżnia się w niej element obiektywny i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, dopuszczalne jest postawienie wniosku, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. Oznacza to, że niedopuszczalne jest zastosowanie tego przepisu, jeżeli działanie bądź zaniechanie pracownika nie będzie zawinione.



Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego.

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W § 2 wskazano, że pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Na gruncie niniejszej sprawy Sąd doszedł do wniosku, że pozwany miał podstawy ku temu, aby rozwiązać stosunek pracy z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia z jej winy. Zachowaniem, które należało zakwalifikować jako bezprawne, bo naruszające podstawowe obowiązki pracownicze, było przede wszystkim zachowanie jej względem pracowników. Podkreślenia wymaga, iż zarzucane jej wypowiedzi, zachowania, to nie były sytuacje jednostkowe, a raczej zachowanie ciągle, mające miejsce na przestrzeni wielu miesięcy. Jak wskazali świadkowie, po powrocie powódki ze zwolnienia jej zachowanie względem współpracownic się nasiliło (M. D.), pojawiły się skargi pracownic do nowego dyrektora.

W tym miejscu należy zauważyć, iż nawet świadek S. powołana przez powódkę przyznaje, iż zachowanie powódki przekraczało zasady współzycia społecznego w miejscu pracy i było nieodpowiednie. Wskazała ona, iż stosunek powódki do pracownic był niewłaściwy. Potwierdziła, iż nasiliło się to we wrześniu 2015r..wskazała, iż padały niecenzuralne słowa, podnoszenie głosu. Wskazała też, jak i inne pracownice, iż udanie się przez pracownice M. A. na zwolnienie lekarskie (od psychiatri) miało bliski związek z zachowaniem powódki wobec niej, co tylko nakładało się na jej problemy osobiste (żałoba po mężu).

E. K. wskazała, że powódka zarzucała im, że nic nie robiły tylko się obijały, że krzyczała na nie, że mówiła, iż weźmie młode dziewczyny i jak się sprawdzi to ją zwolni (co niewątpliwie było przykre i mogło wzbudzić obawę u pracownika co do losu zatrudnienia), że powódka wpadała do pokoju jak furia i dawała reprimendy, że po rozmowie z powódką J. R. płakała. Zeznała: „słyszałyśmy zza drzwi, jak krzyczała na różne osoby”. Retorycznym pozostaje pytanie, jak negatywny miało to wpływ na atmosferę w pracy i samopoczucie podwładnych powódki. . także K. K. potwierdziła użycie wulgaryzmów względem niej i wskazała, iż wcale nie odebrała tego jako żartu. Także J. R. zeznaje: poruszył mnie jej ton, nieprawidłowy był ton powódki, że groziła, że zwolni pracowników jak znajdzie nowych.

W ocenie sądu to znamienne, iż tak dużo osób ma zastrzeżenia do zachowania powódki. Świadczy to, iż nie były to zachowania incydentalne, sporadyczne.

Ze strony powódki padały sformułowania: „trzeba umieć myśleć”, „pani w ogóle nie rozumie co się do niej mówi”, „trzeba czytać ze zrozumieniem”, „nic nie umiesz” (vide notatka k. 24, potwierdzona przez świadków), „wyjdź z pokoju”, „nie odzywaj się” „wynoś się” (S.). M. P. zeznała, iż usłyszała od powódki, iż „ma białe plamy na mózgu”, że nie potrafi nic zrobić oraz: „może się w końcu nauczyć czytać dokumenty”.

Zachowanie to uznać należało za jak najbardziej naganne i społecznie nieakceptowalne, tym bardziej, że powódka zajmowała wysokie stanowisko kierownicze, od osób na takich stanowiskach trzeba wymagać więcej, powódka była odpowiedzialna za atmosferę pracy w podległym jej dziale. Do tego powódka pracowała w jednostce pożytku publicznego, organizacji zajmującej się pomocą osobom chorym, niepełnosprawnym pokrzywdzonym, w takim podmiocie takie relacje między pracownikami rażą szczególnie. Powódka nie może się zasłaniać tym, że była zdenerwowana, że było duża zaległości, że była trudna sytuacja. Kierownik działu powinien umieć poradzić sobie

z tym emocjonalnie, powinien być przystosowany do wyższego poziomu stresu, nie może swojego zdenerwowania wyładowywać na szeregowych pracownikach.

Podkreślenia wymaga, iż szereg zarzutów względem powódki wprost wykazuje podobieństwa do znamion mobbingu. Pracodawca nie mógł tolerować takiego zachowania. Pracodawca musi zapobiegać takim sytuacjom, inaczej ponosi odpowiedzialność względem pracowników. Dlatego takie zachowanie należy uznać za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i to w stopniu ciężkim. Dla każdego, obywatel, stanowiącego miarę przeciętnego wzorca odniesienia, jest to wiadome i oczywiste, iż takie sformułowania naruszają dobre obyczaje, zasady współżycia społecznego, są po prostu krzywdzące i przykre dla pracownika, mogą wpływać na jego poczucie przydatności zawodowej, są też wręcz poniżające dla pracownika. Na takie zachowania nie może być przyzwolenia w środowisku pracy. zwrócić uwagę należy, iż powódka przyznała częściowo owe zarzuty, bagatelizowała jednakże ich znaczenie z czym nie można się zgodzić, nie jest żartem uwaga rzucona pracownikowi wraz z wulgaryzmem, po którym czuje się on źle i nieprzyjemnie. Nie można bagatelizować takich zachowań, jak powódka deprecjonuje ustalenia całego zespołu wychodząc ostentacyjnie ze spotkania ze słowami „mam to w dupie”.

W ocenie sądu zatem ta przyczyna rozwiązania stosunku pracy okazała się usprawiedliwiona i zasadna. Już sama ta przyczyna wystarczała do rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie sądu zachowany tu został termin z art. 52 § 2 k.p., bowiem zachowanie powódki miało charakter ciągły i trwało do września 2015r., kiedy miało swoją kulminację na spotkaniu z 11 września. O szeregu przypadków wcześniejszych dyrektor Z. dowiedział się z notatek pracownic. Wprawdzie dotyczyły one sytuacji wcześniejszych, ale wskazują one na ciągłość zachowania i wskazują na ciężkość naruszenia, z uwagi na jego uporczywość i brak poprawy.

W wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16, SN wskazał, iż w przypadku gdy naruszenie ma charakter ciągły i składa się na nie szereg zdarzeń, miesięczny termin na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia biegnie od momentu, w którym pracodawca powziął przekonanie, że taki proceder ma charakter ciężkiego naruszenia obowiązków. Nie ma znaczenia, kiedy dowiedział się o pojedynczych naruszeniach składających się na ten proceder, jeżeli takie pojedyncze naruszenia nie uzasadniają rozwiązania umowy. Dalej stwierdził SN, iż istnieje jakościowa różnica między sytuacją, gdy pracodawca w zarysie dowiadyuje się o pewnym jednostkowym ekscesie, który nie został całkiem dookreślony, a okolicznością polegającą na pozyskaniu wiedzy o części zdarzeń (trwających w pewnym okresie czasu), przy jednoczesnej nieświadomości co do innych równie istotnych. Trudność w tym ostatnim przypadku wynika z tego, że pojedyncze zdarzenia niekoniecznie świadczą o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Dopiero zespół jednorodnych lub podobnych uchybień upoważnia do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP. Pojedynczy incydent jest z reguły łatwiejszy do odtworzenia i uchwycenia. Pracodawcy w większości przypadków nie mają problemu z jego dookreśleniem. Nawet, gdy pierwsza informacja nie jest kompletna, to niezwłocznie można zdarzenie zwizualizować. W rezultacie, uchwycenie punktu wyznaczającego początek biegu miesięcznego terminu nie następuje trudności. Aspekt temporalny, wpisany w art. 52 § 2 KP, nie jest już tak oczywisty przy wieloskładnikowych naruszeniach obowiązków. Nakłada to na sąd obowiązek zachowania wzmoczonej staranności przy określeniu dnia rozpoczynającego termin. Rozważania Sądu drugiej instancji w tym zakresie nie wpisują się w tę tendencję.

Wychodząc naprzeciw wskazanym komplikacjom, w orzecznictwie zaakceptowano występowanie zachowania o charakterze ciągłym. Składa się ono z jednorodnych składników, polega zaś na wykorzystywaniu tej samej sposobności, w zwartym odcinku czasu. W takim przypadku przyjmuje się, że termin miesięczny może rozpocząć bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego. Klasyfikacją tego rodzaju posłużono się w przypadku kilkurazowego samowolnego użycia samochodu służbowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631), wielomiesięcznego wykonywania przez pracownika pracy zarobkowej bez zgody pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PK 64/15). Generalizując, jeżeli okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP wystąpiły w kilku kolejnych dniach, to termin z art. 52 § 2 KP rozpoczyna bieg od dowiedzenia się przez pracodawcę o ostatniej z tych okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 297; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 236/00, postanowienie z dnia 20 marca 2008 r., II PK 332/07).

Innym uproszczeniem jest tak zwany czyn ciągły (stan trwały). Dotyczy on sytuacji, gdy zachowanie pracownika polega na permanentnym zaniechaniu wykonania obowiązku. W wyroku z dnia 22 stycznia 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 517, do takich sytuacji zaliczono przetrzymywanie przez pracownika sprzętu biurowego stanowiącego własność pracodawcy. Analogicznie argumentowano w przypadku niewykonania polecenia służbowego, polegającego na powstrzymaniu się od świadczenia pracy do czasu zakończenia śledztwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10). W wyroku z 2 marca 2011 r., II PK 188/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 92, Sąd Najwyższy uznał zaś, że pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeśli upłynął określony czas od wystawienia skierowania na badania lekarskie, a pracownik w tym czasie nie dostarczył stosownego zaświadczenia. Podobnie w wyroku z dnia 27 stycznia 2012 r., II PK 113/11, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 5, Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niewykonanie przez powoda polecenia służbowego polegającego na zwrocie pobranych uprzednio dokumentów, to niewykonanie tego polecenie przez okres kilkunastu miesięcy stanowi tak zwany czyn ciągły (stan trwały), a termin z art. 52 § 2 KP rozpoczyna bieg najwcześniej od ustania tego stanu rzeczy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2016 r., II PK 196/15). Jeśli pracownik kilkakrotnie odmawia wykonania polecenia, termin z art. 52 § 2 KP biegnie od ostatniej odmowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1993 r., I PRN 101/93).

Przedstawione rozważania prowadzą do konkluzji, zgodnie z którą, w razie wystąpienia „okoliczności” (w rozumieniu art. 52 § 2 KP) wieloskładnikowej albo trwającej w określonym czasie (zachowania o charakterze ciągłym albo czynu ciągłego), konieczne jest odkrycie przez pracodawcę istoty procederu, a nie jego poszczególnych składowych.

Ciężkie naruszenie obowiązków, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, niekoniecznie musi polegać na pojedynczym naruszeniu. Może to być ciąg zdarzeń, które – oceniane pojedynczo – nie byłyby wystarczające, aby rozwiązać umowę w tym trybie. Tworząc jednak ciąg zdarzeń, mogą stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy (tak Robert Stepień, Grzegorz Larek w **Naruszenie przez pracownika obowiązków w sposób ciągły a termin na rozwiązanie umowy o pracę**, 2017, sip.legalis.pl).

W ocenie sądu jeśli chodzi o zarzut niewłaściwego prowadzenia ksiąg i wprowadzania w błąd zarządu to okoliczność ta nie potwierdziła się w całości, a jedynie w pewnym zakresie.

Po pierwsze część sytuacji związanych z udzielaniem przez powódkę informacji błędnych się zdezaktualizowała w aspekcie terminu z art. 52 § 2 k.p. (jak informacja o braku przeterminowanych zobowiązań z marca 2015 czy lipca 2015r). Świadczą one jednak o tym, iż takie sytuacje nie należały do rzadkości, wręcz przeciwnie. Wskazuje to na sposób postępowania poódki i przeczy, by było to wynikiem jednostkowego, niezawionego błędu.

W ocenie sądu uzasadniony zarzut względem powódki stanowi nieprzedstawienie na posiedzeniu zarządu z 10 września 2015r. żądanych od niemalże miesiąca informacji (vide mail z 10 dni przed posiedzenia i jego treść o wcześniejszych poleceniach – k. 140). Powódka twierdziła, iż przedłożyła dokumenty w 11 egzemplarzach – ale nie przedstawiła ich (tak jak przedstawiła na rozprawie – vide k. 223 – dokumenty składane 29 czerwca), co w ocenie sądu świadczy, iż powódka nie przedłożyła tego dnia wymaganych zestawień, tylko inne, - jak wyżej wskazane mające na celu odwrócenie uwagi od innych rzeczy o które pytał zarząd, a których powódka nie miała przygotowanych. Jak wskazał biegły, nawet jak powódka nie była w stanie wskazać stanu zobowiązań i należności na sierpień 2015r. to powinna przedstawić stan na 31 lipca 2015r. Biegły wskazał, iż przy takiej ilości dokumentów księgowych, jak zeznali świadkowie, i przy takiej obsadzie, jak była już od lipca (4 osoby) to można było nadrobić zaległości księgowaniu i powódka powinna mieć wyprowadzony prawidłowo stan na koniec lipca, tym bardziej, jeśliby zaległości miały dotyczyć tylko trzech miesięcy jej nieobecności (co wg świadków jest nieprawdą jednak, a zaległości, wbrew temu co twierdzi powódka, dotyczyły też okresów jej pracy w tym z 2014r.). na marginesie, jak może twierdzić powódka, iż podała prawdziwe dane na posiedzeniu 15 lipca jak ledwo dwa tygodnie wcześniej spisuje stan niezaksięgowanych dokumentów i wskazuje tam szereg dokumentów niezaksięgowanych od lutego - marca. To albo w dwa tygodnie między 29.06 i 15.07 zaksięgowano wszystko (i powódka udzieliła rzetelnej informacji w lipcu, ale wtedy dlaczego nie przedstawia na żądanie takiej informacji w sierpniu i wrześniu?) albo nie może przedstawić rzetelnej informacji, bo ma nieksięgowane szereg dokumentów i nie wie de facto co w tych księgach jest i jaki jest ostateczny wynik finansowy,

ale jeśli tak, to podaje nieprawdę, iż podała rzetelne informacje o braku zadłużeń w lipcu (bo sąd może wiedzieć, jak wiele jest niezaksięgowanych dokumentów jak odczytała ze swojego oświadczenia z 29 czerwca).

Sąd dał tu wiarę iż powódka podała nieprawdę co do stanu zadłużeń względem MOPS. Powódka we wrześniu sporządziła zestawienie, które wskazuje mniejsze wartości do uregulowania (k 130) niż rzeczywiste, bo powódka potraciła od należności za styczeń – luty 2014 wpłaty dokonane na poczet należności z 2014 (których w ogóle w zestawieniu nie ujęła). Sąd dał wiarę przedstawicielowi K. Ż. iż odkrył, iż to zestawienie jest nierzetelnie sam, badając dokumenty źródłowe a pismo z MOPS w S. potwierdziło tylko jego przekonanie w tym względzie o nierzetelnych informacjach od powódki.

W ocenie sądu zachowanie powódki wskazywało na skrajną, rażącą niefrasobliwość, niedbalstwo, uzasadniającą zastosowanie skutku z art. 52 k.p.. Reasumując, także i druga przyczyna się częściowo potwierdziła.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd orzekł, jak w pkt I wyroku na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. art. 56 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 6 k.c. a contrario.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w pkt II wyroku zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Z uwagi na fakt, iż powódka jest stroną, która przegrała niniejszy proces, to na niej spoczywa obowiązek pokrycia kosztów, jakie powstały w niniejszym postępowaniu. O kosztach zastępstwa procesowego w kwocie 360 zł. Sąd orzekł na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013, poz. 461). Sąd uznał, iż biorąc pod uwagę długość postępowania (prawie 3 lata) szereg posiedzeń sądu ich długotrwałość, ilość przesłuchanych świadków, ilość pism procesowych stron, wreszcie samą wysokość stawki podstawowej, zasadnym było uwzględnić wniosek strony pozwanej o podwyższenie stawki. Podwyższona kwota 360 zł i tak w ocenie sądu nie oddaje całokształtu włożonej pracy w prowadzenie sprawy.