

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 listopada 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo J. M. skierowane przeciwko Towarzystwu (...) o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa pozwanego.

Wyrok ten zapadł na podstawie następujących ustaleń:

Powódka J. M. (wcześniej K.) zatrudniona została w Towarzystwie (...) w Ł. na podstawie umowy o pracę poczynszy od dnia 1 lutego 1991 roku na stanowisku Kierownika Biura Zarządu pozwanego.

Powódka jako dyrektor biura zobowiązana była do realizowania uchwał Zarządu (...) Ł., wykonywanie zaleceń Komisji Rewizyjnej przy zarządzie pozwanego, reprezentowanie na zewnątrz stowarzyszenia, planowanie, organizowanie i nadzorowanie pracy placówek podległych pod Zarząd (...). Powódka uprawniona była do zatrudniania i zwalniania pracowników w imieniu zarządu, podejmowanie czynności zwykłych w imieniu zarządu, zawieranie umów z instytucjami w imieniu zarządu. Powódka ponosiła odpowiedzialność za prawidłowe funkcjonowanie i zarządzanie pracą placówek podległych oraz biura zarządu.

Powódka podlegała pod zarząd pozwanego.

Na podstawie porozumienia zmieniającego z dniem 31 marca 2010 roku powódka została zatrudniona u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Dyrektora biura i koordynatora pracy placówek z wynagrodzeniem 3.500 złotych + 60 % dodatku funkcyjnego płatnego z 1/2 z konta przedszkola oraz 1/2 z konta zarządu.

Powódka podejmowała samodzielne decyzje personalne, finansowe, w tym w zakresie zawierania umów o pracę, ustalania zakresu obowiązków pracowników, udzielania lub odmowy udzielania urlopów wypoczynkowych, zmiany na stanowiskach, przenoszenia pracowników na inne stanowiska, zawierania umów cywilnoprawnych z pracownikami.

Z dniem 1 czerwca 2012 roku powódce powierzone zostały obowiązki kierownika Warsztatów (...) Zajęciowej do czasu powrotu ze zwolnienia lekarskiego i urlopu I. B..

Powódka administrowała wszystkimi placówkami podległymi zarządowi, to jest 8 ogniskami wychowawczymi, warsztatami terapii zajęciowej, przedszkolem.

Prezesem zarządu pozwanego od grudnia 2011 roku została B. C..

Początkowo współpraca prezesa zarządu z powódką układał się dobrze, do momentu gdy pojawiły się zastrzeżenia do P. Komisji Rewizyjnej D. S. – partnera powódki. B. C. doprowadziła do rezygnacji z pełnionej funkcji przez D. S. w czerwcu 2012 roku. W tym czasie Zarząd Główny (...) z uwagi na układ partnerski powódki z D. S. proponował zmianę na stanowisku dyrektora biura pozwanego. Wówczas B. C. ręczyła za uczciwość powódki.

B. C. zgłaszała zastrzeżenia do powódki podczas posiedzeń zarządu pozwanego.

Już w listopadzie 2011 roku w związku z informacją od obecnej wiceprezes zarządu oddziału (...) w Ł. miał informację o nieprawidłowościach w funkcjonowaniu pozwanego. Wówczas zadłużenie pozwanego wynosiło około 249 000 złotych. Pozwany miał przygotować plan naprawczy.

W związku niepokojącym stanem zadłużenia pozwanego, wynoszącym około 270 000 złotych oraz brakiem planu naprawczego Zarząd Główny (...) przeprowadziła kontrolę u pozwanego na wiosnę 2012 roku. Kontrolą przeciwny była komisja rewizyjna pozwanego. Towarzystwo poniosło koszty na remont przedszkola, na koszt reklamy. Był mniejszy nabór. Podczas kontroli badany był sposób gospodarowania środkami finansowymi. Kontrola wykazała nieprawidłowo prowadzoną księgowość. Z uwagi na to, iż część księgowości prowadziło biuro rachunkowe, a część

księgowość na miejscu nie można było ustalić, jaki był rzeczywisty stan finansów, rozliczenia dotacji. Kontrola ujawniła, iż zawierane były umowy o dzieło, a dotacje były rozliczane w kwotach netto. Składki i podatki były odprowadzane po terminie, co narażało na zakwestionowanie sposobu wykorzystania dotacji. Były zastrzeżenia co do posiadania przez powódkę karty bankomatowej i nie funkcjonowania czeków podpisywanych przez dwie umocowane do tego osoby. P. Komisji Rewizyjnej D. S. kwestionował zasadność i weryfikowania dokumentów pozwanego. H. R. z uwagi na związek powódki z D. S. doradzał D. S. rezygnację z zajmowanego stanowiska. Pozwany został ponownie zobowiązany do przygotowania planu naprawczego.

Bezpośrednio po tym spotkaniu powódka w imieniu pozwanego rozwiązała stosunek z księgową M. K. (1), której zarzuciła przywłaszczenie 1000 złotych.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy M. K. (1) z pozwanym okazało się, iż M. K. (1) ma niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres 3 lat. W związku z tym pozwany zmuszony był zapłacić M. K. (1) ekwiwalent pieniężny za urlop w wysokości około 12.000 złotych.

Pod koniec listopada 2012/na początku grudnia 2012 roku okazało się, iż te same faktury rozliczane były w ramach przedszkola podległego pozwanemu rozliczenia zadania publicznego w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej- prowadzenia placówek wsparcia dziennego w formie opiekuńczej – ognisk wychowawczych (...) przy ul. (...), przy (...)/12, przy ul. (...). Wiedzę o tym zarząd powziął po 20 listopada 2012 roku, kiedy dyrektor przedszkola M. K. (2) dostarczył dokumenty dotyczące przedszkola za miesiąc listopad 2012 roku w sprawie wyżywienia. Prezes zarządu wówczas dowiedziała się, że powódka zawsze żądała od dyrektora przedszkola faktury za wyżywienie. Wówczas okazało się, iż faktury za wyżywienie – finansowane w przedszkolu przez rodziców – rozliczane były w ramach otrzymanej dotacji jaką pozwany otrzymał z (...). Nie udało się w związku z tą sytuacją ustalić gdzie wypłynęły pieniądze, które przekazane zostały przez rodziców, a pozwany otrzymał na ten cel dotację. Powódka odpowiedzialna była za prowadzenie rozliczeń dotacji. W dniu 24 listopada 2012 roku do pozwanego dotarł protokół pokontrolny ZUS, z którego wynikało, iż pozwany ma do uregulowania kwotę około 100 000 złotych wobec nie odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu umów o dzieło, które zostały zakwalifikowane jako umowy zlecenia. Powódka we wcześniejszym okresie dopytywana była przez członków zarządu pozwanego czy w zgodzie z prawem pozostaje zatrudnianie pracowników na podstawie umów o dzieło, Powódka zapewniała, iż w tym zakresie przeprowadziła rozmowy w ZUS i nie budzi to zastrzeżeń.

Wówczas w dokumentacji ujawniona została także umowa z siostrą cioteczną M. J. M. za miesiąc październik 2012 roku, która faktycznie nie świadczyła pracy u pozwanego. Dane tej osoby powódce na jej prośbę przedstawił M. K. (2). Umowa została przygotowana do zatwierdzenia przez ówczesnego prezesa zarządu pozwanego B. C. w listopadzie 2012 roku. Przygotowane były także pieniądze do wypłaty w ramach tej umowy.

W okresie zwolnienia lekarskiego powódki od dnia 25 listopada 2012 roku komisja rewizyjna (...) z W. zapoznawała się z dokumentacją księgową pozwanego.

O części powodów stanowiących podstawę do rozwiązania stosunku pracy ówczesna Prezes Zarządu pozwanego B. C. dowiedziała się w miesiącu październiku 2012 roku. Potem informacje te były sprawdzane. O zadłużeniu pozwanego sięgającym 300 000 złotych zarząd dowiedział się w maju 2011 roku.

Powódka od 25 listopada 2015 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Wówczas w dokumentacji finansowej znalezione zostały faktury za transport dzieci na wycieczki za IV kwartał. Instruktorzy świetlic zaprzeczyli by odbyły się tego rodzaju wycieczki, na które wystawione zostały faktury.

Powódka zajmowała się rozliczaniem dotacji i gotowe dokumenty przekazywała do księgowej. Faktury opisywane były przez powódkę i księgową M. K. (1), a potem trafiały do podmiotu udzielającego dotacji, po zaakceptowaniu trafiały do księgowości.

Pod koniec listopada 2012 roku ówczesna prezes zarządu pozwanego dowiedziała się od pracowników pozwanego o niewłaściwym traktowaniu pracowników przez powódkę. Takie informacje docierały do pozwanego od A. L. i M. K. (3), które zostały przeniesione na inne stanowiska pracy. M. K. (3) dowiedziała się o przeniesieniu na inne stanowisko publicznie na zebraniu pracowników. Powódka następnie na stanowisku psychologa zatrudniła córkę swojej koleżanki.

Pod koniec listopada 2012 roku ówczesna prezes zarządu pozwanego gdy zaczęła przeglądać dokumentację znajdującą się w biurze, znalazła część dokumentacji, na której przy jej pieczęcie nie figurował jej podpis.

Pracownicy pozwanego zwrócili się w grudniu 2012 roku do Prezesa Zarządu pozwanego o przeniesienie na dotychczas zajmowane stanowiska – wobec wcześniej dokonanych przez powódkę zmian. Pracownicy uczyniły to w okresie zwolnienia lekarskiego, bo wcześniej bały się upokorzenia i agresji słownej ze strony powódki.

W dniu 6 grudnia 2012 roku odbyło się posiedzenie zarządu pozwanego, w którym dodatkowo uczestniczyli G. S. i Główna Księgowa Zarządu Głównego Towarzystwa (...), H. P. Główniej Komisji Rewizyjnej Towarzystwa (...), J. Z. – Prezes (...) Regionu (...), W. P. Komisji Rewizyjnej (...) Regionu (...) – członek Komisji Rewizyjnej (...) Regionu (...). Na posiedzeniu przedstawiana była sytuacja powódki. Przegłosowano wówczas tryb rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p.

W dniu 6 grudnia 2012 roku zarząd (...) Ł. upoważnił Prezesa B. C. do jednoosobowego reprezentowania zarządu we wszystkich sprawach administracyjnych, prokuratorskich, sądowych i innych związanych z postępowaniem J. M..

W dniu 17 grudnia 2012 roku pozwany doręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 pkt 1 kp. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, rażące niedbalstwo i lekceważeni następstw swego działania:

- poprzez brak właściwego działania i nadzoru doprowadzenie do zadłużenia (...) Ł. w wysokości 300 000 złotych
- wbrew opinii członków zarządu – zawieranie z instruktorami świetlic środowiskowych umów o dzieło, co naraziło pozwanego na powstanie zobowiązań w stosunku do ZUS w wysokości 99.910,15 złotych,
- brak nadzoru nad podległymi pracownikami w zakresie wykorzystywania urlopów wypoczynkowych- np. główna księgowa – w okresie 4 lat,
- działania wskazujące cechy mobbingu w stosunku do podległych pracowników,
- świadome prowadzenie w błąd zarządu w zakresie realizacji przez placówki (...) Ł. projektów dotacyjnych,
- brak realizacji decyzji Prezesa (...) Ł. (po uzgodnieniu z (...))przekazanej powódce podczas spotkania Zarządu (...) w miesiącu czerwcu w sprawie wycofania zgody na zatrudnienie powódki od 1 lipca 2012 roku w wymiarze 1 1/2 etatu w placówkach (...) działających w tych samych godzinach pracy,
- fałszowanie dokumentów finansowych,
- utrata zaufania do osoby powódki przez Prezesa i Zarząd (...) Ł..

Decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę nie była decyzją prezesa zarządu pozwanego, a decyzją zarządu.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę podpisało 2 członków zarządu pozwanego.

W ramach zarzutu fałszowania dokumentacji finansowej znalazły się zarzuty dotyczące fałszowania podpisów Prezesa Zarządu pozwanego na dokumentach i podwójne rozliczanie faktur w ramach dotacji oraz przygotowana fikcyjna umowa z siostrą M. K. (2). Sytuacja taka spowodowała całkowitą utratę zaufania zarządu do powódki. W okresie od 22 marca 2013 roku do 14 maja 2013 roku Urząd Miasta Ł. przeprowadził u pozwanego kontrolę wykorzystania środków

pochodzących z dotacji przekazanej pozwanemu w 2012 roku. Podczas kontroli stwierdzono, iż dokumenty finansowe stanowiące podstawę rozliczenia dotacji nie zostały prawidłowo opisane i zatwierdzone, a także, iż w ramach kwoty 270 526,15 złotych dotacji otrzymanej z budżetu Miasta Ł. stwierdzono, iż kwota 45.078,59 złotych wykorzystana została niezgodna z przeznaczeniem, nie przedstawione zostały także dokumenty potwierdzające wydatkowanie kwoty 7.804,55 złotych- co stanowiło podstawę do sformułowania zarzutu naruszenia dyscypliny finansów publicznych. Wydział (...) w Departamencie Spraw (...) Urzędu Miasta w związku z powyższym wezwał pozwanego do zwrotu kwoty 52.8983,14 złotych wraz z odsetkami jak dla zaległości podatkowych.

W związku z sytuacją z dotacją cofnięto decyzję o przyznaniu dotacji na następny okres.

Towarzystwo (...) jest ogólnopolskim pozarządowym stowarzyszeniem pożytku publicznego zrzeszającym osoby fizyczne i prawne działające na rzecz i dla dobra dzieci oraz ich rodziców. Towarzystwo działa na obszarze RP. Do realizacji celów statutowych utworzone zostały koła i oddziały, które są (...) Towarzystwa. Władzami krajowymi Towarzystwa są Krajowy Zajazd (...), Zarząd Główny, Główna Komisja Rewizyjna. Władzami oddziału są Zebranie Delegatów, Zarząd Oddziału i Komisja Rewizyjna Oddziału.

Wyrokiem z dnia 7 marca 2016 roku Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w sprawie VK21/16 powódka J. M. została uznana winną tego, że w okresie od dnia 05 kwietnia 2011 r. do dnia 28 listopada 2012 r. w Ł., działając w krótkich odstępach czasu i w wykonaniu z góry powziętego zamiaru, w celu użycia za autentyczne podrobiła szereg dokumentów poprzez nakreślenie podpisu o treści (...), i tak:

- w dniu 05 kwietnia 2011 r. nakreśliła podpis o treści (...) na wniosku na rok 2011 o udzielnie dofinansowania ze środków (...) w Ł. z nazwą zadania „VII Warsztatowy pokaz Mody – eko2011 – realizowanym przez (...) Oddział (...) – B.,

- w dniu 30 stycznia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na sprawozdaniu z realizacji zadania z zakresu pomocy społecznej ‘prowadzenie opiekuńczej placówki opiekuńczo – wychowawczej wsparcia dziennego oddziału (...) przy ul (...),

- w dniu 13 kwietnia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na aneksie nr (...) do umowy z dnia 24 stycznia 2012r. nr 30/OWzpu/ (...)/12,

- w dniu 05 kwietnia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na sprawozdaniu częściowym z realizacji zadania publicznego w zakresie wsparcia rodziny i systemu pieczy zastępczej „Prowadzenie placówek wsparcia dziennego w formie opiekuńczej – Ogniska Wychowawczego (...) przy ul. (...),

- w dniu 30 stycznia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na sprawozdaniu częściowym z realizacji zadania publicznego w zakresie wsparcia rodziny i systemu pieczy zastępczej „Prowadzenie opiekuńczej placówki opiekuńczo – wychowawczej wsparcia dziennego Ogniska (...) przy ul. (...),

- w dniu 30 stycznia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na sprawozdaniu z prowadzenia zadania publicznego z zakresu pomocy społecznej „Prowadzenie opiekuńczej placówki opiekuńczo – wychowawczej wsparcia dziennego Ogniska (...) przy ul. (...),

- w dniu 05 grudnia 2011 r. nakreśliła podpis o treści (...) na umowie nr (...)/\//ll o wsparcie realizacji zadania publicznego z zakresu:” miejskiego programu profilaktyki i R. Problemów alkoholowych na rok 2011”,

- w dniu 01 lipca 2011r. nakreśliła podpis o treści (...) na umowie dotacji nr (...) zawartej pomiędzy (...) a (...) Oddział (...) –B.,

- w dniu 05 kwietnia 2011r. nakreśliła podpis o treści (...) na harmonogramie rzeczowo- finansowym zadania „VII Warsztatowy pokaz mody – E. 2011”,

- w dniu 20 kwietnia 2015r nakreśliła podpis o treści (...) na Karcie planowanego Efektu Rzeczowego i Ekologicznego Zadania z dziedziny (...) Ekologiczna,

-w dniu 04 listopada 2011r. nakreśliła podpis o treści (...) na Liście placówek osób indywidualnych odbiorców katalogu konkursowego . VII Warsztatów Pokaz mody (...) – 2011”

- w dniu 04 listopada 2011r. nakreśliła podpis o treści (...) na wniosku o dokonanie płatności ze środków (...) w Ł. w kwocie 8 175,00 dot. dotacji NR (...),

-w dniu 05 kwietnia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na sprawozdaniu częściowym z wykonania zadania publicznego w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej „Prowadzenie placówek wsparcia dziennego w formie opiekuńczej – Ogniska wychowawczego (...) przy ul. (...),

-w dniu 30 stycznia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na sprawozdaniu z realizacji zadania z zakresu pomocy społecznej „Prowadzenie opiekuńczej placówki opiekuńczo- wychowawczej – Ogniska (...) przy ul. (...),

-w dniu 13 kwietnia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na Aneksie nr (...) do umowy z dnia 24 stycznia 2012r. nr 34/OWzPU/ (...)/12 zawartej pomiędzy MOPS w L. a (...) oddział (...) – B.,

- w dniu 05 kwietnia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na sprawozdaniu :częściowym z wykonania zadania publicznego w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej „Prowadzenie placówek wsparcia dziennego w formie opiekuńczej – Ogniska wychowawczego (...) przy ul. (...),

-w dniu 05 kwietnia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na sprawozdaniu częściowym z wykonania zadania publicznego w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej „Prowadzenie placówek wsparcia dziennego w formie opiekuńczej – Ogniska wychowawczego (...) przy ul. (...),

-w dniu 13 kwietnia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na aneksie nr (...) do umowy nr (...) z dnia 24 stycznia 2012r. zawartej pomiędzy MOPS w L. a (...) Oddział (...) – B..

- w dniu 30 stycznia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na sprawozdaniu z realizacji zadania z zakresu pomocy społecznej „Prowadzenie opiekuńczej placówki opiekuńczo – wychowawczej – Ogniska (...) przy ul. (...).

- w dniu 30 stycznia 2012 r. nakreśliła podpis o treści (...) na sprawozdaniu z realizacji zadania z zakresu pomocy społecznej „Prowadzenie opiekuńczej placówki opiekuńczo – wychowawczej – Ogniska (...) przy ul. (...),

- w dniu 13 kwietnia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na aneksie nr (...) do Umowy nr (...) z dnia 24 stycznia 2012r. zawartej pomiędzy MOPS w L. a (...) Oddział (...) – B.,

-w dniu 05 kwietnia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na sprawozdaniu częściowym z wykonania zadania publicznego w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej „Prowadzenie placówek wsparcia dziennego w formie opiekuńczej – Ogniska wychowawczego (...) przy ul. (...),

-w dniu 03 listopada 2011r. nakreśliła podpis o treści (...) na 5 egzemplarzach dokumentu Oświadczeniu o wyborze wykonawcy i/lub dostawcy zgodnie z zasadą konkurencji.

- w dniu 28 listopada 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na aneksie nr (...) do umowy dotacji nr (...) zawartej pomiędzy (...) a (...) Oddział (...)

- w dniu 05 kwietnia 2011r. nakreśliła podpis o treści (...) na harmonogramie rzeczowo – finansowym zadania „VII Warsztaty pokaz mody – E. 2011”,

- w dniu 05 kwietnia 2011r. nakreśliła podpis o treści (...) na Karcie planowanego efektu rzeczowego i ekologicznego zadania z dziedziny - (...) ekologiczna.

- w dniu 21 czerwca 2011r. nakreśliła podpis o treści (...) na oświadczeniu o zapewnieniu pełnego zbilansowania kosztów zadania i wskazania źródeł ich finansowania dot. Zadania „ VII warsztatowy Pokaz Mody E. 2011”,

- w dniu 13 kwietnia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na aneksie nr (...) do Umowy z dnia 24 stycznia 2012r. nr 29/OWzPU/ (...) /12 zawartej pomiędzy MOPS w Ł. a (...) Oddział Ł. – B.

-w dniu 24 stycznia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na Harmonogramie realizacji zadania stanowiącym załącznik do umowy nr (...),

- w dniu 24 stycznia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na dokumencie Kosztorys ze względów na rodzaj kosztów stanowiącym załącznik do umowy nr (...),

-w dniu 02 lipca 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na aneksie ; nr 2 do Umowy z dnia 24 stycznia 2012r. nr 29/OWzPU/ (...) /12 zawartej pomiędzy MOPS w Ł. a (...) Oddział Ł. – B.

- w dniu 24 stycznia 2012 r. nakreśliła podpis o treści (...) na umowie nr (...) zawartej pomiędzy MOPS w Ł. a (...) Oddział Ł.,

- w dniu 29 grudnia 2011r. nakreśliła podpis o treści (...) na Harmonogramie realizacji zadania oraz Kosztorysie ze względu na rodzaj kosztów na rok 2012r stanowiących załącznik do umowy nr (...)

- w dniu 13 kwietnia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na Aneksie nr (...) do Umowy z dnia 24 stycznia 2012r. nr 30/OWzPU/ (...) /12,

- w dniu 02 lipca 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na Aneksie nr (...) o Umowy z dnia 24 stycznia 2012r. nr 30/OWzPU/ (...) /12,

- w dniu 24 stycznia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na umowie nr (...) zawartej pomiędzy MOPS w Ł. a (...) Oddział Ł.,

- w dniu 29 grudnia 2011r. nakreśliła podpis o treści (...) na Harmonogramie realizacji zadania oraz Kosztorysie ze względu na rodzaj kosztów na rok 2012r stanowiących załącznik do umowy nr (...)

- w dniu 13 kwietnia 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na Aneksie nr (...) do Umowy z dnia 24 stycznia 2012r. nr 33/OWzPU/ (...) /12,

- w dniu 02 lipca 2012r. nakreśliła podpis o treści (...) na Aneksie nr (...) do Umowy z dnia 24 stycznia 2012r. nr 33/OWzPU/ (...) /12, to jest winną dokonania czynu, wypełniającego dyspozycje art. 270 § 1 k.k. w zw. 2 art. 12 k.k. i na podstawie art. 270 § 1 k.k. wymierzono powódce karę 60 (sześćdziesięciu) stawek dziennych grzywny, ustalając wysokość jednej stawki na kwotę 10 (dziesięciu) złotych.

M. K. (2) pozwany na polecenie powódki wypłacał wynagrodzenie za pracę niższe o 500 złotych od 2011 roku.

Powódka była wymagającym przełożonym, pracownicy bali się powódki. Było wiele sytuacji kiedy powódka doprowadzała do napięć między pracownikami, także do pomówień. Powódka podczas zebrań pracowników warsztatów terapii zajęciowej upokarzała innych pracowników, stawiała publicznie różne zarzuty. Była sytuacja, iż powódka z dnia na dzień potrafiła zwolnić pracowników, mimo, ich trudnej sytuacji życiowej. Pracownicy na zebraniach byli oskarżani publicznie o kradzież.

Wyrokiem Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi z dnia 13 kwietnia 2015 roku w sprawie VK943/14 powódka została uznana za winą tego, iż działając w imieniu pozwanego wbrew obowiązkowi wynikającemu z art.

38 ust 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych będąc płatnikiem podatku dochodowego od osób fizycznych działając w krótkich odstępach czasu z wykorzystaniem tej samej sposobności w okresie od 21 lutego 2011 roku do 20 grudnia 2012 roku pobrała zaliczki na podatek dochodowy od wynagrodzeń pracowników i nie wpłaciła ich na rachunek właściwego organu podatkowego w ustawowym terminie do dnia 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstał obowiązek podatkowy za okres od stycznia 2011 roku do maja 2011 roku, od lipca 2011 roku do listopada 2012 roku na łączną kwotę 74.124,66 złotych na konto Pierwszego Urzędu Skarbowego Ł., to jest popełnienia przestępstwa skarbowego określonego w art. 77§2 kks w związku z art. 6§2kks i art. 9 §3 kks i postępowanie karne wobec powódki zostało warunkowe umorzone na okres 1 roku próby.

U pozwanego nie funkcjonują związki zawodowe.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki na stanowisku dyrektora biura wyniosło 2.800 złotych i na stanowisku kierownika Warsztatów (...) Zajęciowej w kwocie 2.880 złotych.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom powódki w zakresie twierdzeń, iż powódka była szykanowana przez prezesa zarządu B. C. i to miało być powodem zwolnienia powódki przez pozwanego. Strona powodowa poza głośnym twierdzeniem, nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających jej stanowisko.

Zgromadzony materiał dowodowy – zdaniem Sądu I instancji - potwierdził szereg uchybień obowiązkom pracowniczym przez powódkę. Sąd ten podkreślił, iż B. C. jeszcze na wiosnę 2012 roku wobec władz regionu (...) i zarządu głównego (...) broniła powódkę i ręczyła za jej uczciwość, jednakże narastająca liczba ujawnianych nieprawidłowości w działaniach powódki i docierających informacji do ówczesnego Prezesa zarządu pozwanego – dały postawę do zmiany stosunku B. C. do powódki – co ostatecznie doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Sąd Rejonowy uznał, że całkowicie niewiarygodne okazały się – wobec zebranego materiału dowodowego, w tym wyroku skazującego powódkę z dnia 7 marca 2016 roku w sprawie VK21/16- zeznania powódki w zakresie twierdzeń, iż nie fałszowała żadnej dokumentacji finansowej. Nie zasługiwały na wiarę zeznania świadka D. S. w zakresie twierdzeń, iż to zarząd pozwanego rozliczał dotację i żadne obowiązki w tym zakresie nie leżały w zakresie obowiązków powódki. Zeznaniom w tym zakresie zaprzeczają zeznania pozwanego, świadka M. K. (1) (ówczesnej głównej księgowej) potwierdzające obowiązki powódki w tym zakresie. Należy także podkreślić, iż świadek D. S. w dalszej części zeznań wskazywał, że nie miał wiedzy co należało do obowiązków powódki, a tym samym jego wiedza o braku obowiązków wykonywanych przez powódkę w zakresie rozliczenia dotacji, nie została niczym poparta. Ustalając stan faktyczny Sąd pominął zeznania przesłuchanych w toku postępowania w charakterze świadków – A. K. i K. J., którzy z uwagi na pełnione funkcje w zarządzie pozwanego winni zostać przesłuchani w charakterze strony. Powyżsi członkowie zarządu wezwani do osobistego stawienia celem przesłuchania nie stawili się celem przesłuchania, co skutkowało pominięciem dowodu z przesłuchania stron w tym zakresie. Pominięciu podlegały także zeznania świadków K. Ł. i M. Ł., jako nie wnoszące nic do rozstrzygnięcia sprawy, z uwagi, iż obejmowały zdarzenia, które miały miejsce w okresie dużo wcześniejszym niż zwolnienie powódki, to jest nawet okresu 2007 roku. W takim samym zakresie nieprzydatne okazały się zeznania świadka A. P., której stosunek pracy z pozwanym został rozwiązany w styczniu 2011 roku.

Na podstawie tak zebranego materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest niezasadne.

Sąd ten uznał, że podstawa prawna roszczenia powódki lokowana była w art. 56§1 k.p, zgodnie z brzmieniem, którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowanie.

Pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w dniu 17 grudnia 2012 roku, powołując się na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych – na podstawie art. 52

§1 pkt 1 k.p. i sprecyzował kilka przyczyn, które stanowiły przejaw rażącego niedbalstwa i lekceważenia przez powódkę następstw swego działania, to jest:

- poprzez brak właściwego działania i nadzoru doprowadzenie do zadłużenia (...) Ł. w wysokości 300 000 złotych
- wbrew opinii członków zarządu – zawieranie z instruktorami świetlic środowiskowych umów o dzieło, co naraziło pozwanego na powstanie zobowiązań w stosunku do ZUS w wysokości 99.910,15 złotych,
- brak nadzoru nad podległymi pracownikami w zakresie wykorzystywania urlopów wypoczynkowych- np. główna księgowa – w okresie 4 lat,
- działania wskazujące cechy mobbingu w stosunku do podległych pracowników,
- świadome prowadzenie w błąd zarządu w zakresie realizacji przez placówki (...) Ł. projektów dotacyjnych,
- brak realizacji decyzji Prezesa (...) Ł. (po uzgodnieniu z (...))przekazanej powódce podczas spotkania Zarządu (...) w miesiącu czerwcu w sprawie wycofania zgody na zatrudnienie powódki od 1 lipca 2012 roku w wymiarze 1 1/2 etatu w placówkach (...) działających w tych samych godzinach pracy,
- fałszowanie dokumentów finansowych.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art.52 § 1 pkt 1 k.p. - stanowiącego podstawę rozwiązania umowy o pracę z powódką - pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek :

1. wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
2. zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego dla złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy,
3. zasięgnięcia opinii właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy,
4. złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Sąd meriti wskazał, że kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art.30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczegółowości. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku podawania podstawy prawnej wypowiedzenia (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 447/98, OSNAPiUS 2000/1/13). Pracodawca nie jest także zobowiązany do podania uzasadnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy – jak przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie - winna być prawdziwa, konkretna i uzasadniająca podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Pracodawca nie może także przyczyny rozwiązania zastąpić swoją oceną - że przyczyna, mimo jej nie wskazania, jest znana pracownikowi (wyr. SN z 05.05.1999 r., I PKN 670/98, OSNAPiUS 2000/13/510). Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyr. SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako "naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca, co najmniej jednoznacznie wskazał,

jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (uzasadnienie wyr. SN z 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999/5/163).

Judykatura przyjmuje, że przyczyny wypowiedzenia muszą być przedstawione w sposób jasny, jednoznaczny i muszą być prawdziwe. Nie oznacza to jednak, iż każda z przyczyn podanych w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy musi być tak uzasadniona, by postronna osoba otrzymała informację o wszystkich szczegółach zdarzenia, które dały podstawę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy przez pracodawcę i zrozumiał na czym dokładnie uchybienia pracownika polegały. Wystarczy, że informacje te są zrozumiałe dla stron stosunku pracy, które uczestniczą w obrocie gospodarczym, znają regulaminy i procedury obowiązujące u pracodawcy. Aprobuje się przy tym stanowisko, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn rozwiązania stosunku pracy, a rozwiązanie umowy o pracę jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (przykładowo wyrok SN z dnia 5 października 2005 roku I PK 61/05 OSNP 2006/17-18/265).

W przedmiotowej sprawie – w ocenie Sądu Rejonowego - poza sporem pozostaje, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką miało formę pisma wraz ze wskazaniem opisanych kilku przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Wobec tego, iż powódka nie była członkiem żadnego związku zawodowego, związki zawodowe nie funkcjonują u pozwanego, pracodawca był zwolniony z obowiązku konsultacji związkowej przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Powódka podnosiła, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę są nieprawdziwe, przy tym, niekonkretne, a w dalszym toku pełnomocnik powódki podnosił, iż pozwany rozwiązując stosunek pracy z powódką w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p, naruszył przepis art. 52 §2 kp w zakresie okresu miesięcznego przewidzianego dla złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, wskazując, iż pozwany miał wiedzę o okolicznościach ujętych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy w okresie znacznie wcześniejszym, niż wskazany w powołanym ostatnio przepisie termin.

Sąd I instancji uznał, że nie bez znaczenia dla oceny naruszenia przez pozwanego przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasadności roszczenia pracownika musi pozostawać kwestia zachowania terminu określonego w art.52 § 2 k.p., a stosownie do brzmienia tego przepisu 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.

W ocenie Sądu a quo na akceptację zasługuje przy tym taki sposób rozumienia art.52 § 2 k.p., przy którym przyjmuje się, że o "uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy" można mówić dopiero, gdy różnego rodzaju informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu usprawiedliwiającym sięgnięcie do rozwiązania niezwłocznego. Umowę o pracę rozwiązano z powódką w dniu 17 grudnia 2012 roku. Pracodawca aby zachować termin z art. 52 § 2 k.p. musiałby więc powziąć wiadomość (dostatecznie pewną) dopiero w dniu 17 listopada 2012 r lub później.

Niewątpliwie – w uznaniu Sądu I instancji - pozwany posiadał wiedzę o zadłużeniu pozwanego już w listopadzie 2011 roku. Wówczas w związku z informacją od obecnej wiceprezes zarządu oddziału (...) w Ł. przy zadłużeniu pozwanego wynoszącego około 249 000 złotych podjął decyzję o konieczności opracowania programu naprawczego. W związku niepokojącym stanem zadłużenia pozwanego, wynoszącym wówczas 270 000 złotych oraz brakiem planu naprawczego Zarząd Główny (...) przeprowadził kontrolę u pozwanego na wiosnę 2012 roku. Zarząd pozwanego w tej dacie miał wiedzę o stanie zadłużenia. A zatem nawet gdyby przyjąć zasadność przyczyny rozwiązania umowy o pracę w zakresie braku właściwego działania i nadzoru ze strony powódki, co miało doprowadzić do zadłużenia (...) Ł. w wysokości 300 000 złotych, to złożenie oświadczenia woli przez pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 17 grudnia 2012 roku należy uznać za spóźnione, z naruszeniem art. 52§2 k.p. Także w zakresie przyczyny dotyczącej braku nadzoru nad podległymi pracownikami w zakresie wykorzystania urlopów wypoczynków, tak, jak w przypadku głównej księgowej – M. K. (1) – pozwany posiadał wiedzę o tej okoliczności dostatecznie pewną

na wiosnę 2012 roku – kiedy doszło do rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem i koniecznością wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w wysokości 12.000 złotych.

Niesporną natomiast – w ocenie Sądu I instancji - okolicznością jest, iż pozwany w dniu 24 listopada 2012 roku powziął wiedzę w związku z kontrolą Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o zobowiązaniach w stosunku do ZUS w wysokości 99.910,15 złotych wobec zawierania z instruktorami świetlic środowiskowych umów o dzieło, mimo, iż umowy te spełniały cechy umów zlecenia. Jednakże zgromadzony materiał dowodowy potwierdził, iż zarząd pozwanego miał świadomość znacznie wcześniej, iż powódka w imieniu pozwanego z pracownikami pozwanego zawiera umowy o dzieło. Powódka zapewniała zarząd, iż pozostaje to w zgodzie z prawem i takie ustalenia poczyniła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Zdaniem Sądu także w tym zakresie należało przyjąć, iż pozwany dopuścił się naruszenia art.52§2 k.p., co wyklucza konieczność dalszego merytorycznego badania zasadności tej przyczyny.

Także spóźniona pozostawała jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę (nawet gdyby przyjąć w tym zakresie zasadność zastosowania trybu art.52§1 pkt 1 k.p. – co wydawać się może dyskusyjne) przyczyna dotycząca braku realizacji przez powódkę decyzji Prezesa pozwanego w zakresie zatrudnienia powódki dodatkowo na 1/2 etatu w placówkach (...) na warsztatach terapii zajęciowej, przekazanej powódce w czerwcu 2012 roku. Pozwany zatem miał prawie pół roku na wyegzekwowanie swojej decyzji, a poza tym jako pracodawca mógł samodzielnie podjąć stosowne decyzje w tym zakresie, by uregulować zatrudnienie powódki.

Zgromadzony materiał dowodowy wykazał jednak – zdaniem Sądu meriti - iż pozwany za pośrednictwem Prezesa pozwanego B. C. dopiero po dniu 25 listopada 2012 roku powziął wiedzę o niewłaściwym stosunku powódki w stosunku do podległych pracowników i o fałszowaniu dokumentacji finansowej pozwanego. Takie informacje dotarły do pozwanego od A. L. i M. K. (3), które zostały przeniesione przez powódkę na inne stanowiska pracy. Sąd ten ustalił, że pracownicy pozwanego zwrócili się w grudniu 2012 roku do Prezesa Zarządu pozwanego o przeniesienie na dotychczas zajmowane stanowiska – wobec wcześniej dokonanych przez powódkę zmian, a uczyniły te dopiero w okresie zwolnienia lekarskiego powódki, z uwagi na obawy przed jej reakcją, w okresie wcześniejszym. Pod koniec listopada 2012 roku ówczesna prezes zarządu pozwanego B. C., gdy zaczęła przeglądać dokumentację znajdującą się w biurze, znalazła część dokumentacji na której przy jej pieczęcie nie figurował jej podpis. Pod koniec listopada 2012 roku pozwany ustalił także, iż te same faktury rozliczane były przez powódkę w ramach przedszkola podległego pozwanemu i rozliczenia zadania publicznego w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej- prowadzenia placówek wsparcia dziennego w formie opiekuńczej – ognisk wychowawczych (...) dyrektor przedszkola. Wówczas to – zdaniem Sądu Rejonowego - dyrektor pozwanego M. K. (2) dostarczył B. C. dokumenty dotyczące przedszkola za miesiąc listopad 2012 roku w sprawie wyżywienia, a Prezes zarządu wówczas dowiedziała się, że powódka zawsze żądała od dyrektora przedszkola faktury za wyżywienie. Po sprawdzeniu dokumentacji finansowej okazało się, iż faktury za wyżywienie – finansowane w przedszkolu przez rodziców – rozliczane były w ramach otrzymanej dotacji, jaką pozwany otrzymał z (...). Sytuacja ta ostatecznie w roku 2013 roku skutkowałą obowiązkiem zwrotu przez pozwanego części dotacji oraz nie przyznaniem dotacji na następny okres. W tym zatem zakresie Sąd Rejonowy przyjął, iż dochowany został przez pozwanego termin na złożenie powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.52 k.p., albowiem między pozyskaniem przez pozwanego wiedzy w tym zakresie a datą rozwiązania stosunku pracy z powódką w dniu 17 grudnia 2012 roku – nie upłynął miesiąc

Odnosząc się jednak do pierwszej z przyczyn dotyczących stosowania przez powódkę mobbingu w stosunku do podległych pracowników, Sąd Rejonowy podkreślił, że zgromadzony materiał dowodowy nie pozwolił ustalić, by działania powódki spełniały kryteria ustawowe mobbingu. Jakkolwiek część świadków wskazywała na niewłaściwy stosunek powódki do podległych pracowników, jednakże pozwany nie wykazał, iż działania powódki spełniały znamiona mobbingu – określone w art. 943 § 2 kp .

Sąd meriti odwołał się w tym zakresie do brzmienia art. 943 § 2 k.p., który za mobbing traktuje działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z

zespołu współpracowników. Definicja mobbingu sformułowana w art. 943 § 2 k.p. znajduje zastosowanie do działań lub zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi. W świetle tej definicji mobbing może przybrać postać prześladowania pracownika przez pracodawcę, przez osobę dokonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, przez innego pracownika (pracowników), jak również przez osobę świadczącą na rzecz pracodawcy pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Zgodnie z art. 943 § 2 k.p. znamiona mobbingu posiadają działania lub zachowania polegające na uporczywym lub długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika. Cechą mobbingu jest zatem ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednorazowym, incydentalnym. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiedni okres. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga ona rozważenia czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika. Cechą charakterystyczną mobbingu jest częstotliwość dokuczliwego postępowania w dłuższym okresie. Trwałość takiego postępowania (miesiącami, latami) powoduje, że osoby poszkodowane nie potrafią i nie mogą się bronić. Na skutek długotrwałego stresu zapadają na choroby psychosomatyczne i psychiczne. Cechą konieczną mobbingu jest zatem ciągłość oddziaływania na pracownika. (...) zachowań pracodawcy, ujmowana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Zachowania kwalifikowane jako mobbing, choć nie muszą być bezprawne, musi cechować naganność niemająca usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321).

Sąd Rejonowy odwołał się także do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku sygn.akt IIPK31/07 (OSNP 2008/21-22/312) stwierdzającego, iż w postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków. Celem jest nękanie lub zastraszanie, natomiast skutkiem mobbingu ma być zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Jak przyjmuje Sąd Najwyższy nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracownika (rozstrój zdrowia). Nawet gdy działania pracodawcy, skierowane przeciwko prawom pracowniczym miały charakter powtarzalny, a część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwa umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim, kierunkowym, to jednak bez wykazania określonego w ustawie celu tego działania, brak podstaw do jego kwalifikowania jako mobbing. Pozwany nie sprostował tym wymogom i nie wykazał by działania powódki spełniały wszystkie powyższe kryteria, by mogły zostać uznane jako przejawy zachowań mobbingowych.

W ocenie Sądu Rejonowego jednakże przyczyna rozwiązania stosunku pracy w zakresie fałszowania dokumentacji finansowej przez powódkę określona w doręczonym powódce piśmie o rozwiązaniu umów o pracę jest przyczyną konkretną i w kontekście zgromadzonego materiału dowodowego przyczyną rzeczywistą. Nie bez znaczenia – w uznaniu tego Sądu - pozostawała okoliczność, iż wyrokiem z dnia 7 marca 2016 roku Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w sprawie VK21/16 powódka J. M. została uznana winną tego, że w okresie od dnia 05 kwietnia 2011 r. do dnia 28 listopada 2012 r. w Ł., działając w krótkich odstępach czasu i w wykonaniu z góry powziętego zamiaru, w celu użycia za autentyczne podrobiła szereg dokumentów poprzez nakreślenie podpisu o treści (...), między innymi na wniosku o dofinansowanie de środków (...) w Ł., sprawozdaniu z realizacji zadania z zakresu pomocy społecznej, sprawozdaniu z realizacji zadań publicznych z zakresu pomocy społecznej, umowie dotacji zawartej między pozwanym a (...), na wniosku o dokonanie płatności z (...), aneksie do umowy zawartej między MOPS a pozwanym, oświadczenia o zapewnieniu pełnego zbilansowania kosztów zadania i wskazania źródeł ich finansowania.

Sąd Rejonowy powołał się przy tym na brzmienie art.11 zdanie 1 k.p.c., który stanowi, że ustalenia wydane w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym. Prawomocny wyrok skazujący powódkę za przestępstwo fałszowania dokumentów, jako zdarzenie należy do stanu faktycznego, który wywołującego skutki w sprawie cywilnej. Wyrok karny ma moc wiążącą dla sądu w sprawie cywilnej w zakresie ustaleń faktycznych co do popełnienia przestępstwa (por. m.in. K. Piasecki, Wpływ postępowania i wyroku karnego na postępowanie i wyrok cywilny, Warszawa 1970, s. 55-57; J. Rodziewicz, Prejudycjalność w postępowaniu cywilnym, Gdańsk 2001, s. 41; T. Ereciński (w:) T. Ereciński, J. Gudowski, M. Jędrzejewska, K. Weitz, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze, t. 1, red. T. Ereciński, Warszawa 2009, s. 119).

Sąd I instancji uznał, że określona w art.11 k.p.c. moc wiążąca wyroku karnego oznaczała, że w sprawie niedopuszczalne było dokonywanie jakichkolwiek własnych ustaleń co do tych okoliczności, którymi, zgodnie z omawianym przepisem, Sąd był związany w postępowaniu cywilnym. Okoliczności te nie mogły być przedmiotem postępowania dowodowego ani oceny Sądu, a więc nie miała do nich zastosowania zasada swobodnej oceny dowodów (art.233). Sąd w sprawie cywilnej dokonuje tylko subsumcji pod odpowiedni przepis prawa materialnego cywilnego wiążących ustaleń wynikających z wyroku karnego oraz ewentualnych własnych ustaleń dotyczących pozostałych okoliczności istotnych w rozpoznawanej sprawie (por. wyrok SN z dnia 16 grudnia 1961 r., II CR 1229/60, OSNC 1962, nr 3, poz. 118). W konsekwencji wyłączona jest możliwość obrony strony sprzecznej z ustaleniami wyroku karnego, a także podniesienia przez niego zarzutu pozbawienia możliwości obrony w tym zakresie (por. wyrok SN z dnia 23 kwietnia 1968 r., II PR 399/67, NP 1968, nr 11, s. (...)).

Powódka dopuściła się także – w ocenie Sądu meriti - fałszowania dokumentacji finansowej w zakresie rozliczania tych samych faktur w ramach zarówno funkcjonowania jednej z placówek pozwanego – przedszkola i w ramach dotacji uzyskanej z Urzędu Miasta Ł.. W okresie od 22 marca 2013 roku do 14 maja 2013 roku Urząd Miasta Ł. przeprowadził u pozwanego kontrolę wykorzystania środków pochodzących z dotacji przekazanej pozwanemu w 2012 roku. Podczas kontroli stwierdzono, iż dokumenty finansowe stanowiące podstawę rozliczenia dotacji nie zostały prawidłowo opisane i zatwierdzone, a także, iż w ramach kwoty 270 526,15 złotych dotacji otrzymanej z budżetu Miasta Ł. stwierdzono, iż kwota 45.078,59 złotych wykorzystana została niezgodna z przeznaczeniem, nie przedstawione zostały także dokumenty potwierdzające wydatkowanie kwoty 7.804,55 złotych- co stanowiło podstawę do sformułowania zarzutu naruszenia dyscypliny finansów publicznych. Wydział (...) w Departamencie Spraw (...) Urzędu Miasta w związku z powyższym wezwał pozwanego do zwrotu kwoty 52.8983,14 złotych wraz z odsetkami jak dla zaległości podatkowych. W związku z sytuacją z dotacją cofnięto decyzję o przyznaniu dotacji na następny okres. Przedstawienie do realizacji faktur za wyżywienie dzieci, które to koszty pokrywane były przez rodziców dzieci, w celu rozliczenia jej w ramach dotacji uzyskanej z (...) czy (...) nie może budzić wątpliwości- potwierdzała to złożona przez pozwanego dokumentacja, w żadnym zakresie niezakwestionowana przez powódkę. Wykorzystywanie w rozliczeniach dotacji sfalszowanych dokumentów i faktur, pośrednio zmierzało do wyłudzenia kolejnych środków finansowych. W dokumentacji finansowej pozwanego – w okresie zwolnienia lekarskiego powódki znalezione zostały faktury za transport dzieci na wycieczki. Instruktorzy świetlic zaprzeczyli by odbyły się tego rodzaju wycieczki, na które wystawione zostały faktury. W tym samym czasie znaleziona została przygotowana do podpisu przez B. C. umowa z siostrą cioteczną M. J. M. za miesiąc październik 2012 roku, która faktycznie nie świadczyła pracy u pozwanego i przygotowane do wypłaty środki finansowe. W toku postępowania pozwanemu nie udało się ustalić gdzie przekazane zostały środki z podwójnego rozliczenia faktur- raz zapłacone za rodziców, drugie otrzymane w ramach dotacji.

Ocenie podlegała zatem – według Sądu Rejonowego - zasadność powyższej przyczyny rozwiązania umowy o pracę (fałszowania dokumentacji finansowej) w aspekcie brzmienia przepisu, art.52 k.p. Naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp) stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie. Ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku, a zatem każdy przypadek musi podlegać indywidualnej ocenie.

Sąd ten uznał, że na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę, a obowiązek ten wypływa z art.6 k.c., stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "lżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 k.p. o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu, zatem o jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane.

Nie każde, zatem naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesu zakładu pracy lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art.52 § 1 pkt 1 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21. 07. 1999 r., I PKN 169/99 OSNAP 2000/20/746).

Węzłowym zagadnieniem dla wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest określenie katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązujące ustawodawstwo pracy nie definiuje tego zagadnienia w sposób kompleksowy. Jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp zyskał na mocy art. 211 zdanie pierwsze k.p. explicite przymiot podstawowego obowiązku. Nie oznacza to jednak, iż w systemie ustawodawstwa pracy także przewidziane innymi normami ustawowymi obowiązki nie mogą być kwalifikowane jako podstawowe. Szczególne miejsce wśród przepisów kodeksu pracy zajmuje w tym aspekcie art. 100 k.p. Formuluje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. Zgodnie z art. 100 §1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przelożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100§2 kp).

Sąd I instancji uznał, że zgodnie z art.22 § 1 k.p., nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. To stanowi istotę zobowiązania pracowniczego. Nie ulega wątpliwości, że z tym zobowiązaniem pozostaje w związku wiele mniej lub bardziej szczegółowych obowiązków. Niektóre z nich precyzują wymogi, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca, zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym, inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej zwanej stosunkiem pracy. Źródła regulacji tak rozumianych obowiązków pracowniczych są zróżnicowane. Obowiązki te są określane w przepisach ustawowych, zwłaszcza w kodeksie pracy, ale również w przepisach odrębnych określających status prawny szczególnych kategorii pracowniczych (w szczególności w tzw. pragmatykach pracowniczych), w układach zbiorowych pracy, w regulaminach pracy czy wreszcie źródłem szczegółowych powinności są postanowienia umów o pracę czy innych aktów kreujących

stosunek pracy. Konkretny kształt obowiązku pracownika może też wynikać ze zwyczaju zakładowego. Centralne znaczenie w strukturze obowiązków pracowniczych ma sumiennosc i staranność wykonywania pracy. Pierwszy z tych czynników odnosi się do obiektywnych wzorców sprawnego działania w stosunkach pracy, drugi zaś do subiektywnych intencji pracownika w procesie pracy. W efekcie naruszenie każdego konkretnego obowiązku jest pośrednio naruszeniem obu wskazanych kategorii. W praktyce zdarzają się jednak sytuacje, w których uprawnione jest przyjęcie, że mamy do czynienia z bezpośrednim pogwałceniem obowiązku staranności i sumiennosci mających przymiot ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Mam tu na myśli zło i niedbałe wykonywanie pracy oraz bezpodstawne albo samowolne uchylenie się od wykonywania obowiązków.

Powszechnym, podstawowym obowiązkiem pracownika, stanowiącym element treści każdego stosunku pracy, jest także dbałość o dobro i mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Obowiązek dbałości o dobro pracodawcy zajmuje w strukturze treści stosunku pracy pozycję szczególną i nieporównanie ważniejszą niż sugerowana w kodeksowej systematyce. Stanowiąc o pracowniczym obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, ustawodawca wymienia obok niego także obowiązek ochrony jego mienia oraz obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Nie jest jasne, w jakiej relacji pozostają do siebie te powinności. Można utrzymywać, że mają one odrębną treść, choć pozostają ze sobą w związku merytorycznym i aksjologicznym, służą bowiem respektowaniu tej samej wartości, jaką jest uzasadniony interes pracodawcy jako strony stosunku pracy. Nie byłoby w związku z tym, jak się zdaje, bezpodstawne określenie ich wspólnym mianem pracowniczego obowiązku dbałości o uzasadnione interesy pracodawcy wyrażającym w jakimś stopniu cywilistyczną zasadę współdziałania wierzyciela w wykonaniu zobowiązania. Przy takim założeniu obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy oznaczałby nakaz dbałości o dobro zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym (potwierdzeniem tego jest wyrok SN z dnia 9 lutego 2006 r. (II PK 160/05), w którym wyraźnie stwierdza się, że "dbałość pracownika o dobro zakładu pracy" to dbałość o zakład pracy rozumiany przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy, stanowiąca wspólną wartość, "dobro" nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników i byłby jedynie pewnym aspektem szerszej powinności dbałości o dobro pracodawcy (dbałości o jego interesy majątkowe i niemajątkowe), na którą składają się również obowiązek dbałości o mienie pracodawcy, w oparciu o które funkcjonuje zakład pracy oraz obowiązek dochowania tajemnicy pracodawcy. Możliwe jest też zapatrywanie, zgodnie z którym obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy jest równoznaczny z obowiązkiem dbałości o dobro pracodawcy i w związku z tym pozostałe wymienione w komentowanym przepisie obowiązki mają jedynie dopełniające znaczenie, wyrażając pewne szczegółowe aspekty tego obowiązku głównego. Nie wchodząc w szczegółowe rozważania dotyczące tego ważkiego z punktu widzenia teoretycznego zagadnienia 180, które obfituje w różne wątki, wydaje się, że z praktycznego punktu widzenia, na podstawie łącznej analizy treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p., można stwierdzić, że pracownik powinien powstrzymać się od działań, które są wymierzone w pracodawcę (być względem niego lojalny), powinien podejmować działania, wykraczające poza obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju, jeśli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy oraz powinien chronić mienie pracodawcy oraz dbać o jego niemajątkowe interesy. W orzecznictwie sądowym można znaleźć wiele przykładów ilustrujących taki sposób pojmowania omawianego obowiązku. Interesujące stanowisko w tym względzie znajdujemy w wyroku SN z dnia 2 marca 2011 r. (II PK 204/10), w którym podkreślono, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem "szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy". Wynika z niej w pierwszym rzędzie obowiązek powstrzymywania się od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. Jak zaznacza Sąd Najwyższy, w ocenie zachowania pracownika należy położyć nacisk nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania, ile raczej na zachowanie przez niego lojalności wobec pracodawcy. Szczególnie dużo miejsca w rozważaniach judykatury poświęca się kwestiom związanym z zachowaniami pracownika, które świadczą o przedkładaniu interesów innych podmiotów, zwłaszcza prowadzących w stosunku do pracodawcy działalność konkurencyjną, bądź też własnego interesu gospodarczego, nad interes pracodawcy.

W uznaniu Sądu Rejonowego bez wątplenia powódka dopuszczając się fałszowania dokumentacji finansowej pozwanego, w tym w zakresie fałszowania podpisu Prezesa Zarządu pozwanego na szeregu dokumentach, przedkładania kilkakrotnie tych samych faktur w ramach rozliczenia dotacji różnych ognisk wychowawczych i

sporządzania sprawozdania z rozliczenia dotacji na podstawie tej dokumentacji oraz rozliczania tej samej kwoty w ramach funkcjonowania przedszkola i sporządzenia umowy z osobą, która rzeczywiście nie świadczyła usług na rzecz pozwanego czy też przedstawienie rozliczenia faktur wycieczek, które faktycznie się nie odbyły – dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w zakresie dbałości o dobro pozwanego oraz sumiennego wykonywania pracy. Powódka odpowiadała zgodnie z zakresem jej obowiązków – za prawidłowe funkcjonowanie i zarządzanie pracą placówek podległych pozwanemu oraz biura zarządu. Pracodawca miał prawo wymagać od powódki absolutnej uczciwości i rzetelności, w tym dbania o interes pozwanego i jego dobre imię. Działania powódki sprzeciwiały się przyjętemu w umowie o pracę zobowiązaniu pracowniczemu świadczenia pracy i narażało na szwank interes pracodawcy. Działanie przy tym doprowadziło zarówno do wymiernej szkody materialnej w zakresie rozliczenia dotacji za rok 2012, a także nie przyznania dotacji za następne okresy i także szkody wizerunkowej. Nie można także zapominać, iż Towarzystwo (...) jest ogólnopolskim pozarządowym stowarzyszeniem pożytku publicznego zrzeszającym osoby fizyczne i prawne działające na rzecz i dla dobra dzieci oraz ich rodziców. Pozwany Oddział jako (...) powołany został do realizacji statutowych zadań na rzecz i dla dobra dzieci i ich rodzin i niewątpliwie poniósł także szkodę wizerunkową, chociażby w oczach zatrudnionych pracowników, władz miasta i regionu, a także podopiecznych pozwanego – chociażby poprzez medialne nagłośnienie sytuacji pozwanego w związku rozwiązaniem stosunku pracy z powódką i jego trudnościami. Wina powódki w uchybieniu obowiązków pracowniczych nie budzi wątpliwości, powódka w sposób umyślny dopuściła się naruszenia obowiązków, w tym w zakresie części postawionego jej zarzutu dopuściła się umyślnego przestępstwa karnego.

Zdaniem Sądu meriti, gdyby nawet przyjąć, iż pracodawca w jakimkolwiek zakresie dopuścił się naruszenia przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy, roszczenie powódki nie zasługiwało także na uwzględnienie ze względu na zasady współzycia społecznego, bowiem stosowanie do brzmienia art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa ma na celu ochronę w stosunkach pracy ogólnych interesów społeczno-gospodarczych. Powinna więc być ona interpretowana w kontekście standardów społecznej gospodarki rynkowej. W płaszczyźnie normatywnej stanowi mechanizm ograniczający nadużywanie praw i wolności, także w wymiarze zbiorowym. Zasady współzycia społecznego to standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości. W stosunkach przemysłowych nie mają one jednak waloru uniwersalności. Tego rodzaju stanowisko jest ugruntowane w judykaturze już od lat siedemdziesiątych. Wówczas to Sąd Najwyższy wyraził zapatrywanie, że ocena zgodności zachowania pracodawcy lub pracownika z zasadami współzycia społecznego zależy od konkretnych okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Ta linia orzecznicza w dalszym ciągu jest kontynuowana. W postanowieniu z dnia 11 kwietnia 2003 r. (I PK 558/02) Sąd Najwyższy stwierdził, że zastosowanie art. 8 k.p. przez sąd pracy zależy od występujących w sprawie okoliczności. W konsekwencji przyjęto, że oddalenie powództwa ze względu na zasady współzycia społecznego następuje w granicach swobodnego uznania sędziowskiego po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Z naruszeniem zasad współzycia społecznego po stronie pracodawcy nader często mamy do czynienia, gdy jego działania są obiektywnie krzywdzące dla pracownika. W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 grudnia 2007 roku (II PK 122/07, LEX 499160) Sąd Najwyższy podkreślił, iż zasady współzycia społecznego stanowią bowiem całokształt niedających się jednoznacznie ustalić kryteriów, które wyznaczają granice, kierunek i podstawy sędziowskiej oceny wszystkich okoliczności danego przypadku. Chodzi więc o normy o charakterze pozaprawnym - moralnym i obyczajowym, stanowiące nie o formalnej prawidłowości, lecz o słuszności, uczciwości i sprawiedliwości dokonanego wypowiedzenia, których to cech próżno byłoby się doszukiwać w rozwiązaniu umowy o pracę, którego podłożem są okoliczności nie tylko że pozostające poza łączącym strony stosunkiem pracy, ale i moralnie naganne. Jako przykład zasad współzycia społecznego, które winny być uwzględniane w stosunkach pracy orzecznictwo wskazuje zasadę uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności

(tak wyrok Sadu Najwyższego z dnia 11 czerwca 2003 roku I PK 273/02 opubl. OSNP 2004/16/279 (...)). Oznacza to, że strona stosunku pracy nie może skutecznie dochodzić przysługujących jej roszczeń, jeżeli sama w istotnym zakresie naruszyła swoje obowiązki. Nie można w żadnym zakresie przyjąć, iż pozwany w sposób arbitralny, dowolny i nieuzasadniony rozwiązał umowę o pracę naruszając jakiegokolwiek zasady współzycia społecznego, a wręcz odwrotnie to powódka zajmując stanowisko kierownicze, dopuściła się przestępstwa fałszowania dokumentacji finansowej, z niskich pobudek i dochodzenie obecnie odszkodowania od pozwanego jawi się jako jaskrawe naruszenie tych zasad, w tym zasady przyzwoitości i dobrych obyczajów.

W tych okolicznościach sprawy, wobec dopuszczenia się przez powódkę naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób zawiniony poprzez zachowanie opisane w sposób konkretny i rzeczywisty w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w zakresie przyczyny dotyczącej fałszowania dokumentacji finansowej, w ocenie Sądu Rejonowego powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd ten orzekł na podstawie art. 98 kp, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, obciążając powódkę jako przegrującą sprawę kosztami zastępstwa procesowego pozwanego. Na koszty zastępstwa procesowego pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w wysokości 60 złotych (w stawce minimalnej) w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę zgodnie z brzmieniem § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U Nr 163 poz.1348 z późn.zm) w związku z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U z 2015 poz.1800). W myśl stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w uchwale składu 7 sędziów z dnia 24 lutego 2011 roku (sygn.akt IPZP 6/10), której nadana została moc zasady prawnej – podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 kp stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U Nr 163 poz 1348 z późn.zm), to jest kwota 60 złotych w stawce minimalnej.

Wyrok powyższy w dniu 20 grudnia 2016 roku zaskarżyła w całości powódka, zarzucając rozstrzygnięciu:

1) naruszenie art.233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie ustaleń faktycznych nieznajdujących potwierdzenia w materiale dowodowym i przyjęcie, że pozwany dowiedział się o fałszowaniu przez powódkę dokumentacji finansowej pod koniec listopada 2012 roku, co wskazuje, że wypowiedzenie z tej przyczyny umowy o pracę zostało złożone z zachowaniem miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.;

2) naruszenie art.8 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie w sprawie, podczas gdy roszczenie powódki nie stanowiło nadużycia prawa i zasługiwało na ochronę.

W oparciu o powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 18 635,61 zł (osiemnaście tysięcy sześćset trzydzieści pięć złotych i sześćdziesiąt jeden groszy) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;

2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Zaskarżone rozstrzygnięcie zostało bowiem wydane w wyniku prawidłowo ustalonego stanu faktycznego. Ustalenia co do okoliczności faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia Sąd I instancji poczynił skrupulatnie, dając temu szczególny wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Powyższe ustalenia Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne.

Powódka w apelacji nie kwestionowała ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie przyjętego przez ten Sąd naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych, w szczególności faktu fałszowania dokumentacji finansowej.

Podnosiła jedynie niezachowanie przez stronę pozwaną miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę liczonego od daty dowiedzenia się przez pracodawcę o powyższym fakcie, zarzucając Sądowi dokonanie ustaleń faktycznych niezajdujących potwierdzenia w materiale dowodowym i przyjęcie, że pozwany dowiedział się o fałszowaniu przez powódkę dokumentacji finansowej pod koniec listopada 2012 roku.

Zarzut ten uznać należy za chybiony.

Zgodnie bowiem z brzmieniem art.233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem Sądu jest tu dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna ona odpowiadać regułom logicznego rozumowania wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wniosku i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Wskazać przy tym należy, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art.233 § 1 k.p.c. wymaga określenia, jakich to konkretnie uchybień dopuścił się sąd orzekający, naruszając tym samym zasady logicznego rozumowania bądź wskazania doświadczenia życiowego w toku wyprowadzania wniosków w oparciu o przeprowadzone dowody. Formułujący taki zarzut powinien zatem określić, jaki konkretnie dowód i z naruszeniem jakich dokładnie wskazanych kryteriów sąd ocenił niewłaściwie. Nie może to być natomiast zarzut wynikający z samego niezadowolenia strony z treści orzeczenia, przy jednoczesnym braku argumentacji jurydycznej.

Apelująca w sprawie niniejszej wskazała, że z zeznań B. C. – ówczesnej Prezes Zarządu T. złożonych na rozprawie w dniu 16 września 2013 roku wynika wprost, że o wszystkich przyczynach rozwiązania stosunku pracy powzięła ona wiadomość na początku października 2012 roku.

Sąd Okręgowy nie podziela w żadnej mierze postawionej tezy. Dogłębna analiza zeznań wskazanej osoby wykazuje bowiem, że „mniej więcej” o okolicznościach, które stanowiły rozwiązanie umowy dowiedziała się ona na początku października, a potem zaczęła je sprawdzać (k 389). W dalszej części zeznań B. C. (k 391) sprecyzowana została data kiedy świadek zaczęła przeglądać dokumenty, na których przy jej pieczęcie stwierdziła podpisy nie pochodzące od niej, wskazując, że robiła to po dniu 20 listopada 2012 roku. Osoba ta wprost wskazała, że wszystkie sprawdzone przez nią dokumenty, niezawierające przy imiennej pieczęcie jej podpisu, przekazała do prokuratury.

Analizując treść zarzutów postawionych powódce w toku postępowania karnego, zeznania B. C. złożone w postępowaniu przygotowawczym oraz treść wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi V Wydziału Karnego z dnia 7 marca 2016 roku, stwierdzić jednoznacznie należy, że zarzucany powódce czyn z art.270§1 k.p. obejmował także nakreślenie przez nią w dniu 28 listopada 2012 roku podpisu o treści (...) na aneksie nr (...) do umowy dotacji nr (...) zawartej pomiędzy (...) a (...) Oddział (...).

Wynika więc stąd w sposób oczywisty, że fałszowanie przez apelującą dokumentacji finansowej pozwanego Towarzystwa trwało co najmniej do dnia 28 listopada 2012 roku, w związku z czym zarzut ten mógł być sformułowany tylko po tej dacie. Oznacza to, że strona pozwana nie mogła powziąć o tej okoliczności wiedzy wcześniej, tj. na początku października 2012 roku. Za prawdziwe uznać zatem należy zeznania B. C., że o fałszowaniu dokumentacji finansowej dowiedziała się dopiero po jej sprawdzeniu, po 20 listopada 2012 roku.

Powyższą wersję B. C. w sposób logiczny wyjaśniła na rozprawie w dniu 24 października 2016 roku, zeznając już jako świadek. Podczas tych zeznań stanowczo wskazała, że kwestia sfalszowania podpisów była znana przed rozwiązaniem stosunku pracy z powódką. Wskazała także, że wiedzę o sfalszowaniu podpisów uzyskała po wpływie do Towarzystwa protokołu z ZUS kwestionującego wszystkie umowy o dzieło. Z niespornych ustaleń Sądu Rejonowego wynika z kolei, że protokół ten wpłynął do pozwanego pracodawcy 24 listopada 2012 roku.

Z zeznań M. K. (2) złożonych w charakterze strony na rozprawie w dniu 24 października 2016 roku wynika z kolei, że dopiero po 25 listopada 2012 roku razem z B. C., księgową i A. K. przeglądane były dokumenty, które potem zostały skierowane do prokuratury.

Treść zeznań świadka B. C., ocenianych na tle całokształtu jej wypowiedzi i pozostałych dowodów zgromadzonych w sprawie, w pełni więc uzasadnia stwierdzenie Sądu Rejonowego, że w październiku 2012 roku osoba ta dowiedziała się tylko o części powodów stanowiących przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Wskazać w tym miejscu jeszcze należy, że bieg miesięcznego terminu z art.52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 22 marca 2016 r., II PK 37/15, opubl. L.)

Słuszne jest wobec tego uznanie przez Sąd Rejonowy, że strona pozwana w zakresie tej konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką, zachowała miesięczny termin do złożenia skutecznego oświadczenia o rozwiązaniu tej umowy.

Nie może się także ostać – w świetle dokonanych ustaleń i rażąco sprzecznego z prawem zachowania powódki - zarzut apelującej, że skoro jej działania w pełni były akceptowane przez pracodawcę, to nie mogą one jednocześnie stanowić przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zachowania przełożonego co do zasady nie zwalniają bowiem pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentnie bezprawne działania, a bezkrytyczne wykonanie przez pracownika bezprawnych poleceń przełożonych może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę. Przypisanie działaniom przełożonych roli ekskulpującej zwalniałoby bowiem w takim wypadku pracownika z odpowiedzialności za własne działania i nie motywowało do rozsądku w ich podejmowaniu. (por. postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 1 grudnia 2015 r., I PK 71/15, opubl. L.)

Uznając, że w sprawie niniejszej rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło zgodnie z prawem stawia poza marginesem rozważania Sądu Rejonowego odmowę przyznania jej prawa do odszkodowania w oparciu o klauzulę wynikającą z art.8 k.p.

Niemniej jednak, biorąc pod uwagę, że apelująca zarzuca naruszenie tego przepisu poprzez błędne jego zastosowanie w sprawie, wskazać należy, że roszczenie powódki (w razie uznania niezgodności z prawem dokonanego rozwiązania umowy o pracę z przyczyn formalnych) stanowiłoby nadużycie prawa i przez to nie zasługiwałoby na ochronę.

Podnieść za Sądem Rejonowym należy, że oddalenie powództwa ze względu na zasady współzycia społecznego następuje w granicach swobodnego uznania sędziowskiego po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, a zasady te stanowią całokształt niedających się jednoznacznie ustalić kryteriów, które wyznaczają granice, kierunek i podstawy sędziowskiej oceny wszystkich okoliczności danego przypadku. Chodzi tu o normy o charakterze pozaprawnym - moralnym i obyczajowym, stanowiące nie o formalnej prawidłowości, lecz o słuszności, uczciwości i sprawiedliwości dokonanego rozwiązania umowy, których to cech próżno byłoby się doszukiwać w rozwiązaniu umowy o pracę, którego podłożem są okoliczności nie tylko że pozostające poza łączącym strony stosunkiem pracy, ale i moralnie naganne.

Słusznie Sąd I instancji przyjął jako przykład zasad współzycia społecznego, które winny być uwzględniane w stosunkach pracy zasadę uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności. Oznacza to, że strona stosunku pracy nie może skutecznie dochodzić przysługujących jej roszczeń, jeżeli sama w istotnym zakresie naruszyła swoje obowiązki. Nie można w żadnym zakresie przyjąć, iż pozwany w sposób arbitralny, dowolny i nieuzasadniony rozwiązał umowę o pracę naruszając jakiegokolwiek zasady współzycia społecznego, a wręcz odwrotnie to powódka zajmując stanowisko kierownicze, dopuściła się przestępstwa fałszowania dokumentacji finansowej, z niskich pobudek i dochodzenie obecnie odszkodowania od pozwanego jawi się jako jaskrawe naruszenie tych zasad, w tym zasady przyzwoitości i dobrych obyczajów.

Bez znaczenia pozostaje zaś twierdzenie apelującej, że poprzez swe zachowanie chciała wyprowadzić pozwanego z kłopotów finansowych. Chęć ta pozostaje bowiem w rażącej sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym i w żaden sposób – na tle prawidłowo ustalonego stanu faktycznego - nie daje się pogodzić z obowiązkiem dbałości o mienie zakładu pracy określonym w art.100 k.p.

Z tych wszystkich względów na podstawie art.385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację jako niezasadną.