

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: Grażyna Michalewicz, Anna Grabowska - Gnych

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2013 r. **we Wrocławiu**

przy udziale -

sprawy z powództwa: M. W. (1)

przeciwko: (...) Centrum (...) w Ś.

o odszkodowanie w zw. z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę

za wypowiedzeniem

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki M. W. (1) na rzecz strony pozwanej (...) Centrum (...) w Ś. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. nakazuje powódce uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 272,32 zł tytułem zwrotu kosztów stawiennictwa świadków poniesionych tymczasowo ze środków budżetowych;

IV. pozostałe koszty postępowania zalicza ostatecznie na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 grudnia 2011 r. powódka M. W. (1) w związku z dokonaniem jej przez pracodawcę, tj. stronę pozwaną - (...) Centrum (...) w Ś., wypowiedzeniem umowy o pracę wniosła o uznanie wskazanego wypowiedzenia za bezskuteczne, a w przypadku gdyby w toku postępowania stosunek pracy z powódką został rozwiązany – wniosła o przywrócenie jej do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na rzecz powódki od strony pozwanej zwrotu poniesionych kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według spisu kosztów.

W piśmie z dnia 17 lutego 2012 r. powódka zmodyfikowała swoje żądanie, wskazując że cofa pozew odnośnie roszczenia o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy z uwagi na podjęcie pracy u nowego pracodawcy i wniosła o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, to jest w kwocie 5 400 zł, podtrzymując pozostałe żądania (k 20 - 21).

W uzasadnieniu pozwu wniesionego na urzędowym formularzu powódka podała, że była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 26 sierpnia 2010 r. na czas nieokreślony od dnia 1 września 2010 r. na stanowisku głównego księgowego. W dniu 8 grudnia 2011 r. wręczono jej pismo pracodawcy zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upływa w dniu 31 stycznia 2011 r. W ocenie powódki powyższe wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem przepisu art. 45 k.p. i 38 k.p. Powódka podniosła, że odmówiono jej prawa do merytorycznego ustosunkowania się do protokołu czynności kontrolnych przeprowadzonych przez Starostwo Powiatowe w okresie sierpień – listopad 2011 r., którego wnioski były podstawą wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Pracodawca jako przyczynę wskazał nienależyte i niesumienne wykonywanie obowiązków służbowych. Zdaniem powódki niektóre konkluzje protokołu były nieobiektywne i świadczyły o braku kompetencji osób przeprowadzających kontrolę. Powódka zaznaczyła, że jako księgowa została zobowiązana do parafowania egzemplarza protokołu z kontroli, przy czym nie zezwolono jej na złożenie pisemnych uwag i zastrzeżeń do protokołu. Powódka ustnie zastrzeżenia złożyła dyrektorowi (...) Centrum (...) w Ś.. Powódka podkreśliła, że zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę zarzuty pracodawcy są nieprawdziwe albo odnoszą się do spraw, które nie obejmowały obowiązków pracowniczych powódki, m.in. w zakresie nieprawidłowo prowadzonej gospodarki, dokumentacji dotyczącej darowizn środków rzeczowych. Powódka wskazała, że dokonywała księgowania, tj. wprowadzała i zdejmowała ze stanu w/w środki, opierając się na dokumentach magazynowych. Do zakresu jej obowiązków nie należało natomiast ani gospodarowanie tymi środkami, ani ich dystrybuowanie. Stany magazynowe w ujęciu ilościowo – wartościowym były pisemnie uzgadniane raz na kwartał z A. P. (1), tj. magazynierem. Odnosząc się do przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazanej w pkt. 2 wypowiedzenia, powódka podkreśliła, iż nikt do czasu wręczenia jej wypowiedzenia nie zwracał jej uwagi co do prawidłowości dokonywanych przez nią księgowania. Opisane zarzuty nie są konkretne i jednoznaczne. Komisja kontrolna nieprawidłowo zinterpretowała klasyfikowanie wydatków, wbrew Rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 2 marca 2010 r. w sprawie szczegółowej klasyfikacji dochodów, wydatków, przychodów i rozchodów oraz środków pochodzących ze źródeł zagranicznych. Ustosunkowując się do pkt. 3 i 4 wypowiedzenia powódka wskazała, że zawarte tam zarzuty są dla niej niezrozumiałe, chybione i nieprawdziwe, albowiem nie miała ona wiedzy na temat dokumentów, nad którymi nie miała kontroli formalno – rachunkowej, wypłaty z kasy dokonywała kasjerka. Do obowiązków powódki nie należało zatwierdzanie delegacji służbowych, czy kontrola merytoryczna faktur dokumentujących wydatki. Nadzór nad tymi sprawami winien sprawować kierownik kontrolowanej jednostki. Powódka podkreśliła, że odnośnie zarzutów zawartych w pkt. 2,3 i 4 wypowiedzenia – nie przedstawiono jej żadnych dokumentów, na podstawie których zarzuty te zostały sformułowane. W kwestii zarzutu z pkt. 5 wskazała, że ewidencja zaangażowania środków pozabudżetowych jest ewidencją pozabilansową, a jak wynika ze stanowiska i interpretacji RIO we W., zaangażowanie wskazane w sprawozdaniu RB-29S nie może być niższe niż wykonane wydatki plus zobowiązania. W związku z tym wykazane w tym sprawozdaniu zaangażowanie środków pozabudżetowych wynikało z rzeczywistych wydatków i zobowiązań wykazanych na kontach „zespołu 2” kont księgowych. Odnośnie ostatniego z zarzutów, błąd w zakresie nieprawidłowo ujętej w ewidencji księgowej wyższej wartości niż wartość budynku wynikająca z dokumentu PT z przekazania świetlicy nie powodował i nie spowoduje żadnych negatywnych konsekwencji dla pozwanej, w tym również finansowych. Nieprawidłowość tą będzie można prosto skorygować. Wpłynęło to na wynik bilansu jednostki, w związku z czym należy skorygować bilans roku 2010 lub skorygować go w roku 2011. Placówka jest jednostką budżetową i obraz jednostki wykazany w bilansie nie pociąga za sobą, jak w przypadku spółek kapitałowych, konsekwencji podatkowych. Powódka podkreśliła, że jest to jedyny błąd który uznaje, lecz nie był on spowodowany niesumieniem i niestarannym wykonywaniem przez nią pracy, lecz wynikał ze znacznego obciążenia jej obowiązkami, co niejednokrotnie podnosiła w rozmowie z dyrektorem. Powódka zwracała się również do pracodawcy o zatrudnienie dodatkowej osoby w księgowości. W ocenie powódki prawdziwą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był konflikt dyrektor E. C. z niemal wszystkimi pracownikami placówki oraz chęć obsadzenia na stanowisku powódki osoby z kręgu znajomych dyrektor C.. Powódka zaznaczyła, że powołanie E. C. na dyrektora było sprawą kontrowersyjną, a Wojewoda (...) uchylił uchwałę o jej powołaniu na wskazane stanowisko z powodu braku odpowiednich kompetencji. Powódka wskazała ponadto, iż jest członkiem zakładowej organizacji związkowej działającej pod nazwą Związek (...) Oddział w Ś.. Wypowiadając umowę o pracę powódce pracodawca nie dochował obowiązku pisemnego powiadomienia organizacji

co do zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę z podaniem przyczyn wypowiedzenia, o którym mowa w art. 38 k.p. (k 33 – 41).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Centrum (...) w Ś. zarzuciła, iż wbrew twierdzeniom powódki wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny są prawdziwe, konkretne i znane powódce. Strona pozwana wskazała bowiem na wyniki kontroli przeprowadzonej przez pracowników Starostwa Powiatowego. Nieprawdziwe są twierdzenia powódki jakoby nie mogła się zapoznać z wynikami kontroli tychże pracowników. Powódka była obecna podczas przekazywania protokołu kontroli dyrektorowi strony pozwanej. Jako główny księgowy znała jej wyniki. Została poinformowana o zastrzeżeniach do jej pracy przez dyrektora placówki oraz samych kontrolujących. Nie zgłosiła dyrektorowi, że chce się ustosunkować do zarzutów odnoszących się do jej pracy. Strona pozwana podkreśliła, że wielokrotnie, jeszcze przed wskazaną kontrolą, zgłaszała powódce zastrzeżenia do jej pracy. Były one, co istotne, zgłaszane nie tylko przez obecną dyrektor - E. C., ale i przez poprzednich dyrektorów - J. B. i R. K.. W związku z nienależytym wykonywaniem przez powódkę jej obowiązków strona pozwana w dniu 21 lutego 2011 r. wymierzyła powódce karę porządkową upomnienia. Ponadto wobec niewywiązywania się ze swoich obowiązków powódce nie przyznano premii uznaniowej za sierpień, wrzesień, października 2011 r. w pełnej wysokości. Powódka sama przyznawała niejednokrotnie, iż nienależycie wykonuje swoje obowiązki. Nietrafny jest również podnoszony przez powódkę zarzut jakoby rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę był konflikt z obecną dyrektorem – E. C., która zajmowane przez powódkę stanowisko próbowała obsadzić osobą z kręgu swoich znajomych. Po wypowiedzeniu umowy o pracę powódce został przeprowadzony nabór na wolne stanowisko urzędnicze głównego księgowego, wskutek którego zatrudniona została B. Z.. W dniu 18 stycznia 2012 r. nowa pracownica złożyła jednak podanie o rozwiązanie z nią umowy o pracę za porozumieniem stron. Przyczyną takiej decyzji był zły stan księgowości zastany przez nową księgową. Strona pozwana nie zgadza się również ze stanowiskiem powódki, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu nie dotyczą jej obowiązków pracowniczych. Głównym księgowym jest osoba kierująca w jednostce wszelkimi pracami wchodzącymi w zakres rachunkowości, wykonywanymi przez podległych jej księgowych. Zakres obowiązków głównego księgowego reguluje art. 54 ustawy o finansach publicznych. Dodatkowo obowiązki powódki wynikały z zakresu obowiązków powierzonych powódce od dnia 2 lipca 2010 r. Była ona zobowiązana m.in. do uzgadniania z magazynierem stany magazynu. W wyniku braku uzgodnień nie zgadzała się ewidencja stanu magazynu, a powódka nie reagowała na ten stan rzeczy.

W ocenie strony pozwanej chybiony jest również zarzut jakoby wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 38 k.p. Według wiedzy strony pozwanej powódka nie należy do żadnej organizacji związkowej. Powódka nie poinformowała pozwanej, iż jest członkiem organizacji związkowej lub, że została objęta ochroną związkową. Nadto żadna organizacja związkowa nie przedstawiła stronie pozwanej informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Na stronie pozwanej nie ciąży natomiast obowiązek zwrócenia się o informację czy pracownik korzysta z ochrony związkowej. Stanowisko w tym zakresie strona pozwana poparła orzecznictwem Sądu Najwyższego. Strona pozwana dodała również, iż nie działa u niej żadna organizacja związkowa, która posiada uprawnienia organizacji związkowej w rozumieniu art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. W. (1) była zatrudniona u strony pozwanej – w (...) Centrum (...) w Ś. na stanowisku głównej księgowej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 26 sierpnia 2010 r. Powódka rozpoczęła prace od dnia 1 września 2010 r.

dowód: umowa o pracę z dnia 26.08.2010 r., k 42

Do zakresu obowiązków i odpowiedzialności M. W. (1) należało:

1. prowadzenie rachunkowości jednostki, w tym:
 - odpowiedzialności za przyjęte zasady rachunkowości;

- prowadzenie na podstawie dowodów księgowych ksiąg rachunkowych ujmujących zapisy zdarzeń w porządku chronologicznym;

- wycena aktywów i pasywów oraz ustalanie wyniku finansowego;

- sporządzanie sprawozdań finansowych;

- gromadzenie i przechowywanie dowodów księgowych oraz pozostałej dokumentacji związanej z prawidłową gospodarką finansową;

2. wykonywanie dyspozycji środkami pieniężnymi;

3. dokonywanie wstępnej kontroli zgodności operacji gospodarczych i finansowych z planem finansowym;

4. dokonywanie wstępnej kontroli kompletności i rzetelności dokumentów dotyczących operacji gospodarczych i finansowych;

5. dokonywanie dekretacji dowodów źródłowych;

6. regulowanie zobowiązań wynikających z naliczonych świadczeń pieniężnych;

7. opracowanie rocznego planu amortyzacji składników majątku trwałego i rocznego planu inwentaryzacji majątku;

8. nadzór nad przestrzeganiem instrukcji obiegu dokumentów, instrukcji kasowej, instrukcji inwentaryzacyjnej;

9. sporządzanie i przedkładanie dyrektorowi raportów dotyczących stanu środków pieniężnych (nie rzadziej niż raz na dwa tygodnie), stanu należności zobowiązań (raz na dwa tygodnie);

10. nadzór i sprawozdanie z kontroli formalno – prawnej, rachunkowej wszelkich dokumentów powodujących skutki finansowe (systemu kontroli wewnętrznej);

11. archiwizowanie dokumentacji kontrolnej;

12. bieżące eliminowanie nieprawidłowości i uchybień stwierdzonych podczas kontroli wewnętrznej, wstępnej i wtórnej;

13. powiadamianie dyrektora o wszelkiego rodzaju nadużyciach na szkodę pracodawcy;

14. sprawdzanie rozliczeń poinwentaryzacyjnych.

Do zakresu obowiązków i odpowiedzialności M. W. (1) z zakresu rachunkowości należało:

1. prowadzenie ksiąg rachunkowych;

2. okresowe ustalanie lub sprawdzanie drogą inwentaryzacji rzeczywistego stanu aktywów i pasywów;

3. wycena aktywów i pasywów oraz ustalanie wyniku finansowego;

4. sporządzanie sprawozdań finansowych;

5. gromadzenie i przechowywanie dowodów księgowych oraz pozostałej dokumentacji przewidzianej ustawą.

dowód: powierzenie obowiązków i odpowiedzialności z zakresu rachunkowości z dnia 2.07.2010 r., k 89

powierzenie obowiązków i odpowiedzialności głównemu księgowemu z dnia 2.07.2010 r., k 90 – 91

karta stanowiska pracy, k 92 – 93

W zakresie obowiązków dotyczących inwentaryzacji powódka oraz magazynier – A. P. (1) współpracowały celem rozliczania salda księgowego z saldem magazynowym. Rozliczanie to powinno było się odbywać raz w miesiącu, natomiast odbywało się raz na kwartał. Powódka sprawdzała wtedy zgodność stanów magazynowych i informowała magazyniera o wynikach. Zdarzały się niezgodności. Powódka nie sporządzała jednak na tą okoliczność odpowiedniej dokumentacji, z której można byłoby wnioskować o stanie zgodności wskazanych sald.

Niezgodności wynikały m.in. z dokonywania zakupów za gotówkę. Były to bowiem zakupy na konkretne zapotrzebowanie. Tak opisana faktura nie była przyjmowana do magazynu, podczas gdy główna księgowa wprowadzała ją na magazyn w swoim systemie.

dowód: zeznania świadka A. P. (1), k 170 – 172

zeznania świadka M. S., k 280 – 283;

częściowo przesłuchanie stron: powódki k.327-333;

dyrektor E. C. k. 347-352.

W czasie zatrudnienia, zarówno gdy dyrektorem placówki była J. B., jak i w okresie późniejszym – gdy placówką kierowali późniejsi dyrektorzy – E. C. i R. K., powódce zarzucano naruszenia obowiązków pracowniczych i nierzetelne ich wykonywanie.

Powódce zarzucano m.in. brak kontroli nad wydatkami, tzn. przekroczenie planu wydatków, nierzetelne prowadzenie czynności w zakresie kontroli operacji finansowych w odniesieniu do planu finansowego, nierzetelny nadzór i kontrolę formalno – prawną i rachunkową dokumentów finansowych, nieterminowe przygotowywanie stosownych dokumentów i sporządzanie sprawozdań.

Pismem z dnia 17 lutego 2011 r. ówczesna dyrektor placówki J. B. poprosiła powódkę o złożenie wyjaśnień w związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi przez dyrektora w dniu 10 lutego 2011 r. w zakresie spraw związanych z prowadzeniem finansów jednostki, będących w kompetencji głównego księgowego, polegających na przekroczeniu wykonania wydatków w § 440 – dodatkowe wynagrodzenie roczne w rozdziale 85201 (Dom Dziecka w Ś.) w stosunku do planu wydatków oraz dokonaniu przelewu środków finansowych z tytułu 13. pensji na konta pracowników pomimo istniejącej różnicy pomiędzy planem a wykonaniem, a także zaistniałego przekroczenia planu w tym paragrafie. Powódka miała złożyć wyjaśnienia odnośnie przyczyn, dla których przedłożyła dyrektorowi do podpisu listy płac i polecenia przelewów nie informując go o zaistniałych nieprawidłowościach oraz podać powody, dla których dokonała przelewów z tytułu 13. pensji mając wiedzę, że wykonanie przekracza plan w tym paragrafie oraz dlaczego nie poinformowała dyrektora o tym, że wykonanie wydatków w tym paragrafie jest wyższe w stosunku do planu przed dokonaniem przelewów na konta pracowników.

Powódka otrzymała pismo dnia 18 lutego 2011 r.

W dniu 18 lutego 2011 r. dyrektor J. B. odbyła rozmowę dyscyplinującą z powódką w obecności pracownika kadr – B. G.. Dyrektor poinformowała powódkę o stwierdzonych od dnia 7 lutego 2011 r. nieprawidłowościach w pracy głównej księgowej, polegających na:

- dokonaniu dyspozycji środkami z tytułu 13. pensji przed poinformowaniem dyrektora, że w § 4040 zaplanowano niewystarczającą kwotę na ten cel;

- nierzetelnym prowadzeniu czynności w zakresie kontroli zgodności operacji finansowych z planem finansowym co spowodowało, że księgowa nie miała wiedzy, że zaplanowana kwota jest niewystarczająca;

- nieterminowym przygotowaniu wniosku o przesunięcie środków pomimo kilkakrotnych ustnych upomnień dyrektora;

- nieterminowym sporządzaniu sprawozdań: opisowe dla Skarbnika Powiatu - termin do 15.02.2011 r., sporządzone do 16.02. 2011 r. oraz z wykonania wydatków na ubezpieczenie zdrowotne wychowanków na styczeń – termin do 5.02.2011 r., sporządzone do 10.02.2011 r. po ustnym upomnieniu dyrektora.

Po odbyciu rozmowy dyscyplinującej powódka została poproszona o ustne wyjaśnienie wskazanych uchybień, jednak nie złożyła żadnych wyjaśnień. Po poinformowaniu przez dyrektora, że wobec powódki zostaną wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne powódka stwierdziła, ażeby takie konsekwencje wyciągnąć. Z powodu braku ustnych wyjaśnień została poproszona o wyjaśnienia pisemne.

Dyrektor J. B. poinformowała powódkę pismem z dnia 18 lutego 2011 r., doręczonym powódce tego samego dnia, że nie dokonała ona jako główna księgowa w sposób rzetelny czynności w zakresie kontroli zgodności operacji finansowych z planem finansowym, a także nadzoru i kontroli formalno – prawnej i rachunkowej dokumentów powodujących skutki finansowe, w związku z wypłatą wynagrodzenia rocznego dla pracowników, co spowodowało ryzyko naruszenia planu finansowego jednostki w § 4040 – dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz nie powiadomiła dyrektora o ryzyku przekroczenia wykonania planu w tym paragrafie przed dokonaniem dyspozycji środkami pieniężnymi, do czego powódka była zobowiązana. Dyrektor wskazała, że powódka nie dopełniła swoich obowiązków służbowych wynikających z zakresu czynności oraz imiennego powierzenia obowiązków i odpowiedzialności głównemu księgowemu z dnia 2.07.2010 r. Ponadto dyrektor wskazała w danym piśmie, że powódka w dniu 21.01.2011 r. dokonała dyspozycji środkami pieniężnymi z tytułu dodatkowego wynagrodzenia za 2010 r. nie informując dyrektora, że w planie finansowym jednostki w § 4040 – dodatkowe wynagrodzenie roczne została zaplanowana niewystarczająca ilość środków na 13. pensje dla pracowników. Powódka nie sporządziła również do dnia 10.02.2011 r. sprawozdania z wykonania wydatków poniesionych na składki na ubezpieczenie zdrowotne wychowanków za okres od 1.01.2011 r. do 31.01.2011 r., chociaż była zobowiązana do tego z zachowaniem terminu do 5.02.2011 r. Powódka została poproszona o pisemne wyjaśnienia do dnia 21.02.2011 r. i poinformowana, że zostaną wobec niej wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne.

W dniu 21 lutego 2011 r. doręczono powódce pismo dyrektor J. B. z dnia 21 lutego 2011 r., która wskazała że po wysłuchaniu wyjaśnień powódki z dnia 16.02. 2011 r. i 18.02.2011 r. oraz po zapoznaniu się z pisemnymi wyjaśnieniami powódki z dnia 21.02.2011 r. zostaje na nią nałożona kara porządkowa upomnienia z powodu naruszenia przez nią regulaminu pracy oraz ustalonej organizacji i porządku pracy, które polegało na tym, że:

- w okresie od 8.02.2011 r. do dnia 16.02.2011 r. powódka kilkakrotnie rozpoczęła pracę o godzinę później lub opuściła zakład pracy o godzinę wcześniej, bez uzyskania zgody przełożonego;

- nieterminowo sporządziła sprawozdanie z wykonania wydatków na ubezpieczenie zdrowotne wychowanków za styczeń (termin do 5.02.2011 r., sporządzone 10.02.2011 r.) oraz sprawozdanie opisowe z wykonania budżetu (termin obowiązujący do 15.02.2011 r., sporządzone 16.02.2011 r.);

- nieterminowo przygotowała wniosek o przesunięcie środków pomimo kilkakrotnych ustnych upomnień dyrektora (polecenie w dniu 8.02.2011 r., 10.02.2011 r., wniosek został sporządzony 16.02.2011 r.);

- nierzetelnie prowadziła czynności w zakresie wewnętrznej kontroli finansowej w wyniku czego dopuściła do ryzyka naruszenia dyscypliny finansów publicznych, polegającego na ryzyku przekroczenia wykonania wydatków w § 4040 w stosunku do planu.

dowód: zeznania świadka J. B., k 172 – 174

pismo skierowane do powódki z dnia 17.02.2011 r., k 71

notatka z rozmowy dyscyplinującej z dnia 18.02.2011 r., k 72

pismo skierowane do powódki z dnia 18.02.2011 r., k 73

pismo skierowane do powódki z dnia 21.02.2011 r., k 74

W dniu 17 czerwca 2011 r. kolejna dyrektor placówki – E. C. skierowała do powódki pismo, z prośbą o wyjaśnienie do dnia 20 czerwca 2011 r. na jakiej podstawie powódka podpisała fakturę VAT nr (...) przyniesioną tego dnia do gabinetu dyrektora przez K. L., wskazując że tym samym powódka nie zastosowała się do wcześniejszych uzgodnień dotyczących składania zamówienia zgodnie z zarządzeniem nr 20/2010 dyrektora placówki z dnia 11 marca 2010 r.

Powódka otrzymała pismo dnia 17 czerwca 2011 r.

Pismem z dnia 1 lipca 2011 r. powódka została poproszona przez dyrektor E. C. o wyjaśnienie dlaczego w dniu 28 czerwca 2011 r. zostały przedstawione jej nieprawidłowe informacje, dotyczące wpłaty na czynsz w mieszkaniu chronionym przez A.Ż. w roku 2011 w kwocie 148,50 zł, w jaki sposób są księgowane wydatki telefoniczne w Ośrodku (...) w L. i dlaczego do dnia 1 lipca 2011 r. w § 4370 wykonanie planu jest w kwocie 275,59 zł, dlaczego do zarządzenia nr 67/2010 z dnia 31 grudnia 2010 r. do dnia 1 lipca 2011 r. nie został stworzony załącznik nr 2 do Zakładowego Planu Kont. Dyrektor zobowiązała powódkę do złożenia wyjaśnień tego samego dnia do godziny 14: 00.

Powódka otrzymała pismo dnia 1 lipca 2011 r.

W odpowiedzi na pismo dyrektor z dnia 1 lipca 2011 r. powódka w piśmie z dnia 4 lipca 2011 r. wskazała, że A. Ż. rzeczywiście wpłaciła na rzecz ośrodka czynsz w wysokości 148,50 zł w miesiącu marcu, na co wskazuje kserokopia wyciągu bankowego. Odnośnie księgowania wydatków telefonicznych powódka wskazała, że na początku roku zaniepokoił ją brak faktur z Ośrodka (...) i poprosiła zastępcę dyrektora o wyjaśnienie powyższego. Powódka wskazała, że nie posiada umów z dostawcami usług a powyższe faktury nie zostały opisane przez merytorycznie odpowiedzialne osoby. Dopiero ostatnia faktura została zaksięgowana i opisana w (...). Odnośnie zaś kwestii obowiązku stworzenia załącznika nr 2 do zarządzenia, powódka wskazała że od stycznia 2011 r. zostały założone nowe konta. W porozumieniu z poprzednią panią dyrektor w związku z natłokiem prac (bilans, sprawozdania roczne, itp.) załącznik miał zostać sporządzony w terminie późniejszym. O fakcie tym powódka poinformowała dyrektor C. w pierwszej rozmowie po objęciu funkcji.

W dniu 28 lipca 2011 r. powódka skierowała do dyrektor E. C. pismo, w którym wskazała w odpowiedzi na pismo nr (...) 11.2011, że poprawiona przez firmę (...) faktura nie została uregulowana ponieważ została przesłana mailem bez podpisu osoby upoważnionej do wystawiania faktur. Oryginał faktury miał zostać przesłany pocztą. Do dnia 28.07.2011 r. powódka nie otrzymała oryginału faktury.

W dniu 29 lipca 2011 r. dyrektor E. C. przeprowadziła w obecności B. G. rozmowę z powódką w celu złożenia przez nią wyjaśnień w sprawie:

1. kilkukrotnych spóźnień (w ciągu tygodnia powtórzyły się trzy razy);
2. późniejszego oddania sprawozdania z wydatków budżetowych.

Powódka poinformowała, że spóźnienia w pracy były spowodowane opóźnieniami pociągów, którymi dojeżdża. Odnośnie sprawozdania, które miało być oddane do 20.07.2011 r., a do Starostwa dostarczone najpóźniej do 22.07.2011 r. – powódka oddała sprawozdanie dnia 26.07.2011 r. Dyrektor poprosiła zatem, aby dnia 26.07.2011 r. sprawozdanie zostało oddane do godz. 10.50, ponieważ pracownik P. M. o godz. 11:00 wyjeżdżał z placówki i mógł dostarczyć dokumenty do starostwa. Powódka dostarczyła sprawozdanie o godzinie 11:10, co spowodowało, że zobowiązana była osobiście pojechać do Starostwa. Powódka odnośnie tej kwestii wyjaśniła, że chciała dostarczyć sprawozdanie o godzinie 11:00, ale dyrektor była zajęta.

Powódka odmówiła podpisania notatki służbowej ze spotkania.

dowód: pismo skierowane do powódki z dnia 17.06.2011 r., k 75

pismo skierowane do powódki z dnia 1.07.2011 r., k 76

pismo skierowane do dyrektora C. z dnia 4.07.2011 r., k 77

pismo skierowane do dyrektora C. z dnia 28.07.2011 r., k 79

notatka służbowa z dnia 29.07.2011 r., k 78

częściowo przesłuchanie stron: powódki k.327-333;

dyrektor E. C. k. 347-352.

Powódce nie przyznano premii uznaniowej w pełnej wysokości za miesiące – sierpień, wrzesień i październik 2011 r. W odpowiedzi na pytanie powódki o przyczynę tej sytuacji, kolejny dyrektor placówki – R. K., pełniący funkcję dyrektora w okresie od 4.08 – 15.11.2011 r., poinformował powódkę pismem z dnia 16 listopada 2011 r., iż podstawą nieprzyznania premii za wskazany okres był przepis § 9 ust. 7 Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnianych w placówce. Premia przyznawana jest pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki. Pracodawca uprawniony jest do obniżenia premii lub jej nieprzyznania w przypadku niespełnienia przez pracownika jednego z wymogów ust. 4 § 9 Regulaminu. Dyrektor wskazał, że w sierpniu powódka nie wykonywała właściwie swoich obowiązków, co wyrażało się spóźnianiem do pracy, częstym przerwami w wykonywaniu swoich obowiązków (nieobecność w pokoju). We wrześniu powódka nie dopełniła zaś terminowego przedłożenia dyrektorowi projektu budżetu na rok 2012. W październiku, wiedząc o planowanej inwentaryzacji pomieszczeń znajdujących się w piwnicy, nie przygotowała dokumentacji inwentarzowej, co spowodowało opóźnienia rozpoczęcia prac komisji. Wskazane okoliczności były przedmiotem na bieżąco kierowanych do powódki uwag.

dowód: zeznania świadka R. K., k 305 – 306

pismo skierowane do powódki z dnia 16.11.2011 r., k 80

W dniach od 1.08 – 30.11.2011 r. odbyła się wielopłaszczyznowa kontrola w placówce zlecona przez Starostwo Powiatowe. W skład komisji audytorskiej wchodziła m.in. A. O., która dokonywała kontroli w zakresie księgowości i rachunkowości oraz L. W. – koordynator kontroli z siedemnastoletnim stażem pracy w tej dziedzinie.

A. O. jest pracownikiem Starostwa Powiatowego od lipca 2011 r. Zajmuje się m.in. kontrolą jednostek budżetowych podlegających Starostwu. Jest pracownikiem doświadczonym, kierunkowo wykształconym, z piętnastoletnim stażem pracy w księgowości, w tym w Urzędzie Miejskim w L.. Ukończyła studia podyplomowe w zakresie organizacji i zarządzania w gospodarce rynkowej na Akademii Ekonomicznej we W..

Po przeprowadzeniu kontroli, w dniu 30.11.2011 r. audytor L. W. poinformował dyrektora placówki E. C., że pracownicy mogą zapoznać się z treścią protokołu pokontrolnego w zakresie ich dotyczącym w placówce, w obecności dyrektora. Z uwagi na ograniczenia dotyczące ochrony danych osobowych nie było zalecane dokonywanie kserokopii protokołu i wysyłanie jej poszczególnym pracownikom.

Protokół pokontrolny został przedstawiony dyrektorowi E. C. oraz powódce, jako głównej księgowej, w dniu 30.11.2011 r. przez L. W.. Z uwagi na obszerność protokołu, liczącego około 700 stron, kontroler odczytał podsumowanie i wnioski. Następnie poprosił o podpisanie protokołu informując, iż dyrektor oraz powódka mogą odmówić tej czynności i nie spowoduje to niepodpisania protokołu przez kontrolujących. Poinformował również o możliwości złożenia w ciągu siedmiu dni wyjaśnień do protokołu przez dyrekcję i główną księgową. Powódka podpisała protokół i parafowała każdą stronę. Kontynuowała tę czynność także dnia następnego, mając swobodę w zapoznaniu się z

protokołem w godzinach dla niej dogodnych. Powódka nie zgłosiła zastrzeżeń co do protokołu, jak i co do kompetencji osób przeprowadzających kontrolę. W czasie jej przeprowadzania chętnie współpracowała z A. O. i dostarczała audytorom odpowiednią dokumentację, choć czasem z opóźnieniem. Wszelkie naruszenia były omawiane z powódką na bieżąco. Powódka pytana o sposób wykonywania pewnych zadań odpowiadała lakonicznie, sprawiając wrażenie nieświadomości popełnianych błędów.

Kontrola ujawniła szereg nieprawidłowości w wypełnianiu obowiązków pracowniczych przez powódkę. Opisano je w protokole pokontrolnym, w którym m.in. w odniesieniu do powódki wskazano na:

- nieprawidłową gospodarkę środkami rzeczowymi, niepełną dokumentację dotyczącą darowizn, nieprzestrzeganie przez pracowników placówki zasad związanych z przyjmowaniem, ewidencją i dystrybucją darów rzeczowych. Elektroniczne kartoteki nie odnosiły się do rzeczywistych stanów magazynowych, brak było cyklicznych pisemnych uzgodnień stanów magazynowych w ujęciu ilościowo – wartościowym pomiędzy magazynierką a główną księgową, co doprowadziło w konsekwencji do sytuacji, w której nie wiadomo co znajduje się w magazynie i czy wszystkie przyjęte dary rzeczowe są właściwie rozdysponowane. Nie jest możliwe zatem jednoznaczne stwierdzenie czy ewidencja księgowa uwzględnia każdą operację przyjęcia darów.;

- brak kontroli formalno rachunkowej dotyczącej prawidłowego rozliczania podróży służbowych i brak nadzoru nad pracą kasjerki, która wypłacała naliczone kwoty z tytułu delegacji bez podpisu zatwierdzającego, czyli dyrektora placówki;

- brak kontroli nad realizacją umów zlecenia. Umowy zlecenia i umowy o dzieło nie były kontrolowane pod względem formalno – rachunkowym i merytorycznym przed przekazaniem ich do obliczeń do referenta ds. kadr;

- przygotowanie sprawozdań Rb28s z wykonania planu wydatków budżetowych niezgodnie z obowiązującymi przepisami, nieprowadzenie ewidencji zaangażowania środków budżetowych obciążających plan finansowy;

- ujęcie na koncie 130 – rachunek bieżący jednostki budżetowej operacji księgowych ze znakiem ujemnym, co spowodowało różnice na koniec I kwartału 2011 r. o 5 752,74 zł w stosunku do zapisów bankowych;

- nieprawidłowe ujęcie w ewidencji księgowej wartości wyższej niż wartość budynku – dokumentu PT z przekazania świetlicy, na koncie zaksięgowano kwotę 153 181,54 zł zamiast 99 301,21 zł, błędne księgowanie na 011 – środki trwałe wpłynęło na wynik bilansu z 2010 r. ;

- wykazanie nieprawidłowości kwot w sprawozdaniu Rb28S za I kwartał 2011 r. w kolumnie zobowiązania, które wynikały z podwójnego naliczenia dodatkowego rocznego wynagrodzenia, tzw. 13;

- zaksięgowanie wyciągu bankowego (...) z dnia 7.2.2011 r. z „datą operacji” 4.02.2011 – 57 pozycji księgowych, „z datą operacji” 7.02.2011 r. – 5 pozycji księgowych oraz 1 pozycję z „datą operacji” 21.02.2011 r. – naruszenie art. 23 i 24 ustawy o rachunkowości;

- nieprawidłowe zaplanowanie kwot dodatkowego wynagrodzenia, tzw. 13. Za 2010 r., usiłowanie ukrycia błędu poprzez dokonanie zwrotu już wypłaconej 13i skorygowanie składki do ZUS;

- wprowadzenie do bilansu za 2010 r. kwot konta 011 – środki trwałe i 013 – pozostałe środki trwałe bez potwierdzenia zgodności z księgami inwentarzowymi, które są księgami pomocniczymi – naruszenie art. 16.1. ustawy o rachunkowości;

- prowadzenie rachunkowości z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa;

- nieprzestrzeganie wewnętrznych uregulowań dotyczących zasad przeprowadzania wewnętrznej kontroli finansowej.

W dniu 5 grudnia 2011 r. odbyło się zebranie pracowników placówki, podczas którego dyrektor E. C. wskazała, że wyniki kontroli są przerażające i doszło do wielu nadużyć. Protokół z kontroli był do wglądu w gabinecie

dyrektora tylko dla osób, których nazwiska pojawiają się we wnioskach o chęć zapoznania się z dokumentem. Dyrektor poinformowała o tym obecnych na zebraniu, w tym powódkę. Pracownicy mogli indywidualnie omawiać z dyrektorem placówki wskazane w protokole zarzuty dotyczące ich pracy. Skorzystali z tego m.in. pani P. oraz pan P..

Wniosek o dostarczenie kserokopii protokołu w dniu 12.12.2011 r. złożyła m.in. B. S. (1), co do działań której pojawiły się zarzuty. Odpowiedni wyciąg z protokołu pokontrolnego, dotyczący osoby wnioskodawczynie, został jej ostatecznie przesłany. Wnioskodawczynie interweniowała jednak w tej sprawie w Starostwie Powiatowym. Opóźnienia w przesłaniu wyciągu był spowodowane brakiem zaleceń co do wysyłania pracownikom kserokopii protokołu pokontrolnego.

dowód: zeznania świadka A. O., k 299 – 302

zeznania świadka L. W., k 302 – 305

zeznania świadka B. S. (2), k 174 -176

zeznania świadka M. P., k 283 – 284

zeznania świadka M. S., k 280 – 283

zeznania świadka A. P. (2), k 170 – 172

zeznania świadka R. K., k 305 – 306;

częściowo przesłuchanie stron: powódki k.327-333;

dyrektor E. C. k. 347-352.

protokół z kontroli doraźnej – listopad 2011 r., k 205 - 263

protokół z zebrania pracowników, k 137 – 138

wniosek o udostępnienie kserokopii protokołu pokontrolnego, k 139

pismo skierowane do B. S. (1) z dnia 13.02.2012 r., k 140 -142

W piśmie z dnia 6 grudnia 2011 r. dyrektor E. C. porosiła na piśmie powódkę o rozliczenie interwencji spisu z natury pomieszczeń z piwnicy, wskazując że termin rozliczenia upłynął 17.11.2011 r. (wskazany przez dyrektora R. K.).

dowód: pismo skierowane do powódki z dnia 6.12.2011 r., k 81

W dniu 8 grudnia 2011 r. pracodawca wręczył powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z dnia 26 sierpnia 2010 r. za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, które upłynęło dnia 31 stycznia 2012 r.

W oświadczeniu tym pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata zaufania pracodawcy w związku z nienależytym i niesumiennym wykonywaniem przez powódkę obowiązków służbowych, stwierdzonym w wyniku przeprowadzonych przez pracowników Starostwa Powiatowego w L.czynności kontrolnych realizowanych w okresie od 1 sierpnia 2011 r. do 30 listopada 2011 r. w (...) Centrum (...), (...)i (...) w Ś., polegających na prowadzeniu rachunkowości z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa i nieprzestrzeganiu wewnętrznych uregulowań dotyczących zasad przeprowadzania wewnętrznej kontroli finansowej poprzez m.in:

1. nieprawidłową gospodarkę środkami rzeczowymi, brak pełnej dokumentacji dotyczącej darowizn, nieprzestrzeganie zasad związanych z przyjmowaniem, ewidencją i dystrybucją darów rzeczowych, brak cyklicznych pisemnych uzgodnień stanów magazynowych w ujęciu ilościowo – wartościowym uniemożliwiających jednoznaczne

stwierdzenie co znajduje się w magazynie i czy wszystkie przyjęte dary rzeczowe są właściwie rozdysponowane oraz czy ewidencja księgową uwzględnia każdą operację przyjęcia darów;

2. nieprawidłowe klasyfikowanie wydatków budżetowych, m.in. na zakup leków dla wychowanków, usług zdrowotnych dzieci, opłat za trwały zarząd, opłat za czynsz mieszkania chronionego i autonomicznego;
3. brak kontroli formalno - rachunkowej dotyczącej prawidłowego rozliczania podróży służbowych i brak nadzoru nad pracą kasjerki, która wypłacała naliczone kwoty z tytułu delegacji bez podpisu zatwierdzającego;
4. brak nadzoru nad dokonywaniem wypłat z kasy dokonywanych na podstawie niesprawdzonych pod względem merytorycznym i formalno – rachunkowym faktur gotówkowych;
5. przygotowanie sprawozdań Rb28s z wykonania planu wydatków budżetowych niezgodnie z obowiązującymi przepisami, nieprowadzenie ewidencji zaangażowania środków budżetowych obciążających plan finansowy;
6. nieprawidłowe ujęcie w ewidencji księgowej wartości wyższej niż wartość budynku – dokumentu PT z przekazania świetlicy, na koncie zaksięgowano kwotę 153 181,54 zł zamiast 99 301,21 zł, błędne księgowanie na 011 – środki trwałe wpłynęło na wynik bilansu za 2010 r.

Pracodawca podał, że powyższe nieprawidłowości wskazują na nierzetelne wywiązywanie się przez powódkę z obowiązków pracowniczych, co uniemożliwia dalszej jej zatrudnianie.

Oświadczenie zostało doręczone powódce w dniu 8 grudnia 2011 r.

dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 8.12.2011 r., k 43 – 44

W piśmie z dnia 19 grudnia 2011 r. dyrektor E. C. poprosiła na piśmie powódkę o wyjaśnienie dlaczego tego dnia spóźniła się do pracy.

dowód: pismo skierowane do powódki z dnia 19.12.2011 r., k 82

Wynagrodzenie średnie powódki z trzech miesięcy poprzedzających wypowiedzenie umowy o pracę, liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop, wynosiło brutto 5 478,24 zł, zaś netto 3 883,72 zł.

dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu, k 94

W dniu 28.12.2011 r. dyrektor E. C. wydała Zarządzenie nr 17/2011 w sprawie przeprowadzenia naboru na wolne stanowisko urzędnicze w placówce – główny księgowy. Do przeprowadzenia naboru powołano komisję w składzie – dyrektor E. C., członek A. G. (2), sekretarz A. P. (3).

Komisja rekrutacyjna wybrała na wskazane stanowisko B. Z.. Ocenę kandydata przeprowadził główny specjalista – A. P. (4).

Dyrektor E. C. podpisała z B. Z. umowę o pracę na okres próbny w dniu 11.01.2012 r.

W dniu 18.01.2012 r. B. Z. wniosła o rozwiązanie z nią umowy o pracę za porozumieniem stron, na co w dniu 20.01.2012 r. wyraziła zgodę dyrektor. Chęć rozwiązania stosunku o pracę spowodowana była złym stanem księgowości zastanym przez nową pracownicę w placówce.

Aktualnie na stanowisku głównej księgowej pracuje M. S.. Rozpoczynając wykonywanie obowiązków pracowniczych musiała ona uporać się z szeregiem niedokładności i braków, jakie w dokumentacji księgowo – rachunkowej pozostawiła powódka.

dowód: zeznania świadka M. S., k 285 – 293;

częściowo przesłuchanie stron: powódki k.327-333;

dyrektor E. C. k. 347-352

zarządzenie dyrektora nr (...), k 83

karta indywidualnej oceny kandydata, k 84

protokół naboru na stanowisko urzędnicze, k 85

informacja o wynikach naboru, k 86

umowa o pracę z dnia 11.01.2012 r., k 87

wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z dnia 18.01.2012 r., k 88

Według ustaleń kontroli Państwowej Inspekcji Pracy powódka nie była w chwili wypowiedzenia jej stosunku pracy członkiem żadnej organizacji związkowej i nie była objęta ochroną jakiejkolwiek organizacji związkowej, a u strony pozwanej nie funkcjonuje żadna organizacja związkowa mająca charakter reprezentatywny.

Powódka złożyła deklarację wstąpienia do (...) w Zarządzie Oddziału Związku z Ś. w dniu 5 grudnia 2011. Tego dnia złożyła także oświadczenie o wyrażeniu zgody na potrącanie składek członkowskich. Powódka nigdy nie zgłosiła pracodawcy faktu przystąpienia do (...); także w dniu wręczenia wypowiedzenia. (...) Oddział w Ś. nigdy nie poinformował strony pozwanej o fakcie przystąpienia powódki do związku i potrzebie potrącania składek. Nigdy także żadna składka członkowska powódki nie została potrącona.

dowód: dokumentacja kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wraz z załącznikami, k 196;

deklaracja członkowska powódki z 5.12. 2011 k.342;

oświadczenie powódki dotyczące zgody na pobieranie składek członkowskich z 5.12.2011 k.343;

częściowo przesłuchanie stron: powódki k.327-333;

dyrektor E. C. k. 347-352.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo, jako niezasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia czy strona pozwana wypowiadając powódce umowę o pracę na czas nieokreślony nie naruszyła przepisu dotyczącego wypowiedzenia umowy o pracę, tj. obowiązku zawiadomienia reprezentującej pracownika organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony z podaniem przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy oraz ustalenie czy wskazane wypowiedzenie było uzasadnione.

Zgodnie z treścią przepisu art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Zgodnie z § 3 danego przepisu oświadczenie o wypowiedzeniu powinno nastąpić na piśmie. Stosownie natomiast do treści § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. W myśl zaś przepisu art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Podkreślić należy, iż wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach tejże przyczyny. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem, prezentowanym w doktrynie oraz orzecznictwie Sądu Najwyższego, pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (por. wyrok SN z dnia 15.02.2000 r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440).

Wskazać również trzeba, iż forma rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem jest zwykłą formą rozwiązania stosunku pracy. Okoliczność tą podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163. Na uwadze należy mieć to, że pracodawcy nie można odbierać uprawnienia do takiego doboru pracowników, aby świadczona przez nich praca zapewniała mu osiągnięcie najlepszych efektów, a zadania im powierzone były wykonane. Podobnie Sąd Najwyższy stwierdził w wyroku z 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, LEX nr 14491, podkreślając, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. W wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P. Pr 2007, nr 12, poz. 651, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego zachowania pracownika. Wskazać należy także na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1976 r., I PRN 125/76, OSPiK 1977, z 11-12, poz. 186, w którym Sąd ten wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jeżeli pracownik na stanowisku samodzielnym, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, nie osiąga odpowiednich wyników pracy. Podkreślić trzeba również, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnym należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, albowiem to od nich w głównej mierze zależą wyniki zakładu pracy. Tacy pracownicy powinni wykazywać się większą operatywnością i inicjatywą (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164).

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

Ustalając istotny w sprawie stan faktyczny Sąd oparł się na wskazanych w części dotyczącej poczynionych ustaleń faktycznych dokumentach, zarówno tych prywatnych, jak i urzędowych, nie znajdując powodów, aby odmówić im wiary.

Nadto, Sąd za wiarygodne uznał zeznania świadków: A. P. (1), J. B., B. S. (1), M. P., M. S., A. O., L. W. i R. K.. Zeznania wskazanych osób były spójne, zbieżne, logiczne i korespondowały ze zgromadzoną w sprawie dokumentacją. Jedynie w zakresie zeznań J. B., Sąd pragnie zwrócić uwagę na to, że pozostaje ona aktualnie w sporze ze stroną pozwaną, domagając się przywrócenia jej do pracy, w związku z czym twierdzenia jakoby rozwiązanie stosunku pracy z powódką miało uzasadnić decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z J. B., pozostają w ocenie Sądu silnie zabarwione emocjami świadka związanymi z osobistą sytuacją. Mając to na uwadze, Sąd w tym zakresie podszedł do zeznań J. B. z ostrożnością.

Odnośnie oceny wiarygodności dokumentu w postaci protokołu kontroli doraźnej z dnia 30 listopada 2011 r., przeprowadzonej przez pracowników Starostwa Powiatowego, którego wyniki były podstawą sformułowania przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy, Sąd uznał go za rzetelny i nie dał wiary powódce, która twierdziła, iż dokument ten w zakresie, w jakim dotyczył jej osoby, jest niezgodny z prawdą. W ocenie Sądu wiarygodność protokołu pokontrolnego w części, w jakiej wskazuje na nieodpowiednie wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych, znajduje oparcie w pozostałych zgromadzonych w sprawie dowodach, w tym przede wszystkim w dowodzie z wcześniejszych pism dyrekcji placówki kierowanych do powódki w związku z naruszeniem przez nią obowiązków pracowniczych i nieodpowiednim ich wykonywaniem, a także w dowodach z zeznań świadków – J.

B. i R. K., którzy pełniąc funkcje dyrektorów placówki dostrzegali i sygnalizowali nieprawidłowe wykonywanie przez powódkę pracy na stanowisku głównej księgowej. Niektóre z zarzutów dyrekcji pokrywały się z zarzutami sformułowanymi w protokole pokontrolnym. Rzetelność kwestionowanego dokumentu wynika również z zeznań osób sporządzających dokument i przeprowadzających kontrolę w placówce – tj. świadków: A. O. i L. W. – osób mających wieloletnie doświadczenie w przeprowadzaniu tego rodzaju audytów oraz odpowiednie wykształcenie.

Podkreślić należy, iż sposób wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę i skutki zaniedbań, jakich dopuściła się w okresie blisko półtorarocznego zatrudnienia w placówce, wynikają również z zeznań osoby aktualnie zajmującej stanowisko głównej księgowej u strony pozwanej – świadka M. S.. Świadek w obszerny i dokładny sposób wskazała na braki i błędy, jakie zastała w dokumentacji księgowo – rachunkowej prowadzonej wcześniej przez powódkę oraz opisała problemy z jakimi musiała się zmierzyć na skutek nieprawidłowego prowadzenia przez powódkę księgowości.

W ocenie Sądu nie sposób jest również dać wiary powódce w tym zakresie, w jakim twierdzi, iż uniemożliwiono jej zapoznanie się z protokołem pokontrolnym oraz uniemożliwiono jej złożenie wyjaśnień odnośnie przedstawionych w dokumencie zarzutów. W pierwszej kolejności wskazać bowiem należy, iż egzemplarz protokołu pokontrolnego został przez powódkę parafowany podczas spotkania z audytorami – m.in. L. W.. Podsumowanie i wnioski pokontrolne zostały powódce i dyrektor E. C. odczytane w dniu 30 listopada 2011 r. przez kontrolera. Jeden egzemplarz został pozostawiony w siedzibie placówki, ze wskazaniem audytora, aby osoby których dotyczą fragmenty protokołu zapoznały się z nimi na swój wniosek w siedzibie placówki. Wynika zatem z tego, iż również powódka uprawniona była do dokładnego zapoznania się z protokołem. Uzależnione to jednak było od złożenia odpowiedniego wniosku w tym zakresie, a zatem jej chęci. Z zeznań pracowników, którzy zapoznawali się z dokumentem – świadka M. P. i B. S. (1) wynika, iż istniała możliwość indywidualnego zapoznania się z protokołem w obecności dyrektora placówki w sekretariacie. Powódka ponadto wykonywała czynność parafowania protokołu także w dniu następnym po 30.11.2011; miała wówczas swobodę czasu aby zapoznać się z protokołem – w szczególności fragmentami dotyczącymi zarzutów stawianych jej osobie.

Fakt, iż świadek B. S. (1) zapoznała się z dotyczącym jej osoby fragmentem po upływie kilku miesięcy wynikał jedynie z tego, że jak sama wskazała, występowała o kserokopię dokumentu. Taka zaś forma zapoznania się z protokołem nie była zalecona przez audytora L. W.. Wskazał on bowiem dyrektorowi placówki E. C., iż pracownicy mogą się zapoznawać z pokontrolnym protokołem jedynie w siedzibie placówki. Ostatecznie wnioskowana kserokopia, obejmująca jedynie wycinek dotyczący B. S. (1), została pracownicy przesłana. Brak jest w aktach sprawy jakichkolwiek dowodów wskazujących na niemożliwość, czy też utrudnianie powódce zapoznania się z protokołem i złożenia odpowiednich wyjaśnień. Jak podkreślił ponadto L. W., na spotkaniu z dyrektorem placówki i powódką poinformował obie panie, iż w ciągu siedmiu dni mogą złożyć w Starostwie zastrzeżenia do protokołu, jak i wyjaśnienia. Zarówno L. W., jak i A. O., która kontrolowała księgowość i rachunkowość placówki, wskazali, iż powódka nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń, zarówno co do kompetencji audytorów, jak i treści protokołu pokontrolnego.

Sąd pominął przy ustalaniu istotnego w sprawie stanu faktycznego przedłożone przez powódkę artykuły odnoszące się do sytuacji panującej w placówce oraz kwestii sprawowania przez E. C. funkcji dyrektora placówki (k 105 - 115). Dowody te nie miały znaczenia w sprawie, albowiem jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy były nie tylko nieprawidłowości, jakie w wypełnianiu przez powódkę obowiązków zaobserwowała dyrektor E. C., ale przede wszystkim wnioski protokołu pokontrolnego z listopada 2011 r., sporządzonego przez niezależnych audytorów ze Starostwa Powiatowego. Ponadto także inni dyrektorzy placówki – tj. J. B. i R. K., zwracali wcześniej powódce uwagę na nieprawidłowości jakich się dopuszcza w zakresie pełnienia swoich obowiązków i żądali odpowiednich wyjaśnień. Zaznaczyć należy, iż powódka w okresie, kiedy dyrektorem placówki była J. B. ukarana została karą porządkową upomnienia, zaś w okresie kiedy dyrektorem był R. K. – nie otrzymała premii uznaniowej za sierpień, wrzesień i październik 2011 r. Okoliczności te prowadzą do wniosku, że ewentualna kwestia niekompetencji E. C. do zajmowania stanowiska dyrektora, co opisywane jest w

przedłożonych artykułach prasowych i internetowych, jest kwestią wtórną i nie mającą wpływu na obiektywną ocenę nieprawidłowości wykonywanych przez powódkę obowiązków pracowniczych.

Zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy i bezprzedmiotowe w kontekście dokonanych ustaleń faktycznych było w ocenie Sądu dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości na okoliczności wskazywane przez powódkę. Taki dowód zbędne i znacznie przedłużałby postępowanie a ponadto sprowadzałby się bezpodstawnie do „kontrolowania kontrolujących” pozwaną jednostkę z punktu widzenia ich kompetencji i fachowości. Wskazać należy iż powódka nie korzystała w ogóle z sobie znanych przyczyn z możliwości wniesienia zastrzeżeń do protokołu- dopiero w toku postępowania i na jego użytek podważała kwalifikacje, umiejętności i wiedzę fachową kontrolujących. Powyższe działanie nie zasługuje na ochronę prawną.

Oceniając zgodność rozwiązania z powódką umowy o pracę z przepisami o wypowiedaniu umowy o pracę, wskazać należy, iż pracodawca nie dopuścił się w tym zakresie żadnych uchybień.

Wskazane w przepisie art. 30 k.p. warunki zostały przez pracodawcę spełnione. Pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę na czas nieokreślony z 8 grudnia 2011 r. zostało jej wręczone tego samego dnia. W oświadczeniu podane były przyczyny wypowiedzenia.

Strona pozwana wskazała, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była utrata zaufania pracodawcy w związku z nienależyтым i niesumiennym wykonywaniem przez powódkę obowiązków służbowych, stwierdzonym w wyniku przeprowadzonych przez pracowników Starostwa Powiatowego w L. czynności kontrolnych realizowanych w okresie od 1 sierpnia 2011 r. do 30 listopada 2011 r. w (...) Centrum (...), (...)i (...)w Ś., polegających na prowadzeniu rachunkowości z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa i nieprzestrzeganiu wewnętrznych uregulowań dotyczących zasad przeprowadzania wewnętrznej kontroli finansowej poprzez m.in:

1. nieprawidłową gospodarkę środkami rzeczowymi, brak pełnej dokumentacji dotyczącej darowizn, nieprzestrzeganie zasad związanych z przyjmowaniem, ewidencją i dystrybucją darów rzeczowych, brak cyklicznych pisemnych uzgodnień stanów magazynowych w ujęciu ilościowo – wartościowym uniemożliwiających jednoznaczne stwierdzenie co znajduje się w magazynie i czy wszystkie przyjęte dary rzeczowe są właściwie rozdysponowane oraz czy ewidencja księgową uwzględnia każdą operację przyjęcia darów;
2. nieprawidłowe klasyfikowanie wydatków budżetowych, m.in. na zakup leków dla wychowanków, usług zdrowotnych dzieci, opłat za trwały zarząd, opłat za czynsz mieszkania chronionego i autonomicznego;
3. brak kontroli formalno - rachunkowej dotyczącej prawidłowego rozliczania podróży służbowych i brak nadzoru nad pracą kasjerki, która wypłacała naliczone kwoty z tytułu delegacji bez podpisu zatwierdzającego;
4. brak nadzoru nad dokonywaniem wypłat z kasy dokonywanych na podstawie niesprawdzonych pod względem merytorycznym i formalno – rachunkowym faktur gotówkowych;
5. przygotowanie sprawozdań Rb28s z wykonania planu wydatków budżetowych niezgodnie z obowiązującymi przepisami, nieprowadzenie ewidencji zaangażowania środków budżetowych obciążających plan finansowy;
6. nieprawidłowe ujęcie w ewidencji księgowej wartości wyższej niż wartość budynku – dokumentu PT z przekazania świetlicy, na koncie zaksięgowano kwotę 153 181,54 zł zamiast 99 301,21 zł, błędne księgowanie na 011 – środki trwałe wpłynęło na wynik bilansu za 2010 r.

Pracodawca zaznaczył, że powyższe nieprawidłowości wskazują na nierzetelne wywiązywanie się przez powódkę z obowiązków pracowniczych, co uniemożliwia dalszej zatrudnianie powódki.

W ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, iż wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 8 grudnia 2011 r. przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce były konkretne, uzasadnione i zrozumiałe dla powódki, choć ta z nimi się nie zgadzała. Należy przy tym podkreślić, że bezpośredni przełożeni powódki – kolejni dyrektorzy placówki, na przestrzeni

blisko półtorarocznego zatrudnienia powódki, zwracali jej wielokrotnie uwagę na popełniane błędy i nieprawidłowości w zakresie powierzonych jej obowiązków głównej księgowej. Powódka została m.in. ukarana karą porządkową nagany, a w miesiącach sierpień – października 2011 r. nie została jej przyznana premia uznaniowa. W pismach, kierowanych do powódki przez dyrektorów placówki wskazywane były konkretne uchybienia. Powódka wszystkie podane pisma otrzymywała i zapoznawała się z nimi. Konkretnie uchybienia powódki wynikały również z protokołu pokontrolnego z dnia 30 listopada 2011 r. sporządzonego przez kontrolerów ze Starostwa Powiatowego i pokrywały się one w pewnym zakresie z tymi wskazywanymi wcześniej w pismach dyrekcji placówki. Znalazły one następnie swoje odzwierciedlenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Podkreślić przy tym należy, iż nieprawidłowości jakich dopuściła się powódka były na bieżąco poddawane analizie przez kontrolera Starostwa Powiatowego – A. O. w czasie przeprowadzanego audytu i dyskutowane z powódką. Powódka miała więc możliwość ciągłego zapoznawania się z zarzutami co do jej pracy i składania zastrzeżeń, czego jednak nie czyniła.

Wobec zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego podane przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, skonstruowane w oparciu o wnioski protokołu pokontrolnego z dnia 30 listopada 2011 r. należy również uznać za rzeczywiste.

Najistotniejsze w tym zakresie postają zbieżne i konsekwentne zeznania świadków – J. B., R. K., M. S., A. O. i L. W., a także dokumentacja wskazująca na bieżące informowanie powódki o nieprawidłowym wykonywaniu przez nią obowiązków głównej księgowej i rodzaje uchybień, których się dopuszczała. Wskazane dowody prowadzą do wniosku, że powódka nierzetelnie i nieprawidłowo wykonywała powierzona jej pracę.

Zaznaczyć trzeba w pierwszej kolejności, iż nie sposób zgodzić się z powódką, jakoby część niepoprawnie wykonywanych obowiązków pracowniczych wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, a w szczególności dotyczących prowadzenia ewidencji inwentaryzacji darów i kontroli zbieżności sald księgowych z saldem magazynowym, nie należała do jej zakresu. Dokumenty będące powierzeniem powódce obowiązków głównej księgowej, w tym obowiązków z zakresu rachunkowości, z dnia 2 lipca 2010 r., a także karta stanowiska pracy, świadczą o tym, że do zakresu jej zadań należały m.in. zadania z zakresu rozliczeń inwentaryzacyjnych, do których niewątpliwie można zaliczyć odpowiednią ewidencję związaną z przyjmowaniem i dystrybucją darowizn. O rzeczywistości przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, wskazanej w pkt. 1 oświadczenia, świadczą choćby zeznania magazyniera placówki – A. P. (1), która wskazała że współpraca w zakresie rozliczania salda magazynowego z saldem księgowym nie odbywała się tak jak powinna, tzn. co miesiąc, lecz co kwartał. Świadek przyznała, że pojawiały się niezgodności pomiędzy saldami. Stan ten, jak wnika z protokołu pokontrolnego z listopada 2011 r., uniemożliwiał m.in. jednoznaczne stwierdzenie co znajduje się w magazynie i czy wszystkie przyjęte dary rzeczowe są właściwie rozdysponowane oraz czy ewidencja księgowa uwzględnia każdą operację przyjęcia darów. Należy podkreślić, że aktualna główna księgowa – M. S. wskazała, że przeglądając dokumenty nie natrafiła na żadne, które by świadczyły o tym, że uzgadniany był stan zapisów księgowych ze stanem magazynowym. O braku takich uzgodnień poinformowała ją A. P. (1), która powiedziała, że było to robione nieregularnie, raz na jakiś czas, nie co miesiąc. Ponadto księgowa odnalazła niezaksięgowane protokoły z przyjęcia darów. Wobec treści dokumentu powierzającego powódce obowiązki, w tym z zakresu rachunkowości, nie powinno budzić najmniejszych wątpliwości, iż do jej zadań należała ewidencja darowizn i związana z zadaniami inwentaryzacyjnymi konieczność przeprowadzania kontroli nad zgodnością sald księgowych i magazynowych, czego powódka nie czyniła odpowiednio często i nie dokumentowała. Wskazanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny związanej z zaniedbaniami w odniesieniu do dystrybucji darów należy interpretować właśnie pod kątem konieczności dbania o odpowiednią ewidencję darowizn.

Na okoliczność dokonywania przez powódkę nieprawidłowej klasyfikacji wydatków budżetowych, m.in. na zakup leków dla wychowanków, usług zdrowotnych dzieci, opłat za trwały zarząd, opłat za czynsz mieszkania chronionego i autonomicznego, co stanowiło przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę opisaną w pkt. 2 oświadczenia pracodawcy, wskazuje nie tylko treść protokołu pokontrolnego i zeznania kontrolerów, ale i dowodzą temu zeznania aktualnej głównej księgowej – M. S., która musiała się zmierzyć z naprawą złego stanu działu księgowości, jaki pozostawiła po sobie powódka. Świadek w sposób wyczerpujący opisała nieład panujący w dokumentacji. Wskazała że księgowość była prowadzona przez powódkę mało rzetelnie i niestarannie. Świadek w sposób dokładny wymieniła

m.in. błędy w klasyfikacji wydatków (k. 282), tj. nieprzydzielenie ich do odpowiednich paragrafów, zaznaczając iż takie zaniedbania wiązały się z późniejszym negatywnym odzwierciedleniem w realizacji planu finansowego. Zaznaczyć należy, że powódka poza samym zakwestionowaniem postawionego jej zarzutu w zakresie błędnej klasyfikacji nie udowodniła, aby dokonywała jej zgodnie z zasadami obowiązującymi w księgowości. Nie podała odpowiednich przepisów, które zezwalałyby jej na taką klasyfikację, jakiej dokonywała w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej. Powódka ograniczyła się jedynie do wskazania na niekompetencję audytorów, którzy wytknęli jej uchybienia w danym zakresie przydzielonych jej obowiązków.

Rzeczywistość kolejnych trzech przyczyn wskazanych przez pracodawcę jako powód wypowiedzenia M. W. (2) stosunku pracy (pkt. 3, 4 i 5 oświadczenia pracodawcy) wynikały nie tylko z protokołu pokontrolnego z dnia 30 listopada 2011 r., ale i z zeznań audytorów oraz świadka M. S. oraz wcześniejszych pism dyscyplinujących, kierowanych do powódki przez dyrekcję placówki. Kara porządkowa upomnienia nałożona na powódkę w dniu 21 lutego 2011 r. była uzasadniona m.in. nierzetelnym prowadzeniem przez powódkę czynności w zakresie wewnętrznej kontroli finansowej, w wyniku czego powódka dopuściła do ryzyka naruszenia dyscypliny finansów publicznych, polegającego na możliwości przekroczenia wykonania wydatków w § 4040 w stosunku do planu. Świadek M. S. wskazała natomiast, że przeglądając dokumentację pozostawioną przez powódkę i zapoznając się z jej stanem stwierdziła, że nie było księgowane zaangażowanie środków finansowych w kwartalnych sprawozdaniach, a zatem sprawozdanie RB28S nie było prowadzone zgodnie z przepisami. Należy wręcz wskazać, że ewidencja zaangażowania środków budżetowych obciążających plan finansowy nie była prowadzona. Odnośnie zaś kwestii rozliczania podróży służbowych i braku nadzoru nad pracą kasjerki, która wypłacała naliczone kwoty z tytułu delegacji bez podpisu zatwierdzającego, świadek wskazała, że dokonywane przez powódkę wyliczenia w zakresie rozliczeń podróży służbowych były prawidłowe, jednak sama wypłata środków finansowych z tego tytułu odbywała się bez podpisu dyrektora, co oznaczało ruch pieniędzy bez podpisu i akceptacji osoby odpowiedzialnej. Świadek zaznaczyła ponadto, że księgowka ma obowiązek sprawdzić dokument pod względem formalnym i rachunkowym oraz przedstawić go do zatwierdzenia dyrektorowi przed mającą być dokonaną wypłatą z kasy. Zaznaczyła, że analizując dokumentację pozostawioną przez powódkę dostrzegła, że raporty kasowe sporządzała kasjerka, a powódka księgowała je - jednak już po dokonanych wypłatach przez kasjerkę.

Działania powódki nie były zatem prawidłowe nie tylko w ocenie audytorów, ale i pełniącej obecnie funkcję głównej księgowej – M. S., tj. osoby posiadającej odpowiednie ekonomiczne wykształcenie i mającej wiedzę w zakresie księgowości, a zatem kompetentnej do oceny pracy poprzedniczki.

Odnośnie zaś ostatniej z przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy powódce (pkt 6 oświadczenia pracodawcy) wskazać należy, iż M. W. (1) przyznała w uzasadnieniu swojego powództwa, że błędnie ujęła w ewidencji księgowej wartość budynku – dokumentu PT z przekazania świetlicy. Jest to dokument przyjęcia środka trwałego do ewidencji księgowej i na stan jednostki. Na koncie zaksięgowano wyższą kwotę. Błąd powódki polegał na zaksięgowaniu kwoty w amortyzację i w konsekwencji jej zawyżenie, co skutkowało błędami w sprawozdaniu finansowym za rok 2010. Obecnie pełniąca funkcję głównej księgowej M. S. dokonała korekty w tym zakresie i przeksięgowała nieprawidłową wartość. Uchybienie powódki w tym zakresie było zatem bezsporne.

Podkreślić należy raz jeszcze, iż wskazane nieprawidłowości w wykonywaniu przez powódkę obowiązków pracowniczych, podane jako przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę, zostały w całości potwierdzone zeznaniami audytorów – A. O. i L. W.. Są one zbieżne z zeznaniami świadka M. S.. Podkreślić należy, iż kontroler A. O. jest osobą posiadającą odpowiednie wykształcenie i kompetencje, w tym doświadczenie, pozwalające na przeprowadzenie audytu w zakresie księgowości i rachunkowości. Odpowiednim doświadczeniem legitymuje się także L. W. – koordynator kontroli. Brak jest zatem jakiegokolwiek uzasadnionego powodu, aby kwestionować rzetelność przeprowadzonej przez wskazane osoby kontroli.

Reasumując, zaznaczyć trzeba raz jeszcze, iż forma rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem jest zwykłą formą rozwiązania stosunku pracy. Pracodawcy nie można odbierać uprawnienia do takiego doboru pracowników, aby świadczona przez nich praca zapewniała mu osiągnięcie najlepszych efektów, a określone zadania zostały wykonane. Zdaniem Sądu, podane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce,

oceniane w kontekście poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych, mogły być przyczyną utraty zaufania pracodawcy do powódki, które jest niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę, tym bardziej że powódka jako główna księgowa zajmowała samodzielne stanowisko, a przez to miała realny wpływ na kondycję placówki. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były w ocenie Sądu nie tylko konkretne, ale i rzeczywiste, co wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe.

Odnosząc się do kwestii podnoszonego przez powódkę naruszenia przez stronę pozwaną przepisu art. 38 § 1 k.p. zaznaczyć należy, iż jest on w ocenie Sądu niezasadny. Zgodnie z tym przepisem o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Podkreślić należy, że jak wynika ze zgromadzonych w sprawie dowodów, w tym protokołu kontroli strony pozwanej przez Państwową Inspekcję Pracy, przeprowadzonej w maju 2012 r., wraz z załącznikami (k 196), powódka nie była członkiem organizacji związkowej – (...) (załącznik nr 3 z dnia 8.12.2011 r.) w dniu wypowiedzenia jej umowy o pracę. W związku z tym pracodawca w sposób oczywisty nie mógł dokonać zawiadomienia reprezentującej powódkę organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia jej umowy o pracę z podaniem przyczyn, skoro nie była członkiem takiej organizacji. Ciężar udowodnienia okoliczności przynależności powódki do organizacji związkowej działającej pod nazwą (...) w Ś., na którą powołuje się powódka w uzasadnieniu powództwa, spoczywał zgodnie z treścią przepisu art. 6 k.c. na powódce, jako wywodzącej skutki prawne ze swojego twierdzenia. Tymczasem powódka poza danym wskazaniem nie dostarczyła Sądowi żadnym dowodów mających świadczyć o tym, że w okresie poprzedzającym wypowiedzenie jej umowy o pracę była członkiem podanej organizacji związkowej. Na wniosek strony pozwanej został zaś dopuszczony dowód z dokumentacji Państwowej Inspekcji Pracy, z której wynika że powódka nie była w dniu 8 grudnia 2011 r. członkiem (...) w Ś..

Dopiero w toku postępowania Sąd uzyskał od (...) Oddział w Ś. dokumenty w postaci deklaracji powódki o przystąpieniu do związku oraz oświadczenie o zgodzie na potrącanie składek sporządzone bezpośrednio w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę. Jak jednak wynika z przesłuchania stron i oświadczenia związku – powyższe dokumenty nigdy nie zostały ujawnione pracodawcy ani przez związek ani przez powódkę. Pracodawca nigdy nie powziął więc wiedzy o podjętych przez powódkę działaniach zmierzających do przystąpienia do organizacji związkowej.

Mając powyższe na uwadze, uznając przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę za uzasadnione i zgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę Sąd uznał powództwo M. W. (1) za niezasadne, wobec czego oddalił je (**pkt. I wyroku**).

Orzeczenie o kosztach procesu znajduje uzasadnienie w treści przepisu art. 98 § 1 k.p.c.

Zgodnie z tym przepisem strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Ponieważ powódka przegrała proces obowiązana jest zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty postępowania w wysokości 60 zł, będące kosztami zastępstwa procesowego. Kwota ta wynika z § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Mając to na uwadze Sąd **w pkt. II wyroku** zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Przyjęcie wskazanej podstawy zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego, a tym samym stawki 60 zł, Sąd oparł na treści orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7.08.2002 r., sygn. III PZP 15/02; OSNP 2003/12/285, w którego tezie wskazano, iż w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania.

W pkt. III wyroku, Sąd na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, z uwagi na to, że powódka przegrała proces, nakazał uiścić powódce na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia we Wrocławiu, kwotę 272,32 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa. Na kwotę tą złożyły się koszty osobistego stawiennictwa

i dojazdu do Sądu świadków: B. S. (1) w kwocie 98,64 zł (k 179), J. B. w kwocie 113,68 zł (k 179), A. P. (1) w kwocie 30 zł (k 191) i R. K. w kwocie 30 zł (k 311).

Pozostałe koszty postępowania w postaci opłaty od pozwu od której uiszczenia powódka była ostatecznie zwolniona z mocy ustawy- Sąd zaliczył ostatecznie na rachunek Skarbu Państwa. O powyższym orzeczono **jak w pkt. IV wyroku.**