

Sygn. akt IV Pa 37/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 kwietnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Romuald Czerniecki

Sędziowie: SSO Leon Popiel (spr.)

SSO Tomasz Madej

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2015 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w O.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie

z dnia 23 stycznia 2015 r.

sygn. akt IV P 142/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości i zasądza od pozwanego Zespołu Szkół (...) w O. na rzecz powódki R. K. 8 731,05 zł (osiem tysięcy siedemset trzydzieści jeden 05/100 złotych) tytułem odszkodowania za naruszające przepisy prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 złotych (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

UZASADNIENIE

R. K. w pozwie skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół (...) w O. (dalej (...)) wniosła o zapłatę na jej rzecz kwoty 8 731,05 zł tytułem odszkodowania za czas pozostawania bez pracy, stanowiącego równowartość wynagrodzenia netto za 3 -miesięczny okres wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 marca 2014 r. i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub spisu kosztów, przedłożonego na rozprawie. Ostatecznie, na rozprawie w dniu 21 stycznia 2015 r. sprecyzowała, że domaga się odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem z nią umowy o pracę, nie żądając odszkodowania za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół (...)w O.na podstawie umowy o pracę z dnia 30 czerwca 2001 r. na czas nieokreślony na stanowisku głównego księgowego. Dodatkowo prowadziła od dnia 01.07.2001 r. na podstawie umowy zlecenia zawartej na czas nieokreślony obsługę księgową Rady Rodziców przy (...).

Pismem z dnia 24 lutego 2014 r. pozwany po raz pierwszy rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu jako podstawę wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na tym, iż w dniu 31 stycznia 2014 r. po godzinach pracy dopuściła i pozwoliła na przebywanie w pokoju Działu Księgowości osób trzecich, po czym dokonała zaboru mienia pracodawcy tj. wyniosła bez wiedzy i zgody pracodawcy należące do niego dokumenty. Ponadto zarzucono jej, iż prowadząc obsługę księgową Rady Rodziców przy Zespole Szkół (...)w O.pobierała bez wiedzy i zgody przełożonych i Rady Rodziców pieniądze ze składek uczniów. W dniu 27 lutego 2014 r. otrzymała ona pismo informujące ją o wycofaniu powyższego wypowiedzenia.

Pismem z dnia 3 marca 2014 r. pozwany ponownie rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu powtórzono argumentację, zawartą w piśmie z dnia 24 lutego 2014 r. oraz dodatkowo wskazano, iż pracodawca utracił zaufanie do powódki w związku z tym, iż nie zna ona przepisów, obowiązujących placówkę. Okoliczność tą miały potwierdzić jej zeznania, złożone przed Regionalną Komisją Orzekającą w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych przy Regionalnej Izbie Obrachunkowej w O..

W ocenie powódki wyłączną przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia był fakt zgłoszenia przez nią prokuraturze zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, w związku z organizowanym przez dyrektor placówki - I. Ł.- szkoleniem Rady Rodziców, które miało odbyć się pod koniec 2010 r., a faktycznie się nie odbyło.

W odniesieniu do stawianych jej zarzutów przyznała, że w dniu 31 stycznia 2014 r. przybywała wraz z innymi pracownikami w miejscu pracy w godzinach popołudniowych w celu dokończenia sporządzania sprawozdania do Wydziału (...)Urzędu Miasta O.. W tym też dniu, jej mąż Z. K.przyjechał i razem zabrali z miejsca pracy jej rzeczy osobiste, w tym buty, słoiki, garnki i pojemniki, a wśród zabranych rzeczy nie było przedmiotów, stanowiących własność pracodawcy. Dodatkowo wskazała, że w dniu 24.02.2014 r. zrezygnowała z prowadzenia obsługi finansowej Rady Rodziców, a zgromadzone pieniądze wraz z dokumentami zostały przekazane Przewodniczącemu Rady Rodziców, który nie zgłosił żadnych zastrzeżeń i nie ujawniono jakichkolwiek braków w przekazanych środkach finansowych.

Co do zarzutu nieznamomości przepisów obowiązujących placówkę wskazała, iż w trakcie postępowania przed Regionalną Komisją Orzekającą w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych występowała wyłącznie w charakterze świadka i nie postawiono jej żadnego zarzutu, nie została też ukarana przez orzecznika.

W odpowiedzi na pozew, pozwany Zespół Szkół (...) w O., wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu, odnosząc się do poszczególnych zarzutów, przedstawionych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazała, że w dniu 31 stycznia 2013 r. po godzinach pracy - powódka dopuściła i pozwoliła na przebywanie w pokoju Działu Księgowości osób trzecich, tj. Z. K., po czym wraz z mężem dokonała zaboru mienia pracodawcy poprzez wyniesienie bez wiedzy i zgody pracodawcy dokumentów. W ocenie pozwanego sam fakt wprowadzenia na teren pozwanego zakładu osoby nieuprawnionej, bez wiedzy i zgody przełożonego, stanowił ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Kolejnym powodem, mającym wpływ na utratę zaufania pracodawcy do powódki były również poczynione ustalenia, zgodnie z którymi powódka pobierała bez wiedzy i zgody przełożonych i Rady Rodziców pieniądze ze składek uczniów na Radę Rodziców.

W ocenie pracodawcy, powyższe okoliczności, skutkowały całkowitą utratą zaufania do powódki, zajmującej stanowisko głównej księgowej

W odniesieniu do kolejnego zarzutu tj. niezajomości przepisów obowiązujących placówkę, w szczególności dotyczących gospodarowania finansami budżetowymi – pracodawca wskazał, że w połowie stycznia 2014r. I. Ł., po stwierdzeniu szeregu nieprawidłowości między innymi w zakresie prawidłowości gospodarowania finansami zwróciła się do Prezydenta O. o przeprowadzenie ponownej kontroli, która rozpoczęła się w dniu 27 stycznia 2014 r. Przykładowo, w zakresie prawidłowości wydatków jednostki na nagrody dla nauczycieli ustalono, że wypłacone w 2011r. nagrody przekroczyły środki ujęte na ten cel w planie finansowym jednostki oraz zostały dokonane z pominięciem, obowiązujących w tym zakresie regulacji organu prowadzącego jednostkę, tj. wydatki zostały dokonane z naruszeniem zasad wydatkowania środków publicznych. Kontrolujący wnieśli również szereg uwag odnośnie prawidłowości wydatkowania środków tytułem rozliczenia delegacji. W ocenie pracodawcy - rodzaj naruszeń, których powódka się dopuściła, dawał pracodawcy prawo do uznania jej działania i zaniechania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2015 r. Sąd Rejonowy w Olsztynie, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie o sygn. akt IV P 142/14 oddalił powództwo (pkt I) oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł tytułem kosztów procesu, tj. kosztów zastępstwa procesowego (pkt II).

Powyższy wyrok został wydany w oparciu o następujący stan faktyczny.

R. K.była zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół (...)w O.na podstawie umowy o pracę z dnia 30 czerwca 2001 r. na czas nieokreślony na stanowisku głównego księgowego. Dodatkowo od dnia 1 lipca 2001 r. na podstawie umowy zlecenia, zawartej na czas nieokreślony prowadziła obsługę księgową Rady Rodziców przy Zespole Szkół (...)w O., za co otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 250 złotych miesięcznie.

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku głównej księgowej należało m.in. opracowywanie projektów i planów finansowych jednostki, wniosków w sprawie zmian w planie finansowym, prowadzenie kont syntetycznych, prowadzenie analitycznej księgowości dochodów, wydatków i kosztów, prowadzenie kont materiałowo-ilościowo-wartościowych, ksiąg środków trwałych i wyposażenia, uzgadnianie kont syntetycznych z wyciągami bankowymi, uzgadnianie analityki z odpowiednimi kontami syntetyki, sporządzanie bilansu, okresowych sprawozdań finansowych, dekretowanie dokumentów finansowo-księgowych, czuwanie nad prawidłowym przechowywaniem i zabezpieczaniem ksiąg i dokumentów księgowych i sprawozdań finansowych, nadzór nad prowadzeniem ewidencji wynagrodzeń pracowników, nadzór nad sporządzeniem listy płac, czy też wykonywanie zadań, zleconych przez dyrektora placówki.

Od dnia 01.07.2001r. R. K.prowadziła na podstawie umowy zlecenia zawartej na czas nieokreślony obsługę księgową Rady Rodziców przy (...). Wynagrodzenie miesięczne wynosiło 250 zł.

Rada Rodziców (...)jest obligatoryjne powoływana tak jak w każdej innej szkole. W celu wspierania działalności statutowej szkoły, rada rodziców może gromadzić fundusze z dobrowolnych składek rodziców oraz z innych źródeł. Zasady wydatkowania określa regulamin rady rodziców. W (...)taki regulamin obowiązywał, został załączony na stronie internetowej szkoły. Fundusze Rady Rodziców przy (...)gromadzone są i wydatkowane na pomoc materialną dla uczniów, poprawę bazy dydaktycznej, lokalowej szkoły, finansowanie działalności szkoły w zakresie krajoznawstwa i turystyki (w tym kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia kierowników i opiekunów wycieczek lub imprez, pomoc w realizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego). Fundusz Rady Rodziców pochodzi ze składek rodziców. Wysokość składek ustala prezydium rady, albo z innych źródeł (z działalności gospodarczej szkoły, warsztatów szkolnych, od przedsiębiorców, instytucji, osób fizycznych). Gospodarka opiera się na zatwierdzonym planie finansowym (preliminarzu wydatków), odstępstwa mogą być zatwierdzone przez uchwałę rady, w wyjątkowych wypadkach. Pisemne wnioski o środki z funduszu mogą składać dyrektor, rada pedagogiczna, wychowawcy, samorząd uczniowski lub opiekun projektu, rada prowadzi wydzielone konto bankowe. Środkami dysponuje przez upoważnionego przewodniczącego i skarbnika. Dokumenty finansowe przed zaksięgowaniem muszą być opisane i zatwierdzone przez skarbnika, zaakceptowane przez przewodniczącego rady lub zastępcę. Dokumenty finansowe

winy być ewidencjonowane i przechowywane u osoby prowadzącej ewidencję księgową rady. Wysokość oraz wynagrodzenia osoby prowadzącej ewidencję księgową ustala rada na wniosek prezydium.

Sąd Rejonowy ustalił, że wpłaty na fundusz Rady Rodziców od rodziców i uczniów, przychodzących do pomieszczeń księgowych, przyjmowała R. K.i D. F., która zgodziła się na to za połowę stawki otrzymywanej przez powódkę. Obie panie przekazywały środki na rzecz upoważnionych osób.

Sąd Rejonowy ustalił również, że następnym zajęciem powódki było prowadzenie księgowości w innej placówce, tj. przedszkolu (...)w O.. Z uwagi na sąsiedztwo, dokumenty z tej placówki były przynoszone do siedziby (...)w O.. R. K. przechowywała je w pomieszczeniach księgowych pozwanego.

Do sierpnia 2013 r. dyrektorem pozwanej placówki była G. R. (2)

W okresie od 11 lutego 2013 r. do 11 marca 2013 r., przeprowadzona została w pozwanym Zespole kontrola, zarządzana przez Prezydenta O.w zakresie prawidłowości dysponowania przyznanymi jednostce środkami budżetowymi, środkami pozyskanymi przez jednostkę z innych źródeł oraz gospodarowania mieniem. Dotyczyła ona oceny pracy ówczesnego dyrektora jednostki tj. G. R. (2) Okres objęty kontrolą dotyczył ostatniego kwartału 2011 r. i całego roku 2012 r. W wyniku tej kontroli, z dniem 28 sierpnia 2013 r., ze stanowiska dyrektora Zespołu została odwołana G. R. (2), a tymczasowo powierzono obowiązki dyrektora I. Ł., która to pełniła obowiązki do dnia 9 marca 2014 r.

W połowie stycznia 2014 r. p.o. Dyrektora placówki - I. Ł., po stwierdzeniu szeregu nieprawidłowości między innymi w zakresie prawidłowości gospodarowania finansami, zwróciła się do Prezydenta O. o przeprowadzenie ponownej kontroli w szerszym zakresie. Kontrola ta rozpoczęła się w dniu 27 stycznia 2014 r. i na jej początku - pełniącej obowiązki dyrektora przekazana została kopia protokołu z pierwszej, planowanej kontroli, w którym stwierdzono szereg uchybień. Druga kontrola dotyczyła okresu od 2008 roku.

W zakresie prawidłowości wydatków jednostki na nagrody dla nauczycieli ustalono, że wypłacone w 2011 r. nagrody przekroczyły środki ujęte na ten cel w planie finansowym jednostki oraz zostały dokonane z pominięciem obowiązujących w tym zakresie regulacji organu, prowadzącego jednostkę, tj. wydatki zostały dokonane z naruszeniem zasad wydatkowania środków publicznych, określonych art. 44 ust. 1 pkt 3 oraz ust. 2 ustawy o finansach publicznych. Ponadto stwierdzono, że w planie finansowym nie wyodrębniono środków finansowych na wypłatę premii pracownikom administracji i obsługi. Kontrolujący wnieśli również szereg uwag odnośnie prawidłowości wydatkowania środków tytułem rozliczenia delegacji. Szereg nieprawidłowości ustalono również podczas kontroli wydatków w zakresie pomocy zdrowotnej dla nauczycieli, wydatków realizowanych w ramach zaliczek gotówkowych udzielanych pracownikom jednostki, czy gospodarowania pozostałymi środkami trwałymi.

Również w notatce służbowej Biura Kontroli z dnia 11 grudnia 2013 r., sporządzonej w związku z rozprawą toczącą się przed Regionalną Komisją Orzekającą w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych przy Regionalnej Izbie Obrachunkowej w O.– potwierdzone zostały te okoliczności. Z treści notatki wynikało wprost, że powódce nie były znane regulacje prawne, dotyczące między innymi wypłaty nagród, środków finansowych, refundujących zakup okularów dla nauczycieli, czy pomocy zdrowotnej dla nauczycieli. Podczas rozprawy toczącej się przed Regionalną Komisją Orzekającą w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych przy RIO w O.– powódka na pytanie Rzecznika czy zna regulacje w zakresie nagród dla nauczycieli tj. uchwałę RM - odpowiedziała, że nie zna tych regulacji, podobnie jak w zakresie regulacji, dotyczących pomocy zdrowotnej. Podobnie na pytanie Rzecznika - czy zna regulacje prawne w zakresie wypłaty środków finansowych, refundujących zakup okularów dla nauczyciela tj. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej (...) w sprawie bhp) - odpowiedziała, że takich regulacji nie zna.

Kontrolująca B. O.sporządzająca daną notatkę stwierdziła, iż jej sporządzenie uznała za stosowne z uwagi na fakt, iż wspólnie z A. K.(uczestnik kontroli) prowadziła w (...)czynności kontrolne oraz z uwagi na właściwe prowadzenie gospodarki finansowej w kontrolowanej jednostce, zwłaszcza że funkcję głównej księgowej w dalszym ciągu sprawowała powódka R. K..

Zgodnie z Uchwałą Nr XLII/489/09 Rady Miasta O. z dnia 25 marca 2009 r., nagrody nauczycielom są przyznawane ze środków planowanych w rocznym planie finansowym jednostki.

W dniu 27 stycznia 2014 r. rozpoczęła się kontrola, która między innymi dotyczyła wydatków oraz prowadzenia dokumentacji finansowej.

W dniu 31 stycznia 2014 r. powódka złożyła oświadczenie, iż przekazała kontrolującym wszystkie dokumenty, związane z przedmiotem kontroli za okres od 1.01.2008 r. do 31.08.2013 r.

Sąd Rejonowy ponadto ustalił, że w tym samym dniu po godzinach pracy, tj. pomiędzy godz. 17:45 a 18:30 powódka pozwoliła na przebywanie w pokoju Działu Księgowości osoby trzeciej jej męża Z. K.. W tym czasie obecna tam również była poprzednia dyrektorka pozwanej placówki – G. R. (2), która zjawiała się tam celem złożenia podpisów na dokumentach, których nie zdążyła uzupełnić wcześniej, zanim przestała pełnić funkcję dyrektora. Była tam również obecna K. Z., H. Z. i powódka. Około godziny 17:45 powódka wraz ze swoim mężem wyniosła w ciężkich workach, ważących ponad 5 kg rzeczy z pomieszczenia służbowego. Mąż powódki w trakcie jej zatrudnienia w pozwanej Szkole bywał u niej w pracy, kiedy ta zostawała tam po godzinach pracy. Zdarzało się, że pomagał jej wynosić rzeczy. O sytuacji z dnia 31.01.2014 r. p.o. dyrektora I. Ł. uzyskała wstępną informację w dniu 1 lutego 2014r. (sobota) – podczas rozmowy telefonicznej z pracownikiem obsługi szkoły. Natomiast w dniu 3 lutego 2014 r. (poniedziałek) po dyrektora A.-Ł. sprawdziła nagrania monitoringu i wstępnie zweryfikowała uzyskaną informację. Na nagraniu z monitoringu szkolnego z dnia 31 stycznia 2014 r. widać było męża powódki, który we wskazanym okresie czasowym zanosił do zaparkowanego przed placówką samochodu ciężkie worki. Po stwierdzeniu tego faktu, pełniąca obowiązki dyrektora przygotowała w dniu 04.02.2014 r. pismo do Prezydenta Miasta O., w którym poinformowała, że w dniu 31 stycznia 2014 r. między godziną 17:45 a 18:30 w Zespole Szkół (...) miało miejsce następujące zdarzenie, kiedy do księgowości weszła G. R. (2), po czym Z. K. (mąż głównej księgowej) wynosił do samochodu ciężkie worki. Zgłaszająca - nie wiedziała dokładnie czym były wypełnione (ale widać to na nagraniu z kamer monitoringu szkolnego). W dniu 05.02.2012 r. złożyła to pismo do Prezydenta Miasta O.. Ponadto złożyła zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej O.- Południe z którego wynikało, że po rozmowie z panią sprzątającą, dowiedziałam się, że w/w dnia w godzinach popołudniowo-wieczornych w księgowości przebywali: Z. K.- mąż głównej księgowej w jednostce, R. K.- główna księgowa, oraz pani K. Z. - księgowa.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 3 lutego 2014 r. I. Ł. przeprowadziła z powódką rozmowę na temat rozwiązania z nią umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka oświadczyła wówczas, że odejdzie z pracy z dniem 28 lutego 2014 r., tłumaczyła swoje stanowisko tym, że chce pomóc w sporządzeniu bilansu księgowego za 2013 rok. Jednakże później złożyła wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego w dniach 04 - 07 luty 2014 r.

W dniu 6 lutego 2014r. powódka przedłożyła zwolnienia lekarskie za okresy od 4 do 15 lutego 2014 r. Do pracodawcy dostarczone zostało też zwolnienie lekarskie od 16 lutego do 19 marca 2014 r. Według ustaleń Sądu Rejonowego powódka R. K. kilkakrotnie w trakcie zwolnienia lekarskiego przebywała na terenie szkoły w godzinach pracy.

Po złożeniu przez R. K., oświadczenia z dnia 31 stycznia 2014 r., okazało się, że brakowało dokumentów księgowych. W związku z tym sporządzono 2 notatki, gdzie wyszczególniono, jakich dokumentów konkretnie brakowało.

Po pewnym czasie, w lutym 2014 r., w trakcie dalszej prowadzonej kontroli znaleziono cały szereg dokumentów księgowych, w tym dokumenty zgromadzone w luźnych plikach, dokumenty oznaczone kartką do podpisu, zawierające bądź nie podpisy osób upoważnionych. Dopiero w okresie jeszcze późniejszym, po ok. 3 tygodniach, pracownikom kontroli przekazane zostały przez K. Z. dalsze dokumenty księgowe, nie przekazane uprzednio przez powódkę w dniu 31 stycznia 2014 r. Ta grupa dokumentów była zdekompletowana, w luźnych plikach. Osoby kontrolujące uzyskały informację, że ostatnie z wymienionych dokumentów były przechowywane w szafkach w księgowości, dlatego wcześniej nie zostały przedłożone.

Na powyższe okoliczności sporządzone zostały przez specjalistę ds. księgowości – K. Z. notatki, z których wynikało m.in., że powódka jako główna księgowa, przekazując kontrolującą dokumentację z okresu objętego kontrolą nie przekazała następujących dokumentów: ksiąg obrotów z roku 2012 oraz dwóch segregatorów z dowodami księgowymi za styczeń i lipiec 2013 r. Dopiero K. Z. - poproszona o udostępnienie i przekazanie kontrolującą brakujących dokumentów odnalazła je i niezwłocznie przekazała. Wraz z tymi dowodami przekazała też luźny plik dowodów księgowych (które nie były wpięte do segregatora) z różnych okresów 2013 r., do których była dopięta kartka z napisem „Do podpisu”. Przedstawiała też wykaz tych dokumentów w kolejności ich ułożenia.

I. Ł. w tym okresie, (w poniedziałek) dowiedziała się o brakujących dokumentach

W okresie, gdy R.K. i D. F. przyjmowały pieniądze od uczniów i ich rodziców na poczet funduszu Rady Rodziców, pobierały je na swoje potrzeby, np.: na poczet zapłaty za biżuterię rozprowadzaną przez jedną z pracownic, za wyjazdy w tym do Anglii, za perfumy. Pobieranie pieniędzy nie było odnotowywane w dokumentacji księgowej i nie było ewidencjonowane na podstawie dokumentów KW. Pieniądze też były zwracane w części, ale wpłaty nie były ewidencjonowane na podstawie dokumentów KP. Łączna wartość pobranych środków udokumentowanych wymienionymi karteczkami wynosiła 8620zł.

W lutym 2014 r. Rada Rodziców, działająca przy Zespole Szkół (...) w O. zaniepokojona, że pieniądze nie są przetrzymywane na koncie bankowym, poprosiła o przekazanie wpłat uczniów na radę rodziców. Pieniądze te przechowywane były w osobnej kasetce, która znajdowała się w sejfie głównym w księgowości.

Pieniądze miały być wydane początkowo w dniu 17 lutego 2014 r. (poniedziałek). Rodzice przybyli do szkoły około 15:00, ale do przekazania pieniędzy nie doszło, gdyż nieobecna była powódka R. K., mająca się rozliczyć z części pieniędzy, które sama zbierała od uczniów. Później R. K. umówiła się na termin przekazania pieniędzy w dniu 24.02.2014 r. Z uwagi na to, że pieniądze te były zbierane w księgowości nie tylko przez główną księgową (powódkę), ale i D. F., w dniu 18 lutego 2014 r. zarządzono zostało komisyjne otwarcie kasy pancерnej, znajdującej się w pokojach księgowości, w celu przeliczenia znajdującej się tam gotówki. W trakcie czynności przeliczona została gotówka należąca do Rady Rodziców z kasetki i z foliowej koszulki oraz ujawnione pliki karteczek, zawierających odręczne zapiski z określonymi kwotami i dopiskami (...), „R.kolczyki”, (...), (...). Po przeliczeniu kwot wypisanych na karteczkach, okazało się, że powódka „pobrała” ze środków Rady Rodziców kwotę 8.620 zł. R. K. wpłaciła kwotę 2.130 zł. Kwota 8.620 zł została pomniejszona o jej wpłatę. Łączny niedobór gotówki, wynikający z odręcznych zapisków, potwierdzających nieuprawnione pobranie przez powódkę pieniędzy, stanowił kwotę 6.490 zł. O fakcie komisyjnego otwarcia kasy oraz o stwierdzeniu istnienia karteczek, K. Z. poinformowała telefonicznie powódkę. W dniu 24 lutego 2014 r. miało miejsce przekazanie Radzie Rodziców pieniędzy oraz dokumentacji. W tym dniu poza gotówką oraz karteczkami, stwierdzonymi w dniu 18 lutego 2014 r. w szufladzie biurka powódki znajdowała się koperta z gotówką, która miała pokryć stwierdzone niedobory. Po ponownym przeliczeniu i zsumowaniu okazało się, iż do całkowitego rozliczenia zabrakło kwoty ok. 500 zł. Powódka kwotę tę dołożyła. W tym czasie opuściła ona pokój i nie było jej przez 10 minut, po czym wróciła i przyniosła brakujące pieniądze. Po rozliczeniu i po zsumowaniu pieniędzy z kasetek nie brakowało pieniędzy zebranych na rzecz Rady Rodziców.

Pismem z dnia 24 lutego 2014 r. I. Ł. złożyła pierwsze oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu jako przyczynę rozwiązania wskazała ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na tym, iż w dniu 31 stycznia 2014 r. po godzinach pracy tj. pomiędzy 17.45 a 18.30, powódka dopuściła i pozwoliła na przebywanie w pokoju Działu Księgowości osób trzecich, po czym dokonała zaboru mienia pracodawcy tj. wyniosła bez wiedzy i zgody pracodawcy należące do niego dokumenty. Po dyrektora wskazała, że takie postępowanie stanowi naruszenie dbałości o zakład pracy, ujawnienie tajemnicy służbowej oraz zabór dokumentów będących własnością pracodawcy. Biorąc pod uwagę sprawowaną przez powódkę funkcję (kontynuowała), jest to niedopuszczalne i stanowi również podstawę nie tylko naruszenia jej obowiązków, ale także utratę zaufania pracodawcy do powódki, tym bardziej, gdyż ustalono, że pobierała bez wiedzy i zgody przełożonych i Rady Rodziców, pieniądze ze składek uczniów

na radę rodziców. W konsekwencji tych działań na dzień składania pisma brak jest kwoty 4000 zł, o czym została poinformowana.

W dniu 27 lutego 2014 r. została sporządzona notatka dotycząca przekazania pieniędzy Radzie Rodziców, która została podpisana przez księgową K. Z. i H. Z. wraz z adnotacjami.

W dniu 27 lutego 2014 r. powódka otrzymała pismo informujące ją o wycofaniu oświadczenia o wypowiedzeniu.

Pismem z dnia 3 marca 2014 r. I. Ł. złożyła drugie oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Działająca w imieniu pozwanego p.o. dyrektora w uzasadnieniu powtórzyła argumentację, zawartą w piśmie z dnia 24 lutego 2014 r. oraz dodatkowo wskazała, że w konsekwencji działań powódki na dzień 21 lutego 2014 r. brak było około 4000 zł, o czym powódka została poinformowana. Pracodawca uzasadnił utratę zaufania do powódki dodatkowo nieznanymi przepisami obowiązującymi placówkę, w szczególności dotyczącą gospodarowania finansami budżetowymi, wykazaną w jej zeznaniu przed Regionalną Komisją Orzekającą w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych przy Regionalnej Izbie Obrachunkowej w O..

W dniu 29.04.2014 r. powódka musiała posprzątać swój pokój w miejscu pracy. Wówczas ze swojego biurka wzięła prywatne rzeczy, między innymi fotografie dzieci i obuwie na zmianę.

Sąd Rejonowy wskazał, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy zaszły przesłanki, zawarte w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., na które powołała się strona pozwana przy rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwany zarzucił powódce ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na tym, iż w dniu 31 stycznia 2014 r. po godzinach pracy (tj. pomiędzy 17:45 a 18:30) powódka dopuściła i pozwoliła na przebywanie w pokoju Działu Księgowości osób trzecich, po czym dokonała zaboru mienia pracodawcy, tj. wyniosła bez wiedzy i zgody pracodawcy należące do niego dokumenty. Ponadto zarzucono jej, iż prowadząc obsługę księgową Rady Rodziców przy Zespole Szkół (...) w O. pobierała bez wiedzy i zgody przełożonych i Rady Rodziców pieniądze ze składek uczniów które spowodowało utratę zaufania do powódki jako pracownika. Wskazano, iż pracodawca utracił zaufanie do powódki w związku z tym, iż nie zna ona przepisów obowiązujących placówkę. Okoliczność tą miały potwierdzić jej zeznania przed Regionalną Komisją Orzekającą w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych przy Regionalnej Izbie Obrachunkowej w O..

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że zgodnie zaś z art. 52 § 2 k.p. 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.

Sąd Rejonowy wskazał jednak, że zachowanie terminu 1 - miesięcznego do rozwiązania z powódką umowy o pracę był kwestionowany co do pierwszej przyczyny dopuszczenia do przebywania po godzinach pracy tj. pomiędzy 17:45 a 18:30 do przebywania w pokoju księgowości osoby trzeciej po czym zaboru mienia pracodawcy przez wyniesienie bez wiedzy i zgody pracodawcy dokumentów i związaną z tym utratę zaufania. Co do pozostałych przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie było kwestionowane, że termin został zachowany przez pracodawcę. Twierdzenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Według oceny Sądu Okręgowego informacja o zdarzeniu z dnia 31 stycznia 2014 r. dotarła bowiem do pracodawcy, tj. p.o. dyrektora I. A.-Ł.- w dniu 1 lutego 2014 r. (była to sobota). W pierwszym dniu roboczym, tj. w poniedziałek 3 lutego, zostało to zweryfikowane wstępnie w oparciu o nagranie z monitoringu i wtedy też pracodawca uzyskał wiadomość o pozwoleniu na przebywanie Z. K. i wynoszeniu przez niego wraz z powódką ciężkich worków. Jednocześnie dopiero po jakimś czasie, w okresie lutego pracodawca od członków komisji dowiadywał się, że brak jest niektórych dokumentów lub, że dokumenty zdekompletowane zostają dostarczone, mimo, że ich wcześniej nie było. Dopiero połączenie tych okoliczności dawało możliwość stwierdzenia przez pozwanego, że utracił zaufanie do powódki. Pracodawca w osobie I. A.-Ł. w jeden z poniedziałków lutego dowiedział się o brakujących dokumentach i utracił zaufanie. Nie potrafił podać który to był poniedziałek. W dniu 03.02.2014 r. kontrolująca B. O. otrzymała

oświadczenie o uzyskaniu dokumentów od powódki i od tej daty rozpoczęły się poszukiwania dokumentów. Zatem poniedziałek, o którym mówi p.o. dyrektor nie byłby 03.02.2014 r., tylko 10, 17 lub 24.02.2014 r. Jednocześnie dopiero w dniu 24.02.2014 r. dokumenty były na tyle uporządkowane, że można było stwierdzić, jak wiele ich nie ma. Znalazło to odzwierciedlenie w pierwszym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Już dzień później zostało sporządzone zestawienie konkretnych dokumentów, których brakowało. Następnie w dniu 27.02.2014 r. zostało sporządzone zestawienie dokumentów, które zostały odnalezione.

Zatem - w ocenie Sądu Rejonowego - nie ma podstaw do stwierdzenia, że termin 1 – miesięczny nie został zachowany, zaś oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką wysłane w dniu 3 marca 2014 r., narusza przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przechodząc zaś do merytorycznej oceny zarzutów, sformułowanych wobec powódki w oświadczeniu z dnia 3 marca 2014 r. – Sąd Rejonowy wskazał, że przyznane zostało przez powódkę, jak i potwierdzone przez świadków: K. Z., G. R. (2) i H. Z. okoliczność obecności w dniu 31 stycznia 2014 r. w pokoju Działu Księgowości osób trzecich tj. męża powódki – Z. K.. Nie mniej jednak, w ocenie Sądu I instancji - sam fakt wprowadzenia na teren pozwanego Zakładu osoby nieuprawnionej, bez wiedzy i zgody przełożonego, stanowi naruszenie zasad obowiązujących w zakładzie pracy, tym bardziej przy założeniu, że osoba nieuprawniona znajdowała się w pomieszczeniach działu księgowości (gdzie znajdowały się pieniądze oraz dokumenty księgowe). Sąd Rejonowy jednak uznał, że postępowaniu powódki można przypisać winę umyślną, czy rażące niedbalstwo. Tym bardziej, że niejednokrotnie wcześniej jej mąż również był obecny w miejscu jej pracy, a pracodawca nie miał zastrzeżeń co do tego. Jak wynika z zeznań świadka Z. K. - w szkole było przyjęte, że świadek przebywał w gabinecie u żony, podczas gdy obecne tam były również dyrektor czy to I. Ł. czy G. R. (2) i nikt się temu nie sprzeciwiał. Ta okoliczność w ocenie Sądu I instancji stanowić podstawę do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, nie zaś do zwolnienia dyscyplinarnego stosowanego w przypadkach wyjątkowo ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych.

Kolejna przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, na którą powoływał się pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę dotyczył dokonania zaboru mienia pracodawcy tj. wyniesienia bez wiedzy i zgody pracodawcy należących do niego dokumentów.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w realiach niniejszej sprawy - nikt nie był w stanie wskazać, jakie konkretnie rzeczy w dniu 31 stycznia 2014 r. z miejsca pracy powódki wynosił jej mąż Z. K. Faktem jednak jest, że mąż powódki wynosił ciężkie worki do samochodu, co wynika z nagrania monitoringu. Zresztą powódka nie kwestionowała, że worki były ciężkie przyznając nawet, że właśnie z tego powodu pomagał jej mąż, albowiem ona nie może dźwigać. Świadkowie G. R. (2) K. Z. i H. Z. twierdziły, że były to osobiste rzeczy powódki (tj. ubrania, płyty DVD,), nie mniej jednak po pierwsze - zakład pracy – w ocenie Sądu Rejonowego - nie jest miejscem do przechowywania swoich prywatnych rzeczy w ilościach ciężkich worków, ważących ponad 5 kg (tym bardziej, że w kwietniu 2014r. jak przyznała powódka - ponownie zjawiała się ona w miejscu pracy po swoje prywatne rzeczy). Po drugie, mając na uwadze okoliczności całej sprawy, kiedy to po rozpoczęciu kontroli w pozwanej placówce w dniu 27.01.2014 r. – najpierw powódka złożyła (w dniu 31.01.2014 r.) oświadczenie, iż przekazała kontrolującym wszystkie dokumenty, związane z przedmiotem kontroli za okres od 1.01.2008 r. do 31.08.2013 r. Natomiast po złożeniu tego oświadczenia okazało się, że przez dłuższy czas brakowało konkretnych dokumentów i już pod koniec lutego 2014 r. znaleziono cały szereg dokumentów księgowych, w tym dokumenty zgromadzone w luźnych plikach czy dokumenty oznaczone kartką do podpisu. Właśnie w tym też dniu 31 stycznia 2014 r., kiedy powódka została przez organ kontrolujący zobowiązana do złożenia stosownych dokumentów, w godzinach wieczornych jej mąż wynosi z miejsca jej pracy dwa ciężkie worki z nieokreślonymi rzeczami. Z zeznań uczestnika kontroli A. K. wynikało, że - dokumenty zostały złożone najpierw częściowo, a potem dokumenty donosiła w trakcie kontroli pani Z. i pani Z.. Co więcej - widać było, że w tych dokumentach – jak przyznała świadek „, coś się dzieje, są uzupełniane podpisy głównego księgowego i G. H. odwołanej już z funkcji dyrektora (...)”. Świadek I. Ł. również potwierdziła, że z relacji kontrolujących wynikało, że brakuje dokumentów, nie ma porządku w przekazanych dokumentach i dopiero potem przez K. Z. były te dokumenty donoszone. Potwierdziła tą okoliczność świadek B. O., która zeznała, że po złożeniu oświadczenia przez powódkę w dniu 31.01.2014 r. brakowało dokumentów, i w związku tym - sporządzono 2 notatki, w których wyszczególniono jakich dokumentów brakowało, i co istotne

nie były to pojedyncze dokumenty czy faktury, ale dwie obszerne notatki z wyszczególnionym szeregiem brakujących dokumentów.

Potwierdza to zatem ocenę Sądu Rejonowego, że na tym etapie - nikt nie jest w stanie określić, jakie faktycznie rzeczy zostały wówczas wyniesione, ale nie sposób tym samym założyć, że były to tylko prywatne rzeczy powódki (skoro nikt nie widział faktycznie wszystkich rzeczy, znajdujących się w workach).

Tym bardziej, że jak przyznał mąż powódki – Z. K. to oprócz rzeczy prywatnych były wynoszone też rzeczy urzędowe, stanowiące co prawda dokumenty innego zakładu pracy – tj. dokumenty z przedszkola (...), które rozliczała też powódka.

Trzecia przyczyna sformułowana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, dotyczyła utraty zaufania do powódki z uwagi na niedopuszczalne zachowania (oprócz przedstawionych w zarzucie pierwszym i drugim) oraz to, że prowadząc obsługę księgową Rady Rodziców przy Zespole Szkół (...)w O.pobierała bez wiedzy i zgody przełożonych i Rady Rodziców pieniądze ze składek uczniów.

Okoliczność ta znalazła potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym. Członkowie rady rodziców ostatecznie nie stwierdzili, że brakuje środków w kasie. Jednak wszystkie okoliczności przekazania gotówki, należąca do Rady Rodziców oraz ujawnione pliki karteczek, zawierające odręczne zapiski z określonymi kwotami i dopiskami (...), „R.kolczyki”, (...), (...) - pozwoliły na ustalenie, że powódka „pobrała” ze środków Rady Rodziców określone kwoty pieniężne. Co więcej, w dniu 18 lutego 2014r. w szufladzie biurka powódki znajdowała się też koperta z gotówką, która miała pokryć stwierdzone niedobory w kasie Rady Rodziców. Po ponownym przeliczeniu okazało się, iż do całkowitego rozliczenia zabrakło kwoty ok. 500 zł, którą to kwotę ostatecznie dołożyła powódka z portfela. Co prawda, nie zostało potwierdzone, by wychodziła ona do bankomatu, czy prosiła o to K. Z.czy D. F., ale jak sama przyznała to w danej chwili opuściła ona pokój w Dziale księgowości i nie była obecna tam przez około 10 minut, po czym kiedy wróciła to dołożyła brakującą kwotę, przyznając, że : „Tam może była mała kwota, którą dołożyłam z portfela (...)”. Zresztą przyznała ona również, że pobierała z kasy pieniądze.

Istotnym jest natomiast w ocenie Sadu Rejonowego - nie to, jakie faktycznie kwoty zostały przez nią pobrane, ale sam fakt nierzetelnego sposobu prowadzenia kasy Rady Rodziców oraz nieuprawnione pobieranie społecznych pieniędzy bez ewidencjonowania i wystawienia dokumentów KW i KP oraz przeznaczanie ich na cele prywatne.

To, że nie tylko powódka pobierała te pieniądze, nie ma znaczenia na gruncie tej sprawy, ponieważ nie można tolerować pracownika na stanowisku głównej księgowej, która dopuszcza się takich nieprawidłowości. Nie ma również znaczenia fakt, że przy wręczaniu pieniędzy przedstawicielom Rady Rodziców stan gotówki zgadzał się, albowiem do osoby piastującej to stanowisko trzeba mieć pełne zaufanie, osoba taka musi być rzetelna i odpowiedzialna. To, że powódka uzupełniła braki w kasie nie stanowi żadnego usprawiedliwienia jej działania. Co więcej nie chodzi tylko o szkodę finansową. Działanie takie naraża na szwank interes pracodawcy, ponieważ szkoła straciłaby na wizerunku, gdyby okazało się, że z kasy Rady Rodziców zniknęły pieniądze. Faktem jest, że działań tych powódka dopuściła się względem Rady Rodziców a nie bezpośrednio pracodawcy. Czyniła to jako osoba zaufania publicznego, a zatem utrata zaufania do niej jako księgowej Rady Rodziców mogła mieć wpływ na ocenę jej jako księgowej zatrudnionej w szkole. Z uwagi na bezpośrednie powiązanie między tymi podmiotami, czyny których dopuściła się powódka, narażyły pozwaną na utratę dobrego imienia.

Przechodząc do kolejnego zarzutu wobec powódki, tj. utratę zaufania związaną z niezajomością przez powódkę przepisów obowiązujących placówkę – Sąd Rejonowy wskazał, że na podstawie kontroli, przeprowadzonej od dnia 27 stycznia 2014 r. faktycznie ustalono szereg nieprawidłowości i tak np. ustalono, że wypłacone w 2011 r. nagrody przekroczyły środki ujęte na ten cel w planie finansowym jednostki oraz zostały dokonane z pominięciem obowiązujących w tym zakresie regulacji organu, prowadzącego jednostkę. Co więcej, stwierdzono, że w planie finansowym nie wyodrębniono środków finansowych na wypłatę premii pracownikom administracji i obsługi. Kontrolujący wnieśli też szereg uwag odnośnie prawidłowości wydatkowania środków tytułem rozliczenia delegacji. Szereg nieprawidłowości ustalono również podczas kontroli wydatków w zakresie pomocy zdrowotnej dla nauczycieli,

wydatków realizowanych w ramach zaliczek gotówkowych udzielanych pracownikom jednostki, czy gospodarowania pozostałymi środkami trwałymi. Co więcej, powódce nie były znane regulacje prawne, dotyczące między innymi wypłaty nagród, środków finansowych, refundujących zakup okularów dla nauczycieli, czy pomocy zdrowotnej dla nauczycieli – co wynika z notatki służbowej Biura Kontroli z dnia 11 grudnia 2013r., sporządzonej w związku z rozprawą toczącą się przed Regionalną Komisją Orzekającą. Potwierdziła to również świadek B. O., która zeznała, że faktycznie powódka nie знаła regulacji, dotyczącej pomocy zdrowotnej dla nauczycieli. Zatem brak znajomości tych przepisów powodował utratę zaufania do powódki jako pracownika.

Istotnym natomiast jest, co wymaga jeszcze raz podkreślenia, że od pracownika, zajmującego stanowisko głównego księgowego - wymagana jest szczególna rzetelność, uczciwość i wiedza merytoryczna w zakresie obowiązujących przepisów.

A zatem, ocena zebranego materiału dowodowego pozwalała Sądowi Rejonowemu na uznanie, że pozwany skutecznie zrealizował nałożony nań procesowy obowiązek i za pomocą zaoferowanych dowodów w pełni uzasadnił decyzję o zwolnieniu powódki.

Mając więc na uwadze stan świadomości powódki co do naruszeń jej podstawowych obowiązków pracowniczych, które spowodowały zagrożenie interesu zakładu pracy należało je - w ocenie Sądu Rejonowego - zakwalifikować do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W tej sytuacji, wobec spełnienia wszystkich warunków formalnych przez stronę pozwaną i zaistnieniu wskazanych w oświadczeniu pracodawcy rzeczywistych przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, powództwo o odszkodowanie jest bezzasadne. Dlatego należało orzec jak w pkt I sentencji orzeczenia.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 98 k.p.c. w związku z par. 6 pkt. 5) Rozporządzenia MS z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (...) – pkt II wyroku.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka zaskarżając go w całości oraz zarzucając naruszenie:

- przepisów prawa materialnego tj. art. 52 § 1 i 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w przedmiotowej sprawie zaktualizowały się przesłanki uprawniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w sytuacji, gdy pozwany nie udowodnił, iż doszło do zaboru dokumentów stanowiących własność pracodawcy przez powódkę, następnie powołując się na okoliczność pobierania pieniędzy z kasy rady rodziców jako podstawy rozwiązania umowy bez wypowiedzenia nie uwzględnił faktu, że obsługa kasowa Rady rodziców prowadzona była na podstawie odrębnej umowy, tj. umowy zlecenia zawartej z podmiotem innym niż pracodawca, z której to umowy zlecenia rozliczyła się w dniu 24 lutego 2014 r.,

-sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez ustalenie, że protokół kontroli z dnia 25 marca 2013 r., w którym ujawniono nieprawidłowości w prowadzonej księgowości doręczony został pracodawcy w pierwszych dniach kontroli rozpoczęta w dniu 27 stycznia 2014 r., w sytuacji gdy z treści powyższego protokołu wynika jednoznacznie, iż został od doręczony ówczesnemu Dyrektorowi Zespołu Szkół (...) w O. w dniu 27.03.2013 r. i od tego też dnia powinien rozpocząć się bieg miesięcznego terminu wskazanego a art. 52 § 2 k.p.

Mając powyższe na uwadze powódka wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 8 731,05 zł tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub spisu kosztów przedłożonych na rozprawie,

- ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca podniosła, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do uznania, że powódka wraz z mężem dokonała zaboru mienia pracodawcy poprzez wyniesienie bez wiedzy i zgody pracodawcy dokumentów. Powódka podkreśliła, że o zaborze nie może świadczyć fakt, że członkowie zespołu kontrolującego zgłaszali braki w przekazanej dokumentacji, gdyż z zeznań świadków wynika, że dokumenty rzekomo przywłaszczone przez powódkę, znajdowały się cały czas w pokoju Działu Księgowości i zostały „odnalezione” przez K. Z., a następnie niezwłocznie przekazane członkom zespołu kontrolującego. Skarżąca wskazała, że pozwany nie udowodnił również, że powódka zwracała dokumenty w czasie przebywania na urlopie, a zatem nie udowodnił zasadności pierwszego z zarzutów zawarty w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Skarżąca nie zgodziła się również argumentacją Sądu I instancji w przedmiocie zachowania przez pozwanego 1 – miesięcznego terminu do złożenia przez pracodawcę oświadczenia od dnia dowiedzenia się o przyczynie uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W ocenie powódki o zdarzeniu z dnia 31.01.2014 r. pracodawca dowiedział się 1 lutego 2014 r., natomiast oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dostało doręczone skarżącej w dniu 6 marca 2014 r. dodatkowo powódka wskazała, że postępowanie karne w tej sprawie zostało umorzone.

W zakresie drugiego z zarzutów skarżąca podniosła, że obsługę kasową Rady Rodziców prowadziła w oparciu o umowę zlecenia, zatem zastrzeżenia do prawidłowości prowadzonej w tym zakresie księgowości mogły być podstawą do rozwiązania umowy zlecenia z dnia 1 lipca 2001 r. Natomiast w zakresie trzeciego z zarzutów skarżąca wskazała, że nieprawidłowości w zakresie księgowości zostały ujawnione już w trakcie kontroli przeprowadzonej od dnia 11.02-11.03.2013 r., z której to protokół został dostarczony pracodawcy powódki w dniu 27.03.2013 r., natomiast zeznania o jakich mowa w oświadczeniu z dnia 3 marca 2014 r. zostały złożone w dniu 10 grudnia 2013 r., zatem także i w tym przypadku pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy po upływie terminu o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki zasługiwała na uwzględnienie. Podniesione przez skarżącą zarzuty w większości okazały się zasadne.

Przechodząc do apelacyjnych zarzutów naruszenia przepisów postępowania przy ferowaniu zaskarżonego wyroku warto zauważyć, że w procesie cywilnym obowiązuje system tzw. apelacji pełnej, w którym postępowanie apelacyjne jest dalszym stadium postępowania przed sądem pierwszej instancji, a sąd drugiej instancji ma prawo i często obowiązek ponownego badania sprawy, przeprowadzania w niezbędnym zakresie postępowania dowodowego oraz orzekania na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym. Postępowanie apelacyjne jest zatem kontynuacją postępowania merytorycznego. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a nie apelację. Użyte w art. 378 § 1 k.p.c. sformułowanie, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę „w granicach apelacji” oznacza w szczególności, że sąd odwoławczy dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji (art. 381 i 382 k.p.c.) i kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., zasada prawna, III CZP 49/07, OSNC 2008 Nr 6, poz. 55; Monitor Prawniczy 2008 nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczuk; Palestra 2009 nr 1, s. 270, z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego). Z uwagi na merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego, obowiązkiem sądu drugiej instancji nie może być poprzestanie na ustosunkowaniu się do zarzutów skarżącego, lecz musi nim być - niezależnie od treści zarzutów - dokonanie ponownych, własnych ustaleń faktycznych, a następnie poddanie ich ocenie pod kątem prawa materialnego. Należy podkreślić zatem, że nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541).

Z uwagi na powyższe podkreślenia wymaga fakt, iż Sąd Okręgowy uznał wprawdzie zebrany przez Sąd pierwszej instancji materiał dowodowy za pełny i przez to niewymagający uzupełnienia, jednakże przeprowadzając częściowo odmienną ocenę tego materiału, zmienił w konsekwencji ustalenia faktyczne w zakresie czy w dniu 30 stycznia 2014 r. doszło do zaboru przez powódkę i jej męża Z. K. mienia pracodawcy w postaci dokumentów. Mianowicie z całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że w dniu 30 stycznia 2014 r. mąż powódki pomagał zabrać jej z miejsca pracy jedynie rzeczy osobiste, takie jak buty, ubrania, płyty DVD oraz dokumentację księgową Przedszkola (...). Zgodzić się należy z apelującą, że to na pozwanym ciążył obowiązek, że do tego zaboru doszło, gdyż przyczyną rozwiązania umowy o pracę – wbrew ocenie Sądu Rejonowego – nie była utrata zaufania spowodowana podejrzeniem zaboru (nawet krótkotrwałego), ale zabór rzeczy stanowiący własność pracodawcy. Natomiast materiał dowodowy nie pozwala na dokonanie takiego ustalenia. Faktem bezspornym jest (także w ocenie Sądu Rejonowego), że tego dnia skarżąca wraz z mężem wyносиła z miejsca pracy dokumentację księgową przedszkola (...), jednakże nie przekonującym dla Sądu I instancji było twierdzenie powódki i świadków, że wśród tych rzeczy były też rzeczy osobiste powódki z ilości wystarczającej na wypełnienie trzech worków, argumentując to tym, że zakład pracy nie jest miejscem właściwym do przechowywania takich rzeczy. Ustalenie to jednak pozostaje w sprzeczności z zgromadzonym materiałem dowodowym, przede wszystkim z zeznaniami świadków obecnych tego dnia z powódką i jej mężem z Dziele Księgowości, którzy obserwowali, a także uczestniczyli w tych czynnościach, ale również – co zostało pominięte przez Sąd I instancji – zeznaniami I. Ł. która na rozprawie w dniu 12 grudnia 2014 r. zeznała, że „po remoncie księgowości utworzono kuchnię, bigosu były, alkohol się lał, imprezy były”, zatem mogło tak też być, że w miejscu pracy znajdowały się należące do powódki garnki i pojemniki, a też inne rzeczy osobiste. Zgodzić się należy z Sądem Rejonowym, że szkoła, czy miejsce pracy jako takie to nie jest przestrzeń do przechowywania rzeczy tego rodzaju, jednakże pozostaje to bez wpływu na ocenę wydarzeń z dnia 30 stycznia 2014 r., bo materiał dowodowy potwierdza, że powódka w miejscu pracy posiadała znaczną ilość rzeczy osobistych. Zgodzić się należy z powódką, że pozwany nie udowodnił również, że dokumenty rzekomo zabrane przez nią i męża w dniu 30 stycznia 2014 r. zostały przez nią lub inną osobę zwrócone do miejsca pracy. Sąd Rejonowy pominął także okoliczność powołaną przez świadka I. Ł. że postępowanie toczone w sprawie zaboru dokumentów w dniu 30 stycznia 2014 r. z terenu Zespołu Szkół (...) zostało umorzone. Podkreślenia wymaga fakt, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, że był okres, że pewne dokumenty były niedostępne w szkole, a potem się pojawiły. Świadek K. Z. zeznała, że nie został stwierdzony zabór dokumentów ze szkoły, że te dokumenty, które nie zostały przekazane członkom komisji kontrolującej zostały doniesione później. Także świadek B. O. zeznała, że „nie pamiętam sytuacji, żeby dokumenty były niedostępne przez jakiś czas. Część dokumentów przyniosła pani Z.. (...) „Powódka przynosiła nam dokumenty, współpracowała z nami, czego brakowało, to przynosiła. (...) Te dołączone później, to były dokumenty których szukał członek zespołu kontrolującego i sporządził 2 notatki i wyszczególnił brakujące dokumenty”.

Odnosić należy, że sam Sąd Rejonowy nie miał pewności czy do zarzucanego powódce zaboru w rzeczywistości doszło, gdyż w części ustalającej wyroku brak tego stwierdzenia, niemniej jednak zasadność zarzutu opiera na chwiejnym – w ocenie Sądu Okręgowego – podejrzeniu, które nie zostało potwierdzone przez organy ścigania. Wydarzenie z dnia 30 stycznia 2014 r. i towarzyszące mu podejrzenie, że mogło dojść do zaboru własności pracodawcy mogło uzasadniać utratę zaufania do powódki i być przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę, ale przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia był zabór, którego materiał dowodowy nie potwierdza. Stąd Sąd Okręgowy uznał, że pozwany nie wykazał zasadności drugiego zarzutu rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia (po nieuprawnionym przebywaniu Z. K. w Dziale Księgowości).

Przypomnieć należy, że sprawa toczyła się na tle rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p. Ustanie stosunku pracy w tym trybie, ze względu na rozmiar konsekwencji dla pracownika, wymaga zaistnienia szczególnych okoliczności, wymienionych w art. 52 § 1 pkt 1 - 3 k.p. Od pracodawcy zawsze wymagane jest rozważne podjęcie decyzji w tej kwestii, do czego musi dysponować dostateczną wiedzą. Nie może on jednak zwlekać zbyt długo z podjęciem decyzji i z tego względu ustawodawca ogranicza go w możliwości rozwiązania stosunku pracy treścią art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie

może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Wątpliwości interpretacyjne może budzić użyty końcowej części przepisu zwrot dotyczący uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jego zbyt restrykcyjna wykładnia utrudniałaby lub nawet uniemożliwiała zastosowanie rozwiązania dyscyplinarnego w praktyce, z kolei wykładnia zbyt liberalna niweczyłaby ochronę, jaką gwarantuje on pracownikowi. Z tego względu w orzecznictwie Sądu Najwyższego od wielu lat kształtują się standardy, w świetle których wypada dokonywać oceny, czy pracodawca dochowuje terminu, wynikającego z art. 52 § 2 k.p.

Już w okresie, następującym bezpośrednio po wejściu w życie Kodeksu pracy stwierdzano, że przez wyrażenie „uzyskanie przez zakład pracy wiadomości” (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., sygn. I PRN 74/76, zob. także wyrok z dnia 21 października 1999 r., sygn. I PKN 318/99). Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego). Sprawdzenie to powinno nastąpić w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, które wypada wszcząć niezwłocznie a także sprawnie przeprowadzić. Obie te cechy zostały zaproponowane i przyjęte w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z dnia 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 5/98 oraz z dnia 24 lipca 2009 r., sygn. I PK 44/09).

Zatem warto odwołać się do stanu faktycznego sprawy i ustalenia - w ocenie Sądu Okręgowego prawidłowego - że 1-miesięczny termin, o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p. zaczął biec nie 1 lutego (sobota), kiedy to pracodawca uzyskał jedynie informację o wydarzeniu z dnia 30 stycznia 2014 r., a dopiero 3 lutego 2014 r., kiedy pracodawca po przeprowadzeniu wewnętrznego dochodzenia, w tym przypadku przejrzeniu nagrania z monitoringu, potwierdził uzyskaną informację i podjął czynności.

Jednak, aby ocenić czy pracodawca dochował terminu z art. 52 § 2 k.p. rozważyć należy, kiedy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało powódce skutecznie złożone. Przepisy kodeksu pracy nie określają, kiedy pismo pracodawcy zawierające jego oświadczenia woli uważa się za skutecznie doręczone pracownikowi. W takiej sytuacji stosuje się przepisy kodeksu cywilnego. Jak wynika z art. 61 k.c. mającego zastosowanie z mocy art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy, oświadczenie woli, które ma być złożone drugiej osobie jest złożone z chwilą gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli nie oznacza jednak zawsze rzeczywistego zapoznania się przez pracownika z oświadczeniem pracodawcy. Skuteczne doręczenie następuje także wtedy, gdy pracownik nie zna treści oświadczenia woli, ale miał realną możliwość zapoznania się z nim, ponieważ dotarło ono do niego w taki sposób, że mógł się z nim zapoznać. Jeśli pismo pracodawcy w sprawie rozwiązania umowy o pracę wysłane pocztą za zwrotnym poświadczeniem odbioru odbierze pracownik lub inny dorosły domownik kwitując jego odbiór (data i podpis), to data odbioru będzie datą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dowodem doręczenia pisma jest tzw. zwrotka (zawierająca podpis i datę odbioru), którą poczta przekazuje nadawcy.

W rozpoznawanej sprawie zostało ustalone, co nie było kwestionowane przez strony, że pismo pozwanego pracodawcy zawierające oświadczenie o rozwiązaniu

stosunku pracy bez wypowiedzenia zostało przesłane powódce pocztą na jej adres

domowy, a przesyłkę tę otrzymała w dniu 6 marca 2014 r. Zatem Sąd Rejonowy błędnie przyjął, iż pracodawca dochował terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, gdyż od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, tj. o zaborze dokumentacji, a nie od utraty zaufania spowodowanym podejrzeniem zaboru, miał miesiąc i 3 dni.

W zakresie trzeciego zarzutu skierowanego przeciw powódce w oświadczeniu z dnia 3 marca 2014 r., że bez wiedzy i zgody przełożonych i Rady Rodziców pobierała pieniądze ze składek uczniów, w konsekwencji tych działań na dzień 21 lutego 2014 r. brak było kwoty ok. 4 000,00 zł, należy ocenić ten „proceder” za naganny, oburzające jest również to, że był nie tylko tolerowany przez pracodawcę, ale ten również z tego rodzaju korzystał. Odnosząc się jednak w tym zakresie do zarzutu apelującej nie można go uznać za zasadny, gdyż zachowania przełożonego co do zasady nie zwalniają pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentnie bezprawne działania (tak: wyrok SN z dnia 26 lipca 2012, sygn. akt . I PK 39/12, LEX nr 1222144).

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu cytowanego wyżej wyroku wskazał, że nie wydaje się zasadne odnoszenie reakcji przełożonego na działania pracownika do sfery bezprawności. Zgodność lub niezgodność z prawem ma bowiem charakter zobiektywizowany. Nie sposób natomiast przyjąć, że zachowanie przełożonych pracownika ma charakter normotwórczy, tworząc - w odniesieniu do niniejszej sprawy - swoisty kontratyp wyłączający bezprawność. Ocena postępowania przełożonych dokonana przez pryzmat prawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. odbywać się może jedynie przez jej uwzględnienie w płaszczyźnie możliwości przypisania pracownikowi winy w naruszeniu obowiązków.

W doktrynie prawa pracy przyjmuje się powszechnie, co nie wydaje się być krytykowane, tak w piśmiennictwie jak i judykaturze założenie o subiektywizacji rozumienia pojęcia winy (por. np. W. Sanetra, Wina w odpowiedzialności pracowniczej, Wrocław 1975.). Subiektywizacja ta obejmuje zatem osobę pracownika, zajmowane przez niego stanowisko, wykształcenie, doświadczenie zawodowe i inne elementy, które pozwalają mu (lub nie) rozpoznać znaczenie swoich działań. W szczególności badać wypada ad casum, czy pracownik miał (powinien mieć) zdolność do rozpoznania bezprawności własnego zachowania.

Mogłoby się wydawać, że aprobata określonych działań pracownika ze strony przełożonych wyłącza winę, nie musi on bowiem spodziewać się, że jego zachowania pozostają bezprawne. Podejście takie stanowiłoby jednak rażące uproszczenie.

Po pierwsze można wyprowadzić wiele obowiązków pracowniczych, których naruszenie jest i powinno być dla każdego tak oczywiste, że żadne działania przełożonych nie są w stanie uchylić skuteczności nałożenia na pracownika zarzutu winy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lipca 1987 r., sygn. I PRN 36/87 wynikający z przepisów prawa oraz z zasad współżycia społecznego obowiązek pracownika zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy. Nie może być żadnego „marginesu” tolerowania spożywania przez pracownika alkoholu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, choćby spożywanie alkoholu było praktykowane lub tolerowane przez przełożonych pracownika.

Po drugie przypisanie działaniom przełożonych roli ekskulpującej zwalniałoby pracownika z odpowiedzialności za własne działania i nie motywowało do rozsądku w ich podejmowaniu. W związku z powyższym w szeregu orzeczeń (por. np. z dnia 10 września 1997 r., sygn. I PKN 244/97 oraz z dnia z dnia 4 kwietnia 2006 r., I PK 161/05) Sąd Najwyższy trafnie uznaje, że bezkrytyczne wykonanie przez pracownika bezprawnych poleceń przełożonych może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Z poglądów tych można wyprowadzić szerszą myśl, adekwatną także dla niniejszej sprawy, że zachowania przełożonego co do zasady nie zwalniają pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentnie bezprawne działania.

Pogląd taki należy zastosować w niniejszej sprawie także ze względu na osobę powódki. Należała ona bowiem do grupy pracowników wysokiego szczebla, której powierzono odpowiedzialne zadania czuwania na prawidłowością działalności finansowej jednostki. Pozycja zawodowa powódki uniemożliwia ocenę, że ta potrafiła rozpoznać znaczenia swoich zachowań, a aprobata przełożonych dla ich przejawiania nie mogła wzbudzić w niej uzasadnione przeświadczenie, że postępuje właściwie.

Nie byłoby to możliwe nie tylko ze względu na właściwości osobiste powódki, ale także na charakter czynionych przez nią naruszeń. Miała ona na prośbę pracodawcy prowadzić obsługę kasową Rady Rodziców, której nieprawidłowości mogły naruszyć dobre imię pozwanego. Nawiązując do poglądu wyrażonego wcześniej na kanwie wyroku w sprawie I PRN 36/87 należy przyjąć, że zachowanie powódki pozostawało tak ewidentnie wadliwe, że jej winy nie mogą wyłączyć zachowania przełożonych.

Jednakże w przedmiotowym przypadku okoliczność, że powódka dopuściła się zarzucanego naruszenia oraz fakt, że było ono ciężkie, nie wystarcza do uznania, że mogło stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Według art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków.

Zgodnie z poglądem utrwalonym zarówno w nauce prawa pracy, jak i orzecznictwie w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r. II PK 46/2009 LexPolonica nr 2051719).

Przy ocenie zasadności rozwiązania umowy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych konieczne jest wyjaśnienie zwrotów, które składają się na tę przesłankę, tj. „ciężkiego naruszenia” oraz „podstawowych obowiązków pracowniczych”. Albowiem aby można było dokonać zwolnienia dyscyplinarnego pracownik musi naruszyć jeden z podstawowych obowiązków, a ponadto jego naruszenie musi mieć charakter ciężki. Brak w zachowaniu pracownika, któregokolwiek z tych zwrotów skutkować będzie niemożnością rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zwrotem „podstawowych obowiązków pracowniczych” ustawodawca posługuje jedynie w art. 211 k.p., który to za podstawowy obowiązek uznaje przestrzeganie przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Niemniej jednak nie jest to jedyny przepis bądź podstawa do uznania danego obowiązku pracownika za podstawowy. Także z innych przepisów możemy wyprowadzić i wskazać „podstawowe obowiązki pracownika”. Takim przepisem jest choćby art. 100 k.p. Ponadto również w umowach o pracę zawieranych z pracownikiem czy w regulaminach pracy mogą być zawarte „podstawowe obowiązki pracownika”, których ciężkie naruszenie może skutkować zwolnieniem dyscyplinarnym.

Po stronie podmiotów i organów stosujących przepisy leży każdorazowa ocena w ramach kontroli następczej, czy czyn pracownika stanowił naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 400/00). Przypomnieć zatem wypada na czym polega stosunek pracy, albowiem zrozumienie tego, co łączy pracownika i pracodawcę, pozwala nam wyznaczyć linię, która pokazuje, które naruszenia przez pracownika stanowią podstawę do rozważania przez pracodawcę możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Najogólniej rzecz ujmując pracownik zobowiązuje się za wynagrodzeniem do wykonywania osobiście pewnych czynności pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy, w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę. Zakres tych czynności naturalnie określa umowa o pracę. Ale to nie wszystko, albowiem niektóre czynności do jakich zobowiązuje się pracownik są na tyle szczegółowe, że wymagają dookreślenia. Wpisanie np. w umowie o pracę stanowiska „sprzątaczkę” nic nam nie daje, bez wskazania na czym to sprzątanie ma polegać (czy ma polegać na sprzątaniu: tylko korytarzy, tylko pomieszczeń, czy w zakresie są okna, teren przed zakładem itp.). Dlatego też normalną praktyką jest uszczegółowienie zadań pracownika poprzez przydzielanie zakresu obowiązków. Pracownik wtedy zna swoje obowiązki, zaś pracodawca nie musi na bieżąco wydawać poleceń. Oprócz zakresu obowiązków są jeszcze, przynajmniej u niektórych pracodawców, regulaminy pracy (bądź instrukcje), które również wyznaczają ramy w których pracownik może swobodnie, bez narażania się na negatywne konsekwencje, wykonywać swoje obowiązki.

Zatem podkreślenia wymaga fakt, że tzw. dyscyplinarka związana jest – jak wskazuje redakcja przepisu – z rażącym naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Co oznacza, iż wszelkie naruszenia nie mieszczące się w zakresie podstawowych obowiązków pracownika, nie mogą stanowić podstawy rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym.

Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku ustalił co wchodziło w zakres obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku głównej księgowej i próżno tam szukać obowiązku prowadzenia rozliczeń kasowych składek na rzecz Rady Rodziców. O tym, że powierzone powódce zadania nie były jej podstawowym obowiązkiem nie tylko świadczy fakt zawarcia z nią odrębnej umowy zlecenia, okoliczności samego powierzenia tych zadań (zwyczajowo poproszono księgową), ale także fakt, że za czynności te powódka nie otrzymywała wynagrodzenia od zatrudniającego ją pracodawcy, to wszystko przemawia za uznaniem, że nie był to podstawowy obowiązek pracownicy powódki.

W związku z powyższym podzielić należy zarzut powódki, że świadczone przez nią usługi na rzecz Rady Rodziców nie mogły być podstawą do rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia. Niemniej jednak z uwagi na fakt, że Rada Rodziców jest powoływana do wspierania działalności statutowej szkoły, działa w jej obrębie, a jej finansami zwyczajowo zajmuje się księgowa danej placówki oświatowej, ujawnione nieprawidłowości mogły być podstawą do rozwiązania z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku wskazał, że zachowanie terminu 1-miesięcznego do rozwiązania z powódką umowy o pracę był kwestionowany co do pierwszej przyczyny dopuszczenia do przebywania po godzinach pracy w pokoju księgowości osoby trzeciej i zaboru mienia pracodawcy. Analiza uzasadnienia wyroku pozwala na przyjęcie, że Sąd Rejonowy nie badał czy termin, o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p. został zachowany przez pracodawcę w zakresie każdej z przyczyn mających uzasadnić rozwiązanie stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia. Zadaniem Sądu Okręgowego ocena prawidłowości rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia, nie ogranicza się do badania istnienia przesłanek, ich charakteru, ciężaru zawinienia pracownika, ale również zachowania warunków formalnych, w tym zachowania terminu przez pracodawcę.

Natomiast Sąd Rejonowy nie dokonał przedmiotowej analizy w zakresie czwartego zarzutu stawianego powódce w piśmie rozwiązującym z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia, mianowicie z powodu nieznamości przepisów obowiązujących placówkę, w szczególności dotyczących gospodarowania finansami budżetowymi, wykazaną przez powódkę w zeznaniach przed Regionalną Komisją Orzekającą w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych przy Regionalnej Izbie Obrachunkowej w O.. Treść tak postanowionego zarzutu w sposób jednoznaczny nawiązuje do mającego miejsce w dniu 10 grudnia 2014 r. przesłuchania powódki w charakterze świadka w sprawie toczącej się przed Regionalną Komisją Orzekającą Regionalnej Izby Obrachunkowej w O.. Nie ma zatem znaczenia treść protokołu pokontrolnego sporządzonego z kontroli, którą przeprowadzona była w (...) w dniach 11.02.-11.03.2013 r. Należy podnieść, że z treścią tego protokołu pracodawca zapoznał się i po rozmowie z powódką postanowił, że stosunek pracy nie zostanie rozwiązany (k. 133v). A nieprawidłowości te były też przedmiotem sprawy o naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Zatem pracodawcy powódki znane były nie tylko wyniki kontroli, ale również okoliczność że ujawnione nieprawidłowości wynikają z nieznamości pewnych regulacji przez powódkę, zatem brak jest podstaw do przyjęcia, że pracodawca o powyższych okolicznościach powziął wiedzę dopiero w jeden z poniedziałków lutego 2014 r.

Stosownie do powyższe rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu czwartego zarzutu okazało się – w ocenie Sądu Okręgowego – złożone z przekroczeniem terminu z art. 52 § 2 k.p.

Na marginesie należy wskazać, że Sąd Rejonowy dopuścił się również naruszenia § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu zasądając tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 1800 zł, tj. 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 ww. rozporządzenia od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy.

Kwestię tę natomiast rozstrzygnął Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268) mającej moc zasady prawnej, w której wyjaśnił, iż 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 k.p. w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Zajmując takie stanowisko, Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, iż niska stawka minimalna wynagrodzenia adwokata w sprawie o przywrócenie do pracy realizuje określone wartości podlegające ochronie. Chodzi o łatwy dostęp do sądu (por. art. 461 § 1¹ k.p.c.) i tani dostęp do profesjonalnej pomocy prawnej w sprawach typowych roszczeń pracownika dotyczących rozwiązania stosunku pracy (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29 sierpnia 2006 r., SK 23/05). Nie ma podstaw do kwestionowania zgodności tej regulacji (§ 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia) z ustawą i Konstytucją RP. To zaś prowadzi do wniosku, że (§ 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie w zakresie dotyczącym odszkodowania, o którym mowa w art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., jest niezgodny z art. 16 ust. 3 Prawa o adwokaturze, gdyż dla takiej sprawy ustala zdecydowanie wyższą stawkę minimalną niż w sprawie o przywrócenie do pracy, która jest tego samego rodzaju, bardziej zawiła i wymagająca większego nakładu pracy adwokata, a nadto ma wyższą wartość przedmiotu sporu (...). Oznacza to, że należy odmówić stosowania § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie w zakresie dotyczącym odszkodowania, o którym mowa w art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. Stawkę minimalną wynagrodzenia adwokata w takiej sprawie należy więc ustalić według § 5 rozporządzenia, czyli według stawki w sprawie o najbardziej zbliżonym rodzaju, a taką sprawą niewątpliwie jest sprawa o przywrócenie do pracy, w której stawka minimalna wynagrodzenia adwokata wyznaczona jest przez § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.

Reasumując, dwie z czterech przesłanek wskazanych w oświadczeniu z dnia 3 marca 2014 r. (pierwsza i trzecia) uzasadniały co najwyżej wypowiedzenie umowy o pracę z powódką, a dwie (druga i czwarta) zostały złożone z przekroczeniem terminu z art. 52 § 2 k.p. Stąd zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. należało zmienić w punkcie I w ten sposób, że zasądzić od pozwanego na rzecz powódki 8 731,05 zł tytułem odszkodowania za naruszające przepisy prawa pracy rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, w punkcie II w ten sposób, że zasądzić od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

/-/ SSO L. Popiel/-/ SSO R. Czerniecki/-/ SSO T. Madej