

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 04-05-2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Teresa Jankowiak, Grzegorz Wojciechowski

Protokolant: prac. sąd. Małgorzata Małecka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 04-05-2017 r. w O. sprawy

z powództwa J. B. (PESEL (...))

przeciwko (...) Sp. z o.o. w D. (KRS (...))

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w D. na rzecz powódki J. B. kwotę 7.459,08 zł (siedem tysięcy czterysta pięćdziesiąt dziewięć złotych 8/100) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
2. w pozostałym zakresie powództwo oddala;
3. nie obciąża powódki kosztami procesu;
4. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.486,36 zł (dwa tysiące czterysta osiemdziesiąt sześć złotych 36/100).

UZASADNIENIE

Powódka J. B. wniosła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w D. o przywrócenie od pracy. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w dniu 4 lipca 2016 r. pozwana wręczyła jej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia. Powódka poinformowała pozwanego, że jest w ciąży. Wówczas pozwana zaproponowała rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, ewentualnie by "podmieniła" umowę zawartą na czas nieokreślony z dnia 4 lutego 2011 r. na umowę terminową do dnia 4 lipca 2016 r., na co powódka nie wyraziła zgody. W konsekwencji pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że nie zgadza się z przyczynami rozwiązania umowy o pracę. Podniosła, że nie naruszyła obowiązków pracowniczych w sposób ciężki, albowiem każde sprawozdanie jest sprawdzane i podpisywane przez przełożonego – M. L.. Wskazała również, że termin sporządzenia sprawozdania (do 3 miesięcy od dnia bilansowego t. 31 grudnia 2015 r.) przypada na termin wcześniejszy niż w ciągu 1 miesiąca wstecz od wręczenia wypowiedzenia dyscyplinarnego. W konsekwencji, pozwana naruszyła termin jednomiesięczny, o którym mowa w art. 52 § 2 kp. Jednocześnie argumentowała, że zarzut wskazany w piśmie rozwiązującym, tj. błędne przeksięgowanie w systemie księgowym jest niemożliwy do przypisania konkretnej osobie, gdyż do jednego konta dostęp mają wszyscy pracownicy. Wskazała również, że pozwany przypisuje jej wysyłanie deklaracji VAT-7, co nie ma potwierdzenia w stanie faktycznym, gdyż deklaracje nie były składane przez powódkę. Wskazała również, że pozwana celowo wprowadziła ją w błąd co do sposobu wniesienia odwołania.

W piśmie z dnia 8 sierpnia 2016 r. /data stempla – koperta/ powódka zmodyfikowała żądanie pozwu wskazując, że wnosi o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wynagrodzenia za okres od 4 lipca 2016 roku do 31 lipca 2016 roku. Wskazała, że poroniła ciążę i nie widzi możliwości dalszej współpracy z pozwaną. Wniosła również o sprostowanie świadectwa pracy /k. 12/.

Pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w D. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazała, że powódka zatrudniona była u niej od 2011 r. Początkowo wzorowo wywiązywała się z powierzonych jej obowiązków, w rezultacie, w 2013 r. ustanowiono ją prokurentem spółki. Od 2015 r. jakość pracy powódki uległa obniżeniu, w szczególności, powódka przygotowując dokumentację do wniosków o dofinansowanie projektów z funduszy UE wykonała zadanie tuż przed zakończeniem naboru, co uniemożliwiło ich weryfikację. W konsekwencji, Panel Ekspertów podejmujący decyzję o przyznaniu dofinansowania na złożone projekty wskazał na rażące niedbalstwo i liczne błędy w sporządzonych przez powódkę dokumentach. Spowodowało to zmniejszenie szans klientom pozwanej na uzyskanie dofinansowania oraz uszczerbek w reputacji pozwanej. Podczas urlopu wypoczynkowego powódki, w okresie od 13 czerwca o 1 lipca 2016 roku, obowiązki powódki wykonywała K. C.. Wówczas ujawniły się kolejne zaniedbania i nieprawidłowości, w szczególności rażące niedbalstwo przy sporządzaniu dokumentacji finansowej i formalnoprawnej dla klienta pozwanej – (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. Braki i nieprawidłowości skłoniły pozwaną do kontroli pracy powódki za poprzednie półrocz. W toku przeprowadzonych czynności wykazano dalsze uchybienia i braki m.in. błędy ewidencji rozrachunków z tytułu składek ZUS, podatków CIT i VAT, przegląd deklaracji VAT i rejestrów sprzedaży i zakupów, błędne księgowanie faktur dokumentujących zakup usług hotelowych, błędne księgowanie kosztów eksploatacyjnych pojazdu, dla których od lipca 2014 roku obowiązują szczególne zasady rozliczenia podatku VAT. Ujawniono ponadto, że w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych powódka wykorzystywała służbowy komputer i konto pocztowe do zadań pozasłużbowych takich jak zakupy, korespondencja prywatna, przeglądanie stron internetowych (kontrola poddano okres od 6 do 10 czerwca 2016 r., ponieważ za wcześniejszy okres przeglądarka została wyczyszczona). W trakcie kontroli ujawniono również zaniedbania z 2015 roku dotyczące nieprawidłowego składania deklaracji VAT spółki (...). Pozwana argumentowała, że liczba błędów popełnionych przez powódkę, ich skala, zaniedbywanie obowiązków służbowych oraz wykorzystywanie czasu pracy do zajmowania się zajęciami pozasłużbowymi uzasadnia rozwiązanie z powódką umowy w trybie dyscyplinarnym. Pozwana wskazała, że po powrocie powódki z urlopu wypoczynkowego, poinformowała ją, że skala popełnionych nieprawidłowości uzasadnia rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zaproponowała rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Powódka odmówiła wskazując, że jest w ciąży. Pozwana zaproponowała zatem zawarcie aneksu do umowy o pracę, zmieniającego umowę o pracę na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony, co gwarantowałoby powódce wszystkie świadczenia w okresie ciąży i macierzyństwa oraz uchroniłoby ją przed następstwami zwolnienia dyscyplinarnego. Wstępnie powódka zgodziła się, ale po kilku minutach zmieniła zdanie. W konsekwencji, pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Wskazała również, że nie zamierzała wprowadzać powódki w błąd w zakresie przysługującego jej odwołania do sądu pracy. W ocenie pozwanej, niedbałość w wykonywaniu zadań pracowniczych, wykorzystywanie służbowego sprzętu do celów prywatnych wyczerpuje definicję ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka działała bowiem na szkodę pracodawcy. Wskazała, odnosząc się do zarzutów powódki zawartych w pozwie, że pracodawca odpowiada wobec podmiotów trzecich za błędy pracownika. Nie zwalnia to jednak powódki z odpowiedzialności za sumienne i poprawne wykonywanie obowiązków pracowniczych. Powódka miała obowiązek wykonywania obowiązków pracowniczych w sposób rzetelny oraz dbający o dobre imię pracodawcy. Argumentowała również, że nie jest w stanie dokładnie określić terminu, kiedy podpisano sprawozdanie firmy (...) (prawdopodobnie maj 2016 roku). Ponadto wskazała, że utworzone konto użytkownika do systemu powinno być wykorzystywane wyłącznie przez powódkę. Udostępnianie go komukolwiek nie zwalnia jej z odpowiedzialności za działania tych osób, którym udostępniła login i hasło dostępu. Ponadto pocztę elektroniczną o adresie jw.euroekspert@gmail.com powódka utworzyła na polecenie pozwanej. Konto to wykorzystywane było do kontaktów z klientami i instytucjami związanymi z wykonywaniem obowiązków służbowych i było przekazywane klientom na wizytówkach firmy. Pozwana wskazała również, że błędne wysyłanie deklaracji obejmuje okres od lutego 2015 roku. W okresie od stycznia do

16 grudnia 2015 roku powódka była jedynym pracownikiem odpowiedzialnym za sporządzenie i przekazywanie deklaracji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. B. zatrudniona była w (...) sp. z o.o. z siedzibą w D. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 14 lutego 2011 r., ostatnio na stanowisku księgowa/doradca klienta, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.486, 36 zł.

/bezsporne, dowód: umowa o pracę z dnia 14 lutego 2011 r. k. 15-16 – część B akt osobowych aneks nr (...) do umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 2 stycznia 2013 r. k. 19, k. 16 – część B akt osobowych, zaświadczenie o zarobkach – kserokopia akt osobowych – bez oznaczenia numerowego/

Do zakresu czynności powódki należało:

- pozyskiwanie klientów do obsługi,
- wykonywanie czynności zleconych przez klientów z zakresu obsługi finansowej,
- przygotowywanie dokumentacji formalno - prawnej klientów,
- prowadzenie obsługi finansowo-księgowej klientów,
- pomoc pozostałym pracownikom w bieżącej pracy z klientami,
- przygotowywanie propozycji warunków współpracy z klientami,
- zabezpieczenie danych firmy przed utratą i dostępem osób trzecich.

/bezsporne, dowód: zakres czynności k.2 – część B akt osobowych/

W dniu 31 marca 2016 roku powódka przygotowała sprawozdanie (...) Sp. z o.o., które zatwierdzone zostało przez M. L., Prezesa Zarządu pozwanej w maju 2016 roku.

/dowód: zeznania powódki – e-protokół z 15 lutego 2017 roku zapis 00:46:30-02:01:00, e-protokół z 21 kwietnia 2017 roku zapis 00:01:05-00:29:29/

W czasie pracy powódka przeglądała strony internetowe i korzystała ze służbowej skrzynki pocztowej e-mail jw.euroekspert@gmail.com do celów prywatnych. W pozwanej spółce nie obowiązywał zakaz korzystania z Internetu w czasie godzin pracy. Nie zakazano również korzystania ze służbowego e-maila do celów prywatnych.

/dowód: zeznania powódki – e-protokół z 15 lutego 2017 roku zapis 00:46:30-02:01:00, e-protokół z 21 kwietnia 2017 roku zapis 00:01:05-00:29:29, zeznania pozwanej – e-protokół z 21 kwietnia 2017 roku zapis 00:30:59-01:23:05, 01:48:13-03:12:43/

W okresie od 13 czerwca do 1 lipca 2016 roku powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym. W tym czasie, zastępowała ją K. C., która w pozwanej spółce odbywała wówczas staż z Powiatowego Urzędu Pracy w D. na podstawie skierowania nr (...)AZ. (...) -6- (...) na stanowisku asystenta do spraw księgowości.

Przed udaniem się na urlop powódka miała skompletować dokumentację (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. i przekazać ją K. C.. W dokumentacji znajdowały się sprawozdania finansowe, w tym bilans, rachunek zysków i strat, informacje dodatkowe oraz druki niezbędne do dokonania wpisu w KRS. W trakcie urlopu powódki pozwana stwierdziła, że przygotowane przez powódkę dokumenty zawierały błędy merytoryczne oraz braki. W związku z powyższym pozwana podjęła decyzję o przeprowadzeniu kontroli pracy powódki za poprzednie półrocze. W toku kontroli pozwana stwierdziła, że powódka popełniła błędy w zakresie ewidencji rozrachunków z tytułu składek

ZUS, spowodowane błędną ewidencją potrąceń z rachunku klienta w wyniku realizacji tytułów egzekucyjnych; błędy w ewidencji rozrachunku z tytułu podatków CIT i VAT, spowodowane błędną ewidencją potrąceń z rachunku klienta w wyniku realizacji tytułów egzekucyjnych oraz rozksięgowaniem nadwyżki i niedopłat pomiędzy kontami rozrachunków z tytułu podatków z kontami rozrachunkowymi z tytułu ZUS. W wyniku przeglądu deklaracji VAT i rejestrów sprzedaży i zakupów stwierdziła rozbieżności pomiędzy danymi w składanych deklaracjach i danymi zawartymi w księgach, błędne księgowanie faktur zakupu usług hotelowych (księgowanie innej stawki VAT niż wynikająca z faktury), błędne księgowanie kosztów eksploatacyjnych pojazdu.

W trakcie kontroli pozwana ujawniła, że jeszcze w 2015 roku powódka nieprawidłowo złożyła deklarację (...) Sp. z o.o., którą przygotowała w grudniu 2014 roku, a w dniu 25 lutego 2016 roku, pomimo kwartalnych rozliczeń błędnie złożyła deklarację za styczeń, a w marcu za luty 2016 roku. Obie deklaracje zawierały zerowe wartości podatku należnego i naliczonego, mimo że załączone do deklaracji rejestry wykazywały operacje wskazujące na inne wartości. W kwietniu 2015 roku powódka złożyła deklarację za marzec, która obejmuje dane niezgodne z rejestrami.

/dowód: Faktura VAT nr (...), wykaz deklaracji VAT 7 i rejestrów (...) Sp. z o.o., zgłoszenie rejestracyjne w zakresie podatku od towarów i usług (...) Sp. z o.o., bilans, rachunek zysków i strat, deklaracje CIT-8, uchwała Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) Sp. z o.o. nr (...) z dnia 30 maja 2016 roku, informacje dodatkowe (...) Sp. z o.o., wniosek o zmianę danych podmiotu w rejestrze przedsiębiorców, uchwała Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) Sp. z o.o. nr (...) z dnia 30 maja 2016 roku, sprawozdanie z działalności za 2015 rok oraz plan działania na 2016 rok (...) Sp. z o.o. za okres od 1 stycznia 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku – sprawozdanie zarządu – załącznik do sprawozdania finansowego, polecenie księgowania z dnia 31 maja 2015 roku, raport kasowy za okres od 1 grudnia do 31 grudnia 2015 roku, skierowanie nr (...)AZ. (...)6- (...) do odbycia stażu, wnioski o skierowanie bezrobotnych do odbycia stażu – załącznik w aktach osobowych bez oznaczenia numerowego, zeznania świadka K. C. – e-protokół z dnia 15 lutego 2017 roku zapis 00:01:54-00:37:32, zeznania pozwanej – e-protokół z 21 kwietnia 2017 roku zapis 00:30:59-01:23:05, 01:48:13-03:12:43/

W okresie kontroli stwierdzono ponadto, że powódka w dniach od 6 do 10 czerwca 2016 roku korzystała ze sprzętu służbowego dla celów prywatnych. W godzinach pracy przeglądała strony internetowe, prowadziła korespondencję korzystając ze służbowej skrzynki e-mail jw.euroekspert@gmail.com z osobami niebędącymi klientami pozwanej w godzinach pracy oraz korzystała z tej skrzynki pocztowej do celów prywatnych.

/dowód: wydruk z przeglądarki internetowej za okres od 07 czerwca do 4 lipca 2016 r., wydruki wiadomości e-mail skrzynki jw.euroekspert@gmail.com - załącznik w aktach, osobowych - bez oznaczenia numerowego, zeznania pozwanej – e-protokół z 21 kwietnia 2017 roku zapis 00:30:59-01:23:05, 01:48:13-03:12:43/

W dniu 4 lipca 2016 roku pozwana po powrocie powódki z urlopu wypoczynkowego przeprowadziła z nią rozmowę, w której wskazała na liczne uchybienia w wykonywaniu przez nią obowiązków pracowniczych, tj. wskazała na błędy w licznych sporządzanych przez nią dokumentach m.in. sprawozdaniach finansowych i dokumentach KRS, błędach w księgach rachunkowych (...) Sp. z o.o., ustaleniach wynikających z analizy historii poczty elektronicznej i przeglądarki komputera służbowego, które w ocenie pozwanej kwalifikują do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Z uwagi na długoletnią współpracę, pozwana zaproponowała powódce rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Powódka zgodziła się. Strony podpisały oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Ostatecznie, po kilku godzinach powódka z powyższego się wycofała i powiedziała, że jest w ciąży. Wówczas pozwana zaproponowała podpisanie aneksu do umowy o pracę, który zmieniłby charakter zatrudnienia z umowy na czas nieokreślony na umowę terminową do dnia 16 lipca 2016 roku, co zagwarantowałoby powódce świadczenia w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Powódka zgodziła się, lecz po kilku minutach zmieniła zdanie. Ostatecznie, po godzinie 14:00, 4 lipca 2016 roku M. L., prezes zarządu pozwanej spółki wręczyła powódce rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazała rażące zaniedbanie obowiązków służbowych oraz nadużycie przyznanych uprawnień. Zaniedbanie obowiązków polegało na:

- przygotowaniu i przekazaniu do zatwierdzenia przez klienta sprawozdania finansowego firmy (...) Sp. z o.o. zawierającego liczne błędy i zaniedbania, w tym: brak zamieszczenia danych porównawczych (za 2014) w bilansie firmy (...), niepoprawne i nieznanego pochodzenia dane porównawcze w rachunku zysków i strat, niekompletna i zawierająca błędy informacja dodatkowa, brak załączonego zestawienia obrotów i sald zarówno za 2014 jak i za 2015 rok, rażące i wynikające z niedbalstwa ustalenie danych rachunku zysków i strat za 2015 rok wynikające z przyjęcia błędnego podatku dochodowego, spowodowanie błędów w księgach rachunkowych poprzez nieprawidłowe i niedopuszczalne przeksięgowanie salda konta 149 na 100, czym doprowadzano do niezgodności salda wynikającego z raportu kasowego z saldem konta 100.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana stwierdziła, że powyższe uchybienia stanowią naruszenie podstawowych zasad rachunkowości, w tym w szczególności w przypadku, gdy firma jest zobowiązana do prowadzenia ksiąg rachunkowych zgodnie z ustawą o rachunkowości. Ponadto zarzuciła powódce błędy w przygotowanych uchwałach wspólników, błędne przyjęcie podpisów na sprawozdaniach.

Pozwana wskazała, że dodatkowo, we wcześniejszym okresie dochodziło do niepoprawnego składania deklaracji VAT spółki: przygotowaniu i przekazaniu do zatwierdzenia przez klienta dokumentów dotyczących wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego firmy (...) Sp. z o.o. oraz określenie opłaty w niepoprawnej wysokości. We wcześniejszym okresie niezłożenie w terminie deklaracji VAT spółki. Zarzuciła powódce również ogólny nieporządek w dokumentacji uniemożliwiający odszukanie, skompletowanie dokumentów, masowe wykorzystywanie firmowej skrzynki pocztowej do prywatnych celów, brak efektywności pracy.

Pozwana wskazała, że masowość i ranga uchybień oraz powtarzające się opóźnienia spowodowały całkowitą utratę zaufania do powódki, a wszelkie uchybienia dotyczące klientów firmy godzą w jej renomę i prowadzą do ich utraty.

W piśmie rozwiązującym znalazł się zapis podpisany przez K. C., stwierdzający, że pismo zostało wręczone powódce w dniu 4 lipca 2016 r. o godz. 14:55 przy świadkach.

/dowód: zeznania powódki – e-protokół z 15 lutego 2017 roku zapis 00:46:30-02:01:00, e-protokół z 21 kwietnia 2017 roku zapis 00:01:05-00:29:29, zeznania pozwanej – e-protokół z 21 kwietnia 2017 roku zapis 00:30:59-01:23:05, 01:48:13-03:12:43, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 4 lipca 2016 r. k. 13-14, k. 1 – część C akt osobowych/

Pismem z dnia 7 lipca 2016 r. pozwana wskazała powódce, że w piśmie rozwiązującym z nią umowę o pracę znalazły się omyłki pisarskie. Wskazała na błędną, dzienną datę doręczenia wypowiedzenia umowy o pracę, tj. 5 lipca 2016 r. Pracodawca rozwiązał bowiem umowę w trybie dyscyplinarnym, ze skutkiem natychmiastowym, na dzień wręczenia powódce pisma tj. 4 lipca 2016 r. Pozwana wskazała również, że błędnie określiła zajmowane przez powódkę stanowisko, które winno brzmieć księgowy/doradca klienta. Podniosła ponadto, że w pouczeniu podała niewłaściwy Sąd oraz termin na wniesienie odwołania. Wskazała również, że złożone przez powódkę zwolnienie lekarskie nie wywołuje skutku prawnego, ponieważ stosunek pracy został rozwiązany.

/dowód: pismo z 7 lipca 2016 r. k. 4-5, sprostowanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 4 lipca 2016 r. k. 6-7, k. 2 – część C akt osobowych/

Sąd zważył co następuje:

Powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty (w tym akta osobowe) oraz zeznania świadka K. C., które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności, w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Zeznania świadka K. C. były spójne, logiczne i uzupełniały się z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Świadek przedstawiła okoliczności kontroli, jakiej została poddana praca powódki. Wskazała również na błędy i zaniedbania powódki. Podała ponadto, że w pozwanej spółce pracownicy mają możliwość korzystania z Internetu dla celów prywatnych w godzinach pracy. Zeznania świadka częściowo znajdują potwierdzenie w zeznaniach pozwanej i powódki - w zakresie, w jakim przyznała się do popełnionych błędów.

Zeznania stron jako pochodzące od osób bezpośrednio zainteresowanych rozstrzygnięciem przedmiotowej sprawy, Sąd ocenił z dużą dozą ostrożności. W ocenie Sądu zeznania powódki i prezes zarządu pozwanej spółki zasługują na wiarę w zakresie, w jakim wzajemnie się uzupełniają i znajdują potwierdzenie w treści dokumentów złożonych w toku postępowania. Sąd nie dał wiary twierdzeniom pozwanej, którym powódka zaprzeczyła, a nie zostały one udowodnione przez stronę pozwaną żadnymi dowodami.

Powódka przyznała się do popełnienia części błędów zarzucanych jej przez pozwaną, wskazując, że nie były one wynikiem celowego działania ani rażącego niedbalstwa, bowiem w większości stanowiły one omyłki pisarskie. W sposób szczegółowy wskazała działania podjęte przez siebie w celu poprawienia popełnionych błędów.

Pozwana twierdziła, że o brakach w dokumentacji spółek (...) dowiedziała się dopiero podczas urlopu powódki, z którego korzystała w czerwcu 2016 r. do dnia 3 lipca 2016 r. Powódka zaprzeczyła tej okoliczności wskazując, że M. L. zatwierdzała sprawozdania finansowe obejmujące dokumentację tych spółek w maju 2016 r.

Pozwana nie wykazała tego, że o błędach powódki dowiedziała się dopiero w czerwcu 2016 r. mimo zatwierdzenia sprawozdań finansowych w maju 2016 r. W ocenie Sądu, M. L. zatwierdzając sprawozdania finansowe, zaaprobowana przygotowaną dokumentację zarówno pod względem formalnym jak i merytorycznym. Wykonując powyższe czynności powinna była dolożyć należytej staranności, a skoro zaniechała kontroli dokumentacji przed jej zatwierdzeniem to nie powinna obciążać powódki całą odpowiedzialnością za zaistniałe nieprawidłowości, tym bardziej, że powódka nie miała uprawnień do samodzielnego przygotowywania i zatwierdzania sprawozdań finansowych.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki J. B., w których przyznała się do popełnionych błędów i wyjaśniła w jaki sposób je poprawiła.

Zeznaniom pozwanej M. L. Sąd dał wiarę w zakresie w jakim nie były one sprzeczne z zeznaniami powódki. W toku procesu i będąc przesłuchiwaną w charakterze strony M. L. szczegółowo i w sposób drobiazgowy odniosła się do błędów jakie popełniać miała powódka w okresie zatrudnienia. Część wskazanych przez pozwaną błędów powódki - zarówno w treści zeznań pozwanej jak i odpowiedzi na pozew - nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie, bowiem nie zostały one wymienione w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Badanie przyczyn rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym może dotyczyć wyłącznie przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę datowanym na 4 lipca 2016 r.

W przedmiotowej sprawie okolicznością niekwestionowaną było, iż pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W przedmiotowym oświadczeniu jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podano ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Kwestią sporną było ustalenie, czy przyczyny wskazane w piśmie rozwiązującym były konkretne, rzeczywiste i uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Zgodnie z art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,

3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Wymieniony przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego Sądu Najwyższego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie - musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

Powyższy artykuł określa, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika. W razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. (wyrok SN z 19.08.1999; I PKN 188/99; OSNP 2000/22/818, M.Prawn. 2000/12/749).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 746) Przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może zatem tylko takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy (nasilenia złej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze. Przy ocenie winy uwzględniać trzeba okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona. Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp. Naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. (wyrok SN z dnia 10 października 2000 roku I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618. Należy podkreślić, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i

precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu. (por. wyrok SN z dnia 5 maja 2003 roku I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42)

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Ma to znaczenie w ewentualnym sporze, albowiem w postępowaniu sądowym może toczyć się on w granicach zarzutu sformułowanego w piśmie rozwiązującym, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać tryb przewidziany w art. 52 k.p.

Zgodnie z treścią art.100 §1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art.100 §2 pkt.2-4 kp).

W przedmiotowej sprawie, w oświadczeniu rozwiązującym z powodką umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym pozwana wskazała na następujące błędy:

a) w przygotowaniu i przekazaniu do zatwierdzenia przez klienta sprawozdania finansowego firmy (...) Sp. z o.o. zawierającego liczne błędy i zaniedbania, w tym:

- brak zamieszczenia danych porównawczych (za 2014) w bilansie firmy (...), niepoprawne i nieznanego pochodzenia dane porównawcze w rachunku zysków i strat, niekompletna i zawierająca błędy informacja dodatkowa,
- brak załączonego zestawienia obrotów i sald zarówno za 2014 jak i za 2015 rok,
- rażące i wynikające z niedbalstwa ustalenie danych rachunku zysków i strat za 2015 rok wynikające z przyjęcia błędnego podatku dochodowego,
- spowodowanie błędów w księgach rachunkowych poprzez nieprawidłowe i niedopuszczalne przeksięgowanie salda konta 149 na 100, czym doprowadzono do niezgodności salda wynikającego z raportu kasowego z saldem konta 100.

Poza w/w błędami z zakresu rachunkowości wskazała na dodatkowe błędy: w przygotowanych uchwałach wspólników, błędne przyjęcie podpisów na sprawozdaniach.

Wskazała dodatkowo, że we wcześniejszym okresie dochodziło do niepoprawnego składania deklaracji VAT spółki: przygotowaniu i przekazaniu do zatwierdzenia przez klienta dokumentów dotyczących wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego firmy (...) Sp. z o.o. oraz określenie opłaty w niepoprawnej wysokości. We wcześniejszym okresie niezłożenie w terminie deklaracji VAT spółki. Ponadto: ogólny nieporządek w dokumentacji uniemożliwiający odszukanie, skompletowanie dokumentów, masowe wykorzystywanie firmowej skrzynki pocztowej do prywatnych celów, brak efektywności pracy.

I tak, odnosząc się do punktu a) oświadczenia rozwiązującego, należy wskazać, że sprawozdanie finansowe dotyczące (...) pozwana podpisała i zatwierdziła w maju 2016 roku, a zatem od tej daty miała wiedzę na temat uchybień w tym zakresie spowodowanych przez powódkę.

W myśl art. 52 § 2 kp 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. Celem tego przepisu jest ochrona pracownika przed zbyt długim okresem niepewności co do dalszego trwania stosunku pracy. Termin 1-miesięczny, o którym mowa w tym przepisie, ma charakter prekluzyjny i nie może być przekroczony. Konsekwencją jego niezachowania jest brak możliwości rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przekroczenie terminu nie daje podstaw do żądania jego przedłużenia ani przywrócenia. Rozwiązanie stosunku pracy dokonane po upływie terminu 1-miesięcznego uznać należy za naruszające prawo, co uzasadnia roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie zgodnie z art. 56 § 1 kp. Odnosi się to również do sytuacji nieznacznego przekroczenia terminu.

W kwestii rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 kp orzecznictwo sądowe jest jednolite. I tak w wyroku z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, (OSNAPiUS 2001/5/155), Sąd Najwyższy przyjął, że o "uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy" można mówić dopiero, gdy różnego rodzaju informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu usprawiedliwiającym sięgnięcie do rozwiązania niezwłocznego. W uzasadnieniu do wyroku z dnia 7 listopada 2013 r., II PK 169/13, Sąd Najwyższy stwierdził, że miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. nie jest przeznaczony dla ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który wie, że określony czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności.

Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 kp) następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3⁽¹⁾ § 1 KP).

Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – wiedzą w zakresie tego, że doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę w zakresie owego sprawozdania (...) spółki (...) strona pozwana dysponowała najpóźniej w maju 2016 roku. Tymczasem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało sporządzone w dniu 4 lipca 2016 roku i doręczone powódce tego samego dnia. W tej sytuacji uznać należało, że strona pozwana nie dochowała terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 kp, czym naruszyła przepis o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Odnosząc się do zarzutu ustalenia danych rachunku zysków i strat za 2015 rok na podstawie błędnego podatku dochodowego i niedopuszczalnego przeksięgowanie salda konta 149 na 100, to wskazać należy, że J. B. przyznała, że popełniła błędy w zakresie przyjętego podatku dochodowego, jednak ostatecznie podatek roczny został wykazany prawidłowo. W zakresie błędnego księgowania salda konta 149 na 100, wskazała powódka, że co do spółki (...) raport kasowy nie był tworzony. Z kolei pozwana nie wykluczyła w odpowiedzi na pozew, że oprócz powódki błąd ten mogła popełnić inna osoba. Stanowisko swe zmieniła w toku procesu, wskazując na powódkę jako osobę, która ponosi odpowiedzialność za to nieprawidłowe księgowanie. Pozwana nie udowodniła w sposób niebudzący wątpliwości, że to właśnie J. B. dokonała spornego księgowania. Pozwana twierdziła, że nawet jeśli powódka udostępniła swój login i hasło innej osobie, która mogła dokonać takiego księgowania, to taka sytuacja nie zwalnia jej z odpowiedzialności, Z powyższym twierdzeniem nie można się zgodzić, bowiem pracownik może ponosić odpowiedzialności wyłącznie za własne naruszenia obowiązków pracowniczych.

Z kolei przyczyny sformułowane w piśmie rozwiązującym jako: ogólny nieporządek w dokumentacji, czy brak efektywności pracy są zbyt ogólnikowe i nie odnoszą się w żaden sposób do jakiegokolwiek zachowania pracownika, które miałyby je potwierdzać. Z tego względu są niekonkretne.

Przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym jako masowe wykorzystywanie firmowej skrzynki pocztowej do prywatnych celów z kolei nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp, albowiem jak wynika z zeznań powódki, pozwanej i świadka K. C. przyjętą praktyką było u pozwanego pracodawcy wykorzystywanie skrzynek służbowych do celów prywatnych. M. L. zeznała, że nie określiła reguł korzystania z Internetu do celów prywatnych.

Co do błędów, które spowodować miała powódka w - jak wskazano w oświadczeniu - przygotowanych uchwałach wspólników, podpisach na sprawozdaniach, niepoprawnego składania deklaracji VAT spółki poprzez przygotowanie i przekazanie do zatwierdzenia przez klienta dokumentów dotyczących wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego firmy (...) Sp. z o.o. oraz określenie opłaty w niepoprawnej wysokości to błędy te miały charakter omyłek pisarskich i nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika ponadto, że nieprawidłowości w składaniu deklaracji VAT spółki (...) wynikały z opóźnień w dostarczaniu dokumentacji przez klienta i powodowały konieczność wykonywania korekt. Powódka sprostowała te błędy dokonując korekt. Błędy tego rodzaju nie uzasadniały zatem rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

W toku rozprawy, pozwana uzasadniając swoją decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 kp, podała, że powódka skasowała pliki zawierające dokumentację finansową z dysku twardego komputera służbowego. Powyższa okoliczność nie została jednak wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto, okoliczność, że to powódka miała dopuścić się takiego działania, nie została udowodniona, Pozwana przyznała w toku rozprawy, że nie zlecała informatykowi dokonania sprawdzenia komputera służbowego powódki jakie pliki i kiedy zostały usunięte w celu ustalenia kto mógł to zrobić.

W odpowiedzi na pozew i w toku przesłuchania w charakterze strony pozwana wskazywała na jeszcze inne uchybienia powódki m.in. niesporządzenie w terminie wniosku w okresie październik-grudzień 2015 roku o dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej. Zaznaczyć należy, iż wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu o wypowiedzeniu składanym przez pracodawcę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach (por. wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696.)

W świetle powyższego Sąd uznał, że pozwana nie wykazała, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W konsekwencji, Sąd przyjął, że rozwiązanie umowy o pracę z J. B. było nieuzasadnione, a zatem nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 kp. W związku z powyższym, Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanej kwotę 7.459,08 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (pkt. 1 wyroku).

W pozostałym zakresie Sąd powództwo oddalił (pkt. II wyroku). Żądanie powódki w zakresie zasądzenia wynagrodzenia za okres, który przepracowałyby od 4 do 31 lipca 2016 roku uznać należało za bezzasadne. Ponadto w zakresie żądania powódki odnośnie do sprostowania świadectwa pracy, wskazać należy, że fakt przyznania odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, pracodawca na żądanie pracownika jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o orzeczeniu sądu.

Jednocześnie Sąd w oparciu o treść art. 102 kpc odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania. Art. 102 kpc urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy stanowi wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu. Nie konkretyzuje on pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, toteż ich kwalifikacja należy do Sądu, który uwzględniając całokształt okoliczności konkretnej sprawy, powinien kierować się własnym poczuciem sprawiedliwości. Do kręgu okoliczności, które Sąd powinien brać pod uwagę przy ocenie przesłanek z art. 102 kpc należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i będące „na zewnątrz” procesu, a zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony.

Za odstąpieniem od obciążania powódki kosztami procesu przemawiało to, że droga sądowa stanowiła jedyny sposób zweryfikowania twierdzeń i żądań powódki, która swoją postawą nie spowodowała przewlekłości postępowania, jak również nie naraziła przeciwnika na zwiększone koszty. Zastosowanie art. 102 kpc uzasadnione było również aktualną sytuacją życiową i majątkową powódki, która utraciła zatrudnienie w pozwanej spółce. Z powyższych względów, w ocenie Sądu, uzasadnione było odstąpienie od obciążania powódki kosztami procesu.

Stosownie do art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w punkcie 1. nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki (pkt. 4 wyroku).