

Sygn. akt VIII **Pa 182/13**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Janina Kościelniak SSR del. Joanna Smycz (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 27 marca 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko Domowi Pomocy Społecznej (...) w G.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 26 września 2013 r. **sygn. akt** VI P 81/13

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Janina Kościelniak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 182/13

UZASADNIENIE

Powódka A. S., domagała się przywrócenia do pracy w pozwanym Domu Pomocy Społecznej (...) w G. oraz zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kwoty 73 210 zł wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Na uzasadnienie podała, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z dniem 18 stycznia 2013 roku. W oświadczeniu woli pozwany podał, że przyczyną było dopuszczenie się przez powódkę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na:

1. ujawnionym zaniechaniu – w ramach prowadzenia rachunkowości pozwanego – rzeczywistej kontroli dokumentów dotyczących depozytów pieniężnych podopiecznych pozwanego znajdujących się w dyspozycji (...);
2. zaniechanie nadzorowania spraw związanych z prawidłowym rozliczaniem depozytów pieniężnych podopiecznych pozwanego;
3. nieprzeprowadzanie rzeczywistej kontroli operacji gospodarczych pozwanego stanowiących przedmiot księgowania w zakresie depozytów pieniężnych podopiecznych domu;
4. zaniechanie sprawdzania dokumentów obrotu pieniężnego i weryfikowania tych dokumentów z innymi, znajdującymi się w dyspozycji pozwanego, w zakresie odnoszącym się do depozytów pieniężnych podopiecznych pozwanego; przy jednoczesnym składaniu dyrektorowi nieprawdziwych zapewnień o całkowitej poprawności stanu spraw w zakresie tych depozytów;
5. zaniechanie opracowania przepisów wewnętrznych pozwanego dotyczących prowadzenia rachunkowości domu w zakresie depozytów pieniężnych podopiecznych pozwanego.

Powódka wskazała, iż pracodawca zarzucił jej, że poprzez swoje zaniedbania w zakresie realizacji podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z przepisów prawa oraz przyjętego zakresu czynności, umożliwiła innemu pracownikowi pozwanego dokonywanie regularnego zaboru mienia mieszkańców pozwanego. Powstała z tego tytułu szkoda podopiecznych pozwany jest obowiązany wyrównać, co nie miałoby miejsca gdyby powódka wykonywała rzetelnie swoje obowiązki.

Powódka nie zgodziła się z argumentacją pozwanego i podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę jest pozbawione zasadności i jest niezgodne z przepisami prawa. Powódka podała, że kontrolowała dokumenty z obrotu pieniężnego w postaci kwitariuszy, raportów kasowych i przelewów dotyczących wpłat i wypłat gotówki dla poszczególnych mieszkańców pozwanego. Wszystkie kwoty dotyczące wypłat oraz wpłat z depozytów pieniężnych mieszkańców pozwanego miały odzwierciedlenie w wyciągach bankowych, które powódka kontrolowała, sprawdzając kwoty depozytowe ujęte w raportach kasowych z kwotami wynikającymi z wyciągów bankowych. Powódka dodała, że obowiązki księgowej wykonywała przez 22 lata i żadna kontrola, ani poprzedni dyrektorzy pozwanej placówki nie mieli zastrzeżeń do jej pracy. Powódka dokonywała kontroli depozytów pieniężnych mieszkańców pozwanego w takim zakresie, w jakim było to przyjęte i od lat praktykowane za zgodą i wiedzą dyrektora pozwanego, który nigdy nie kwestionował sposobu i zakresu dokonywanych kontroli. Zastrzeżeń nie miał także Urząd Miejski w G., który przeprowadził na przełomie listopada i grudnia 2010 roku audyt dotyczący rozliczania pobranych resztówek. Nieprawidłowości w postaci wadliwości i braku procedur związanych z pobieraniem i kontrolowaniem depozytów ujawniono dopiero po 27 grudnia 2012 roku, kiedy to wykryto proceder przywłaszczania środków pieniężnych mieszkańców pozwanego przez nieuczciwego kasjera. Powódka podała, że nie przeprowadziła w 2011 oraz w 2012 roku kontroli depozytów mieszkańców zgodnie z obowiązującym harmonogramem, albowiem braki kadrowe w dziale ekonomiczno-finansowym, którym kierowała, nie pozwalały na terminowe wywiązywanie się ze wszystkich obowiązków księgowego. Taki stan rzeczy pozwany akceptował i nie żądał przeprowadzenia kontroli, w tym dotyczącej depozytów pieniężnych. Powódka przyznała, że istniał harmonogram kontroli wewnętrznej, ale nie było pisemnej procedury dotyczącej zakresu i sposobu przeprowadzania kontroli depozytów mieszkańców. W związku z wypadkiem powódka pozostawała w okresie od 15 kwietnia do 09 września 2011 roku na zwolnieniu lekarskim, a jej obowiązki przejęli inni pracownicy.

Powódka kontrolę depozytów przeprowadziła 19 grudnia 2012 roku, po tym jak wyszedł na jaw fakt przywłaszczania mienia przez kasjera. Wcześniej takiej kontroli nie przeprowadzono, ponieważ powódka po powrocie do pracy musiała nadrobić zaległości, które zastała, zajmując się sprawami bieżącymi.

Odnośnie zarzutu zaniechania opracowania przepisów wewnętrznych pozwanego dotyczących prowadzenia rachunkowości domu w zakresie depozytów pieniężnych mieszkańców, powódka podała, że do jej obowiązków nie

należało opracowywanie tego typu procedur. Działania takie powinien podjąć dyrektor ośrodka, która nic w tym kierunku nie zrobiła.

Powódka dodała, że odpowiedzialność za szkodę w mieniu mieszkańców pozwanego ponieśli tylko ona i kasjer. W ocenie powódki za weryfikację wpłat dokonywanych przez kasjera z dokumentami źródłowymi powinni odpowiadać pracownicy socjalni.

W odpowiedzi na pozew pozwany Dom Pomocy Społecznej (...) w G., wniósł o oddalenie powództwa zasądzenie na swoją rzecz od powódki poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazał, że do obowiązków pracowniczych powódki należało opracowanie przepisów wewnętrznych dotyczących prowadzenia rachunkowości pozwanego, w tym także depozytów pieniężnych jego mieszkańców. Pozwany zarzucił powódce, iż z pełną świadomością zaniechała korzystania podczas kontroli depozytów pieniężnych z podstawowego instrumentu weryfikacyjnego, jakim jest księga depozytów emerytur i rent, ograniczając się tylko do weryfikowania treści kwitariusza i raportu kasowego wystawianego przez kasjera, ze stanem konta pozwanego. Takie zaniechanie powódki miało spowodować brak wcześniejszego wykrycia procedury przywłaszczania części pieniędzy pensjonariuszy przez kasjera, który wpisywał faktycznie pobrane środki pieniężne do księgi depozytów emerytur i rent. Pozwany przyznał, że wiedział o braku przeprowadzanych kontroli w 2011 i w 2012 roku, ale nie widział powodów, dla których miałyby powódce w tym zakresie zwracać uwagę. Pozwany dodał, że księga depozytów emerytur i rent funkcjonowała w ośrodku od kilkunastu lat i zwyczajowo było przyjęte, że dwa razy do roku odbywała się kontrola depozytów mieszkańców. Pozwany wskazał, że do czasu ujawnienia nieprawidłowości w 2012 roku, nie istniały żadne pisemne procedury dotyczące kontroli depozytów mieszkańców. Kontrole te przebiegały w sposób zwyczajowo przyjęty, a do 19 grudnia 2012 roku nikt nie wskazywał na jakiegokolwiek nieprawidłowości związane z funkcjonowaniem depozytów. Odnośnie zarzutu powódki dotyczącego braku pracowników w dziale finansowym, pozwany podał, że nierzetelne wykonywanie obowiązków przez powódkę wynikało z braku odpowiedniej organizacji pracy podległych pracowników, a jej zachowanie potwierdza postawione powódce zarzuty uzasadniające zwolnienie jej bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Wyrokiem z dnia 26 września 2013., Sąd Rejonowy Sąd Pracy w G. (sygn. VI P 81/13) przywrócił powódkę A. S. do pracy w pozwanym Domu Pomocy Społecznej (...) w G., na dotychczasowych warunkach, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Nadto zniósł koszty zastępstwa procesowego między stronami oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 3 636 zł tytułem opłaty, od uiszczenia której powódka była zwolniona oraz kwotę 17 zł tytułem wydatków.

Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 15 maja 1991 roku do 18 stycznia 2013 roku, na stanowisku głównego księgowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że do obowiązków powódki należało prowadzenie rachunkowości pozwanego oraz nadzorowanie całokształtu prac z zakresu rachunkowości. Zakres czynności powódki obejmował także dokonywanie następczej kontroli operacji gospodarczych jednostki stanowiących przedmiot księgowania oraz wstępną kontrolę dowodów obrotu kasowego i bankowego, dotyczącą działalności bieżącej, inwestycyjno-remontowych i innych. Powódka była również zobligowana do opracowywania projektów przepisów wewnętrznych wydawanych przez dyrektora dotyczących prowadzenia rachunkowości.

W okresie od grudnia 2009 roku do grudnia 2012 roku kasjer K. B., dokonywała przywłaszczenia środków pieniężnych należących do pensjonariuszy na łączną kwotę ponad 60.000 złotych. Czynności tych dokonywała wpisując pobrane od listonosza kwoty pieniężne należące do mieszkańców w księdze depozytów emerytur i rent, przy braku wpisywania ich do kwitariusza i raportu kasowego. Pomniejszone w ten sposób kwoty wpłacała następnie na rachunek bankowy.

Ustalono, że do chwili wykrycia nieprawidłowości, czynności te w latach 2010-2012 wykonywano u pozwanego w oparciu o procedury opracowane przez dyrektora, tj. „procedurę zabezpieczania spraw finansowych i przedmiotów

wartościowych mieszkańców (...) wprowadzoną zarządzeniem dyrektora nr (...) obowiązującą od 01 stycznia 2011 roku. Procedura ta dotyczyła tylko przyjmowania i przechowywania owych depozytów. Proces przyjmowania depozytu pieniężnego polegał na tym, że kasjer pobierał od listonosza nadwyżkę z emerytur i rent, po czym wpisywał pobrane kwoty do kwitariusza, sporządzał raport kasowy, dokonywał wpisu w księdze depozytów emerytur i rent oraz dokonywał wpłaty otrzymanej kwoty na rachunek bankowy. Decyzje przyznające świadczenia, wraz z odcinkami emerytur i rent otrzymywali pracownicy socjalni, dla których księga emerytur i rent stanowiła dokument pomagający prowadzenie zestawienia przychodów i wydatków poszczególnych mieszkańców. Nie było natomiast żadnych pisemnych instrukcji dotyczących przeprowadzania kontroli depozytów, która miała odbywać się dwa razy do roku zgodnie z przyjętym harmonogramem. Powódka dokonywała bieżących kontroli polegających na porównaniu kwitariuszy dostarczonych jej przez kasjera z raportem kasowym oraz wyciągiem bankowym i w tym zakresie żadnych uchybień nie stwierdziła.

W związku z wykonywanymi zadaniami pracownicy socjalni mieli dostęp do księgi depozytów emerytur i rent oraz byli w posiadaniu dokumentów źródłowych w postaci decyzji przyznających świadczenie oraz odcinków rent i emerytur, co w połączeniu z wydrukami salda rachunku bankowego dostarczanego im regularnie przez powódkę pozwalało na wcześniejsze wykrycie przez nich nieprawidłowości związanych z funkcjonowaniem depozytów ich podopiecznych.

W latach 2011 i 2012 powódka nie przeprowadziła kontroli depozytów mieszkańców zgodnie z harmonogramem kontroli wewnętrznej, gdyż w okresie od 15 kwietnia 2011 roku do 09 września 2011 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku ze złamaniem nogi. Podczas jej nieobecności jej obowiązki przejęła J. O., która nie przeprowadzała żadnych kontroli, zajmując się sprawami bieżącymi. Kiedy J. O. była nieobecna w pracy w okresie od 15 maja 2011 roku do 31 lipca 2012 roku, to przyjęto na umowę o zastępstwo E. R., która pełniła obowiązki należące do powódki oraz J. O.. Pracowała ona w godzinach popołudniowych i sama nie przeprowadzała kontroli przy użyciu księgi depozytów emerytur i rent, co w połączeniu z ilością pracy jaką trzeba było wykonać spowodowało powstanie dużych zaległości. J. O. wróciła do pracy w sierpniu 2012 roku i pracowała tylko na pół etatu.

W dalszej kolejności Sąd I instancji ustalił, że 18 grudnia 2012 roku pracownik społeczny M. K., sprawdzając na życzenie mieszkańca pozwanego stan jego konta depozytowego stwierdziła, że na koncie jest mniej pieniędzy niż powinno się na nim znajdować. O zaistniałej sytuacji poinformowała dyrektora, na którego polecenie w dniach 19 i 20 grudnia 2012 roku powódka przeprowadziła kontrolę depozytów z wykorzystaniem zapisów księgi depozytów emerytur i rent, która wykazała istotne braki na koncie pozwanego.

Dnia 27 grudnia 2012 roku, tj. po wykryciu wyprowadzania przez kasjera środków należących do podopiecznych, dyrektor pozwanego wydała powódce pisemne polecenie służbowe przeprowadzenia kontroli depozytów emerytur i rent oraz przedstawienia propozycji zmian procedury dotyczącej dokonywania wpłat depozytów. Po przedstawieniu propozycji zmian przez powódkę, dyrektor pismem z dnia 14 stycznia 2013 roku przedstawiła propozycję zmian „zasad dokonywania wpłat na konto depozytowe mieszkańca Domu Pomocy Społecznej (...)”.

Ustalono także, że w dniu 18 stycznia 2013 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności zaniechania przeprowadzania szeroko rozumianej kontroli depozytów mieszkańców (...) oraz zaniechania wystąpienia z inicjatywą opracowania przepisów wewnętrznych dotyczących prowadzenia rachunkowości domu.

W okresie od 02 stycznia do 10 marca 2013 roku u pozwanego przeprowadzono przez pracowników wydziału Kontroli i Audytu Wewnętrznego Urzędu Miejskiego w G. kontrolę prowadzenia spraw związanych z przyjmowaniem, wydawaniem i rozliczaniem depozytów mieszkańców, gdzie ujawniono istotne nieprawidłowości w tej materii. Wskazano, że jednostka nie wprowadziła uregulowań dotyczących obowiązku dołączania do dokumentacji pokwitowania odbioru od listonosza pieniędzy z tytułu emerytur i rent, co nie pozwalało na kontrolę sposobu prowadzenia kasy. Oprócz uchybień związanych z wykonywaniem obowiązków przez głównego księgowego, wskazano także na nieprawidłowości w zakresie kontroli zarządczej sprawowanej przez kierownika jednostki, tj. dyrektora.

Wskazano również na nieprawidłowości związane z prowadzeniem jak i przechowywaniem księgi depozytu emerytur i rent, która powinna być przechowywana pod zamknięciem, a nie jak to miało miejsce, w pomieszczeniach kasy. Kontrolerzy zwrócili uwagę, że w księdze depozytów emerytur i rent wystąpiły przypadki dokonania wpłat na konta depozytowe mieszkańców po ich śmierci oraz odnotowywania znacznie późniejszych dat wpływu emerytur i rent niżli wynikało to z terminu wypłaty ustalonej przez ZUS. Stwierdzono brak wyznaczenia pracownika odpowiedzialnego za prowadzenie księgi depozytów rent i emerytur oraz księgi depozytów rzeczowych. Jako nieprawidłowość uznano także udostępnienie przez kierownika jednostki kasjerowi informacji zbędnych i wykorzystywanych przez niego do przywłaszczania środków pieniężnych – poprzez nadanie uprawnień bez ograniczeń w programie (...) oraz prowadzenie ewidencji faktur dotyczących kupowanych leków ze środków mieszkańców, co pozwoliło kasjerowi na bieżące kontrolowanie stanu „dostępnych” środków mieszkańców. Zwrócono także uwagę, że część nieprawidłowości związanych z funkcjonowaniem depozytu miało także miejsce w okresie, kiedy kasjer B. była zastępowana przez inne pracownice, co nie przełożyło się na poniesienie przez nie jakiegokolwiek odpowiedzialności z tego tytułu.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:

W ocenie Sądu I instancji powództwo powódki o przywrócenie do pracy zasługuje na uwzględnienie, natomiast żądanie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka była pracownikiem samorządowym, gdyż pozwany jest jednostką budżetową Gminy G.. Do tej grupy pracowników stosuje się na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. nr 223, poz. 1458 z późn. zm.), w kwestiach nią nieuregulowanych, odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przewidziany w tym przepisie prawnym sposób zakończenia stosunku pracy jest sytuacją nadzwyczajną, wyrażającą się tym, iż jednostronną czynnością prawną dochodzi do rozwiązania umowy o pracę. Zatem z tego uprawnienia tego pracodawca powinien korzystać w sposób nadzwyczaj ostrożny, na co uwagę zwraca również w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 roku, w sprawie II PK 305/04, opubl. w LexPolonica nr 416114).

Sąd I instancji wskazał, że oceniając, czy rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika w świetle występujących w sprawie okoliczności było zgodne z prawem, należy ustalić czy zachowanie powódki, istotnie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo. (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000, nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, MPPr, nr 12). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy pracownik dopuszcza się czynu obiektywnie bezprawnego, a więc sprzecznego z powinnościami na nim ciążyącymi. Czyn ten może polegać na działaniu lub zaniechaniu, w wyniku którego dochodzi do naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Jednakże nie można zachowania pracownika oceniać w oderwaniu od strony subiektywnej, która w tym przypadku może przybrać formę winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 169/99, opubl. w OSNAPiUS 2000/20 poz. 746). 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 Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 roku, w sprawie I PKN 188/99, opubl. w OSNAPiUS 2000/22 poz. 818).

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zawiera zwroty niedookreślone, którym konkretną treść nadaje praktyka. Zarówno podstawowe obowiązki pracownicze, ciężkie ich naruszenie to kategorie prawne, które mogą być dookreślone tylko z każdorazowym uwzględnieniem okoliczności konkretnego przypadku.

W ocenie Sądu Rejonowego pierwsze cztery zarzuty stawiane powódce dotyczyły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na dopuszczeniu się poprzez zaniechanie, szeregu nieprawidłowości związanych z nadzorowaniem i kontrolą w prowadzeniu rachunkowości pozwanego, a przede wszystkim dokumentów dotyczących depozytów pieniężnych podopiecznych.

Pieniądze bezpośrednio od listonosza odbierał kasjer, który swoim zachowaniem wykorzystał dla własnych celów luki w sprawnie funkcjonującym od wielu lat systemie wpłat i kontroli depozytów. Nie można winą za zaistniałe zdarzenie obciążać powódki nie mającej, w przeciwieństwie do pracowników socjalnych, dostępu do dokumentów źródłowych w postaci decyzji przyznających świadczenie oraz odcinków rent i emerytur, które w zestawieniu z wydrukami komputerowymi salda konta dostarczanych im przez powódkę oraz księgą depozytów emerytur i rent, pozwoliłyby na wcześniejsze wykrycie nieprawidłowości. Powódka nie miała i nie mogła mieć żadnych wątpliwości dotyczących prawidłowości funkcjonowania depozytów pieniężnych, gdyż wykonane przez nią kontrole ich nie wykazały. Również pracownicy socjalni dysponujący dokumentami źródłowymi, czy ich podopieczni nie zgłaszali nigdy żadnych nieprawidłowości. Nawet w sytuacji ich wykrycia, nie miała ona żadnej prawnej możliwości wydawania poleceń pracownikom socjalnym dotyczących wykonywanych przez nich czynności, co zresztą powódka sama potwierdziła w swoich zeznaniach, dodając także, iż od 2011 roku pracownicy socjalni sprawdzali zapisy w księdze depozytów z odcinkami rent i emerytur. Powódka była wieloletnim pracownikiem i do jej pracy nie było dotychczas żadnych zastrzeżeń, ze strony dyrektora ośrodka lub zewnętrznych organów kontrolnych, także w zakresie dotyczącym depozytów pieniężnych.

Odnosząc się do zarzutu pozwanego dotyczącego zaniechania przez powódkę przeprowadzania kontroli w zakresie depozytów pieniężnych podopiecznych domu w roku 2011 oraz 2012, Sąd I instancji zauważył, że powódka przez dłuższy czas przebywała na zwolnieniu lekarskim. Podczas jej nieobecności obowiązki przejęły inne pracownice, które same kontroli nie przeprowadzały, zajmując się tylko sprawami bieżącymi oraz zadaniami wynikającymi z ich własnego zakresu obowiązków. Od maja 2011 roku na zwolnieniu lekarskim przebywała także J. O. i na zastępstwo przyjęto E. R., która pracowała od godziny 15:00 przez około 6 godzin dziennie, ponieważ dla niej ta praca była zajęciem dodatkowym. W sierpniu 2011 roku, kiedy E. R. przebywała na urlopie, zastępowała ją inna osoba, która nie wykonywała zadań księgowego ze względu na brak posiadanych kwalifikacji.

Sąd Rejonowy podkreślił fakt, iż po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powódka zastała duże zaległości w zakresie prowadzenia gospodarki finansowej pozwanego i musiała w pierwszej kolejności zająć się uregulowaniem spraw bieżących o istotnym znaczeniu dla jednostki. W obowiązkach pomagała jej od sierpnia 2012 roku J. O. zatrudniona na pół etatu.

Zdaniem Sądu merytorycznego zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż powódka swoim zachowaniem nie wypełniła przesłanek zawartych w art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., które to uzasadniałyby rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, bowiem nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu I instancji nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż w okresie zatrudnienia powódki w placówce funkcjonowały na piśmie procedury prowadzenia depozytów, przy jednoczesnym braku sformalizowania odpowiednich zasad przeprowadzania ich kontroli. Okoliczności te zdaniem Sądu Rejonowego nie mogą obciążać powódki w sytuacji, gdy w okresie przed zwolnieniem lekarskim w 2011 roku, wywiązywała się ze swoich obowiązków należycie. Nie można zarzucić jej zaniechania wystąpienia z propozycjami stosownych zmian w obowiązujących procedurach, w sytuacji kiedy od wielu lat stosowane metody kontroli nie spotykały się z negatywną oceną

zarówno pracodawcy, podopiecznych oraz zewnętrznych organów kontrolnych. Fakt nieprzeprowadzenia przez główną księgową kontroli depozytów zgodnie z harmonogramem, obciąża dyrektora, która wiedziała o niemożności dokonania kontroli przez powódkę i godziła się na to.

Sąd wskazał, iż nie jest związany oceną pracodawcy dotyczącą zachowania pracownika, a sam dokonuje jego oceny badając czy wypełniło ono przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1997 roku, w sprawie PKN 274/97 opubl. w OSNAPiUS 1998/13 poz. 396).

Stawiane powódce zarzuty dotyczące braku sprawowania przez nią nadzoru i kontroli depozytów pieniężnych mieszkańców pozwanego są w ocenie Sądu Rejonowego zarzutami, które nie mogą się ostać w obliczu przytoczonych wyżej okoliczności. Powódka sprawowała bowiem kontrolę i nadzór nad depozytami do czasu wprowadzenia przez dyrektorkę stosownej procedury w sposób od lat zwyczajowo przyjęty. Fakt, iż nie przeprowadziła kontroli depozytów zgodnie z przyjętym harmonogramem, ograniczając się do bieżącej kontroli kwitariuszy i raportów kasowych z saldem konta, spowodowany był między innymi powstałymi podczas jej nieobecności zaległościami, za które nie odpowiadała, i które musiała nadrobić. Nie można powódce przypisać braku uczciwości lub niełojalności wobec pracodawcy, które miałyby skutkować wyrządzeniem szkody lub zagrożeniem interesów pracodawcy. Wręcz przeciwnie, powódka była wieloletnim oddanym pracownikiem, spełniającym wolę pracodawcy i akceptującym jego decyzje dostosowując się do przyjętej w jednostce praktyki.

Zdaniem Sądu I instancji z okoliczności sprawy wynika, iż u pozwanego nie istniały precyzyjnie określone zasady działania i organizacji oraz procedury przeprowadzania kontroli przestrzegania przepisów dotyczących działalności poszczególnych pracowników.

W ocenie Sądu rejonowego zachowanie powódki nie miało charakteru bezprawnego i zawinionego, a stwierdzone uchybienia związane były z brakami kadrowymi, nieprawidłową organizacją pracy i – co najistotniejsze – brakiem odpowiednich procedur dotyczących kontrolowania depozytów pieniężnych podopiecznych. Podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy, stanowić mogą tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia, które spowodowały zagrożenie interesu pracodawcy, choćby poprzez zaistnienie niebezpieczeństwa istotnej szkody w mieniu, co w tej sprawie nie miało miejsca ze względu na niemożność przypisania powódce winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 1997 roku, w sprawie I PKN 210/97, opubl. w OSNAPiUS 1998/10 poz. 301).

Skoro rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z prawem, to na mocy art. 56 k.p. orzeczono o przywróceniu powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Powódka na mocy art. 57 § 2 k.p. w zw. z art. 39 k.p. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, bowiem jej stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie.

Sąd merytoryczny wskazał, że utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje jako zasadę, że pracownik nie może pobierać jednocześnie wynagrodzenia za pracę i świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego podlega odliczeniu od okresu, za który pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2003 roku, w sprawie I PK 81/03, opubl. w OSNP z 2004 r. nr 21, poz. 370, także wyroku z dnia 19 kwietnia 2006 roku, w sprawie I PK 158/05, opubl. OSNP z 2007 r., nr 7-8, poz. 99, M.P.Pr z 2006 roku., nr 12, poz. 622 oraz uchwały Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1992 roku, w sprawie I PZP 27/92, opubl. LEX nr 14952, (...) z 1992 roku, nr 8, poz. 59). W wyroku z dnia 17 listopada 1998 roku, w sprawie I PKN 443/98, opubl. OSNP z 2000 roku, Nr 1, poz. 12 Sąd Najwyższy stwierdził, że czas pozostawania bez pracy, za który pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje wynagrodzenie obejmuje okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotowy do podjęcia jej świadczenia, a wynagrodzenia za pracę

został pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy. Okres niezdolności do pracy, za który pracownik otrzymał zasiłek chorobowy z ubezpieczenia nie jest okresem pozostawania bez pracy. Stanowisko takie było prezentowane przez Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 25 stycznia 1983 roku, w sprawie I PRN 139/82, opubl. OSNC z 1983 roku, Nr 9, poz. 138, w którym stwierdzono, że w sytuacji, gdy w okresie pozostawania bez pracy pracownik był czasowo niezdolny do pracy i nabył uprawnienie do zasiłku chorobowego, okres pobierania tego zasiłku należy odliczyć od okresu, za który pracownikowi ma być przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Skoro w okresie pozostawania bez pracy powódka pobierała świadczenie z ubezpieczenia społecznego, to oznacza, że nie mogła wówczas świadczyć pracy i jej roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest niezasadne.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana.

zaskarżając wyrok w części obejmującej punkty 1, 3 i 4 jego sentencji zarzuciła mu:

- bezzasadnie – wobec ujawnionego w sprawie stanu faktycznego oraz obowiązującego stanu prawnego – przyjęcie, że powódka nie miała dostępu do dokumentacji źródłowej, z której wynikałyby dane niezbędne do prowadzenia kontroli depozytów podczas gdy dane takie były powódce znane, zaś dokumentacja źródłowa była po części w dyspozycji powódki, zaś po części dla niej dostępna i powódka mogła ją otrzymać w każdej chwili;
- bezzasadne pominięcie – w toku prowadzonych przez sąd ustaleń – wagi funkcjonującego u pozwanego dokumentu – książki depozytów emerytur i rent, którego to istnienia powódka miała pełną świadomość i z którego – jak twierdzi – korzystała w toku prowadzonych przez siebie kontroli (ostatnia za rok 2010), a który to dokument mógł z powodzeniem posłużyć do weryfikowania zgodności faktycznych czynionych przez kasjera zapisów w kwitariuszach i raportach kasowych z danymi zawartymi właśnie w książce depozytów emerytur i rent stanowiącymi pochodne danych zawartych w dokumentach źródłowych;
- bezzasadne przyjęcie, że u pozwanego nie obowiązywały ustalone procedury kontroli depozytów, podczas gdy procedury takie funkcjonowały od szeregu lat, a powódka знаła je, a jedynie procedury te nie były sformalizowane jako zarządzenie detektora pozwanego.

Wskazując na powyższe zarzuty wniosła o

- .
- oddalenie powództwa także w zakresie zgłoszonego przez powódkę żądania przywrócenia do pracy
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa radcowskiego w wysokości:
 - 60 zł w zakresie żądania przywrócenia do pracy;
 - 2.700 zł w zakresie żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy
- .
- obciążenie powódki w całości kosztami postępowania przed Sądem Rejonowym w Gliwicach.

Ponadto, w razie uwzględnienia apelacji wniosła o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, iż w Domu Pomocy Społecznej (...) w G. książka depozytów emerytur i rent była stosowana od lat i stanowiła ona księgę pomocniczą do księgi głównej rachunkowej.

Strona apelująca wskazała także, że powódka miała dostęp do dokumentów źródłowych znajdujących się w aktach podopiecznych (...).

Dalej podniosła, że powódka wykorzystała możliwy i dostępnych instrumentów do kontroli poprawności depozytów.

W dalszej kolejności pozwany zarzucił, iż Sąd Rejonowy zaniechał przeprowadzenia wyводу, czy oszustwo kasjera mogło być w ogóle wykryte przez powódkę, a jeśli tak to kiedy.

Następnie podniósł, że Sąd I instancji nie odniósł się do zarzutu zaniechania opracowania przez powódkę przepisów wewnętrznych pozwanego dotyczących prowadzenia rachunkowości w zakresie depozytów pieniężnych podopiecznych, a nadto pobieżnie ustalił przyczyny zaniechania przeprowadzenia przez powódkę kontroli w 2012 roku.

Reasumując pozwany nie zgodził się z Sądem Rejonowym, iż powódce nie można było postawić zarzutów ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ponieważ w jego ocenie, zaniechania powódki w rzetelnym przeprowadzeniu rzeczywistej kontroli były całkowicie bezprawne i przez nią zawinione. Powódka jako długoletnia główna księgowa jednostki sektora finansów publicznych doskonale знаła zakres swoich tak umownych, jak i ustawowych obowiązków. Jednym z nich było sprawowanie kontroli nad prowadzoną u pozwanego rachunkowością. Powódka kontroli tej zaniechała stwarzając jedynie pozory jej prowadzenia. W ocenie pozwanego nic też powódki nie tłumaczył, iż na przestrzeni lat nie przedstawiła żadnego projektu sformalizowanej procedury kontroli depozytów, chociaż miała pełną świadomość tego, że takowej nie ma.

W odpowiedzi na apelację powódka szczegółowo ustosunkowała się do treści zarzutów zawartych w apelacji i wniosła o oddalenie apelacji, jak również o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach zważył co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony ale i zobowiązany, Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Przed wszystkim Sąd Okręgowy zgadza się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził aby powódka w sposób zawiniony albo w skutek rażącego niedbalstwa ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze.

W przedmiotowej sprawie kwestię sporną stanowi ocena prawidłowości zwolnienia powoda w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy wskazuje, iż rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika jest jednostronną czynnością prawną leżącą w gestii pracodawcy. Następuje ono bez zachowania okresów wypowiedzenia. Pracodawca może w tym trybie rozwiązać każdą umowę o pracę. Decyzja o rozwiązaniu umowy pozostawiona jest swobodnemu uznaniu pracodawcy, który nawet mając podstawy do jej podjęcia nie musi rozwiązywać umowy w tym trybie.

Generalnie art. 52 § 1 k.p. wymienia 3 grupy przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. W pkt 1 wymienia ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga:

- istnienia uzasadnionej przyczyny,
- podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w terminie 1 miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o istnieniu przyczyny uzasadniającej takie rozwiązanie,

- czyn musi być zawiniony i obejmować podstawowe obowiązki pracownicze.

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p jako nadzwyczajny tryb rozwiązania umowy o pracę winien być stosowany wyjątkowo i z ostrożnością i nie może być interpretowany rozszerzająco. Ten sposób rozwiązania umowy o pracę jest bowiem najbardziej drastycznym sposobem zakończenia stosunku pracy, a nadto może powodować dla pracownika negatywne skutki dotyczące innych świadczeń. A zatem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno dotyczyć jedynie takich naruszeń obowiązków pracowniczych, które nacechowane są dużą dozą bezprawności, jak i objęte winą umyślną lub rażącym niedbalstwem. Nie każde przewinienie pracownika będzie uzasadniało możliwość jego zwolnienia z pracy w trybie natychmiastowym, zwłaszcza iż pracodawca dysponuje także innymi środkami dyscyplinowania pracownika.

Ocena zachowania pracownika należy do pracodawcy, należy jednak podkreślić, że Sądy Pracy nie są związane oceną pracodawcy uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz ocena ta podlega Sądowi. „Organy orzekające w sprawach ze stosunku pracy nie są związane oceną zakładu pracy, uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), lecz ocena ta podlega kontroli tych organów” (wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 1981r. I PR 13/81, LEX nr 14577).

W zakresie oceny zachowania powódki, Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko zajęte przez Sąd Rejonowy, że strona pozwana, mimo spoczywającego na niej ciężaru dowodowego, w toku postępowania nie wykazała, że powódka swoim zachowaniem naruszył w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze.

Istotne jest bowiem, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi się wiązać z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych tj. wymaga przypisania pracownikowi winy w działaniu lub zaniechaniu (wina umyślna lub rażące niedbalstwo) i jest to niezbędna przesłanka do zastosowania tego przepisu.

W zakresie oceny zachowania powódki, Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko zajęte przez Sąd Rejonowy, że trudno zarzucić powódce zaniedbanie związane z niewystąpieniem z propozycją stosownych zmian w procedurach obowiązujących u pozwanego w sytuacji gdy od lat funkcjonowały przyjęte procedury i nie były one przez nikogo oceniane negatywnie.

Do uprawnień powódki należało jedynie wystąpienie ewentualnie z projektem zmian procedur, ale wprowadzenie zmian nie było zależne od niej.

Odnosnie kwestii depozytów pieniężnych mieszkańców Domu Pomocy Społecznej (...) w G., Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, iż Sąd I instancji słusznie uznał, że powódka sprawowała kontrolę i nadzór nad tymi depozytami w sposób przyjęty i funkcjonujący u pozwanego od wielu lat.

W ocenie Sądu II instancji, Sąd Rejonowy słusznie ustalił, że stwierdzone przypadki, kiedy ta kontrola nie została w sposób pełny przeprowadzona, były usprawiedliwione okolicznościami związanymi z dużymi zaległościami w pracy, co było spowodowane nieobecnością powódki w pracy związaną z jej chorobą.

Zdaniem Sądu Okręgowego działania powódki nie miały charakteru zawinionego bądź też rażącego niedbalstwa. Były one spowodowane brakami kadrowymi pozwanego oraz złą organizacją pracy. Uchybienia w pracy powódki, które w ocenie Sądu Okręgowego niewątpliwie miały miejsce, nie uzasadniają jednak rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika albo na skutek rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wobec powyższego, uznając apelację pozwanego za bezzasadną, Sąd odwoławczy, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji i oddalił apelację.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym orzeczono na zasadzie art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust 1 pkt. 1 oraz § 12 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w

sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163 poz. 1349 ze zm.).

SSO J. K. SSO M. A. SSR (del.) J. S.

- Sędzia - - Przewodnicząca - - Sędzia -[ref.]

(...)

1. (...)

2. (...)

3. (...)

• (...)

4. (...)

G., (...)

(...)