

Sygn. akt VIII **Pa 83/15**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 sierpnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Mariola Szmajduch SSO Joanna Smycz (spr.)
Protokolant:	Anna Krzyszkowska

po rozpoznaniu w dniu 20 sierpnia 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa J. W. (1)

przeciwko Komornikowi Sądowemu przy Sądzie Rejonowym w Tarnowskich Górach A. S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 23 lutego 2015 r. **sygn. akt** IV P 544/14

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Mariola Szmajduch

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 83/15

UZASADNIENIE

Powódka J. W. (1) wniosła przeciwko pozwanej Komornikowi Sądowemu przy Sądzie Rejonowym w Tarnowskich Górach A. S. pozew o odszkodowanie, domagając się zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kwoty 2.195,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następnego po dacie doręczenia pozwanej odpisu pozwu oraz zasądzenia kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, że od 1 sierpnia 2012 roku została zatrudniona u pozwanej na stanowisku księgowej. W dniu 13 listopada 2014 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Na rozprawie w dniu 23 lutego 2015 roku powódka sprecyzowała, że domaga się zasądzenia kwoty 2482 złote brutto wraz z odsetkami od 14 listopada 2014 roku.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazała, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę była znana powódce. Nadto decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę została poprzedzona postępowaniem wyjaśniającym, zakończonym sporządzeniem notatki, którą podpisała również powódka. Dodała, że powodem zwolnienia był niedobór pieniędzy w kasie jak również zawyżanie przez powódkę wpłat gotówkowych nie znajdujących pokrycia w kwotach rzeczywiście wydatkowanych.

Wyrokiem z dnia 23 lutego 2015r., sygn. IV P 544 /14 – Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.482 zł tytułem odszkodowania za niezgodnie z prawem rozwiązanie stosunku pracy; nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności; zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem poniesionych kosztów zastępstwa procesowego; nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 125 zł (tytułem opłaty od uiszczenia której powódka był zwolniona).

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

J. W. (1) w dniu 1 sierpnia 2012 roku została zatrudniona na stanowisku księgowej w prowadzonej przez pozwaną Kancelarii (...) w T.. Początkowo powódka świadczyła pracę w 1/2 wymiaru czasu pracy, a od 31 października 2012 roku pracowała już w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.195,00 zł.

W dniu 6 listopada 2014 roku pozwana przeliczyła stan kasy kancelarii, który wynosił 32.350,00 zł. Powódka J. W. (1) przyznała, że brakuje 591,30 zł. Ponadto pozwana zarzuciła powódce, że dwie pozycje rozchodu są zawyżone. Dotyczyło to wynagrodzenia M. Ś., które wykazane zostało w wysokości 3.800,00 zł, a faktycznie wynosiło 3.400,00 zł. Ponadto zawyżono pozycję dotyczące wypłaty dla pani I. B. w kwocie 2.360,00 zł - wypłacono 2.160,00 zł. W sumie brakowało wówczas kwoty około 1.200,00 zł. Powódka podała pozwanej, że nastąpiła pomyłka. Pozwana poleciła J. W. (2) zapakowanie gotówki, która pozostała w kasetce, celem wypłacenia jej do banku. Powódka pozostawiła gotówkę w kwocie 31.400,00 zł zapakowaną w opisanej kopercie. Następnie pieniądze wpłacono do banku.

W czasie weekendu pozwana dzwoniła do powódki, aby wyjaśnić niezgodności. Próba ta okazała się bezskuteczna. W dniu 8 listopada 2014 roku pozwana ponownie przeliczyła zawartość kasetki. Zauważyła, że kasetka została wyzerowana (nie ujawniono pozostałej gotówki w kwocie 950,00 zł, stanowiącej różnicę między ustalonym w dniu 6 listopada 2014 roku stanem kasetki - a kwotą wpłaconą do banku -31.400,00 zł). Ponadto pozwana zauważyła, że pozycja dotycząca wypłaty dla M. Ś. została poprawiona na kwotę 3.400,00 zł.

W poniedziałek pozwana poleciła koleżance powódki zająć jej miejsce i stanowisko pracy, a powódce poleciła wykonywanie drobnych prac biurowych. Sama zaś opuściła kancelarię. Po powrocie zaczęła podnosić głos na powódkę, kierując względem niej pretensje dotyczące źle wykonywanej pracy. Zapytała ją m.in. o dwie pozycje wypłaty dla M. Ś. wypłaconych gotówką w październiku 2013 roku, o wypłatę dla pracownika M. G., o nieprawidłowe wyzerowania stanu w kasetkach i wypłaty dla komornika. Powódka nie poczuwała się do odpowiedzialności za zaistniały stan rzeczy. Nie umiała jednak wyjaśnić nieprawidłowości w wypłatach. W końcu przyznała się do błędów. Zwróciła również 3.500,00 zł na rachunek bankowy kancelarii.

W dniu 13 listopada 2014 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazane zostało „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych”. Nakazała jeszcze powódce, aby przekazała stanowisko swojej koleżance.

Powódka za okres 3 ostatnich miesięcy zatrudnienia osiągnęła wynagrodzenie w kwocie odpowiednio: 2768,70 zł brutto, 3916,60 zł brutto, 3392,00 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych w uzasadnieniu dowodów, w tym w szczególności na podstawie dowodów z dokumentów. Okoliczność ujawnienia nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez powódkę Sąd Rejonowy ustalił na podstawie notatki znajdującej się w aktach pracowniczych powódki, posiłkując się dowodem z przesłuchania stron. Sąd Rejonowy miał przy tym na względzie konkretność pisemnej notatki oraz fakt jej podpisania przez obie strony sporu.

Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków M. G., M. Ś. i M. B. jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Powódka domagała się bowiem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Zaś wobec uchybień natury formalnej zdaniem Sądu Rejonowego nie zachodziła konieczność zbadania merytorycznej zasadności rozwiązania umowy o pracę.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż w rozpoznawanej sprawie nie ulega wątpliwości, że pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, nie dochowała bezwzględnie obowiązujących przepisów. Pismo rozwiązujące umowę o pracę nie zawiera bowiem wskazania przyczyny, uzasadniającej zakończenie stosunku pracy w trybie art. 52 kp. Blankietowe wskazanie, iż powodem rozwiązania umowy o pracę jest „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych” nie stanowi zdaniem Sądu I instancji określenia przyczyny, w rozumieniu zacytowanych wyżej przepisów.

W ocenie Sądu Rejonowego, określony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej. Stopień tej konkretyzacji może być różny w zależności od sytuacji. Niemniej jednak z pisemnego oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy. Innymi słowy, to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Samo odwołanie się do słów ustawy i zarzucenie pracownikowi „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych” w istocie nie pozwala na skonkretyzowanie żadnego zarzutu względem pracownika. Wymóg prawidłowego określenia przyczyny winien być w ocenie Sądu Rejonowego rygorystycznie interpretowany na gruncie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako niosącego za sobą dotkliwsze skutki dla pracownika, aniżeli rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy podniósł, że w orzecznictwie prawa pracy, powszechnie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. Sąd Rejonowy podzielił również pogląd, iż wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie oznacza konieczności szczegółowego opisu faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy, niemniej jednak zachowanie leżące u podstaw rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być określone w sposób umożliwiający jego identyfikację już na podstawie samej lektury oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powyższym wymogom zdaniem Sądu I instancji nie odpowiada pismo rozwiązujące umowę o pracę powódki. W rezultacie Sąd Rejonowy uznał, iż pozwana w sposób niewłaściwy podała przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką, naruszając w ten sposób bezwzględnie obowiązujący przepis art. 30 § 4 kp.

Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 lub art. 56 k.p.

Wobec powyższego, uznając że rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 kp nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie w rozumieniu art. 56 § 1 k.p., na podstawie art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p. tytułem odszkodowania Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.482 zł brutto (tj. za miesięczny okres wypowiedzenia zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p.) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 listopada 2014 roku do dnia zapłaty.

Orzeczenie o kosztach znalazło swój wyraz w treści art. 98 k.p.c. Na koszty poniesione przez powódkę złożyły się koszty zastępstwa procesowego. Zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia stawka minimalna wynosiła 60 zł. Biorąc pod uwagę nakład pracy pełnomocnika Sąd Rejonowy podwyższył ją do dwukrotności stawki minimalnej i tymi kosztami Sąd w całości obciążył stronę pozwaną.

Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach kwotę 125 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., uwzględniając wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki w kwocie 2.482 zł brutto.

Apelację od wyroku wniosła pozwana. Zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła:

1. Naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni treści art. 30 § 3 k.p. poprzez przyjęcie, iż wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 kp nie było wystarczająco skonkretyzowane

Wskazując na powyższe strona pozwana wniosła o zmianę wyroku poprzez uznanie, iż powódce nie należy się odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów oraz zażalenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez stronę pozwaną zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji orzekając wyrokiem z dnia 23 lutego 2015r., sygn. IV P 544 /14 o odszkodowaniu za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy nie rozpoznał istoty sprawy.

Z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy jasno wynika, że powodem zwolnienia powódki był niedobór w gotówce przyjmowanej w kancelarii- czego dowodem jest przytaczana przez Sąd Rejonowy notatka własnoręcznie podpisana przez powódkę .Powódce wiadomym zatem było co było przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego.

Należy tu podkreślić ,że wskazanie przyczyny zakończenia stosunku pracowniczego może nastąpić w zgodzie z art. 30 § 4 kp, jeśli z całokształtu okoliczności sprawy, dla obu stron stosunku pracy jest jasne, co spowodowało złożenie oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania czy wypowiedzenia stosunku pracowniczego.

Wskazać należy, że art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi(tak jak miało to miejsce w niniejszej sprawie)

Wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia należy więc kształtować tak z punktu widzenia interesu pracownika jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim - z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika .Z kontekstu zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika , iż powódka miała świadomość , iż pracodawca zarzuca jej powstanie niedoboru w gotówce.

W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy i jej skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały, co się za nim kryje.

Takiej analizy zaniechał Sąd Rejonowy orzekający w niniejszej sprawie, co świadczy o wadliwości zastosowania art. 30 § 4 k.p. Rację ma bowiem skarżąca, że dla prawidłowego zastosowania art. 30 § 4 k.p. niezbędne było zbadanie materiału zgromadzonego w sprawie, przeprowadzenie zaoferowanych przez strony wniosków dowodowych, które pozwoliłyby na ocenę, czy zarzuty były zrozumiałe dla powódki, a jeśli tak, czy zarzuty te były wystarczające dla zastosowania art. 52 § 1 k.p. Należy przy tym brać pod uwagę, jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 312/11 (OSNP 2013 nr 15 - 16, poz. 171), że "w toku postępowania toczącego się wskutek odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu natychmiastowym, pracownik będzie kwestionował jasność i jednoznaczność podanej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Daje to bowiem szansę na restytucję zatrudnienia lub uzyskanie odszkodowania, a zatem realizację szeroko pojętego majątkowego interesu pracownika. Takie dążenie pracownika musi być weryfikowane, bowiem może być motywowane względami, które w żadnej mierze nie zasługują na uwzględnienie. Należy wobec tego odróżniać sytuacje, w których pracownik nie rozumie stawianego mu zarzutu od sytuacji, w której jedynie twierdzi, że go nie rozumie, albowiem akceptacja zrozumienia zarzutu równałaby się przyznaniu do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych" (patrz wyrok Sadu Najwyższego z dn. 28.10.2014r –sygn. akt II PK 298/2013)

Sąd pierwszej instancji nie przeprowadził w tej mierze postępowania dowodowego jak też nie zbadał czy spełnione zostały przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z art. 52 kp.

W trakcie ponownego rozpoznania sprawy Sąd pierwszej instancji uzupełnił zatem postępowanie dowodowe poprzez przesłuchanie świadków zawnioskowanych przez pozwaną M. G., M. Ś. i M. B. , na wskazane powyżej okoliczności. W razie konieczności powinny zostać też dopuszczone inne wskazane przez strony dowody.

Sąd Rejonowy ponownie rozpoznając sprawę będzie miał oczywiście na uwadze iż, w sprawach toczących się na skutek odwołania pracownika od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia organy orzekające nie są związane oceną zakładu pracy, uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz ocena ta podlega kontroli tych organów – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 1981r., I PR 13/81.

Sąd pierwszej instancji ponownie rozpoznając sprawę winien zbadać czy powódka dopuściła się, w sposób zawiniony lub na skutek rażącego niedbalstwa, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przypomnieć tutaj trzeba, że rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczorność i ostrożność w działaniu – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001r., I PKN 634/00.

Mając powyższe na uwadze, w związku z nierozpoznaniem istoty sprawy, Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 4 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok przekazując sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Mariola Szmajduch

Sędzia Przewodniczący Sędzia