

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 grudnia 2017 roku, Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt X P 848/17, w sprawie z powództwa A. F. przeciwko Biurowi Rachunkowemu (...) i (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., w punkcie pierwszym wyroku zasądził od Biura (...) i (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz A. F. kwotę 2.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie drugim wyroku nakazał pobrać od Biura (...) i (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 346,93 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, a w punkcie trzecim wyroku nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na podstawie następujących ustaleń faktycznych:

A. F. była zatrudniona na czas określony w Biurze (...) Spółka Doradztwa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. od dnia 14 listopada 2016 roku do dnia 6 czerwca 2017 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka ukończyła studia wyższe na Wydziale E. – Socjologicznym (...) na kierunku Ekonomia. Uzyskała kwalifikacje specjalisty ds. rachunkowości oraz kwalifikacje księgowego, w zakresie księgowania podstawowych operacji gospodarczych, sporządzania uproszczonego sprawozdania finansowego posługiwania się dokumentami księgowymi i urzędzeniami ewidencyjnymi.

Powódka informowała pozwanego, iż nie posiadała doświadczenia w prowadzeniu pełnej księgowości. Powódka miała u pozwanego zdobyć doświadczenie w tym obszarze.

Powódka wiedziała, iż ze względu na brak jej samodzielności w zakresie pełnej księgowości, o pewne kwestie będzie musiała się pytać innych pracowników.

Od początku zatrudnienia, do dnia 31 stycznia 2017 roku, powódka zajmowała stanowisko samodzielnej księgowej, za wynagrodzeniem w wysokości 2.500 zł.

Na stanowisku samodzielnej księgowej wymagane są kwalifikacje w zakresie sporządzania sprawozdań finansowych, dekretowania i księgowania dokumentów, prowadzenia ewidencji księgowych, księgowania wyciągów bankowych.

Pracodawca w dniu 14 listopada 2016 roku wypowiedział powódce umowę o pracę w części dotyczącej płacy zasadniczej z 2.500 zł brutto na 2.000 zł brutto oraz rodzaj umówionej pracy z samodzielnej księgowej na księgową z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 11 lutego 2017 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazano brak samodzielności na obejmowanym stanowisku pracy. Powódka wyraziła zgodę na zmianę warunków umowy o pracę. Zmiana nastąpiła od dnia 1 lutego 2017 roku.

Powódka od 1 lutego 2017 roku zatrudniona na stanowisku księgowej wykonywała obowiązki z zakresu rachunkowości oraz prowadzenia ksiąg podatkowych zgodnie z wytycznymi pracodawcy.

W pierwszej kolejności zobowiązana była dopilnować terminowego odbioru dowodów księgowych od klienta. W tym celu zobowiązana była prowadzić korespondencję mailową oraz ponaglenia telefoniczne. W przypadku gdy klient nie dostarczył dokumentów za poprzedni miesiąc do 12 dnia okresu, powódka zobowiązana była poinformować o tym fakcie zarząd.

Po odbiorze dokumentów, jako księgowa, powódka zobowiązana była dokonać formalnej weryfikacji faktur, w szczególności sprawdzić NIP dostawcy i nabywcy, daty otrzymania przez klientów faktur, nanieść na dowód księgowy datę dostarczenia dokumentów do biura, przygotować protokół otrzymanych dowodów księgowych. Przygotowany protokół należało wysłać w pliku (...) do klienta. Potwierdzenie wysyłki wraz z protokołem pracownik składał do Zarządu.

Następnie księgowa zobowiązana była przygotować dokumenty do księgowania.

Po przygotowaniu dokumentów do księgowania należało przekazać zbiory dokumentów zarządowi według przypisanego klienta, celem zadekretowania dowodów księgowych. Zarząd na dowód księgowy nanosił dyspozycję i sposób zaksięgowania dowodu księgowego. Dekretacja winna była nastąpić niezwłocznie.

Po zadekretowaniu księgowa księgowała dowody księgowe zgodnie z dekretacją. Jeżeli w trakcie księgowania powzięła podejrzenie pomyłki niezwłocznie winna była uzgodnić z zarządem sposób zaksięgowania dowodu księgowego. Pracownik na stanowisku księgowego nie mógł podjąć samodzielnej decyzji w sprawie ujęcia dowodu księgowego w księgach. W trakcie księgowania księgowy miał obowiązek nanosić na dowód księgowy nr ewidencyjny dowodu księgowego. Księgowania miały być wykonywane wg wytycznych Zarządu.

Po zaksięgowaniu pracownik miał wydrukować księgę podatkową, rejestry zakupu i sprzedaży do pliku (...), celem ich weryfikacji. Pracownik zobowiązany był poinformować zarząd o zakończeniu księgowania danego podatnika. Zapisy ksiąg dokonywane były do folderu KSIĘGI PODATKOWE 2017 w imiennym folderze pracownika. Księgowy sporządzał również projekt deklaracji VAT.

Po sprawdzeniu przez Zarząd, pracownik przekazywał Klientowi dane o podatkach. Potwierdzenie wysyłki archiwizowano w formie elektronicznej wg wyżej wymienionych zasad.

Księgowy ponosił odpowiedzialność za terminowe, sprawne i prawidłowe skompletowanie i zaksięgowanie dowodów księgowych, kontakt z klientem, prawidłowe zakończenie okresu rozliczeniowego, wykonanie wydruków, numerację faktur. Pracownik zobowiązany był poprawić stwierdzone błędy oraz wykonywać dyspozycje zarządu co do wykonywanych obowiązków.

Powódka prowadziła księgowość m.in. Z.O.Z. P. oraz (...) sp. z o.o. i w zakresie wykonywania obowiązków podlegała nadzorowi księgowemu członków zarządu P. A. oraz D. Z..

Nadzór nad pracą pracowników pozwanego był sprawowany przez niego na bieżąco.

Pozwany informował pracowników ustnie, wiadomościami SMS oraz wiadomościami email o popełnionych przez nich błędach i o konieczności ich poprawienia. Pozwany przeprowadzał rozmowy dyscyplinujące w przypadku uchybień. Jeżeli któryś z pracowników miał wątpliwości mógł skonsultować się z pozwanym. Przygotowywaniem deklaracji podatkowych oraz sprawozdań dla klientów pozwanego zajmowali się członkowie zarządu P. A. i D. Z..

Projekt deklaracji VAT sporządzał księgowy. Następnie projekt taki podlegał weryfikacji dokonywanej przez P. A. i D. Z. m.in. poprzez porównanie zapisów w rejestrze zakupów i sprzedaży. Wówczas też następowała kontrola prawidłowości wykonywanych obowiązków przez księgowych.

Jednym z klientów obsługiwanych przez powódkę była Z. O. Z. P. w Ł..

W dniu 8 lutego 2017 roku P. A. zwrócił się do S. G., (...) spółki jawnej Z. O. Z. P. w Ł., o wystawienie faktury na kwotę 83.900,00 zł z datą 31 grudnia 2016 roku. Odbiorcą faktury miała być (...) sp. z o.o. w Ł..

Po wpłynięciu faktury VAT (...) powódka dokonała błędnej dekretacji i zaksięgowała fakturę na kwotę 83.900,00 zł jako koszt spółki zamiast przychód spółki.

W wyniku powyższego zaniżono o kwotę 83.900,00 zł pozycję C rachunku zysków i strat spółki (pozostałe przychody i zyski) a zawyżono pozycję D (pozostałe koszty i straty). Faktura miała zasadniczy wpływ na nieprawidłowy wynik finansowy klienta. Sprawozdanie finansowe wymagało korekty z datą 31 marca 2017 roku. Uchwałą z dnia 2 maja 2017 roku wspólnicy spółki zatwierdzili skorygowane sprawozdanie finansowe.

W okresie od dnia 30 kwietnia 2017 roku do dnia 15 maja 2017 roku pracodawca przeprowadził kontrolę wewnętrzną wykonywanych przez powódkę obowiązków związanych z księgową obsługą przedsiębiorców zobowiązanych do prowadzenia ksiąg rachunkowych.

W wyniku kontroli wykryto błędy popełnione przez powódkę:

1) w Z. O. Z. P. w Ł.:

- w dowodzie księgowym WB 6 (...) powódka zaksięgowała zapłaty składek ZUS w ciężar konta wynagrodzenia 230-100, podczas gdy prawidłowo powinny zostać zaksięgowane na konto 220-101; poz. 52, 53, 54 WB 6, co uniemożliwiło uzgodnienie salda składek ZUS na dzień bilansowy oraz uzgodnienie sald wynagrodzeń na dzień bilansowy;

- w dowodzie księgowym WB 6 (...) powódka zaksięgowała wpływy z dotacji PFRON na konto 220-102 państwowy inspektorat sanitarny, podczas gdy prawidłowo powinny być zaksięgowane na konto 220-103 rozliczenia PFRON; poz. 88 i 89 WB 6, pod poz. 58 powódka zaksięgowała PFRON na konto 220-103. Błąd ten uniemożliwił uzgodnienie salda w dotacjach z PFRON;

- w dowodzie księgowym WB 10 powódka zaksięgowała zapłatę za fakturę nr (...) w konto 230-100 wynagrodzenia osobowe, podczas gdy powinna być zaksięgowana na konto zobowiązań handlowych 201-10; poz. 10 WB10, błąd uniemożliwił uzgodnienie salda wynagrodzeń oraz rozrachunków z kontrahentem;

- w dowodzie księgowym WB 10 w poz. 59 powódka zaksięgowała w koszty podatek (...), podczas gdy prawidłowo zaksięgować powinna podatek (...) w konto 220-104 US, podatek dotyczył nabycia środka trwałego i był przez powódkę zaliczony do wartości początkowej środka trwałego;

- pod pozycją (...) 40 (rejestr sprzedaży) powódka ujęła jako koszt fakturę sprzedaży 03/12/2016 z dnia 31 grudnia 2016 roku w wyniku czego zawyżone zostały koszty i zobowiązania o kwotę 83.900,00 zł oraz zaniżone przychody i należności o kwotę 83.900,00 zł. Nierzetelne księgowanie wywołało skutek w podatku dochodowym, poprzez uszczuplenie zobowiązania podatkowego w kwocie 15 941,00 zł;

2) w (...) Sp. z o.o.:

- w IDEA Bank (...) pod poz. 16 powódka zaksięgowała kwotę 1.000,00 zł, podczas gdy w dowodzie źródłowym widnieje kwota 10.000,00 zł. Powstała różnica w wysokości 9.000,00 zł. Powódka nie wyjaśniła tej rozbieżności. W IDEA 11 powódka pominęła transakcję w kwocie która odpowiadała brakującej różnicy. Na wyciągu IDEA 11 zostało do zaksięgowania 21 zdarzeń podczas gdy powódka zaksięgowała 20.

Oświadczeniem woli z dnia 2 czerwca 2017 roku pracodawca na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k. p., z dniem doręczenia oświadczenia woli, rozwiązał z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę zawartą w dniu 14 listopada 2016 roku z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych związanych wykonywaną pracą samodzielnej księgowej/księgowej. W oświadczeniu woli pracodawca wskazał, iż w wyniku kontroli wewnętrznej wykonywanych przez powódkę obowiązków związanych z księgową obsługą przedsiębiorców zobowiązanych do prowadzenia ksiąg rachunkowych przeprowadzonej w dniach od 30 kwietnia 2017 roku do dnia 15 maja 2017 roku, ustalono rażące uchybienia w czynnościach podjętych przez powódkę. Pracodawca wskazał w oświadczeniu również, iż popełnione błędy spowodowały, że nie mógł on zrealizować wynikających z umowy z klientem obowiązków w postaci rzetelnego przygotowania sprawozdania finansowego oraz przekazał Klientowi

błędne dane podatkowe i księgowo. Pracodawca oraz Klient zostali narażeni na odpowiedzialność karną z ustawy o rachunkowości oraz karną skarbową. Nierzetelne księgowania powódki wpłynęły również na wizerunek spółki w kontaktach z klientem. Pracodawca powierzając powódce obowiązki uzyskał od niej informację że ukończyła w (...) kurs na księgowego bilansistę. Pracodawca podał, iż nierzetelne i niestaranne wykonywania przez powódkę powierzonych jej obowiązków wynikających z ustawy o rachunkowości są przesłanką do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 w związku z rażącym, ciężkim i uporczywym uchybieniem które powódka popełniała przeciwko swym obowiązkom jako pracownik, a które to obowiązki wynikają z art. 100 § 1 oraz § 2 pkt 4 k. p.

Powódka odebrała oświadczenie woli pracodawcy w dniu 6 czerwca 2017 roku.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało uwzględnieniu. W ocenie Sądu pierwszej instancji zebrany materiał dowodowy w niniejszej sprawie pozwala na przyjęcie, iż powódka istotnie popełniła zarzucane jej błędy, jednak wbrew twierdzeniom strony pozwanej, stopień naruszenia obowiązków pracowniczych A. F. nie uprawniał do zastosowania dyscyplinarnego trybu rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie umowy o pracę. W drodze wyjątku Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia.

Przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowej weryfikacji. Nie ulega wątpliwości, iż 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.

Określona w art. 52 k. p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zwinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Stosownie do brzmienia powołanego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Sąd Rejonowy zauważył, że na gruncie niniejszej sprawy rozwiązując z powódką umowę o pracę pracodawca zachował warunki formalne przewidziane na dokonanie tej czynności dlatego Sąd pierwszej instancji w dalszej kolejności rozważył kwestię prawdziwości i zasadności przyczyn leżących u podstaw decyzji pracodawcy.

Rozwiązanie umowy o pracę powinno być uzasadnione. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

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

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że dla właściwego zastosowania art. 52§1 k. p. ważne jest odpowiednie rozumienie pojęcia winy – rozróżnia się tutaj element obiektywny i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności wynikającej z naruszenia obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Zatem, by przypisać pracownikowi winę musi dojść do naruszenia przez niego podstawowych obowiązków, przy czym naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 roku w sprawie I PK 275/12, LEX nr 1380854).

W ocenie Sądu Rejonowego, w niniejszym postępowaniu pozwana spółka rozwiązała z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 k. p. na skutek popełnionych przez nią błędów w dokumentacji księgowej spółek, które obsługiwała powódka. W toku postępowania powódka nie zaprzeczyła jakoby nie popełniła wskazanych błędów, podnosiła natomiast iż pozwany nie wykazał aby zaistniały jakiegokolwiek przesłanki uprawniające go do rozwiązania z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowym obowiązków pracowniczych.

W dacie wręczenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy powódka pełniła funkcję księgowej. Od 1 lutego 2017 r. powódce zmieniono warunki pracy w zakresie stanowiska, obowiązków oraz płacy. Pracodawca bowiem uznał, wbrew twierdzeniom powódki, iż nie chodzi wyłącznie o brak możliwości dojazdu i obsługi pełnej księgowości klienta przez powódkę, ale o fakt, że powódka nie jest samodzielna na dotychczasowym stanowisku, wymaga nadzoru kontroli, winna mieć ograniczony zakres obowiązków oraz ściśle wytyczne do ich wykonywania. Powódka jako księgowa nie mogła już dokonywać dekretacji dokumentów księgowych tak jak poprzednio, winna była wykonywać obowiązki z zakresu rachunkowości oraz prowadzenia ksiąg podatkowych zgodnie z regulami ustawy o rachunkowości. Jak wynika z zeznań wszystkich powołanych w sprawie świadków praca u pozwanego na niesamodzielnym stanowisku była objęta bieżącym nadzorem. Nadzór był wykonywany zarówno przez P. A. jak i przez D. Z., w szczególności w momencie przygotowywania deklaracji podatkowych, kiedy należało dokonać porównania zapisów w rejestrze zakupów i sprzedaży. Jednak owa kontrola nie miała polegać na sprawdzaniu prawidłowości każdej technicznej czynności ewidencjonowania zdarzenia gospodarczego w systemie.

Sąd Rejonowy wskazał, że w toku postępowania powódka nie wykazała, iż dekretacji na fakturze wystawionej z dniem 31 grudnia 2016 roku dokonała jeszcze w okresie gdy jako samodzielna księgowa miała do tego uprawnienia. Z korespondencji elektronicznej załączonej przez pozwanego wynika bowiem, iż P. A. zwrócił się do spółki (...) o wystawienie faktury w dniu 8 lutego 2017 roku tj. po zmianie warunków pracy i płacy. Trudno zatem przyjąć, jak chce tego powódka, iż ową fakturę klient dostarczył po Nowym Roku a ona czynności wszelkich związanych z księgowaniem dokonywała najpóźniej w styczniu 2017 roku.

W ocenie sądu pierwszej instancji, wbrew twierdzeniom powódki, błąd w zaksięgowaniu na kwotę 10.000,00 zł nie wynikał z nieprawidłowości danych zawartych w wyciągu Idea Bank. Trudno uznać za prawdziwe twierdzenia powódki, iż zaksięgowala ona wszystkie wyciągi bankowe do momentu zgodności sald, następnie wykryła błąd, wysłała mail z prośbą o prawidłowy wyciąg i uzgodniła z P. A., że dalsze księgowanie nie jest możliwe, a zaksięgowanie zdarzenia na 1.000 zł zamiast na 10.000,00 zł nie było jej udziałem. Powyższemu przeczą spójne i w pełni wiarygodne zeznania P. A., iż istotnie ujawnione zostały drobne rozbieżności w wyciągach bankowych, ustalono również sposób ich korekty w porozumieniu z P. A., ale co obrazują dokumenty

księgowe, różnica w saldzie powstała dlatego iż to powódka nierzetelnie zaksięgowała zdarzenie zamiast na 10.000 na 1.000 zł. Odnośnie zdarzeń gospodarczych sprzed okresu zatrudnienia powódki i braku obowiązku zamykania całego okresu sprawozdawczego wskazać należy, iż powódka sama przyznała, że wprowadziła nie z dokumentu źródłowego a jedynie z wyciągu bankowego, ale jednak księgowała ona zdarzenia gospodarcze z czerwca 2016 roku na polecenie pracodawcy bowiem na bieżąco czynność ta nie była uprzednio dokonywana.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w ugruntowanym już orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dochodzi wówczas, kiedy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2005 roku w sprawie II PK 200/04, LEX nr 603762). Rażące niedbalstwo, można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 roku w sprawie I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k. p. jako nadzwyczajny, najbardziej dotkliwy sposób rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Taki tryb musi być uzasadniony szczególnymi okolicznościami, które polegają na umyślnym działaniu pracownika lub jego rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2012 roku w sprawie II BP 4/12, Legalis 649044).

W ocenie Sądu pierwszej instancji jasnym jest, iż powódka popełniła błędy będące wynikiem niedbalstwa, jednakże brak jest podstaw, aby temu niedbalstwu przypisać charakter rażący. Powódka zatrudniona została jako zawodowa księgowa posiadająca kwalifikacje do sporządzania sprawozdań finansowych. Od tak fachowego pracownika pracodawca może wymagać znajomości przepisów w tym ustawy o rachunkowości, staranności czy porządku w miejscu pracy, a jeżeli jego działania w tym zakresie uważa za niewystarczające, ma prawo rozwiązać z nim umowę. Taki kierunek interpretacyjny zaakceptował Sąd Okręgowy w Gdańsku w wyroku z 29 listopada 2013 roku (VIII Pa 56/13). Pracodawca ma prawo doboru takiej kadry pracowniczej, która spełni jego oczekiwania i do której będzie miał zaufanie. Natomiast nie może on przerzucać całkowicie ryzyka prowadzonej działalności gospodarczej na pracownika, nawet jeżeli błąd dotyczy nieprawidłowego księgowania faktur wystawionych na znaczną sumę co oczywiście dotkliwie godzi w dobrą markę biura rachunkowego.

W ocenie Sądu Rejonowego, zgodzić się należy z argumentacją powódki, iż w ramach łączącej ją z pozwanym umowy o pracę powadziła księgowość wielu podmiotów gospodarczych. Dokonywała codziennie licznych księgowości. Popełnione przez nią błędy uznać należy za typowe dla jej charakteru pracy, uzasadniające wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a nie zastosowanie trybu przewidzianego w art. 52§1 k. p. Rażącego niedbalstwa nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem nieudolnością, działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiągnięciem zamierzonych rezultatów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2017 roku I PK 81/16).

Mając powyższe na uwadze brak było w ocenie Sądu pierwszej instancji podstaw do zastosowania dyscyplinarnego trybu rozwiązania umowy o pracę.

Na mocy art. 56 §1 k. p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka Sąd pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k. p.).

Powódka w toku postępowania zgłosiła roszczenie o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 2.000 złotych. Sąd ustalił, iż powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 14 listopada

2016 roku do dnia 31 grudnia 2018 roku. Stosunek pracy powódki wygasł w dniu 6 czerwca 2017 roku. Zgodnie z art. 36 § 1 pkt. 2 okres wypowiedzenia obowiązujący powódkę wynosił 1 miesiąc.

W związku powyższym Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 2.000 złotych.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k. p. c. w zw. z § 9 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800) zasądając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 złotych.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 623) w zw. z art. 98 k. p. c.

Sąd pierwszej instancji nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k. p. c.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją pozwany zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 52 § 1 k. p. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy naruszenie przez powódkę obowiązku pracowniczego polegającego na przestrzeganiu polecenia pracodawcy dotyczące zakazu samodzielnego dekretowania dokumentów księgowych było niedbalstwem o charakterze rażącym, a z uwagi na spełnienie pozostałych przesłanek (bezprawności i zagrożenia interesów pracodawcy) winno zostać uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i jako takie stanowiło podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W konkluzji do tak sformułowanego zarzutu strona apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości;
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa przez pełnomocnika będącego adwokatem, według norm przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwanego strona powodowa wniosła o:

1. oddalenie apelacji pozwanego w całości jako bezzasadnej;
2. zasądzenie od pozwanego, na rzecz strony powodowej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, w postępowaniu przed Sądem II instancji.

Sąd Okręgowy zważył co następuje

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne.

Apelacja zarzuca, iż Sąd pierwszej instancji nie zastosował art. 52 § 1 k. p., bowiem zachowanie powódki winno zostać uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji winno stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 52 § 1 k. p. pracodawca ma możliwość rozwiązania umowy

z pracownikiem w trybie natychmiastowym, czyli bez zachowania okresu wypowiedzenia, w razie spełnienia przesłanek enumeratywnie wymienionych w treści komentowanego przepisu. Należy podkreślić, iż powyższa procedura zostaje dokonana w formie jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, a wypowiedzenie staje się skuteczne w momencie prawidłowego doręczenia adresatowi. Jak słusznie zauważył Sąd pierwszej instancji, w przedmiotowej sprawie nie budzi wątpliwości, że spełnione zostały przesłanki formalne wypowiedzenia umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k. p., zatem zarówno rozważania merytoryczne Sądu Rejonowego, jak również zarzuty apelacji sprowadzają się do ustalenia, czy zachowanie powódki zrealizowało przesłankę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na wstępie należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi nadzwyczajny sposób zakończenia stosunku pracy, dlatego powinno być uzasadnione szczególnymi okolicznościami. Dyspozycja art. 52 § 1 pkt 1 k. p. ma charakter klauzuli generalnej i przyjmuje się, że w pojęciu „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” mieszczą się następujące elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, a powyższe elementy muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k. p. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k. p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 roku, I PK 94/15, Legalis nr: 1460303). Natomiast ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2016 roku, II PK 135/15, Legalis nr: 1482668).

Merytoryczną zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy rozpatrywać w kontekście naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków (bezprawność) oraz znamienia „ciężkości” w tym naruszeniu (wina). Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi mieć bowiem formę umyślności lub rażącego niedbalstwa, a o istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2017 roku, III PK 115/16, Legalis nr: 1675512). Wina jest zatem elementem determinującym możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie należy podkreślić, że w orzecznictwie i judykaturze ugruntowana jest definicja zarówno winy umyślnej, jak również rażącego niedbalstwa. 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 przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Ponadto, rażącego niedbalstwa nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem, nieudolnością, brakiem operatywności, nieskutecznością, działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiąganiem zamierzonych rezultatów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2017 roku, I PK 81/16, Legalis nr: 1580210). Oceny stopnia winy pracownika należy dokonywać z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 roku, I PKN 850/00, Legalis nr: 75582).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy nie ulega wątpliwości, że zachowanie powódki nie może zostać zakwalifikowane jako działanie umyślne, z zamiarem bezpośrednim nakierowane na wyrządzenie szkody pracodawcy, bowiem ta okoliczność nie została w żaden sposób udowodniona oraz nie wynika ze stanu faktycznego sprawy. Należy podkreślić, iż powódka przyznała, że w istocie dokonała uchybień w zakresie powierzonych jej obowiązków, jednakże ciężar tych naruszeń w żadnej mierze nie uzasadniał rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Tym samym w kognicji Sądu Okręgowego leżało rozstrzygnięcie czy działanie powódki wypełnia znamiona rażącego niedbalstwa.

Dokonując analizy zachowania powódki Sąd Okręgowy wziął pod rozwagę zarówno charakter stanowiska pracy oraz codziennych obowiązków, doświadczenie pracownika, rodzaj oraz ciężar gatunkowy naruszeń, jak również ich wpływ na sytuację pracodawcy jako partnera biznesowego w relacjach z kontrahentami. Odwołując się do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, wykazane w postępowaniu błędy dotyczące obsługi księgowej przedsiębiorstw, których dopuściła się powódka nie stanowią o rażącym niedbalstwie, a w konsekwencji o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych. Powódka była odpowiedzialna za prowadzenie księgowości wielu podmiotów gospodarczych i w trakcie codziennej pracy dokonywała wielu operacji związanych z weryfikacją dostarczonych faktur oraz przygotowywaniem dokumentacji. Przy takim charakterze powierzonych obowiązków, w ocenie Sądu Okręgowego, błędy polegające na nieprawidłowym wpisaniu pozycji są nieuniknione i wpisane w ryzyko pracodawcy. Oczywiście nie oznacza to, aby powyższy problem został zbagatelizowany przez Sąd Okręgowy. W przedmiotowej sprawie decydujące znaczenie należy jednak przypisać ustaleniu winy w zachowaniu powódki. Ponadto, w celu zminimalizowania wskazanego ryzyka pracodawca prowadził szereg działań mających na celu bieżący nadzór i kontrolę nad działalnością pracowników. Oczekiwania pracodawcy

w zakresie wykonywania pracy przez powódkę oraz rezultatów tej pracy są w dużej mierze niemożliwe do wyegzekwowania. Pracodawca zatrudniając pracownika, a tym bardziej pracownika, który nie posiada wieloletniego doświadczenia, przyjmuje na siebie ryzyko ewentualnych błędów i nieprawidłowości. Oczywiście w idealnej relacji między pracodawcą a pracownikiem winien on wykonywać swoje obowiązki nienagannie, jednakże o ile błędy pracownika nie są częste, znaczne oraz spowodowane umyślnym działaniem powinny być w pełni zaakceptowane przez przełożonego. Nie można stwierdzić, aby powódka celowo ignorowała obowiązujące ją wytyczne oraz aby bezrefleksyjnie popełniała kolejne błędy prowadząc rachunkowość klientów spółki, a tym samym zachowała się w sposób rażąco niedbały. Jednocześnie Sąd Okręgowy przychylił się do poglądu przedstawionego przez Sąd pierwszej instancji, że co prawda działanie powódki było wynikiem niedbalstwa, ale brak jest podstaw, aby przypisać mu charakter rażący. W ocenie Sądu Okręgowego, wykazane nieprawidłowości związane były ze zwykłym zaniedbaniem oraz nieudolnością, na co nie miały wpływ miał brak doświadczenia na podobnym stanowisku. Ponadto, w istocie zachowanie powódki niespełniało oczekiwań pracodawcy, lecz jak zostało już zaznaczone, oczekiwania te nie mogą być w tym zakresie całkowicie oderwane od realiów i charakteru pracy.

Należy również zauważyć, że uchybienia powódki w zakresie wykonywania powierzonych obowiązków były możliwe do usunięcia. Konsekwencje popełnionych błędów z pewnością miały wpływ na relacje biznesowe spółki z kontrahentami oraz mogły narazić spółkę na utratę dobrej opinii wśród klientów. Sąd Okręgowy zaznacza jednak, że samo zagrożenie interesów pracodawcy, w oderwaniu od przesłanki winy pracownika, nie może stanowić o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jak zostało już wspomniane, konieczne jest łączne zaistnienie trzech elementów w postaci: bezprawności działania pracownika, zagrożenia interesów pracodawcy oraz winy pracownika w aspekcie winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. O ile przesłanka zagrożenia interesów pracodawcy bezsprzecznie została spełniona, jak również nie ulega wątpliwości, że wspomniane błędy i uchybienia rzeczywiście miały miejsce, o tyle nie można stwierdzić, aby zachowanie powódki wypełniało znamiona działania umyślnego bądź co najmniej rażącego niedbalstwa. Tym samym, wobec braku wypełnienia wszystkich koniecznych warunków wynikających z dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k. p. brak jest podstaw do uznania, że zachowanie powódki stanowiło rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W konsekwencji rozwiązanie stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia było nieuzasadnione a apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach procesu za instancję odwoławczą orzeczono w pkt 2 wyroku w oparciu o przepis art. 98 k. p. c. w zw. § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., 1800).

(K. J.)

Przewodnicząca Sędziowie