

Sygn. VPa 69/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 czerwca 2018 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)

Sędziowie: SSO Beata Łapińska

SSO Mariola Mastalerz

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa I. W.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółki z o.o.

w P.

o przywrócenie do pracy , odszkodowanie i odprawę

na skutek apelacji powódki I. W. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 września 2017r.

sygn. IV P 29/17

oddala apelację.

Sygn. akt V Pa 69/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 30 marca 2017 roku, skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) . spółce z o.o., powódka I. W. odwołała się od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i wniosła o przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, ustalenie, że rozwiązanie umowy nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy powódki, a ewentualnie wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz odszkodowania, które oszacowała wstępnie na kwotę 5.400,00 zł netto, zobowiązanie pozwanej do wydania świadectwa pracy w treści zawierającego faktyczną podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę, to jest likwidacja stanowiska pracy, zasądzenie na rzecz powódki odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących powódki w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, które szacuje na kwotę 5.400,00 zł netto z odsetkami od dnia rozwiązania stosunku pracy i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku księgowego. Do jej obowiązków należało m.in. rozliczanie magazynu technicznego, prowadzenie kasy, przygotowywanie przelewów. Powódka wskazała, że od dnia 25 stycznia 2017 roku przebywała

na zwolnieniu lekarskim i w dniu 9 marca 2017 roku odebrała przesyłkę zawierającą oświadczenie pracodawcy z dnia 27 lutego 2017 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W ocenie powódki oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone z uchybieniem jednomiesięcznego terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. Pracodawca wskazał, że wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy powziął w dniu 17 lutego 2017 roku, ale powódce jest wiadomym, że w piśmie do zakładowej organizacji związkowej wskazano, że wiadomość o okolicznościach, które uzasadniają rozwiązanie umowy powzięto dnia 27 stycznia 2017 roku, kiedy to miała być prowadzona inwentaryzacja. Skoro więc oświadczenie o rozwiązaniu umowy doręczono powódce w dniu 9 marca 2017 roku, to zostało ono złożone po upływie terminu określonego przez ustawodawcę. Ponadto w ocenie powódki oświadczenie strony pozwanej nie spełnia określonych przez ustawodawcę wymogów w zakresie określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Ogólniki i niedookreślenia nie pozwalają na przyjęcie, czy a jeśli tak, to kiedy doszło do zarzucanych powódce naruszeń, jaki był ich rozmiar i konsekwencje. Powódka w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce wykonywała swoje obowiązki bez zastrzeżeń, nie była karana. Również wyniki corocznych audytów nie wskazywały na żadne uchybienia ze strony powódki. Powódka w okresie zwolnienia lekarskiego nie została poinformowana o zamiarze przeprowadzenia przez pracodawcę inwentaryzacji prowadzonej przez nią kasy, nie została poinformowana o wynikach tej inwentaryzacji, jak i nie umożliwiono odniesienia się do nich. Dlatego powódce przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, to jest za okres 3 miesięcy. Wreszcie powódka podniosła, że w jej ocenie rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy była likwidacja stanowiska pracy, a zastosowanie art. 52 kp miało na celu uniknięcie obowiązku wypłaty odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. W pozwanej spółce nastąpiły bowiem istotne zmiany organizacyjne, przeniesiono obsługę księgową do innego podmiotu należącego do grupy (...), czego konsekwencją była likwidacja stanowiska księgowej.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie. W odpowiedzi na pozew podniosła, że dzień 27 stycznia 2017 roku nie jest datą powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązków przez powódkę. Spółka w dniu 27 stycznia 2017 roku rozpoczęła inwentaryzację w kasie głównej spółki. Po stwierdzeniu licznych niejasności J. A. wraz z S. W. rozpoczęli analizowanie zebranego materiału, który przesłano do K. S., głównej księgowej. Dopiero po przeanalizowaniu obszernego raportu z nieprawidłowości uwzględniającego również dokumenty, których powódka nie ewidencjonowała i zapoznaniu się przez pracodawcę z opinią głównej księgowej, datowaną na 17 lutego 2017 roku, pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Termin z art. 52 § 2 k.p. liczy się nie od daty zdarzenia stanowiącego podstawę rozwiązania stosunku pracy, ale od dnia powzięcia przez pracodawcę wiadomości, że zachowanie pracownika wypełniało dyspozycję art.52 k.p.

Strona pozwana zaprzeczyła również tezie powódki, jakoby podstawa rozwiązania umowy była niekonkretna i nie dawała się ocenić w zakresie zasadności. Ponadto powódce znane były dane wynikające z inwentaryzacji, albowiem precyzyjne informacje były jej przekazywane przez kadry. Strona pozwana przeprowadziła postępowanie dowodowe w sposób szczegółowy i drobiazgowy, a to dla ustalenia wszelkich okoliczności faktycznych dotyczących zachowania powódki. Te ustalenia przemawiają za zasadnością rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., a każda z podstaw wskazanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy stanowi realną, konkretną i usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania umowy z powódką.

Wyrokiem z dnia 27 września 2017 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IVP 29/17 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i nie obciążył powódki I. W. kosztami procesu.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

I. W. pracę w (...) w P. rozpoczęła 21 marca 1983 roku na stanowisku referenta. Pracowała w dziale przewozów pasażerskich. W 2013 roku została przeniesiona na stanowisko kasjera kasy biletowej – księgowej. W dniu 31 marca 2016 roku zostało zawarte porozumienie z pracodawcą, na mocy którego powódka objęła stanowisko księgowej.

Zakład pracy w piśmie z dnia 22 lutego 2017 roku zawiadomił (...) w P. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką. W zawiadomieniu jako przyczyny zamiaru rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. wskazano: nie bieżące prowadzenie dokumentacji księgowej w postaci „Raportu kasowego” poprzez nieujmowanie wszystkich operacji gotówkowych mających miejsce w okresie, za jaki sporządzany był raport, nierzetelne prowadzenie dokumentacji księgowej w postaci „Raportu kasowego” poprzez nieujęcie części operacji gotówkowych w raportach kasowych oraz brak dokumentów potwierdzających operacje gotówkowe, wadliwe prowadzenie dokumentacji księgowej w postaci „Raportu kasowego” poprzez ujmowanie w nim operacji gotówkowych na podstawie dokumentów posiadających uchybienia formalne.

Powódka skierowała do pracodawcy dwa pisma, jedno z dnia 23 lutego 2017 roku, w którym wypowiada umowę o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia i drugie z dnia 24 lutego 2017 roku z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 28 lutego 2017 roku. Następnie pismem złożonym do zakładu pracy w dniu 2 marca 2017 roku powódka zwróciła się z prośbą o anulowanie i nienadawanie biegu jej pismom dotyczącym rozwiązania umowy o pracę.

Pracodawca oświadczeniem z dnia 27 lutego 2017 roku rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ze skutkiem na dzień doręczenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przejawiających się w szczególności na :

- nie bieżącym prowadzeniu dokumentacji księgowej w postaci „Raportu kasowego” poprzez nie ujmowanie wszystkich operacji gotówkowych mających miejsce w okresie za jaki sporządzono raport,
- nierzetelnym prowadzeniu dokumentacji księgowej w postaci „Raportu kasowego” poprzez nie ujęcie części operacji gotówkowych w raportach kasowych oraz braku dokumentów potwierdzających operacje gotówkowe,
- wadliwym prowadzeniu dokumentacji księgowej w postaci „Raportu kasowego” poprzez ujmowanie w nim operacji gotówkowych na podstawie dokumentów posiadających uchybienia formalne.

Oświadczenie zostało wysłane do powódki pocztą, otrzymała je w dniu 9 marca 2017 roku.

I. W. przebywała na zwolnieniu lekarskim od 25 stycznia 2017 roku. Powstał więc problem, kto ma ją zastępować w obowiązkach i problem dostępności do kasy. W zakładzie pracy była od dawna praktyka, że pracownica zajmująca się kasą i wpływami pieniężnymi klucze od kasy z pieniędzmi zawsze trzyma przy sobie, nie oddaje ich, gdy wychodzi z pracy. Zostawia na portierni tylko klucze od swojego pokoju. W okresach wcześniejszych, gdy powódka miała iść na urlop, to z pracownicą Z. M. dokonywała zdania kasy i kluczy. W styczniu nie została przekazana kasa i pieniądze osobie, która miałaby zastępować powódkę na zwolnieniu. Dyrektor operacyjny S. W. wystąpił do powódki o dostarczenie kluczy. Powódka dostarczyła klucze przez osobę trzecią, sama tylko podjechała pod zakład. Miało to miejsce dnia 27 stycznia 2017 roku. S. W. powołał komisję, która dokonała otworzenia kasy, przeliczyła pieniądze i opisała dokumenty znajdujące się w pokoju zajmowanym przez powódkę. W skład komisji weszli T. K., J. A., A. C. i W. M.. To J. A. miała przejąć prowadzenie kasy za nieobecną powódkę. Dnia 27 stycznia 2017 roku został spisany stan gotówki, spisano także dokumenty znajdujące się w pokoju powódki. Protokół został podpisany 7 lutego 2017 roku. W trakcie spisania i liczenia pieniędzy w kasie oraz spisania dokumentów stwierdzono nieprawidłowości co do ilości gotówki i stanu gotówki z dokumentów. Gotówki było ponad 50.000,00zł, a stan w dokumentach opiewał na kwotę ponad 40.000,00zł. Coś się nie zgadzało. Dokumenty z pokoju powódki zostały przekazane do prezesa, a następnie przesłane do głównej księgowej K. S., aby ta je zaopiniowała i stwierdziła, czy i jakie były nieprawidłowości. K. S. w dniu 17 lutego 2017 roku przesłała do prezesa opinię stwierdzającą nieprzestrzeżenie przez powódkę zasad księgowania dokumentów i wypłacania gotówki z kasy.

W tym też czasie zaistniała sprawa byłego pracownika spółki (...), który miał otrzymać odprawę w kwocie około 17.000 zł w październiku 2016 roku. Otrzymał tylko 7.000,00 zł, a pozostałej kwoty nie otrzymał. W kasie był dowód wypłaty z

kasy kwoty 10.000,00 zł z dnia 20 grudnia 2016 roku, podpisany został przez wypłacającą (...), nie ma podpisu osoby, która te pieniądze otrzymała. K. Ś. wystąpił o wypłacenie mu niewypłaconej odprawy.

Po stwierdzeniu nieprawidłowości S. W. zwrócił się do T. K., aby ta jako związkowiec porozmawiała z powódką na temat stanu, jaki zaistniał, zagrożenia dyscyplinarką. Powódka podpisała 2 podania o rozwiązanie umowy o pracę, ale następnie złożyła pismo wycofujące te podania.

I. W. nie była nigdy przeszkolona w zakresie obowiązków na stanowisku (...). Obowiązki przekazała jej poprzedniczka na tym stanowisku na bieżąco, gdy powódka od niej się uczyła. Zakresu czynności na piśmie a dotyczącego stanowiska księgowej powódka nie otrzymała.

W prowadzonej przez powódkę dokumentacji zostały przez K. S. stwierdzone nieprawidłowości, a polegały one na nieujmowaniu wszystkich operacji gotówkowych w raportach kasowych, na braku dokumentów potwierdzających operacje gotówkowe, ujmowaniu w raportach operacji na podstawie dokumentów o niewłaściwej treści, mających uchybienia formalne, występowały dokumenty różne na potwierdzenie tej samej operacji (podwójne). Już na etapie spisywania dokumentów stwierdzono istnienie kilku dokumentów o różnej treści na potwierdzenie danej operacji.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy podkreślił, że złożone do akt sprawy dokumenty, które zostały zgromadzone w pokoju, w którym pracowała powódka i które były przez powódkę wytwarzane i spisywane w odpowiednich raportach, potwierdzają brak profesjonalnego ich wykonywania, zapisywania i księgowania. Potwierdzają ten bałagan zeznania świadków występujących w sprawie. Wszyscy oni, gdy mieli wgląd w „papiery” stwierdzali, że co najmniej coś jest nie tak. W ocenie Sądu Rejonowego nie jest sporne, że w kasie była inna kwota pieniędzy niż wynikała z raportów kasowych wykonywanych przez powódkę na dzień jej zwolnienia lekarskiego. W kasie było więcej gotówki, niż wynikało to z raportów. Sąd Rejonowy wskazał, że świadek K. S. nie zeznała, aby fakt niewypłacenia odprawy K. Ś. był przyczyną tej nadwyżki w kasie. Kwota 10.000,00zł wpisana jako wypłacona, bez potwierdzenia jej odbioru przez pracownika nie może w sposób jednoznaczny niwelować nadwyżki w kasie prowadzonej przez I. W.. W ocenie Sądu Rejonowego nie można uznać za wiarygodne twierdzeń powódki, jakoby fakt niewypłacenia odprawy K. Ś. był uzgodniony ze S. W., który tę sytuację znał i akceptował. Takiej tezie przeczą zeznania świadków T. K. i S. W., którzy zeznali o braku wiedzy o niewypłaceniu pracownikowi odprawy i wyjaśnianie tej sytuacji, gdy pracownik zgłosił się z pretensjami o ciągle niewypłaconą odprawę. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka potwierdza fakt rozchodowania pieniędzy i wystawienia przez siebie dokumentu – dowodu wypłaty, na którym nie ma podpisu osoby, która powinna pieniądze otrzymać, a jest tylko podpis osoby wypłacającej gotówkę z kasy, właśnie powódki.

Sąd Rejonowy przyjął, że zostało udowodnione niewłaściwe wykonywanie obowiązków księgowej przez powódkę. Jest poza sporem, że powódka nie uczestniczyła w spisywaniu gotówki i dokumentów w jej pokoju w dniu 27 stycznia 2017 roku, ale stan, jaki tam zastano został opisany w protokole, a świadkowie członkowie komisji potwierdzili to swoimi zeznaniami.

Według Sądu Rejonowego jest oczywistym, że to nie powódka jest odpowiedzialna za sytuację, w której kasjerka dysponuje 24 godziny na dobę kluczami od kasy, ma je zabierać do domu, nie zostawia ich w zakładzie. Taki system spowodował właśnie konieczność działania nagłego w sytuacji, gdy powódka zaczęła chorować i nie przekazała kasy swojej zmiennicze. Jak stwierdził Sąd Rejonowy te nieprawidłowości administracyjne nie mogą jednak usprawiedliwiać sposobu prowadzenia dokumentów księgowych i kasowych przez powódkę. A prowadziła powódka ją „nieprofesjonalnie”, w sposób urągający zasadom właściwego księgowania działań gotówkowych. Za wpisami świadka K. S. w jej opinii z dnia 17 lutego 2017 roku, a zawierającymi obojętne emocjonalnie zapisy o „niebieżącym prowadzeniu dokumentacji księgowej, o nieujmowaniu wszystkich operacji gotówkowych w raportach, o braku dokumentów potwierdzających operacje gotówkowe i wpisywaniu operacji na podstawie nieprawidłowych dokumentów” kryje się treść o jednoznacznej negatywnej ocenie pracy księgowej. Praca była wykonywana źle i to w jej podstawowych aspektach, powódka nie wpisywała wszystkich przychodów i rozchodów gotówki do raportów, tworzyła podwójne dokumenty za jedną operację z pieniędzmi, dokumenty mające potwierdzić przychód czy rozchód gotówki nie były

sporządzone prawidłowo, a uchybienia formalne, o jakich mowa w opinii księgowej z 17 lutego 2017 roku, to właśnie brak na dowódzie wypłaty odprawy podpisu pracownika, któremu ta odprawa miała być wypłacona. itd. Swoje obowiązki na tym stanowisku powódka pełniła od 2 lat, przejęła je bez zastrzeżeń od swej poprzedniczki i ta poprzedniczka wprowadziła ją w zagadnienia prowadzenia kasy głównej firmy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie można uznać za prawdziwe, wiarygodne twierdzeń powódki, że za stan gotówki i dokumentów odpowiedzialny jest fakt nieotrzymania przez nią zakresu czynności. Nawet dla całkowitego laika jest oczywistym, że kasjer-księgowy nie może rozchodować pieniędzy, których nie odebrał odbiorca, nie można wypisywać 2 różnych dokumentów na jedną operację. Jak wskazał Sąd Rejonowy takie działania powódki zostały w toku procesu udowodnione. A takie zachowania pracownika, księgowego odpowiedzialnego za kasę główną zakładu stanowią naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, są przez niego zawinione i mają charakter ciężkiego naruszenia tych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego za datę uzyskania wiedzy o naruszeniu obowiązków przez powódkę nie sposób przyjąć dnia 27 stycznia 2017 roku. Ten dzień to tylko dzień, w którym została spisana gotówka w kasie i spisane dokumenty. Sam fakt nadwyżki gotówki w stosunku do raportu kasowego był ustalony w tym dniu. Ale fakty niewłaściwego prowadzenia dokumentacji i ustalenia, jak naruszono zasady księgowania nie zostały ustalone w dacie komisyjnego spisania tych dokumentów w pokoju pracy powódki. W tym dniu tylko spisano dokumenty jako sztuki, zajmowano się spisaniem wszystkich dokumentów i ich oznaczaniem, a nie ich treścią.

Sąd Rejonowy podkreślił, że treść dokumentów jednak mogły osoby zarządzające firmą poznać już w dacie ich przekazania przez S. W.. a to miało miejsce na początku lutego 2017 roku. A nie powódkę, ale pracodawcę obciąża fakt, że główna księgowa dokumentami zajmowała się aż do 17 lutego 2017 roku. Według Sądu Rejonowego to stronę pozwaną obciąża również fakt, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy przesłała powódce pocztą, nie skorzystała gońca, a w okresie wcześniejszym uruchamiała związkowca-T. K., aby skłonić powódkę do kontaktu z zakładem i wyjaśnienia sprawy.

Dlatego, jak podkreślił Sąd Rejonowy, fakt, że powódka oświadczenie o rozwiązaniu umowy otrzymała w dniu 9 marca 2017 roku obciąża stronę pozwaną. A wobec powyższego zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p., w którym określono jednomiesięczny termin od daty powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązków, w jakim zakład pracy ma prawo podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę jest zarzutem prawdziwym. Jednak nie może być skutecznym w sytuacji tak ciężkich naruszeń obowiązków przez powódkę. Naruszenia te, w ocenie Sądu Rejonowego, zostały w sposób konkretny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódka umowy o pracę. I merytorycznie decyzja zakładu pracy jest prawidłowa, nie narusza przepisu art. 52 k.p.

Dlatego Sąd Rejonowy uznał żądanie powódki o przywrócenia powódki do pracy jako niezasadne i jako takie oddalił.

Jednocześnie Sąd Rejonowy stwierdził, że pracownik ma prawo żądać przywrócenia do pracy albo odszkodowania. Nie jest właściwym żądanie jednocześnie i przywrócenia do pracy, i odszkodowania. Natomiast pracownik ma prawo żądać wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca ma obowiązek wydać pracownikowi świadectwo pracy. Zmiana świadectwa może nastąpić dopiero wówczas, gdy z orzeczenia sądu będzie wynikało, że zakład pracy w sposób niezgodny z prawem rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę. Dlatego Sąd Rejonowy uznał żądanie zmiany świadectwa pracy za przedwczesne i jako takie oddalił.

Sąd Rejonowy przyjął, że w toku procesu strona powodowa nie wykazała, aby rozwiązanie umowy o pracę było związane z redukcją etatów i likwidacją stanowiska pracy w księgowości, w tym szczególnie stanowiska pracy powódki. Zmiana stanowiska pracy powódki nastąpiła, gdy do księgowości przeszła z działu przewozów, co miało miejsce ponad 2 lata temu. W ocenie Sądu Rejonowego to okoliczność nie może stanowić podstawy żądania odprawy w chwili obecnej.

Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy powództwo oddalił.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła powódka zaskarżając je w całości i zarzucając orzeczeniu:

- 1) obrazę prawa materialnego, tj. przepisu art. 52 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa, pomimo że w toku postępowania w sposób nie budzący wątpliwości ustalono, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zostało złożone z uchybieniem zastrzeżonemu jednomiesięcznemu terminowi,
- 2) obrazę prawa materialnego, tj. przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i oddalenie powództwa, podczas gdy powódka nie naruszyła podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w trybie przewidzianym przez przedmiotowy przepis,
- 3) obrazę prawa materialnego, tj. przepisu art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa w sytuacji, w której oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie wskazywało w sposób odpowiednio skonkretyzowany przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, w tym przyczyn prawdziwych,
- 4) obrazę prawa procesowego, tj. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na dokonaniu tej oceny w sposób niewszechstronny, sprzeczny ze wskazaniami wiedzy oraz doświadczenia życiowego, który doprowadził do niewłaściwych ustaleń faktycznych i bezpodstawnego przyjęcia, że:
 - a) pozwana Spółka powzięła wiadomość o rażącym naruszeniu obowiązków pracowniczych przez Powódkę na początku lutego 2017 roku, albowiem S. W. przekazał osobom zarządzającym pozwaną Spółką dokumentację na początku lutego 2017r. podczas gdy z zeznań świadka S. W., K. S. oraz przesłuchanego w charakterze strony Z. Z. wynika, że otrzymali oni dokumenty w dniu 30 stycznia 2017 roku, główna księgowa K. S. zeznała, że dokumenty otrzymała w dniu 30 stycznia 2017 roku, na ich analizę i opracowanie opinii potrzebował około 2 dni, opinię sporządziła w dniu 10 lutego 2017 roku, podpisała ją w dniu 17 lutego 2017 roku, wobec czego za datę powzięcia przez pracodawcę wiadomości przyjęć należy najpóźniej dzień 3 lutego 2017 roku, uwzględniając jeden dzień na przekazanie opinii przez główną księgową Prezesowi Zarządu pozwanej Spółki,
 - b) powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze.

Mając na uwadze powyższe zarzuty powódka wniosła „o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie zgodnie z żądaniem”. Nadto wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna, albowiem wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu.

Powódka zarzuca w apelacji przede wszystkim to, że Sąd Rejonowy oddalił powództwo, choć przyjął, iż strona pozwana uchybiła terminowi z art. 52 § 2 k.p. Należy przypomnieć, że Sąd I instancji nie zgodził się z twierdzeniami strony powodowej, iż pracodawca uzyskał informację o rażącym naruszeniu przez powódkę obowiązków pracowniczych w dniu 27 stycznia 2017 roku. I to stanowisko Sądu I instancji jest zasadne w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Wskazując powyższą datę, strona powodowa powoływała się na treść zawiadomienia skierowanego przez pracodawcę do (...) Przedsiębiorstwa (...) w P. Mianowicie, twierdziła w pozwie, że w zawiadomieniu tym pracodawca wskazał, iż wiadomość o okolicznościach, które w ocenie pracodawcy uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, „powzięto w dniu 27 stycznia 2017 roku, kiedy to miała zostać przeprowadzona inwentaryzacja”. Tymczasem w zawiadomieniu do organizacji związkowej pracodawca nie wskazał, że nieprawidłowości stwierdzono w trakcie inwentaryzacji kasy głównej Przedsiębiorstwa sporządzonej w dniu 27 stycznia 2017 rok, ale w trakcie inwentaryzacji i po ocenie dokumentacji prowadzonej przez powódkę, dokonanej przez bezpośredniego przełożonego, główną księgową. A zatem pozwany datę powzięcia wiadomości o uchybieniach w pracy powódki, które stały się następnie podstawą rozwiązania umowy, wiąże z datą oceny dokumentacji, przeprowadzoną przez kompetentną osobę. Ostatecznie apelujący w apelacji nie kwestionuje powyższego stanowiska Sądu Rejonowego,

natomiast wskazuje, że nieprawidłowo Sąd I instancji przyjął, iż pozwana Spółka powzięła wiadomość o rażącym naruszeniu obowiązków pracowniczych przez Powódkę na początku lutego 2017 roku. I w tym zakresie zarzuca naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że ustalenie Sądu Rejonowego, iż pozwany dowiedział się o naruszeniu obowiązków pracowniczych przez powódkę na początku lutego 2017 roku, nie tylko jest nieprecyzyjne, ponieważ Sąd ten nie podał konkretnej daty, kiedy to nastąpiło („początek lutego” obejmuje niesprecyzowane dni tego miesiąca), ale i nieprawidłowe.

Przepis art. 52 § 2 k.p. stanowi, że 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. Przez zawarte w nim wyrażenie "uzyskanie przez pracodawcę wiadomości" należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 roku, I PKN 111/97, OSNAPiUS Nr 4/1998, poz. 122). Chodzi tu zatem o dzień, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów. Stąd też bieg miesięcznego terminu z analizowanego unormowania rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 1998 roku, I PKN 5/98, OSNAPiUS Nr 6/1999, poz. 201). Inaczej, chodzi o posiadanie przez pracodawcę konkretnych i wiarygodnych informacji, które nie mogą opierać się na spekulacjach lub niejasnościach. Jest to zrozumiałe, skoro to pracodawcę będą obciążały negatywne konsekwencje podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Musi on być więc przekonany o tym, że wiadomości, które uzyskał i które uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia znajdują oparcie w obiektywnych, prawdziwych okolicznościach.

Sąd I instancji przyjął, że w dniu 27 stycznia 2017 roku S. W. powołał komisję, która dokonała otworzenia kasy, przeliczyła pieniądze i opisała dokumenty znajdujące się w pokoju zajmowanym przez powódkę. W skład komisji weszli T. K., J. A., A. C. i W. M.. Te ustalenia znajdują oparcie w zeznaniach świadków oraz notatce służbowej S. W. z dnia 27 stycznia 2017 roku (k. 36). Prawidłowo także ustalił Sąd I instancji na podstawie dokumentu z znajdującego się na karcie 87 w aktach sprawy, że protokół z inwentaryzacji komisja podpisała w dniu 7 lutego 2017 roku. I owszem, już w trakcie inwentaryzacji w dniu 27 stycznia 2017 roku komisja stwierdziła różnice pomiędzy stanem gotówki w kasie i stanem gotówki obliczonym na podstawie dokumentów (jak stwierdził Sąd I instancji – coś się nie zgadzało), przy czym protokół obrazujący prace komisji podpisany został przez jej członków w dniu 7 lutego 2017 roku. W protokole tym komisja opisała raporty sporządzone przez powódkę oraz stan gotówki. Z materiału dowodowego sprawy wynika, czego strona powodowa nie kwestionuje, że przed sporządzeniem tego protokołu i na podstawie protokołu sporządzonego z inwentaryzacji już w dniu 27 stycznia 2017 roku, S. W. przekazał mailowo dokumenty pracodawcy, reprezentowanemu przez Z. Z.. Były to protokół, faktury, dowody wypłat i wpłat, wnioski o zaliczki, rozliczenia zaliczek, rachunki kosztów podróży itp., łącznie kilkadziesiąt dokumentów i jak wynika z zeznań świadka K. S. dokumenty te pracodawca przekazał K. S. w dniu 30 stycznia 2017 roku celem oceny, czy i jakie były nieprawidłowości. Dalej Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że K. S. w dniu 17 lutego 2017 roku przesłała do prezesa opinię stwierdzającą nieprzestrzeganie przez powódkę zasad księgowania dokumentów i wypłacania gotówki z kasy.

Pomimo jednak poczynienia tych prawidłowych ustaleń, Sąd Rejonowy przyjął w rozważaniach, że treść dokumentów przekazanych przez S. W. osoby zarządzające firmą mogły poznać już w dacie ich przekazania, co miało miejsce na początku lutego 2017 roku, a więc od tej daty należy liczyć miesięczny termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Należy podkreślić, że samo poznanie treści dokumentów, które przekazał mailowo pracodawcy S. W., nie oznacza, że już w tym dniu pracodawca dysponował informacjami "konkretnymi i sprawdzonymi", a więc takimi, aby podjąć

decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. W tym bowiem momencie pracodawca jedynie dowiedział się o faktach, które mogły prowadzić do oceny, że powódka ciężko naruszyła swoje obowiązki pracownicze. Wymagały one jednak sprawdzenia w drodze podjętego niezwłocznie, wewnętrznego postępowania sprawdzającego. I dopiero weryfikacja uzyskanych po przeprowadzeniu tego postępowania informacji, która pozwalała na kwalifikację zachowania powódki jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, oznaczała rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. A nastąpiło to w dniu 17 lutego 2017 roku, kiedy opinię odnośnie dokumentacji kasowo – księgowej przekazała pracodawcy główna księgowa K. S..

Nie można przy tym uznać, że tak prowadzone postępowanie sprawdzające było długie i pozostawiło powódkę w niepewności. Od dnia przeprowadzonej inwentaryzacji, co miało miejsce w dniu 27 stycznia 2017 roku do dnia sporządzenia przez główną księgową opinii upłynęło bowiem 21 dni. Owszem, jak wynika z zeznań K. S. miała ona wiedzę, by opinię przygotować wcześniej, jednakże bieżące obowiązki związane z końcem miesiąca spowodowały, że przygotowała ją ostatecznie w dniu 17 lutego 2017 roku. A zatem w tym dniu, a nie w dniu 3 lutego 2017 roku, jak podnosi skarżąca, pracodawca mógł podjąć odpowiedzialną, obiektywną decyzję odnośnie rozwiązania z powódką umowy o pracę. A skoro tak, to nie ma racji Sąd Rejonowy, że pracodawca naruszył art. 52 § 2 k.p.

Odnosząc się do kolejnych zarzutów podniesionych w apelacji, wskazać należy, że niezasadny jest zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 30 § 4 k.p. Z przepisu tego wynika, że pracodawca powinien w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazać przyczynę rozwiązania umowy w tym trybie. Nakłada on na pracodawcę wskazanie przyczyny konkretnej, a więc pracodawca ma sprecyzować w piśmie, na czym polegało naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków i to w sposób ciężki. Jednocześnie zaś przyczyna ta powinna być prawdziwa, a więc powinna rzeczywiście istnieć. Brak jednej z tych cech powoduje, że roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy, czy też o odszkodowanie uznać należy za usprawiedliwione.

Dodać należy, że z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (art. 52 § 1 k.p.). Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego niezwłoczne rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ewentualna konkretyzacja przyczyny, tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może nastąpić przy tym przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 21 marca 2001 roku, I PKN 311/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 595, z dnia 14 lutego 1999, I PKN 444/99, OSNP 2001, nr 9, poz. 313, z dnia 13 kwietnia 2005 roku, II PK 251/04, opubl. Legalis).

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana w swym oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia podała jako przyczynę: "niebieżące prowadzenie dokumentacji księgowej w postaci Raportu kasowego poprzez nieujmowanie wszystkich operacji gotówkowych mających miejsce w okresie, za jaki sporządzany był raport, nierzetelne prowadzenie dokumentacji księgowej w postaci Raportu kasowego poprzez nieujęcie części operacji gotówkowych w raportach kasowych oraz brak dokumentów potwierdzających operacje gotówkowe, wadliwe prowadzenie dokumentacji księgowej w postaci Raportu kasowego poprzez ujmowanie w nim operacji gotówkowych na podstawie dokumentów posiadających uchybienia formalne".

Tym samym, wbrew stanowisku skarżącej, pracodawca określił konkretnie, na czym polegało ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę. Mając przy tym na uwadze liczną dokumentację kasowo - księgową, z której wynikały te naruszenia (faktury, dowody wypłat i wpłat, wnioski o zaliczki, rozliczenia zaliczek, rachunki kosztów podróży itp.), łącznie kilkadziesiąt dokumentów, nie można wymagać, aby określiła w piśmie o rozwiązaniu umowy, jakie działania powódki w określonych dniach były nieprawidłowe.

Nie ma także racji apelujący, że Sąd I instancji naruszył art. 233 k.p.c. i w konsekwencji nieprawidłowo przyjął, że z materiału dowodowego wynika, iż powódka naruszyła swe obowiązki pracownicze w sposób ciężki. Zgodnie z przepisem art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie

wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna uwzględniać reguły logicznego myślenia oraz wymagania prawa procesowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655). Co istotne, dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 19 czerwca 2008 roku, I ACa 180/08, Legalis). Skuteczne postawienie takiego zarzutu wymaga ponadto wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów.

Tymczasem formułując zarzut naruszenia powyższego unormowania skarżący w ogóle nie odnosi się do zeznań osobowych źródeł dowodowych oraz dowodów z dokumentów, z których wynikają poważne uchybienia w pracy powódki, określone w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. To zeznania świadków oraz dowody z dokumentów w postaci protokołu z inwentaryzacji, protokołu z dnia 7 lutego 2017 roku, faktur, dowodów wypłat i wpłat, rozliczenia zaliczek, raportów itp., ocenione następnie przez główną księgową pozwanego, stały się podstawą ustaleń Sądu I instancji, że przyczyna podana w piśmie o rozwiązaniu umowy jest prawdziwa. Jednakże do tych dowodów skarżący w ogóle się nie odnosi i ich nie zwalcza, wskazując, że powódka udowodniła, iż przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę była inna, że wcześniej powódka obowiązki wykonywała prawidłowo i nie była karana dyscyplinarnie, wreszcie, że uchybienia w pracy powódki dotyczyły stycznia 2017 roku i po powrocie do pracy ze zwolnienia lekarskiego powódka dopełniłaby wszystkich czynności. Pełnomocnik skarżącej odwołuje się więc do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości, nie określając w ogóle na czym miałyby polegać uchybienia w ocenie materiału dowodowego przez Sąd I instancji oraz przywołuje takie okoliczności, które w sprawie nie mają znaczenia.

Sąd Okręgowy zgadza się ze stanowiskiem pełnomocnika powódki, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. to nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością i musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami. Mianowicie, pracownik musi naruszyć podstawowe obowiązki pracownicze, a nadto naruszenie to ma mieć charakter ciężki. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 k.p., przy czym w § 1 tego artykułu wskazano, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Natomiast ciężki naruszenie obowiązków to takie, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo, a więc taki rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przeczność w działaniu.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że powódka w sposób ciężki naruszyła swe podstawowe obowiązki, czym naraziła interesy swego pracodawcy. Nie prowadziła bowiem na bieżąco dokumentacji księgowej w postaci raportu kasowego i nie ujmowała w nim wszystkich operacji gotówkowych mających miejsce w okresie, za jaki sporządzany był raport, ponadto raport ten prowadziła nierzetelnie i wadliwie, nie mając dokumentów potwierdzających operacje gotówkowe oraz ujmując w nim operacje gotówkowe na podstawie dokumentów posiadających uchybienia formalne. W związku z powyższym stwierdzić należy, że rację ma Sąd Rejonowy, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było zasadne.

I dlatego, na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono, jak w wyroku.