

sygn. akt VII Pa 20/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie: SO Anna Kozłowska-Czabańska

SO Agnieszka Stachurska (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 kwietnia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko (...) w W.

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 9 listopada 2016 r., sygn. VI P 439/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od (...) w W. na rzecz A. M.:

a) kwotę 14.572,80 zł (czternaście tysięcy pięćset siedemdziesiąt dwa złote osiemdziesiąt groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

b) kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

2. zasądza od (...) w W. na rzecz A. M. kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Anna Kozłowska-Czabańska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 listopada 2016r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. M. przeciwko (...) w W., o odszkodowanie:

I. oddalił powództwo,

II. zasądził od A. M. na rzecz (...) w W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka A. M. od 2 lipca 2007r. była zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównej księgowej w (...)

w W.. Otrzymywała średnie wynagrodzenie w wysokości 5.004,80 zł brutto miesięcznie, liczone jak ekwiwalent za urlop. Powódka miała specjalizację rachunkowość

i kontroling. Pracowała w godzinach od 8.00 do 16.00, ale zdarzało się, że swoje obowiązki wykonywała również poza godzinami pracy. Zakres obowiązków powódki obejmował prowadzenie księgowości i kadr zgodnie z obowiązującymi przepisami. Czynności, jakie miała wykonywać to między innymi: opracowanie w porozumieniu z dyrektorem projektów budżetowych i planów finansowych; sporządzanie sprawozdań finansowych i bilansu rocznego; kontrolę i dekretację wszystkich dokumentów finansowych pod względem formalno-rachunkowym; nadzór i kontrolę obsługi finansowo-księgowej wydatków osobowych; organizowanie całościowego obiegu dokumentów finansowych; terminowa realizacja zobowiązań i egzekucja należności wobec dostawców i odbiorców; zapewnienie właściwego archiwizowania dokumentów finansowo – księgowych; współpraca z Urzędem Gminy w zakresie wykorzystania środków finansowych i budżetu (...) w W.; prowadzenie rachuby płac – obsługi finansowej wynagrodzeń, nagród, premii, zasiłków oraz świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby

i macierzyństwa, a także wynagrodzeń za okres choroby, łącznie ze sporządzeniem listy płac i listy zasiłków płaconych przez ZUS; sporządzanie zestawień rocznych PIT; sygnowanie wszystkich dokumentów z zakresu rachuby płac; terminowe naliczanie zobowiązań finansowych (składek do ZUS i podatku do US); wykonywanie innych czynności z zakresu gospodarki finansowej i rachunkowości, określonych w ustawie o organizowaniu

i prowadzeniu działalności kulturalnej, o rachunkowości oraz finansach publicznych oraz prowadzenie akt osobowych. Przy wykonywaniu powierzonych obowiązków powódka zobowiązana była do przestrzegania dyscypliny finansów publicznych i nadzoru nad przestrzeganiem ustawy Prawo zamówień publicznych.

Powódka pracowała wykorzystując program (...), który sama wybrała. Program nie był aktualizowany. Rozliczenia do ZUS wysyłane były za pośrednictwem programu (...).

Lista obecności u pozwanego była udostępniana dla wszystkich zatrudnionych w pokoju socjalnym (kuchni). Odbiór nadgodzin następował na wniosek podpisany przez dyrektora. Prowadzeniem listy obecności, przyjmowaniem wniosków urlopowych, rejestrowaniem nadgodzin, numerowaniem wniosków o odbiór nadgodzin i składaniem ich do teczki w biurze zajmowała się sekretarka A. U. z polecenia dyrektora A. G..

Powódka zajmowała się również wyliczaniem i określaniem wymiaru urlopu.

We wnioskach urlopowych powódki z okresu od 12 lutego 2015r. do 20 lutego 2015r. oraz od 3 sierpnia do 15 sierpnia 2015r. wyliczone były błędne ilości dni wolnych.

Dyrektor M. Ż. wprowadziła nowe zasady ewidencji czasu pracy

i odbioru nadgodzin polegające na obowiązku wpisania ilości godzin przepracowanych do listy ewidencji czasu pracy. Nie był wpisywany jak dotychczas czas pracy od - do.

Po objęciu stanowiska przez M. Ż. lista obecności znajdowała się w biurze. Nadgodziny wynikały z tej listy. Wniosek o odbiór nadgodzin należało złożyć do dyrektora. Każdorazowo musiała być zgoda dyrektora na dokonanie odbioru nadgodzin.

W styczniu 2015r. powódka uczestniczyła w szkoleniu „Zmiany w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej – zmiany na 2015r.”.

Pozwany zatrudniał około 7 osób na umowy o pracę. Umów cywilnoprawnych było od 15 do 19 w ciągu miesiąca. Dodatkowe umowy różnego rodzaju były zawierane,

np. z opiekunami świetlic. W 2015r. były zawarte umowy zlecenia w ilości: styczeń - 15,

luty - 15, marzec - 15, kwiecień - 17, maj - 15, czerwiec - 15, lipiec - 8, sierpień - 7,

wrzesień - 5. Powódka była odpowiedzialna za sporządzanie tych umów. Dokumenty znajdowały się w biurze, do którego klucz miała księgowa i dyrektor, a część dokumentów była w archiwum. Przelewy wykonywała główna księgowa podpisem elektronicznym zatwierdzanym przez dyrektora.

W dniu 20 lipca 2015r. powódka wystosowała pismo do dyrektora M. Ż. w sprawie zatrudnienia przez nią K. H., które miało miejsce podczas jej urlopu. Podkreśliła w niniejszym piśmie, że (...) nie posiada zaplanowanych środków finansowych i wolnego etatu w 2015r. K. H. został zatrudniony u pozwanego od sierpnia 2015r.

A. M. kontaktowała się z ZUS-em nieustannie. Było dużo telefonów i korespondencji z ZUS-u do powódki. Telefony dotyczyły m.in. braku dokumentów, nieprawidłowego wyliczenia składek. Powódka jeździła do ZUS wyjaśniać nieprawidłowości co najmniej raz w miesiącu. Czasami powódka jeździła z dyrektorem. Zdarzało się, że powódka płaciła ze swojego konta za odsetki.

Powódka wykonywała pracę nierzetelnie. Na listach płac nie drukowały się składki ZUS, były też rachunki, które nie stanowiły podstawy do naliczenia składek. Powódka rozliczała podatek zaliczkowo, nie obliczając prawidłowej składki, ani należnej kwoty zaliczki do pobrania. Listy płac od początku 2015r. nie były księgowane. Deklaracje nie były drukowane i podpisane przez księgową i dyrektora. Nie było archiwizacji akt osobowych byłych pracowników. Kwota przelewu była wpisana ręcznie w liście płac, nie wynikała z wydruku.

M. S. pracowała u pozwanego jako instruktor. Pierwszą umowę miała mniejszą o 3 zł od drugiej, która była na kwotę wyższą. M. S. nie miała odprowadzanych składek do ZUS i pojawił się problem z ubezpieczeniem. Po rozwiązaniu umowy z powódką została wystawiona korekta przez U. K.. Powódka wiedziała o tej pomyłce, ale nie zrobiła korekty. Powódka A. M. od czerwca 2015r. nie księgowała nic, a od września nie było dwustronnego księgowania. Od 1 stycznia 2015r. pozwany był zmuszony zacząć nowe księgowanie. Były wypłacane trzynastki, które nie powinny już być wypłacane, nie były naliczane składki od nagród.

Powódka rozliczała dotacje przynosząc odpowiednie dokumenty do gminy. Nieprawidłowości były prawie zawsze, lecz nie każde aż takie ciężkie, m. in. brak numeru umowy zlecenia, sporządzanie aneksu po wygaśnięciu umowy zlecenia, była zapłata

za dostawę, której nie było w tym roku tylko w następnym. Niektórych błędów nie dało się poprawić. W. M. otrzymał fakturę z rozliczenia i zakwestionował paragraf, poprosił o jego zmianę, a na drugi dzień otrzymał nową fakturę z nowym paragrafem.

W księgowości dowiedział się, że może to być pisane długopisem zmywalnym.

Tylko powódka używała długopisu zmywalnego do wypełniania dokumentów księgowych.

Część pracowników posiadała grupowe ubezpieczenie w (...). K. H., który złożył wniosek o wypłatę odszkodowania z (...), otrzymał informację, że nie jest ubezpieczony, mimo odprowadzanych składek. Od czasu złożenia wniosku około pół roku czekał na wypłatę odszkodowania. Tę sprawę pomógł mu wyjaśniać R. S..

W okresie, gdy K. H. starał się o odszkodowanie, R. S. również uzyskał informację z (...) w O., że nie jest ubezpieczony.

R. S. uzyskał informację, że pracownik (...) kontaktował się z A. M. telefonicznie

i listownie, ale bezskutecznie. Powódka była zobowiązana do wskazania konkretnych danych dotyczących poszczególnych pracowników. Pracownicy pozwanego mieli odprowadzane składki, lecz nie podlegali ubezpieczeniu z uwagi na niedopełnienie czynności przez A. M.. Prezes (...) uwzględnił składki pracowników pozwanego kierowane na konto techniczne („martwe” konto). (...) wypłaciło pieniądze K. H. i R. S., mimo iż formalnie nie byli objęci ubezpieczeniem. Było to odszkodowanie w drodze wyjątku na podstawie decyzji dyrektora (...). A. M. nie pomagała w wyjaśnieniu tych kwestii.

Powódka w dniu 10 września 2015r. poprosiła dyrektora o rozmowę i wręczyła wypowiedzenie umowy o pracę. Dyrektor nie przyjął wypowiedzenia informując powódkę, że czeka na kontrolę.

W sierpniu 2015r. u pozwanej odbyła się planowa kontrola ZUS, która zakresem obejmowała okres styczeń 2012 - lipiec 2015. Kontrola wykazała dużą liczbę nieprawidłowości, m. in., że powódka nie zgłosiła do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych, wypadkowego, zdrowotnego od dnia 2 lutego 2012r., z kodem tytułu ubezpieczenia (...) - pracownika G. M. zatrudnionej na umowę zlecenia od 2 lutego 2012r.

do 28 lutego 2012r. Powódka nie wyrejestrowała z ubezpieczeń: emerytalnego, rentowego, wypadkowego, zdrowotnego od dnia 1 marca 2012r. Jednocześnie w protokole kontrolnym wykazano, że powódka nie zgłosiła do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego

z kodem tytułu ubezpieczenia (...) od dnia 1 września 2012r. oraz nie wyrejestrowała

z tego ubezpieczenia od dnia 1 grudnia 2012r., a także nie zgłosiła do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowego, wypadkowego, zdrowotnego z kodem tytułu ubezpieczenia (...) od dnia 2 stycznia 2013r. i nie wyrejestrowała z w/w ubezpieczeń

od dnia 1 maja 2014r., następnie także nie zgłosiła do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 1 maja 2014r. – pracownika M. K. zatrudnionej na umowy zlecenia: od 1 września 2012r. do 30 listopada 2012r., od 2 stycznia 2013r. do 30 czerwca 2013r., od 1 lipca 2013r. do 31 grudnia 2013r., od 1 stycznia 2014r. do 31 grudnia 2014r.

Kontrola wykazała także, że powódka wypłaciła w lutym 2013 wynagrodzenie zasadnicze w kwocie brutto 3.537,00 zł oraz wynagrodzenie za czas choroby w kwocie 1.654,38 zł, a w lutym 2013 w raporcie imiennym ZUS RCA wykazała ubezpieczonego pracownika G. A. z kodem tytułu ubezpieczenia (...), z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia; emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe w kwocie 5.760,00 zł, od której to podstawy naliczyła składki na ubezpieczenia społeczne za w/w miesiąc. Ponadto powódka ubezpieczonej A. P., która została zwolniona z dniem 30 września 2012r., we wrześniu 2012r. nie naliczyła żadnego wynagrodzenia oraz nie sporządziła imiennego raportu miesięcznego ZUS RCA za październik 2012r., a został wypłacony ekwiwalent

za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w październiku 2012r. Następnie nie sporządziła imiennego raportu miesięcznego ZUS RCA za marzec 2013r., a wypłaciła nagrodę roczną „13” za marzec 2013r. Kontrola wykazała kwotę 700 złotych do dopłaty i około 3.000 zł tytułem nadpłacenia składek.

Na zarządzenie Wójta Gminy W. z dnia 7 września 2015r. w sprawie przeprowadzenia kontroli w zakresie prowadzenia akt osobowych, rozliczania ewidencji czasu pracy za okres od stycznia 2013r. do czerwca 2015r. została przeprowadzona kontrola przez komisję w składzie: A. K., I. M., E. S., w obecności dyrektora M. Ż. i A. M.. Kontrola wykazała, że listy obecności nie posiadają podsumowania liczby wypracowanych nadgodzin przez poszczególnych pracowników w danym okresie rozliczeniowym, na listach jest tylko informacja o odbiorze nadgodzin w danym dniu, brak jest informacji, za jaki okres te godziny są odbierane – za wyjątkiem listy obecności powódki. Wykazano również brak indywidualnych ewidencji czasu pracy dla poszczególnych pracowników, co utrudnia ustalenie należnego niewykorzystanego urlopu za dany okres. Od 2014r. prowadzony jest rejestr odbioru nadgodzin, pracownicy składają wnioski, na których zaznaczają, za jaki okres odbierają nadgodziny. Szczegółowa kontrola wykazała nieprawidłowości dot. D. C., która jest podpisana na liście obecności w dniach, na które jest wypisany wniosek urlopowy. Brak jest nadto na liście obecności godzin zakończenia pracy przez K. H., co uniemożliwia wyliczenie przepracowanych godzin w danym okresie. Stwierdzono również brak wniosków urlopowych za dni nieobecności w pracy powódki, zaś na liście obecności widnieją podpisy za dni, w czasie których powódka przebywała na urlopie.

Z protokołem kontroli ZUS dyrektor pozwanego zapoznała się w dniu 14 września 2015r., a z protokołem kontroli zarządzanej przez Wójta Gminy w dniu 16 września 2015r.

W dniu 17 września 2015r. powódce zostało przedstawione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powodem rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nienależnym wykonywaniu powierzonych zadań. Pracodawca zarzucił powódce, że realizując zadania na stanowisku głównego księgowego (...) w W., będąc odpowiedzialną za prawidłowe sporządzanie list płac, zgłaszanie i wyrejestrowywanie pracowników i zleceniobiorców w ZUS oraz prawidłowe naliczanie i odprowadzanie składek do ubezpieczeń społecznych, wykonywała te zadania w sposób nierzetelny, nieterminowy oraz z naruszeniem prawa, to jest m.in. ustawy o finansach publicznych, ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawy o rachunkowości i kodeksu pracy. Według pracodawcy powierzony zakres obowiązków powódka wykonywała narażając pracodawcę na roszczenia osób trzecich, a dyrektora jednostki samorządu terytorialnego na dyscyplinę finansów publicznych oraz zarzut naruszenia ustawy o finansach publicznych. Powyższe działania powodują, że dyrektor jednostki utraciła do

powódki zaufanie jako do pracownika wykonującego zadania w jej imieniu i z jej upoważnienia. W uzasadnieniu oświadczenia przytoczyła wyniki kontroli ZUS i kontroli przeprowadzonej na zlecenie Wójta.

Protokoły pokontrolne zostały przedstawione powódce przy wręczaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, lecz powódka nie odniosła się do nich.

Po rozwiązaniu umowy z powódką, jej obowiązki przejęła U. K..

Miała wiedzę o tym, którzy pracownicy podlegali ubezpieczeniu w (...). U. K. miała obowiązek prowadzić dokumentację osobową, akta osobowe, prowadzić i rozliczać ewidencję czasu pracy, sporządzać i rozliczać umowy cywilnoprawne, sporządzać deklaracje PIT4, księgować faktury, dokonywać przelewów. Pracowała na tym samym programie, na którym pracowała powódka. Od stycznia nie był zamknięty w programie żaden miesiąc. U. K. wykonywała eksport deklaracji do (...), z którym nie było problemu. Zdarzały się drobne problemy z systemem, np. problem z naliczeniem ryczałtu.

W dokumentach rozliczeniowych zaewidencjonowanych na koncie płatnika (...) stwierdzono uchybienia związane z podaną niepoprawną procentową wartością składek na ubezpieczenie wypadkowe za miesiące luty – wrzesień 2012r. oraz kwiecień i maj 2015r. Łączna kwota rozbieżności pomiędzy deklaracjami rozliczeniowymi płatnika a wewnętrznymi dokumentami rozliczeniowymi ZUS wyniosła 13.608 zł. Na koniec 2015r. pozwany dopłacił około 5.000 zł.

Sąd Rejonowy ustalił wskazany stan faktyczny na podstawie powołanych w uzasadnieniu wyroku dowodów z dokumentów, dołączonych do akt sprawy, uznając ten materiał dowodowy za rzetelny i w pełni wartościowy. Zeznania świadków Sąd I instancji ocenił jako spójne i wiarygodne, dając im wiarę w pełni. Zeznania powódki A. M. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne częściowo, gdyż powódka zaprzeczała zarzucanym jej nieprawidłowościom, które zostały w toku postępowania potwierdzone w dokumentacji i zeznaniach świadków. Składając zeznania, powódka przedstawiła na swoją obronę okoliczności w jej ocenie usprawiedliwiające dokonanie przez nią błędnych naliczeń i innych nieprawidłowości.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy zważył, że powódka domagała się zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wygrodzienia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podstawą roszczenia powódki był przepis art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym 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.

W ocenie Sądu Rejonowego w rozpatrywanej sprawie pozwany wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, podając przyczyny w sposób konkretny i zrozumiały. Tym samym więc dopełnił warunków formalnych z art. 30 § 4 k.p.

Sąd Rejonowy dokonał w uzasadnieniu wyroku analizy art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, z tym, że dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych 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.

Powołując się na poglądy orzecznictwa Sąd Rejonowy podkreślił, że naruszenie musi dotyczyć podstawowych obowiązków, musi być świadome, zawinione i stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo i musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zwykle zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie mogą być oceniane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków

w rozumieniu art. 52 k.p. Sąd Rejonowy wskazał również, że 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.

W ocenie Sądu Rejonowego oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zostało złożone z zachowaniem terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., przyjąwszy, że termin miesięczny należało liczyć od zapoznania się przez dyrektora M. Ż. z wynikami kontroli ZUS i kontroli na zlecenie Wójta, co nastąpiło w dniach 14 i 16 września 2015r. Jak podkreślił Sąd I instancji, dopiero raport z kontroli ZUS odsłonił szczegółowo nieprawidłowości i ich skalę.

Wedle Sądu Rejonowego, pozwany sprostował również obowiązkowi wykazania prawdziwości zdarzeń, na które powołał się zwalniając powódkę. Pracodawca zarzucił powódce, że realizując zadania na stanowisku głównego księgowego (...) w W., nieprawidłowo sporządzała listy płac, nieprawidłowo dokonywała zgłaszania i wyrejestrowywania pracowników i zleceniobiorców do ZUS oraz nieprawidłowo naliczała i odprowadzała składki na ubezpieczenia społeczne. Przy tym wykonywała te zadania

w sposób nierzetelny, nieterminowy oraz z naruszeniem prawa, to jest m.in. ustawy o finansach publicznych, ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawy o rachunkowości i kodeksu pracy. Według pracodawcy powierzony zakres obowiązków powódka realizowała narażając pracodawcę na roszczenia osób trzecich, a dyrektora jednostki samorządu terytorialnego,

na dyscyplinę finansów publicznych oraz na zarzuty naruszenia ustawy o finansach publicznych. Powyższe działania spowodowały, że dyrektor jednostki utracił do powódki zaufanie jako do pracownika wykonującego zadania w jej imieniu i z jej upoważnienia.

Zdaniem Sądu Rejonowego powódka niesłusznie podnosiła, że pracodawca nie sprecyzował, o jakie nieprawidłowości dokładnie chodzi, gdyż były one podane w oświadczeniu, tak jak wskazywał je raport z kontroli. Nadto powódka miała możliwość zapoznania się z wynikami obu kontroli w dniu otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Dodatkowo, Sąd I instancji wskazał, że powstanie szkody nie jest przesłanką rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § k.p., a wystarczającą podstawą jest samo ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Według oceny Sądu I instancji, postępowanie dowodowe wykazało, że powódka nieustannie była wzywana do ZUS-u, składała wyjaśnienia i dokumenty. Mimo poprawiania dokumentacji skala nieprawidłowości była tak ogromna, że pozwany cały czas dokonuje korekt dokumentów i odpowiednich naliczeń składek. Powódka bagatelizowała zgłaszane jej uwagi, mimo tego, że jak przyznawała sama, błędne naliczenia, czy niewyrejestrowywanie, wynikały z jej przeoczenia bądź z niewiedzy. Powódka zasłaniała się bałaganem organizacyjnym u pozwanego, tym, że wykonywała dodatkowe prace, brała udział w imprezach, jednakże w ocenie Sądu Rejonowego okoliczności te nie usprawiedliwiają nierzetelnego wykonywania obowiązków, czy braku podstawowej wiedzy z zakresu rozliczania dokumentacji do ZUS-u i Urzędu Skarbowego. Powódka wykonywała obowiązki głównej księgowej, co oznacza, że zakres jej odpowiedzialności i wymagań co do świadczonej przez nią pracy, musi być wyższy. Od osób będących na tym stanowisku wymaga się bowiem zarówno bardzo dobrej znajomości prawa ubezpieczeń, prawa podatkowego, jak i wiedzy z zakresu rachunkowości. Zdaniem Sądu Rejonowego, powódka nie musiała wykonywać czynności, które nie wchodziły w zakres jej obowiązków, zwłaszcza jeżeli miała za dużo obowiązków. Tym bardziej dziwił więc fakt, że wykonywała dodatkową

pracę w Bibliotece na 1/4 etatu i pracowała jeszcze przy imprezach, przy czym jednocześnie żaden z byłych dyrektorów i pracowników nie wskazywał, że powódka zgłaszała problemy związane z obciążeniem pracą. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę na zeznania świadków, które potwierdzają, że powódka nieustannie wykonywała swoją pracę w sposób nierzetelny.

W ocenie Sądu Rejonowego stosunek psychiczny powódki do skutków postępowania określony jej świadomością, wskazuje na rażące niedbalstwo. Powódce można przypisać winę w nierzetelnym, nieprawidłowym wykonywaniu pracy, a to powoduje, że jest możliwe przypisanie naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego w rozumieniu

art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przeprowadzone postępowanie wykazało, że naruszenia zarzucane powódce dotyczyły podstawowych obowiązków. Powódka zdawała sobie sprawę, że wciąż popełnia błędy, że stale były problemy z nieprawidłowymi rozliczeniami umów pracowników. Przy tym nie były to zwykłe zaniedbania pracownika, były one bowiem rażące, zwłaszcza, że powódka pracowała na stanowisku głównej księgowej. Dodatkowo opisywane działanie powódki niewątpliwie stwarzało zagrożenie dla interesów pracodawcy.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw.

z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku

w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, zgodnie z jego brzmieniem obowiązującym w chwili wniesienia pozwu. Z kolei o kosztach sądowych Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 9 listopada 2016r., k. 227, uzasadnienie wyroku, k. 230 – 238).

Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 2 stycznia 2017r. strona powodowa, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie m.in., że:

- powódka wykonywała pracę nierzetelnie, nieterminowo i z naruszeniem prawa,
- powódka naraziła pracodawcę na roszczenia osób trzecich, a dyrektora jednostki samorządu terytorialnego na dyscyplinę finansów publicznych,
- listy płac od początku 2015r. nie były księgowane,
- powódka bagatelizowała zgłaszane jej uwagi,
- niektórych popełnianych przez powódkę błędów nie dało się poprawić,
- powódka nie uczestniczyła w wyjaśnianiu sprawy dot. ubezpieczenia K. H.,
- żaden z byłych dyrektorów czy pracowników nie wspominał, że powódka zgłaszała problemy z obciążeniem pracą oraz
- pomiędzy powódką a M. Ż. nie istniał konflikt;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 233 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i jednostronne rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala na uznanie, że uchybienia powódki mogą stanowić podstawę do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie

art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przy uwzględnieniu przez Sąd Rejonowy wyłącznie stanowiska pozwanego i pominięciu dowodów prowadzących do całkowicie odmiennych wniosków,

b) art. 328 § 2 k.p.c. przez brak wyjaśnienia w treści uzasadnienia Sądu Rejonowego tego, dlaczego Sąd ten przyjął wersję wydarzeń podaną przez pozwanego, stanowiącą w większości dowolne twierdzenia nieoparte dowodami i pominął dowody wskazujące na słuszność stanowiska powódki; Sąd Rejonowy nie wskazał też w jakiej części dał wiarę, a w jakiej nie, zeznaniom powódki, co uniemożliwia dokonanie kontroli instancyjnej orzeczenia,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, tj.:

a) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez przyjęcie, że działania powódki nosiły znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a stosunek psychiczny powódki do skutków postępowania określony jej świadomością wskazuje na rażące niedbalstwo,

b) art. 52 § 2 k.p. poprzez niewłaściwe przyjęcie, że pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z zachowaniem ustawowego terminu, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że pozwany posiadał wiedzę o wszelkich czynnościach powódki, jakie stały się podstawą jego zarzutów co najmniej od lipca 2015r.

W oparciu o powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 14.572,80 zł z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie skarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Uzasadniając swoje stanowisko powódka zaznaczyła, iż w jej ocenie Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń stanu faktycznego sprawy, czego skutkiem było uznanie,

że zaistniały podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powódka wskazała, że działała w warunkach utrudniających wypełnianie powierzonych jej zadań. Zdaniem powódki Sąd I instancji pominął takie istotne okoliczności, jak chaos organizacyjny pozwanej, duża ilość zawartych umów zlecenia i przekazywanie ich do rejestracji w ZUS po terminie czy też opóźnienia w dokonywaniu przelewów przez dyrektorów jednostki, które skutkowały powstaniem dodatkowych obowiązków po stronie powódki, a w konsekwencji, w związku ze zwiększonym nakładem pracy, również powstaniem omyłek i nieścisłości, które są powszechnie spotykane w przypadku prac księgowych w większości firm, co potwierdzają zeznania świadka J. Ś., audytorce ZUS. Z tych też względów popełnione uchybienia i omyłki nie mogą być traktowane jako rażące. Sąd Rejonowy nie wyjaśnił również jakiego rodzaju błędy, których nie dałoby się skorygować, zostały przez powódkę popełnione. Mimo podnoszonych w toku postępowania okoliczności zgłaszania pracodawcy potrzeby zatrudnienia dodatkowego pracownika w celu odciążenia księgowej, Sąd Rejonowy do tych kwestii się nie odniósł.

Niezasadnie w ocenie powódki, Sąd I instancji pominął również okoliczności wskazujące na pozostawanie przez nią w konflikcie z dyrektorem pozwanego M. Ż., który powstał po tym, jak powódka uczestniczyła jako świadek strony przeciwnej w toczącym się przeciwko niej procesie dyscyplinarnym. Powódka podkreśliła także,

że informacje, które jak twierdzi pozwany, stanowiły podstawę do rozwiązania umowy

o pracę w trybie art. 52 ust. 1 k.p., były w posiadaniu strony pozwanej od dłuższego czasu, co wynika z notatki służbowej M. Ż. sporządzonej tuż po objęciu stanowiska dyrektora (...). Mimo tego w trakcie zatrudnienia u pozwanego, nie były kierowane do powódki żadne zastrzeżenia i nigdy nie otrzymała żadnej kary nagany ani upomnienia. Za tego rodzaju kary porządkowe nie można uważać tego, co w zeznaniach wskazywał były dyrektor (...) R. S..

Podsumowując, zdaniem powódki, w postępowaniu nie zachodziły podstawy faktyczne do uznania, że rozwiązanie z nią umowy o pracę na podstawie art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p. było uzasadnione (apelacja powódki z dnia 26 grudnia 2016 roku, k. 242 – 249).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej skutkowałą zmianą zaskarżonego rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, przy czym jedynie część podniesionych przez skarżącą zarzutów można było uznać za zasadne.

Na wstępie wskazać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego występują poglądy, że sąd drugiej instancji może zmienić wyrok sądu pierwszoinstancyjnego mimo braku własnych ustaleń faktycznych, odmiennych od ustaleń Sądu pierwszej instancji. Taki stan rzeczy może być następstwem odmiennej oceny przez Sąd odwoławczy przeprowadzonych dowodów, może jednak być również konsekwencją dokonania przez Sąd drugiej instancji odmiennej oceny materialnoprawnej ustalonych faktów (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008r., II PK 323/07).

Dokonując analizy rozpatrywanej sprawy Sąd Okręgowy ocenił, że podniesione przez powódkę zarzuty, w szczególności w zakresie zastrzeżeń co do poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, były w dużej części niezasadne. Warto przypomnieć, że sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, co wielokrotnie podkreślano w orzecznictwie sądowym, zachodzi jedynie wtedy, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją do jakiej dochodzi sąd na jego podstawie. Wskazany przez apelującą przepis art. 233 k.p.c. nakazuje sądowi dokonanie oceny tego materiału według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego jego rozważenia. Zarzut naruszenia tego przepisu tylko wtedy może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z zasadami logiki, z zasadami wiedzy, a także z doświadczeniem życiowym. Jeżeli natomiast sąd z materiału dowodowego wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, chociażby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. wyroki: Sądu Najwyższego z 27 września 2002r., II CKN 817/00, Sądu Apelacyjnego w Katowicach w z 11 czerwca 2015r., III AUa 1289/14). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest więc wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 1998r., II CKN 4/98, nie publ.).

Wbrew twierdzeniom strony powodowej, w ocenie Sądu Okręgowego ustalenia stanu faktycznego poczynione przez Sąd I instancji w zakresie zatrudnienia powódki u pozwanego, jej stosunków z dyrektorem placówki M. Ż. oraz nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków, były co do zasady prawidłowe i poprzedzone wszechstronną analizą kompletnego materiału dowodowego. W tym względzie Sąd Okręgowy podzielił więc ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy, z wyjątkami, o których będzie mowa w dalszej części, i przyjął je za własne.

Przede wszystkim nie można było zgodzić się ze stanowiskiem powódki, zgodnie z którym rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę, był konflikt powódki z dyrektorem M. Ż.. Przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe w tym zakresie, jak również dowody przedłożone przez stronę powodową w toku postępowania apelacyjnego, nie dały żadnych podstaw do sformułowania powyższej tezy. Prezentowane przez powódkę twierdzenia zarówno co do istnienia konfliktu między stronami, jak i jego wpływu na decyzję o zakończeniu współpracy powódki z pozwanym, nie znajdują potwierdzenia ani w załączonych do akt sprawy dowodach z dokumentów,

ani też w zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków – żaden z nich nie ocenił relacji powódki i dyrektor pozwanego Ośrodka jako konfliktowej czy choćby problematycznej. Co prawda treść dołączonych do pozwu notatek służbowych powódki adresowanych

do M. Ż., czy też zeznania dyrektor pozwanego i niektórych świadków, mogą sugerować, że stosunki między obiema paniami nie układały się pomyślnie, a nawet były chłodne, jednakże okoliczności te mogą stanowić jedynie podstawę domniemań w omawianym zakresie, nie zaś kategorycznych stwierdzeń rzeczywistego stanu rzeczy. Tym samym nie mogły być one podstawą uznania, że między powódką a M. Ż. faktycznie istniał konflikt.

Wniosek powódki, zgodnie z którym z przedłożonych przez nią dokumentów w postaci kopii protokołów przesłuchań wynika „oczywisty i głęboki” konflikt między powódką a M. Ż., Sąd Okręgowy uznał za zbyt daleko idący.

Z kopii złożonych w postępowaniu apelacyjnym protokołów wynika co prawda, że M. Ż. przekazała osobom trzecim na ich prośbę fragmenty dokumentacji osobowej powódki celem wykluczenia jej z uczestnictwa w innym postępowaniu w charakterze świadka, jednakże zdaniem Sądu Okręgowego świadczy to raczej o nagannym zachowaniu dyrektora pozwanego niż o realnym i faktycznym istnieniu wskazywanego przez powódkę konfliktu. Tym samym Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uznania, że konflikt między powódką a dyrektor pozwanej faktycznie istniał i że miał decydujący wpływ na zwolnienie powódki z pracy w trybie dyscyplinarnym.

Powódka nie wykazała również sprzeczności wskazywanych w treści apelacji ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Z zebranych

w sprawie dowodów nie wynikało, aby u pozwanego panował „bałagan organizacyjny” oraz, by powódka działała w warunkach utrudniających jej pełnienie obowiązków. W tym kontekście na uwagę zasługiwały zwłaszcza zeznania świadków powołanych na powyższą okoliczność – treść ich zeznań nie wskazywała na nieprawidłowości w organizowaniu pracy (...); przeciwnie, z zeznań świadków wynika raczej, że każdy

z pracowników miał świadomość co do tego jaki ma zakres obowiązków oraz czym zajmują się inni pracownicy, czy też jakie są obowiązujące – formalnie bądź zwyczajowo – zasady

i reguły organizacji pracy. Ponadto żaden ze świadków przesłuchanych w sprawie

nie wypowiedział się negatywnie o organizacji pracy u pozwanego. Powódka nie wykazała również, aby była obciążona nadmiarem obowiązków, ani tego, by dochodziło do opóźnień

w przekazywaniu jej dokumentacji (przelewów, umów do rejestracji). Z dokumentacji osobowej wynika, że powódka od początku zatrudnienia miała taki sam zakres obowiązków i nie ulegał on zmianie za każdym razem, gdy jej przełożonym zostawała nowa osoba.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się także nieprawidłowości w stwierdzeniu przez Sąd Rejonowy, że żaden z pracowników czy dyrektorów nie wspominał o zgłaszanych przez powódkę problemach związanych z obciążeniem pracą. Taki wniosek, do jakiego doszedł Sąd I instancji, wynika wprost z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, z których żaden nie wskazywał na to, by powódka narzekała na nadmiar obowiązków. Sama powódka zaś w treści apelacji nie wskazała na podstawie jakich dowodów Sąd Rejonowy miałby sformułować wnioski odmienne od powyższego.

Jako nietrafny Sąd II instancji ocenił także zarzut apelacji dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 52 § 2 k.p. poprzez uznanie, że pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z zachowaniem ustawowego terminu. Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22 marca 2016r. II PK 37/15). W rozpatrywanej sprawie, choć nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków przez powódkę towarzyszyły jej przez większą część okresu zatrudnienia, to ich całokształt był pozwanemu znany dopiero po przeprowadzeniu kontroli przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wyniki kontroli ZUS zainicjowały przeprowadzenie kontroli komisyjnej zarządzanej przez Wójta Gminy W.. Słusznie więc Sąd Rejonowy wskazał, że dopiero raport z kontroli ZUS odsłonił szczegółowo całokształt popełnionych przez powódkę nieprawidłowości, a w konsekwencji

zapoznanie się M. Ż. z tym raportem rozpoczęło bieg terminu na złożenie powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Brak zasadności omówionych zarzutów nie wpłynął jednak zasadniczo na skutek, jaki wywarła apelacja. Za najistotniejszy Sąd Okręgowy uznał podniesiony przez powódkę zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Zgodnie ze wskazanym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zatem zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2015r. I PK 137/14, z 14 stycznia 2014r. III PK 50/13). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego, gdyż pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter klauzuli generalnej (postanowienie Sądu Najwyższego z 4 marca 2003r., I PK 393/02), zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (postanowienia Sądu Najwyższego: z 11 kwietnia 2003r., I PK 558/02 oraz z 5 listopada 2008r., III SK 22/08). Jak wskazał w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 października 2016r. (I PK 242/15) Sąd Najwyższy, ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do jego obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe przypadkowe zachowanie (zaniedbanie), przy czym nie można pomijać okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do swoich obowiązków. Ocena zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków powinna uwzględniać całokształt okoliczności mających znaczenie dla oceny zachowania będącego przyczyną rozwiązania, w tym zwłaszcza jego dotychczasowy stosunek do obowiązków, którego wyrazem mogą być np. opinie przełożonych, otrzymane nagrody, kary itp., a także opinię organizacji związkowej wyrażoną w toku procedury rozwiązania umowy. W przypadku wyjątkowo rażących naruszeń podstawowych obowiązków okoliczności te mogą nie mieć znaczenia dla tej oceny i nawet jednostkowe zachowanie może przesądzić o zasadności rozwiązania umowy o pracę. W takim przypadku sąd powinien jednak wyjaśnić, dlaczego doszedł do takiego przekonania.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w okolicznościach faktycznych rozpatrywanej sprawy, nie było żadnych wątpliwości co do tego, że powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego dopuściła się licznych nieprawidłowości w wykonywaniu powierzonych jej obowiązków głównej księgowej. W tym zakresie należało podzielić ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego co do tego, że powódka popełniła wiele błędów, m. in. w zakresie sporządzania list płac, zgłaszania pracowników pozwanego do ubezpieczeń społecznych, naliczania składek na te ubezpieczenia, składania dokumentacji do ZUS czy też w zakresie wyliczenia łącznego wymiaru jej nieobecności w pracy. Okoliczności te wynikały wprost z protokołu kontroli dokonanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w sierpniu 2015 roku oraz z ustaleń kontroli przeprowadzonej z inicjatywy Wójta Gminy W. w dniu 14 września 2015r., a także pośrednio z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. Do popełnienia tych błędów częściowo przyznała się również sama powódka podczas przesłuchania na rozprawie w dniu 26 października 2016r. (k. 222-223 a.s.) oraz składając wyjaśnienia na potrzeby kontroli ZUS.

Kwestią wymagającą osobnego i wnikliwego rozważenia było to, czy charakter tych naruszeń oraz stosunek psychiczny powódki do podejmowanych przez nią działań (zaniechań) przemawiał za zakwalifikowaniem powyższej sytuacji jako uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jak słusnie zauważył Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku, rozwiązanie umowy o pracę w powyższym trybie ma charakter nadzwyczajny i musi być stosowane przez pracodawcę z dużą ostrożnością, w przypadkach wyjątkowych. Innymi słowy, jedynie takie działania lub zaniechania pracownika, które mają szczególną wagę z perspektywy naruszeń obowiązków pracowniczych, czyli takie, gdzie pracownik wykazuje winę umyślną lub rażące niedbalstwo, mogą stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy zaprezentował teoretyczne wywody w związku z zastosowaniem ww. trybu rozwiązania umowy o pracę w sposób wyczerpujący, poparty ugruntowanymi poglądami judykatury. W rozpatrywanej sprawie problem dotyczył jednak rozstrzygnięcia w sposób właściwy, czy prezentowane przez Sąd Rejonowy wywody teoretyczne miały właściwe przełożenie na gruncie niniejszej sprawy, to jest, czy można działania powódki scharakteryzować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Nie ulega wątpliwości, których nie miał również Sąd I instancji i pozwany, że działaniom powódki, które skutkowały naruszeniem obowiązków pracowniczych, nie można przypisać winy umyślnej. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje żadnych podstaw do uznania, że powódka popełniała błędy świadomie bądź nosiła się z zamiarem ich popełnienia. Taka okoliczność nie wynika również ze stanowiska pozwanego, który nie zarzucał powódce dopuszczenia się naruszeń w sposób umyślny.

Sąd Rejonowy ocenił jednak, że powódce można zarzucić rażące niedbalstwo w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jednakże Sąd Okręgowy z tym stanowiskiem się nie zgodził. Zdaniem Sądu Okręgowego, przeprowadzoną przez Sąd Rejonowy ocenę zachowania powódki oraz prezentowanego przez nią stosunku do obowiązków pracowniczych, cechuje brak wnikliwości oraz wszechstronnego rozważenia okoliczności faktycznych, które winny towarzyszyć rozważaniom dotyczącym możliwości zakwalifikowania danego zachowania pracownika jako rażąco niedbałego w kontekście treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W orzecnictwie pojęcie „rażące niedbalstwo” definiuje się jako rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika, przejawiające się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2016r., I PK 242/15). Jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, rażące niedbalstwo 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 przeczność i ostrożność w działaniu. Rażącego niedbalstwa nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem, nieudolnością, brakiem operatywności, nieskutecznością, działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiąganiem zamierzonych rezultatów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 2017r., I PK 81/16). Powyższe oznacza, że aby móc powódce zarzucić dopuszczenie się naruszeń obowiązków pracowniczych spowodowanych jej rażącym niedbalstwem, konieczne było stwierdzenie, że jej stosunek do obowiązków był jaskrawo lekceważący i pozbawiony inicjatywy w zakresie przewidywania następstw podejmowanych działań. W powyższym kontekście zaprezentowana przez Sąd Rejonowy argumentacja była powierzchowna i mało pogłębiona. Sąd ten ograniczył się właściwie do przedstawienia argumentów teoretycznych, a w zakresie faktów mających przemawiać za przypisaniem powódce rażącego niedbalstwa, przytoczył jedynie kilka okoliczności, które w opinii Sądu Okręgowego nie dość, że miały charakter ogólnikowy, to ponadto albo nie znajdowały pokrycia w stanie faktycznym, albo nie zostały trafnie zinterpretowane.

Powyższa negatywna ocena rozważań Sądu Rejonowego dotyczy przede wszystkim zeznań świadków, którymi Sąd ten posługiwał się dla podparcia argumentacji zaprezentowanej w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia. Podążając za treścią uzasadnienia wskazać należy, że w powyższym zakresie Sąd I instancji kierował się przede wszystkim zeznaniami świadka D. C., których fragment przytoczył w dalszej części uzasadnienia niezwłocznie po sformułowaniu powyższej tezy - „powódka kontaktowała się z ZUS-em nieustannie. Było dużo telefonów z ZUS-u do pani M.”. Treść uzasadnienia skarżonego wyroku sugeruje, że Sąd Rejonowy stawiając tezę o nieustannym, nierzetelnym wykonywaniu pracy przez powódkę posiłkował się powyższym fragmentem zeznań, a tym samym oparł się na

zeznaniach świadka jedynie częściowo, w oderwaniu od kontekstu jej pozostałych wypowiedzi. Tymczasem analiza zeznań D. C. prowadzi do wniosku, że okoliczności w postaci licznych rozmów telefonicznych, a także podróży do siedziby ZUS i US nie były prezentowane jako okoliczności mające przedstawić powódkę w negatywnym świetle. Świadek zeznała, że powyższe sytuacje miały miejsce stosunkowo często i że w ich trakcie powódka miała wyjaśniać różne okoliczności dotyczące wykonywanych przez nią obowiązków („ZUS dzwonił i mówił, że nie ma dokumentów jakichś. Pani M. mówiła, że je wysyłała i później jeździła to wyjaśnić”, k. 115 a.s.). W tym kontekście wątpliwe w ocenie Sądu Okręgowego było uznanie na podstawie zeznań wskazanego świadka, że wykonywanie przez powódkę pracy miało charakter nieustająco nierzetelny. Przeciwnie, zdaniem Sądu Okręgowego, spojrzenie na zeznania świadka przez pryzmat zasad doświadczenia życiowego pokazuje, że pełnienie obowiązków głównej księgowej polega nie tylko na sporządzaniu dokumentów, lecz może być również związane z koniecznością nawiązywania czy utrzymywania kontaktów z różnymi instytucjami publicznymi (ubezpieczeniowymi, skarbowymi) właśnie w celu zapewnienia prawidłowego realizowania powierzonych księgowej zadań. Błędy i nieścisłości w prowadzeniu dokumentacji mogą bowiem wynikać z różnych okoliczności i wymagają prostowania, toteż podejmowanie przez powódkę inicjatywy w wyjaśnieniu nieścisłości lub omyłek w drodze rozmów telefonicznych czy też bezpośrednich wizyt w siedzibie tych instytucji, świadczy raczej o jej zaangażowaniu w pracę i podejmowaniu starań w celu rzetelnego wykonywania obowiązków i nie powinno być oceniane negatywnie, niezależnie od rzeczywistych efektów takich działań. Sąd Rejonowy tymczasem na podstawie zacytowanego fragmentu zeznań D. C. wywiódł wniosek o rażącym niedbalstwie powódki, podczas kiedy analiza wszystkiego co świadek zeznała, nie dawał podstaw do sformułowania zaprezentowanej oceny.

Oceniając pracę powódki Sąd Rejonowy powołał się również na zeznania świadka J. Ś., jednakże w ocenie Sądu II instancji również i ten dowód nie został zinterpretowany w sposób prawidłowy na potrzeby oceny zawinienia powódki. Świadek zeznała, że w kontrolach, które przeprowadza, wykrywane nieprawidłowości są zazwyczaj spowodowane przeoczeniem lub nieznaną przepisów prawa. Świadek mówiąc o tym, że nieprawidłowości „nie powinny się zdarzyć” odnosiła się ogólnie do nieprawidłowości stwierdzanych podczas przeprowadzanych kontroli, powoływała się więc na własne doświadczenia, a nie konkretnie na przypadek (...) i błędów popełnionych przez powódkę („Wszystkie nieprawidłowości na kontrolach ogółem są jakby winą jakiejś osoby, czy to przez przeoczenie, przez niedopatrzenie, czy jest to brak znajomości przepisów” – nagranie protokołu rozprawy z 29.08.2016r., minuty: 00:14:50-00:14:56, k. 207 a.s.). Jednocześnie świadek na pytanie pełnomocnika powódki, czy zdarzają się takie kontrole, w trakcie których nie stwierdza się żadnych nieprawidłowości, stwierdziła, że ma to miejsce rzadko.

Choć świadek stwierdziła wiele nieprawidłowości podczas kontroli u pozwanego, to wskazała również, że powódka aktywnie z nią współpracowała podczas kontroli („Pani M. zdawała sobie sprawę, chyba wiedziała, jakie to są nieprawidłowości, bo na bieżąco współdziałała ze mną, przedkładała te dokumenty, analizowaliśmy (...)”, minuty 00:13:09-00:13:22, „Kontrola odbyła się płynnie, bez żadnych tam utrudnień z ramienia pani A., więc wszystkie dokumenty jakie były kwestionowane, błędy, zostały udokumentowane dokumentami źródłowymi” minuty: 00:12:47-00:13:00) a ponadto zaznaczyła, że stwierdzane nieprawidłowości zawsze podlegają korekcie („zawsze te nieprawidłowości są do korekty, bo my z ramienia ZUS-u, jeśli są to zasadne (zarzuty), ZUS każe sporządzić właściwe dokumenty w oparciu o dokumenty źródłowe”, minuty 00:15:39-00:15:51). W ocenie Sądu Okręgowego zeznania wymienionego świadka wskazują, że powódka aktywnie uczestniczyła w przeprowadzanej kontroli ZUS – przedkładała dokumenty, współpracowała z kontrolerem, co pozwala przyjąć, że jej celem było wyjaśnienie stwierdzanych nieprawidłowości. Stwierdzonych nieprawidłowości było wiele i powstały one z winy powódki, lecz miały one charakter omyłek, przeoczeń, które da się skorygować. Taka postawa powódki nie może w ocenie Sądu Okręgowego świadczyć o braku rzetelności czy też o bagatelizowaniu zgłaszanych do jej pracy uwag. Skoro powódka podejmowała czynności w celu wyjaśnienia popełnionych błędów, to okoliczność ta przemawia na jej korzyść i winna zostać przez Sąd Rejonowy uwzględniona przy ocenie stopnia naruszeń.

Za uznaniem naruszeń obowiązków pracowniczych za rażąco niedbałe, zdaniem Sądu II instancji, nie przemawia również przytoczony przez Sąd Rejonowy fragment zeznań poprzedniego dyrektora pozwanej placówki R. S. („Te sprawy które ja odkryłem podczas pełnienia obowiązków dyrektorem można potraktować jako ustne upomnienia”

k. 203 a.s.). Sąd Rejonowy niezasadnie dał wiarę zeznaniom świadka w powyższym zakresie uznając, że sprawy jakie odkrył będąc dyrektorem należy traktować jako ustną formę nałożenia kary porządkowej. Świadek wskazywał na taką możliwość czy taką właśnie ocenę, jednakże w dokumentacji osobowej powódki nie ma żadnych śladów, np. w postaci notatki służbowej, co do tego, że były wobec niej stosowane kary porządkowe. Co prawda zgodnie z treścią art. 113 § 1 k.p. informacje o nałożeniu kary porządkowej usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy, niemniej jednak żaden z przesłuchanych świadków, w tym również R. S. oraz aktualna dyrektor (...), nie wskazali w sposób jednoznaczny, aby kiedykolwiek doszło do nałożenia na powódkę kary porządkowej lub zastosowania innej, nieprzewidzianej w przepisach Kodeksu pracy formy jej zdyscyplinowania. W tym kontekście Sąd Rejonowy pominął, że powódka pracowała w placówce przez wiele lat i nigdy nie dochodziło do sformalizowania kar porządkowych, na które świadek wskazywał. Okoliczności tej pominąć nie można, choć nie stoi na przeszkodzie w zastosowaniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia również wobec pracownika wieloletniego. Niemniej jednak w rozpatrywanej sprawie okoliczność wieloletniej i w sumie nienagannej pracy powódki, przemawia na jej korzyść i powinna zostać przez Sąd Rejonowy uwzględniona przy wszechstronnej analizie materiału dowodowego. Z powyższych względów Sąd Okręgowy przyjął, że do zeznań świadka R. S. należało podejść z ostrożnością, czego Sąd Rejonowy nie uczynił, ponownie opierając się na pojedynczym, wyrwanym z kontekstu fragmencie zeznań dla poparcia tezy o nierzetelnym wykonywaniu pracy przez powódkę.

Niezasadnie Sąd Rejonowy przyjął również, że niektórych błędów popełnionych przez powódkę nie da się naprawić, nie wskazując przy tym na jakiej podstawie taki wniosek sformułował. Przypuszczalnie powyższa refleksja pochodzi z zeznań świadka W. M., który wypowiada dokładnie takie samo stwierdzenie, nie wyjaśniając przy tym, o jakie błędy chodzi („Były nieprawidłowości w dokumentach przedkładanych do gminy (...) Te nieprawidłowości były zawsze lecz nie każde aż tak ciężkie. Niektórych błędów nie dało się poprawić”b- k. 222 a.s.). Zeznania świadka w tym zakresie stały tymczasem w pewnej sprzeczności z zeznaniami świadka J. Ś., która sugerowała możliwość dokonania korekty każdych stwierdzanych nieprawidłowości przynajmniej w zakresie, w jakim dotyczyło to realizacji zobowiązań pozwanego wobec ZUS. Dodatkowo Sąd Rejonowy nie wskazał, na jakiej podstawie uznał, że powódka bagatelizowała zgłaszane jej uwagi.

Żaden z przesłuchanych w toku postępowania świadków nie wskazywał na takie okoliczności, nie wskazywała na to również dyrektor pozwanego M. Ż..

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego co do tego, że naruszenia, których dopuściła się powódka, wynikały z jej rażącego niedbalstwa. Omówione wyżej zeznania świadków wskazują na liczne błędy popełniane przez powódkę, jednakże nie stanowią w sposób jednoznaczny i bezsprzeczny o tym, że jej stosunek do obowiązków pracowniczych był lekceważący, pozbawiony starań o prawidłową realizację zadań czy też inicjatywy w przewidywaniu konsekwencji podejmowanych działań. Nie można w zupełności odmówić działaniom powódki braku staranności, której niewątpliwie należy oczekiwać od głównej księgowej – powódka popełniła wiele błędów ważkich, istotnych, których osoba pracująca na tym stanowisku popełniać nie powinna ze względu na jej pozycję w hierarchii organizacyjno-pracowniczej zakładu pracy oraz ze względu na, co do zasady większy od innych pracowników, zakres odpowiedzialności. Niemniej jednak należy mieć na uwadze, że popełnione przez powódkę błędy – wykazane w kontroli ZUS i Wójta Gminy W. - wynikały z okoliczności rutynowych omyłek, przeoczeń, a prawdopodobnie również i niedokładnej znajomości przepisów prawa, co zresztą w protokole kontroli, jako powód nieprawidłowości, odnotowywała osoba przeprowadzająca kontrolę z ramienia ZUS. Okoliczności te rzutują oczywiście na całokształt postawy pracowniczej powódki, jednakże nie są one zdaniem Sądu Okręgowego wystarczające do tego, aby móc powódce zarzucić naruszenie obowiązków pracowniczych z powodu wskazywanego przez Sąd Rejonowy rażącego niedbalstwa, czy też winy umyślnej. Powódka mimo pewnej tendencji do omyłek, niedociągnięć i przeoczeń przejawiała inicjatywę w celu naprawy swoich błędów, co samo w sobie przemawia przeciwko temu, aby uznać jej postawę pracowniczą za rażąco niedbałą w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Skoro bowiem „rażące niedbalstwo” definiuje się jako swoistą antytezę zaangażowania w wykonywaną pracę, jej lekceważenie, to pracownikowi, który podejmuje starania w celu korekty spowodowanych nieprawidłowości i prawidłowej realizacji powierzonych mu obowiązków pracowniczych, takiego braku zaangażowania, w stopniu rażącym, zarzucić nie można.

Istotny w sprawie był również fakt, że pełny obraz nieprawidłowości w działaniu powódki ujawnił się dopiero po przeprowadzonej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych kontroli obejmującej lata 2012-2015. Popelnione przez powódkę błędy skumulowały się więc w czasie, tym samym ich skala oraz waga wydaje się obecnie duża, powinna być jednak oceniana z uwzględnieniem tego, jakiego okresu dotyczyła. Oceniając stopień zawinienia powódki trzeba więc pamiętać, że błędy, które pojawiły się w pracy A. M., nie wystąpiły w okresie miesiąca czy dwóch, ale na przestrzeni trzech lat. Co więcej, pracodawca nie podejmował w latach wcześniejszych aktywnej inicjatywy w celu zdyscyplinowania powódki, mimo świadomości co do istnienia po jej stronie pewnych nieprawidłowości.

Powyższe okoliczności powinny zostać uwzględnione w rozważaniach Sądu Rejonowego, który był zobowiązany do wszechstronnego zbadania kwestii zasadności rozwiązania umowy o pracę z powódką. Tego rodzaju rozważań zabrakło jednak, zarówno po stronie Sądu, jak i wcześniej po stronie pracodawcy, czego świadectwem, jak i jednocześnie skutkiem, było podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym niezwłocznie po otrzymaniu protokołu kontroli ZUS

i przeprowadzeniu kontroli zarządzonej przez Wójta. Tym samym pozwany nie zachował wspomnianej wyżej ostrożności przy zastosowaniu nadzwyczajnego środka zakończenia stosunku pracy, jakim jest instytucja określona w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wnikliwego rozważenia, czy istnieją ku temu podstawy faktyczne i prawne.

Podsumowując, wyrok Sądu Rejonowego oddalający powództwo A. M. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie był słuszny, gdyż Sąd ten nie rozważył wszechstronnie okoliczności sprawy i w efekcie nieprawidłowo zastosował przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tym stanie rzeczy, zgodnie z art. 386 § 1 k.p.c., zaskarżone przez stronę powodową rozstrzygnięcie podlegało korekcie zarówno w zakresie roszczenia głównego, jak i kosztów procesu w postępowaniu w I instancji.

Stosownie do treści przepisu 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 odszkodowanie.

Z kolei w treści art. 58 k.p. wskazano, że odszkodowanie,

o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia

za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Powódka była zatrudniona u pozwanego od lipca 2007r., a zatem okres wypowiedzenia w jej przypadku wynosił trzy miesiące. Powódka żądała kwoty 14.572,80 zł, czyli trzykrotności wynagrodzenia przysługującego jej zgodnie z aneksem do umowy o pracę z 31 grudnia 2010r. ($4.857,60 \text{ zł} \times 3 = 14.572,80 \text{ zł}$ – aneks k. 12 a.s.). Taka kwota odszkodowania mieści się w granicach wyznaczonych przez zacytowane przepisy i na ich podstawie została zasądzona przez Sąd Okręgowy.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem I instancji Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zasądzając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł ustaloną na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej

z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 461), zgodnie z brzmieniem obowiązującym w chwili wniesienia pozwu.

Sąd Okręgowy w punkcie 2 wyroku orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego, zasądzając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 30 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od apelacji oraz kwotę 120 zł ustaloną na podstawie obowiązującego w dacie wniesienia apelacji § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokacie (Dz. U. z 2015 poz. 1800).

SSO Agnieszka Stachurska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Anna Kozłowska-Czabańska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska