

sygn. akt VII Pa 118/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2018 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Dorota Michalska

Protokolant: Magdalena Wójcicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 września 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa I. W.

przeciwko K. Z. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) w W.

o odszkodowanie, wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 maja 2018 r., sygn. akt VI P 155/17

1. oddała apelację,
2. zasądza od K. Z. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. na rzecz powódki I. W. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 maja 2018 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa I. W. przeciwko K. Z. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. o odszkodowanie, wydanie świadectwa pracy

1. zasądził od pozwanego K. Z. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) na rzecz powódki I. W. kwotę 1 000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądził od pozwanego K. Z. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) na rzecz powódki I. W. kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

4. nakazał pobrać od pozwanego K. Z. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 50,00 złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

5. wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

W dniu 15 lipca 2015 roku powódka zawarła z K. Z. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2016 roku. W dniu 28 grudnia 2016 roku powódka zawarła z pozwanym kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 stycznia 2017 roku do 31 grudnia 2018 roku na stanowisku głównej księgowej, w wymiarze 1/2 etatu, z wynagrodzeniem miesięcznym 1.000 zł brutto.

Pozwany prowadził własną działalność gospodarczą polegającą między innymi na świadczeniu usług z zakresu rachunkowości i księgowości oraz doradztwa podatkowego. Pozwany współpracował z firmami (...). Zawarł umowę na prowadzenie tego rodzaju usług w tym (...) spółka z o.o., (...) Spółka z o.o., (...) Spółka z o.o., (...) Spółka zo.o. i (...) Spółka z o.o. Firma pozwanego rozliczała kwestie finansowe w spółkach. W 4 firmach (...) wiceprezesem był J. M.. Pozwany w rzeczywistości nie podejmował faktycznych decyzji w firmie. Wszystkie czynności wykonywał S. D..

W dziale księgowym zmieniali się pracownicy. W 2016 roku pracowała powódka i I. W., L., A. W., w międzyczasie pracował P. P., który nadzorował główną księgową. W okresie od 2 czerwca 2016 roku do października 2016 roku z biurem pozwanego współpracowała H. G., świadcząc swoje usługi w formie pomocy w prostowaniu błędów z poprzedniego okresu i prowadziła też bieżące sprawy pozwanego. Księgowała, wykonywała sprawozdania, księgowała listy płac. Z końcem marca 2017 roku w dziale pracowała powódka i M. P.. Pracowały w biurze na ul. (...).

Powódka zajmowała kluczowe stanowisko w firmie. Nie otrzymała zakresu obowiązków na piśmie. Faktycznie odpowiadała m.in. za rozliczanie deklaracji VAT, opracowywanie sprawozdań finansowych, prowadzenie ksiąg rachunkowych. Powódka robiła korekty faktur, przygotowywała dokumenty do banków. Deklaracje za pierwszy kwartał składało się do 25 kwietnia.

Na początku powódka pracowała na kilku programach księgowych, a od 2015 roku pracowała na programie Symfonia. Jako doradca wdrożenie programu finansowo – kadrowego i księgowego nadzorował P. P.. Częściowo nadzorował on też pracę powódki. Po każdym zamknięciu miesiąca było drukowane zestawienie i salda kont. Powódka nie drukowała raportów błędów. Oprócz (...) i (...) wszystkie księgi zostały zamknięte. Aby zamknąć rok trzeba było zamknąć wszystkie zestawienia miesięczne. Ingerencja w dokumenty była możliwa tylko dwa miesiące wstecz i tylko przy otwartym roku. Rok obrotowy zamykany był 14 dni po zatwierdzeniu zestawienia finansowego. Tylko ona była upoważniona do wysyłania dokumentów do Urzędu Skarbowego. Swoje zadania powódka wykonywała rzetelnie. Właściwie i terminowo zamykała okresy rozliczeniowe.

W styczniu 2017 roku Urząd Skarbowy zażądał zestawienia VAT za lata 2014-2016. Na przełomie marca i kwietnia 2017 r. zaczęły przychodzić wezwania z Urzędu Skarbowego do zapłaty podatku VAT -(...)Sp. z o.o. Pierwsze dotyczyło deklaracji VAT 7 z marca 2017 roku, drugie za styczeń i luty 2017 roku. Kolejne wezwanie dotyczyło zapłaty podatku w (...) Sp. z o.o. Wpłynęło też wezwanie z Urzędu Skarbowego do złożenia wyjaśnień na temat deklaracji VAT.

W firmie nie była prowadzona ewidencja środków trwałych. Dużo osób miało dostęp do dokumentów księgowych. Powódka miała zeszyt z hasłami zamykała je w biurku na kluczyk, do kluczyka dostęp mieli wszyscy.

Atmosfera pracy jaką stworzył S. D. nie podobała się powódce, odczuwała że pracuje na granicy prawa, pod presją. Robiła korekty według niej prawidłowe, mimo że S. D. się z nimi nie zgadzał.

Z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę z powódką wystąpił S. D.. Decyzję podjął w momencie kiedy powódka odmówiła wykonania jego polecenia co do wypełnienia dokumentów kredytowych. Powódka przelała także do

banku dokumenty przedstawiające faktyczną kondycję finansową spółki, a S. D. oczekiwał przedstawienia sytuacji w korzystniejszym świetle. Nadto decyzja kredytowa miała zostać podjęta w tajemnicy przed J. M., a powódka wysłała temu ostatniemu mailem informację w tym temacie. W rozmowie z M. P. S. D. nie podał powodu zwolnienia powódki wskazując, że nie chce jej więcej widzieć. Nikogo nie informował o przyczynach zakończenia stosunku pracy z powódką.

Wypowiedzenie umowy o pracę zostało powódce wręczone 31 marca 2017 roku. S. D. przyjechał do siedziby i wręczył powódce, podpisane przez M. P. (mającą upoważnienie pozwanego) wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia powódka została zobowiązana do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a następnie zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jednocześnie nakazał powódce natychmiastowe opuszczenie miejsca pracy. Dostęp do systemu odcięto powódce wcześniej. Odebrał jej telefon służbowy. Powódka nie spodziewała się wypowiedzenia. Kiedy powódka opuszczała miejsce pracy zostawiła zalogowany komputer. Podczas tej sytuacji w pokoju obecna była J. S..

Od tego momentu powódka nie pojawiła się więcej w siedzibie pozwanego.

Pozwany zarządził przeprowadzenie audytu w sprawach księgowych. Pozwany zwrócił się o pomoc w prowadzeniu spraw księgowych do prowadzącej własną działalność gospodarczą A. F.. Na podstawie wydruku z programu finansowo-księgowego sporządziła raport poprawności wprowadzonych dokumentów czy wszystkie dokumenty zostały wprowadzone i były zewidencjonowane. A. F. stwierdziła niezgodności dokumentów i brak chronologiczności. Błędy powtarzały się we wszystkich obsługiwanych spółkach. Dokonano korekt.

W dniu 10 kwietnia 2017 roku razem z M. P. złożyły zawiadomienie do policji i prokuratury w związku z nieprawidłowościami w spółkach (...) oraz kierowanymi pod jej adresem groźbami.

W dniu 20 kwietnia 2017 r. – w trakcie biegu okresu wypowiedzenia - pozwany doręczył powódce, za pośrednictwem Urzędu Pocztowego, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, datowane na dzień 14 kwietnia 2017 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych na stanowisku główna księgowa, w szczególności nieprawidłowe wystawienie faktur sprzedaży, braki w dokumentacji finansowo – księgowej obsługiwanych spółek oraz narażenie pracodawcy na odpowiedzialność finansową i karną z tytułu nierzetelnego świadczenia usług księgowych.

Ze strony pozwanej nikt się nie kontaktował z powódką na ten temat tego dlatego otrzymała zwolnienie dyscyplinarne z pracy. S. D. zabronił M. P. i J. S. rozmowy z powódką. W tym czasie M. P. pozostawała już w okresie wypowiedzenia.

J. M. umowę o współpracę ze S. D. rozwiązał w dniu 2 maja 2017 roku. Zakończył też współpracę z pozwanym.

W treści rozważań prawnych Sąd I instancji podniósł, iż powództwo jako częściowo uzasadnione zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W zakresie żądania uznania, że rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę zawartej w dniu 15 lipca 2015 roku na czas określony bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa oraz o odszkodowanie w kwocie 1.000 zł jako uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych.

Pozwany jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazał nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych na stanowisku głównej księgowej, w szczególności nieprawidłowe wystawienie faktur sprzedaży, braki w dokumentacji finansowo – księgowej oraz narażenie pracodawcy na odpowiedzialność finansową i karną z tytułu nierzetelnego świadczenia usług księgowych.

Po przeprowadzeniu, postępowania dowodowego w sprawie, Sąd Rejonowy ocenił, że podane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przyczyny są niekonkretne i nieprawdziwe. Jak wynikało z zeznań powódki oraz dokumentów złożonych do akt sprawy ze strony pozwanej nikt się nie kontaktował z powódką na temat tego dlaczego została zwolniona dyscyplinarnie. Powódka nie została również poinformowana o przyczynach rozwiązania umowy o pracę także podczas ostatniej rozmowy ze S. D. jaka miała miejsce w dniu 31 marca 2017 roku. Przyczyny określone zostały ogólnikowo bowiem nie zakreślają jakiego okresu pracy powódki dotyczą, a było to istotne z punktu widzenia daty wykrycia nieprawidłowości. Dopiero w odpowiedzi na pozew pojawiły się wyjaśnienia dotyczące wskazanych przyczyn.

Dalej odnosząc się do prawdziwości przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę Sąd Rejonowy zważył, 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 świetle ww. przepisów i orzecznictwa, po przeprowadzeniu dokładnej analizy całokształtu materiału dowodowego w sprawie, Sąd I instancji doszedł do przekonania że złożone przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest niezasadne.

Jak wynikało z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy S. D., w dniu 31 marca 2017 roku, zjawił się w miejscu pracy i wręczył osobiście powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Jako że umowa o pracę zawarta była na czas określony nie miał on obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Natomiast Sąd Rejonowy ustalił, że u podstaw zakończenia stosunku pracy z powódką nie leżały kwestie związane z prawidłowością wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, ale okoliczności jakie bezpośrednio zaistniały przed dniem 31 marca 2017 roku. Związane były z wnioskiem kredytowym S. D., który zażądał od powódki aby wypełniła dane za J. M., bez jego wiedzy. Powódka odmówiła. Przesłała także do banku dokumentację odzwierciedlającą prawdziwe dane finansowe spółki, a S. D. chciał by były przedstawione w korzystniejszym świetle. Wysłała także, wbrew zakazowi, informacje do M. o wystąpieniu do Banku z wnioskiem kredytowym. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, że powódka zmuszona została do natychmiastowego opuszczenia stanowiska pracy i w okresie do dnia rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia nie świadczyła pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego nagłość opuszczenia miejsca pracy przez powódkę wskazuje bez wątpienia, że coś w zachowaniu lub pracy powódki nie odpowiadało czy to pracodawcy czy S. D., który faktycznie zarządzał zakładem pracy.

Część zarzutów była niezasadna chociażby biorąc pod uwagę tryb w jakim rozwiązano z powódką umowę o pracę, tryb szczególnie dyscyplinarny – gdzie zgodnie z powołanym orzecznictwem pracodawca winien wykazać winę pracownika i szczególnie negatywne nastawienie podczas naruszania obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy przesłuchał świadków powołanych w sprawie, którzy zeznali co prawda o nieprawidłowościach stwierdzonych u pozwanego, ale nie podali konkretnych rażących zaniedbań czy zawinionych przez powódkę zachowań. Z zeznań świadków współpracujących z powódką wynikało, że powódka prawidłowo wykonywała swoją pracę i nie było podstaw do jej zwolnienia.

Uznając że pozwany nie udowodnił dopuszczenia się przez powódkę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. Sąd Rejonowy orzekł o odszkodowaniu jak w sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., w myśl którego w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Koszty zastępstwa procesowego odnośnie odszkodowania Sąd Rejonowy ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych na kwotę 180 zł. Koszty zastępstwa procesowego w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy Sąd I instancji ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 wskazanych powyżej rozporządzeń na kwotę 60 zł.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego (jako strony przegrywającej) na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie, kwotę 50 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu. O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Strona pozwana w dniu złożyła apelację zaskarżając w części tj. co do pkt 1, 3, 4 i 5 wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie z dnia 17 maja 2018 roku.

Strona apelująca wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w postaci: zeznań świadka A. F. oraz wydruków za lata 2016- 2017 z programu finansowo - księgowego (...). spółki (...) sp. z o.o., wydruków za lata 2017 z programu finansowo - księgowego (...). spółki (...)sp. z o.o.; wydruków za lata 2016 - 2017 z programu finansowo - księgowego (...) spółki (...) sp. z o.o.; wydruków za lata 2016 z programu finansowo - księgowego (...). spółki (...) sp. z o.o.; wydruków za lata 2017 z programu finansowo - księgowego (...) spółki (...)sp. z o.o., poprzez uznanie, iż w/w dowody nie świadczą o błędnym wystawianiu faktur VAT przez powoda oraz brakach w dokumentacji księgowo- finansowej spółek a tym samym narażeniu pracodawcy na odpowiedzialność finansową i karną z tytułu nierzetelnego świadczenia usług księgowych, podczas gdy z w/w dowodów' wprost wynikają niedopatrzienia, błędy oraz braki powódki w prowadzonej przez nią dokumentacji finansowo- księgowej;
- naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § I k.p.c. poprzez nadanie zbyt dużej mocy dowodowej zeznaniom świadka M. P. oraz J. S. podczas gdy świadkowie ci pozostają również w sporze sądowym z K. Z. zaś powódka jest świadkiem w ich sprawach, tym samym posiadają one interes w korzystnym dla powoda rozstrzygnięciu przedmiotowego postępowania;
- naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego poprzez uznanie, iż pozwany w rzeczywistości nie podejmował faktycznych decyzji w firmie, wszystkie czynności wykonywał S. D.;
- naruszenie prawa materialnego tj. art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. z zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie, że powodowi przysługuje odszkodowanie z uwagi na złożenie przez pozwanego niezasadnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem zawiera konkretne i rzeczywiste przyczyny znajdujące swoje potwierdzenie w materiale dowodowym zgromadzonym w przedmiotowym postępowaniu.

Ponadto w treści uzasadnienia apelacji pozwany przedstawił argumentację na poparcie zgłoszonych twierdzeń.

Wobec powyższego strona apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację z dnia 20 sierpnia 2018 roku strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji pozwanego w całości.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych **zważył, iż apelacja pozwanego jako całkowicie bezzasadna podlega oddaleniu.**

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Dokonana zaś ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym

uzasadnieniu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97; oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. akt PKN 339/98, Legalis).

Sąd drugiej instancji związany jest zarzutami zawartymi w apelacji. Związanie zarzutami apelacyjnymi oznacza, że uwzględnienie apelacji możliwe jest jedynie w oparciu o zarzuty powołane przez stronę skarżącą.

W kontekście zgłoszonych zarzutów stwierdzić należy, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do wykładni przepisów prawa procesowego i prawa materialnego. Sąd Okręgowy zważył, iż zarzuty apelacyjne powoda koncentrowały się na kwestii prawidłowego zastosowania przez Sąd Rejonowy art. 233 k.p.c., art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Zgodnie z art. 233 § 1 ustawy z dnia Kodeks postępowania cywilnego z dnia 17 listopada 1964 roku (Dz.U. z 2016 r. poz. 1822, dalej: k.p.c.) sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Z kolei w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

W pierwszej kolejności należy podnieść, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dotyczącego zasad oceny dowodów, wymaga wykazania, że ocena ta dokonana została w sposób rażąco wadliwy lub oczywiście błędny, uchybiający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Nie może ono natomiast ograniczać się do zaprezentowania własnego przekonania o innej wadze i wiarygodności przeprowadzonych dowodów, czy też przedstawienia własnej wersji stanu faktycznego sprawy (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 r., sygn. akt II CKN 4/98, niepubl.; z dnia 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99, z dnia 14 stycznia 2000 r., sygn. akt I CKN 1169/99, z dnia 10 kwietnia 2000 r., sygn. akt V CKN 17/00, Legalis), a ponadto jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r. sygn. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest - wbrew twierdzeniom apelującego - prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy (Dz.U. z 2018 poz. 917, dalej: k.p.) pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy słusznie oparł się na ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, sygn. akt I PK 112/06). W ocenie Sądu Najwyższego nie można uważać, że został spełniony wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia, gdy według oceny pracodawcy pomimo niewskazania tej przyczyny była ona pracownikowi znana (por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 670/98). Jak więc wynika z przedstawionej ugruntowanej linii orzeczniczej, ogólnie sformułowana przyczyna polegająca na „nierzetelnym wykonywaniu obowiązków pracowniczych na stanowisku głównej księgowej w szczególności nieprawidłowe wystawianie faktur sprzedaży, braki w dokumentacji finansowo-księgowej oraz narażeniu pracodawcy

na odpowiedzialność finansową i karną z tytułu nierzetelnego świadczenia usług księgowych” wskazana przez pozwanego jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę, bez jednoczesnego wskazania konkretnych sytuacji przemawiających za zasadnością rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, nie może być uznana za należycie określoną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Ponadto jak wskazał Sąd Najwyższy, nieprawidłowe jest podanie w sposób ogólny przyczyny ujętej w wypowiedzeniu, a następnie konkretyzowanie jej. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą bowiem służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 roku, sygn. akt I PK 177/07). Dotyczy to także sytuacji, gdy pracodawca w trakcie procesu powołuje się na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych podając konkretne sytuacje. Sąd Najwyższy uznał, że takie działanie pracodawcy należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, sygn. akt I PK 175/06). Taka sytuacja zachodzi zaś w niniejszej sprawie, w której pozwany konkretyzuje na etapie postępowania sądowego przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazując dokładne dokumenty oraz okres w jakim powódka dopuściła się zaniedbań w prowadzeniu dokumentacji księgowej. Słusznie zwrócił uwagę na ten fakt Sąd I instancji, pomijając przy ocenie dowody, które zmierzały do skonkretyzowania przyczyn wypowiedzenia I. W. umowy o pracę. Ponadto jak słusznie zważył Sąd Rejonowy u podstaw rozwiązania umowy o pracę leżał jej konflikt ze S. D., a nie ewentualne zaniedbania wskazywane przez stronę pozwaną w trakcie procesu, których miała dopuścić się. Oznacza to również, że przyczyna podawana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nie była prawdziwa.

Z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego 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). Nie można przy tym 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. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 roku, sygn. akt I PK 242/15, Legalis)

W żadnym razie nie jest możliwe przyjęcie, iż sama bezprawność uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tej sytuacji więc nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych konieczną przesłanką rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę pozostaje przesłanka winy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2015 roku, II PK 105/14). Sam wynik audytu przeprowadzonego u pozwanego w zakresie księgowości nie wykazał aby to powódka istotnie była winna ewentualnym błędom w prowadzonej dokumentacji finansowej. Biorąc pod uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest szczególnym trybem rozwiązania stosunku pracy, w ocenie Sądu Okręgowego uznać należało, że w realiach rozpoznawanej sprawy powódka nie dopuściła się szczególnego rodzaju, zawinionego uchybienia pracowniczego. Jak słusznie ocenił Sąd Rejonowy pozwany nie udowodnił, że powódka I. W. dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a zatem tym bardziej brak było podstaw do rozwiązania z nią stosunku pracy na podstawie wyżej cytowanego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Reasumując jako niezasadny należało uznać również zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe rozważania i ustalenia, Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanego za całkowicie niezasadną, albowiem sformułowane w niej zarzuty w żaden sposób nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu I instancji i stanowiły wyłącznie nieskuteczną polemikę z jego trafnym rozstrzygnięciem. Jak już zostało wskazane, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie, z którego wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski – podzielone w całej rozciągłości przez Sąd Okręgowy oraz dokonał prawidłowej subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa. W związku z powyższym, stawiane przez skarżącego zarzuty sprzeczności ustalonego stanu faktycznego z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenia przepisów prawa materialnego uznać należało za bezzasadne.

Rozpoznając całokształt sprawy Sąd drugiej instancji doszedł do przekonania, że w toku postępowania przed Sądem I Instancji nie doszło do nieważności postępowania, a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 2 i 4 k.p.c.). Sąd I instancji rozpoznając sprawę przeprowadził postępowanie dowodowe i w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy ustalił prawidłowo stan faktyczny. Ustalenia Sądu Rejonowego pod względem reguł logicznego myślenia, wnioskowania, dokonane zostały w sposób jasny i wynikający z przeprowadzonych dowodów. Nie istnieją zatem podstawy do uchylenia wyroku, bowiem nie zachodzą przesłanki z art. 386 § 4 k.p.c.

Stosownie do treści art. 385 k.p.c. Sąd II instancji oddala apelację, jeżeli jest ona bezzasadna. Wobec powyższego Sąd Okręgowy nie podzielając zarzutów pozwanego oddalił apelację jako bezzasadną, o czym orzekł w sentencji wyroku.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk (spr.) SSO Dorota Michalska

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)