

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powód L. S. wniósł o zapłatę od pozwanego Domu Pomocy Społecznej (...) im. Gen. M. S. w S. kwoty 18.252 zł w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazał, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie natychmiastowym jest niezasadne i nieprawdziwe, a nakreślony w oświadczeniu stan faktyczny w rzeczywistości nie miał takiego przebiegu. Zarzucił także, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone z przekroczeniem terminu, o którym mowa w art.52 § 2 k.p., a powodowi nie wyjaśniono nadto przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy, ograniczając się jedynie do wręczenia dokumentu z dnia 22 czerwca 2016r. i polecenia podpisania go. Powód podkreślił, że przyczyny jego zwolnienia są dla niego niezrozumiałe, albowiem stan faktyczny przytoczony w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy jest całkowicie nieprawdziwy, co skutkuje uznaniem, że dokonane rozwiązanie stosunku pracy jest niezgodne z art.30 § 4 k.p. Podkreślił, iż gdyby przyjąć dopuszczenie się przez powoda zlecenia wypłaty 2.000 zł, jej odbioru, a następnie przekazania jej R. L. to uznać należało, że czynił to z pobudek ludzkich, empatii i chęci pomocy osobie niemogącej samodzielnie sfinansować pogrzebu własnej matki. W takiej sytuacji dokonane rozwiązanie stosunku pracy należało by uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, wynikającymi z art.8 k.p. W ocenie powoda rozwiązanie stosunku pracy było determinowane niechęcią do jego osoby ze strony dyrekcji, gdyż niejednokrotnie zwracał uwagę na zaniedbania w placówce, które dotyczyły między innymi wypłaty depozytów na rzecz osób nie będących spadkobiercami.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podniósł, że powód naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, polegające na braku należytej dbałości o wykonywanie zadań publicznych z zakresu pomocy społecznej oraz braku sumienności i należytej staranności w wykonywaniu powierzonych zadań, nieprzestrzeganiu przepisów i procedur obowiązujących u pozwanego, poprzez zlecenie w dniu 2 maja 2016r. wypłaty kwoty 2000 zł z depozytu zmarłej mieszkanki M. K.. Zdaniem pozwanego w tej sytuacji zastosowanie znajduje art. 922§1 k.c., zgodnie z którym środki finansowe zgromadzone na koncie depozytowym zmarłej mieszkanki wchodzi w skład spadku po zmarłym, a jedyną osobą uprawnioną do dyspozycji takimi środkami jest wyłącznie spadkobierca zmarłego. Natomiast powód w chwili dokonywania wypłaty nie był już osobą uprawnioną do dokonywania wypłaty, albowiem z chwilą śmierci M. K. ustała opieka prawna. Powód nie jest też spadkobiercą zmarłej, a zatem dokonując wypłaty pobrał on środki, które nie były mu należne. Nadto powód wprowadził kasjerkę w błąd co do uzyskania zgody dyrektora Domu Pomocy Społecznej na dokonanie wypłaty. W odniesieniu do powyższego podkreślił, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było w pełni uzasadnione, gdyż powód dokonując wypłaty naruszył środki pieniężne do dysponowania którymi nie był upoważniony, a zatem naraził Dom Pomocy Społecznej na odpowiedzialność odszkodowawczą wobec spadkobierców zmarłej za niezgodne z prawem dysponowanie tymi środkami. Powód wykorzystując swoją pozycję służbową wprowadził w błąd kasjerkę co do uzyskania zgody dyrektora pozwanego na dokonanie wypłaty, polecając dokonanie wypłaty, co było działaniem nie tylko niezgodnym z prawem, ale także nieetycznym.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

L. S. był zatrudniony w Domu Pomocy Społecznej (...) w S. od dnia 23 września 2005 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku zastępcy dyrektora (od 1 marca 2013r.), za wynagrodzeniem miesięcznym 5.612 zł.

Do jego podstawowych powinności w ramach przyjętego pisemnego Zakresu Czynności należało m.in. zastępowanie dyrektora podczas jego nieobecności, znajomość przepisów prawnych w zakresie powierzonych zadań oraz przepisów powszechnie obowiązujących, przyjmowanie, zatwierdzanie oraz podpisywanie dokumentów, w tym korespondencji

dotyczącej działalności (...) zgodnie z upoważnieniami udzielonymi przez Dyrektora (...), bieżące i systematyczne informowanie przełożonego o stanie załatwionych spraw.

Niesporne, a nadto:

- umowy o pracę – w części B akt osobowych powoda (także k. 11, 12, 14 akt sprawy),
- Zakres Czynności – w części B akt osobowych powoda (także k.78 akt sprawy)
- aneks do umowy o pracę z dnia 22 marca 2006r. – k. 13 (także w części B akt osobowych),
- czasowe powierzenie innej pracy – k. 15 (także w części B akt osobowych),
- świadectwo pracy z dnia 24 czerwca 2016r. – k. 16 (także w części C akt osobowych),
- wyciąg z rachunku bankowego dotyczący wynagrodzenia za ostatni rok pracy – k. 17-18.

L. S. był opiekunem prawnym ubezwłasnowolnionej M. K. na mocy postanowienia Sądu Rejonowego Szczecin-Prawobrzeże i Zachód w Szczecinie, która została umieszczona w Domu Opieki Społecznej (...) w S.. Sąd wyznaczył opiekunem osobę niespokrewnioną, ponieważ dzieci M. K. były ze sobą skłócone.

Niesporne, a nadto przesłuchanie L. S. w charakterze powoda – k. 163-164.

L. S. wielokrotnie dokonywał wypłat w kasie (...) z rachunku depozytowego M. K., równocześnie kwitując odbiór określonej kwoty jako opiekun prawny.

Dowód: zeznania świadka J. C. – k. 161-163, dowody KW – k. 100-110.

W dniu (...) córka M. R. L. poinformowała telefonicznie L. S. o śmierci swojej matki, jednocześnie pytając się, czy z uwagi na złą sytuację finansową mogłaby uzyskać środki pieniężne z subkonta matki w wysokości 2000 zł, celem zorganizowania jej pogrzebu. L. S. oświadczył wówczas, że obecnie przebywa na urlopie i musi to jeszcze uzgodnić. Następnego dnia powód skontaktował się z A. R. – kasjerką w pozwanym Domu Pomocy Społecznej, polecając jej jednocześnie wypłatę z subkonta zmarłej kwoty 2000 zł, po która przyjdzie R. L.. A. R. zapytała się powoda, czy wie o tym dyrektor (...), na co otrzymała odpowiedź twierdzącą.

Jeszcze tego samego dnia L. S. zadzwonił do R. L. i powiedział jej, aby udała się do Domu Pomocy Społecznej celem wypłaty umówionych wcześniej środków, gdyż wszystko już zostało w tej sprawie uzgodnione. R. L. nie pokwitowała w kasie odbioru pieniędzy, lecz złożyła krótki pisemne oświadczenie. L. S. po powrocie z urlopu wypoczynkowego w dniu 4 maja 2016r. podpisał pokwitowanie odbioru – dowód KW o numerze KW(...).

Następnie dowód KW został sprawdzony przez księgową J. C., po czym miał podlegać zatwierdzeniu przez dyrektora (...). Rubrykę „zatwierdził” podpisał L. S.. Z chwilą podpisania przez powoda pokwitowania wypłaty, A. R. wyrzuciła notatkę R. L..

Wszystkie pozostałe dowody KW wystawione w dniu 2 maja 2016 r. zostały zatwierdzone przez dyrektor A. K..

Dowód:

- oświadczenie z dnia 6 maja 2016r. – k. 23,
- dowód wpłaty – k. 24,
- ewidencja czasu pracy – k. 74-77,
- notatka służbowa A. P.. – k. 87-89,

- notatka służbowa A. R. – k. 90,
- notatka służbowa J. C. – k. 91,
- zeznania świadka R. L. – k. 132v.-136,
- zeznania świadka J. S. – k. 136-137,
- zeznania świadka A. R. – k. 135-136,
- przesłuchanie L. S. w charakterze powoda – k. 163-164,
- raport kasowy z dnia 2 maja 2016r. wraz z dowodami wpłaty– k. 167-187.

L. S. zlecając wypłatę kwoty 2000 zł na rzecz R. L. wiedział, że w chwili śmierci M. K. opieka prawna wygasła, zaś środki zgromadzone na rachunku depozytowym stały się częścią spadku po zmarłej.

Zgodnie z załącznikiem nr 7 do Regulaminu (...) Domu Pomocy Społecznej (...) - Z. przyjmowania wartościowych depozytów mieszkańców, w razie zgonu mieszkańca depozyt wydaje się jego uprawnionym spadkobiercom, którym może być osoba posiadająca prawomocne postanowienie o nabyciu spadku wydane przez sąd lub notariusza. Powód znał tę regulację.

Dowód:

- załącznik 7 do Regulaminu (...) Domu Pomocy Społecznej (...) - zasady przyjmowania wartościowych depozytów mieszkańców – k. 25-27, - zeznania świadka A. P. – k. 151v.-152,
- zeznania świadka J. C. – k. 161-163,
- przesłuchanie L. S. w charakterze powoda – k. 163-164,
- przesłuchanie A. K. w charakterze pozwanego – k. 164-165.

Po śmierci M. K. R. L. udała się do (...) Zakładu (...), gdzie dowiedziała się, że od jakiegoś czasu nie są opłacane składki na ubezpieczenie społeczne jej matki. Poinformowany o tym fakcie L. S. oświadczył, że wyjaśni sprawę polisy.

Dowód:

- zeznania świadka R. L. – k. 132v.-136.,
- przesłuchanie L. S. w charakterze powoda – k. 163-164.

W dniu 10 maja 2016r. L. S. podpisał oświadczenie, w którym zobowiązał się do dokonania zwrotu kwoty 2100 zł tytułem ubezpieczenia M. K. na wypadek śmierci. W oświadczeniu wskazano, że nie dokonywano z winy pracowników wpłat składek kwartalnych, czego konsekwencją była odmowa (...) Zakładu (...) dokonania wypłaty ubezpieczenia. Jednocześnie wskazano, że zwrot kwoty nastąpi w dwóch ratach: do dnia 31 maja 2016r. – kwota 1000 zł i do dnia 30 czerwca 2016r. – kwota 1100 zł. Zapłata kwoty (2000zł) nastąpiła z majątku osobistego L. S..

Dowód:

- zobowiązanie z dnia 10 maja 2016r. – k. 83,
- pokwitowanie z dnia 18 maja 2016r. – k. 84,
- przesłuchanie L. S. w charakterze strony – k. 163-164 ,

- zeznania świadka K. L. – k. 132v.-136.

Dnia 16 czerwca 2016r. główna księgowa I. K. poinformowała dyrektora Domu Pomocy Społecznej – A. K. o zdarzeniu zaistniałym w dniu 2 maja 2016r. Uzyskała tę wiedzę od A. R..

Dowód:

- notatka urzędowa I. K.– k. 92,

- notatka urzędowa A. K. – k. 93-94,

- zeznania A. K. w charakterze strony pozwanej – k. 164-164v.

W dniu 22 czerwca 2016r. dyrektor Domu Pomocy Społecznej – A. K. w obecności radcy prawnego obsługującego pozwanego oraz głównej księgowej – I. K. wręczyła L. S. oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 k.p. wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, polegające na braku należytej dbałości o wykonywania zadań publicznych z zakresu pomocy społecznej oraz braku sumienności i należytej staranności w wykonywaniu powierzonych zadań, nieprzestrzeganiu przepisów i procedur obowiązujących w Domu Pomocy Społecznej (...) w S., przejawiające się w nieprzestrzeganiu rozporządzenia ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 sierpnia 2012r. w sprawie domów pomocy społecznej oraz zasad przyjmowania wartościowych depozytów mieszkańców, stanowiących załącznik nr 7 Regulaminu (...) Domu Pomocy Społecznej (...) w S. z dnia 11 maja 2015r.

Dowód:

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 22 czerwca 2016r. – k. 28-29 (także w części C akt osobowych powoda),

- zeznania świadka B. B. – k. 132-133.

Postanowieniem z dnia 25 sierpnia 2016r. Prokurator Prokuratury Rejonowej w Szczecinie K. Ż. umorzyła śledztwo w sprawie mającego miejsce w dniu 2 maja 2016r. w S. przekroczenia uprawnień przez L. S. - zastępcę dyrektora Domu Opieki Społecznej (...) w S. w postaci przywłaszczenia w celu osiągnięcia korzyści majątkowej powierzonych pieniędzy w kwocie 2000 zł poprzez doprowadzenie pracowników Domu Opieki Społecznej do niekorzystnego rozporządzenia ww. kwotą, znajdującą się w depozycie M. K. za pomocą wprowadzenia w błąd co do udzielenia zgody przez dyrektora (...) na dokonanie rozporządzenia ww. mieniem na szkodę spadkobierców M. K., wobec uznania, iż czyn nie zawiera znamion czynu zabronionego.

Dowód: postanowienie z dnia 25 sierpnia 2016r. – k. 125-128.

W przeszłości wystąpiły w (...) przypadki defraudacji sum depozytowych.

Dowód: zeznania A. K. w charakterze strony pozwanej – k. 164-164v.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w treści art. 56 § 1 kodeksu pracy okazało się niezasadne. Zgodnie z normą tego przepisu pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zostały uregulowane w art. 52 kp. Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Stosownie do § 2 tego artykułu 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.

W ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych dokonany z winy pracownika, występuje aspekt podmiotowy i przedmiotowy. W ujęciu podmiotowym akcent położony jest na stopień winy pracownika, który musi mieć postać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok. SN z dnia 2 czerwca 1997 r. I PKN 193/97). Przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się taką postać 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. Natomiast jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi można mu przypisać winę umyślną (por. wyrok SN z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00). W ujęciu przedmiotowym natomiast ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych objawia się w stopniu zagrożenia interesów pracodawcy lub narażeniu pracodawcy na szkodę (por. wyrok SN z dnia 16 listopada 2006r. II PK 76/06). Wystarczającym jest przy tym samo narażenie na szkodę, bez konieczności jej spowodowania.

Podkreślenia wymaga, że przy ocenie bezprawności, tzn. naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy badać jednostkowy czyn będący przedmiotem zarzutu, a nie przebieg dotychczasowej pracy (por. wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04), na który powoływał się powód w swoim pozwie. Nie ma bowiem przy tym znaczenia, czy do dotychczasowej pracy powoda nie było zastrzeżeń oraz czy cieszył się zaufaniem wśród pozostałych pracowników.

Zarzucone powodowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegało na nieprzestrzeganiu regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku pracy (art.100§2 pkt 2 k.p.). Załącznik nr 7 do Regulaminu (...) Domu Pomocy Społecznej (...) z dnia 11 maja 2015r. z pewnością stanowił element ustalonego w zakładzie porządku pracy i w ocenie Sądu także część regulaminu pracy, choć nie bezpośrednio. Istota naruszenia obowiązków polegała nie na podjęciu wypłaty, ale na wydaniu polecenia służbowego kasjerce niezgodnie z przyjętą u pozwanego procedurą. Sąd pracy nie ma obowiązku literalnego trzymania się każdego sformułowania użytego w oświadczeniu pracodawcy, lecz bada wynikającą z jego treści istotę zarzutu. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., analizując jego przyczynę i jej skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do werbalnej treści samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały co się za nim kryje. Stawianie bowiem zbyt wysokich wymagań, co do sformułowania ww. przyczyny sprzyja negatywnemu postrzeganiu prawa pracy, jako nieelastycznego narzędzia kształtowania relacji zatrudnienia. Wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia winny być zatem tak kształtowane by z punktu widzenia interesu pracownika jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim - z uwzględniały ich wzajemne relacje w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy (tak SN w wyroku z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 312/11).

Zatem niezgodne z procedurą polecenie służbowe powoda wydane kasjerce miało miejsce w dniu 2 maja 2016r., podczas zlecenia wypłaty kwoty 2000 zł z depozytu mieszkańca – M. K., która zmarła w dniu 1 maja 2016r. Działanie takie było niedopuszczalne, gdyż z chwilą śmierci mieszkańca wygasła sprawowana opieka prawna oraz wszystkie upoważnienia do dokonywania wypłat depozytowych, zgodnie z §3 ust. 3 Z. przyjmowania wartościowych depozytów mieszkańców, stanowiących załącznik nr 7 do Regulaminu (...) Domu Pomocy Społecznej (...) z dnia 11 maja 2015r.

Powód świadomie i celowo nadużył zajmowanego stanowiska i pełnionej funkcji, dokonując nieuprawnionej wypłaty na rzecz córki zmarłej mieszkanki – R. L. bez zgody dyrektora pracodawcy, choć posiadał świadomość, że z chwilą śmierci M. K. wszelkie upoważnienia wygasły, a do dokonania wypłaty konieczne jest postanowienie o stwierdzeniu nabycia spadku. Powyższa regulacja była powodowi dobrze znana, lecz mimo to zdecydował się na jej naruszenie, wydając polecenie służbowe kasjerce. Miał świadomość, że jego zachowanie jest niezgodne z obowiązującymi u

pracodawcy procedurami, jednakże pomimo możliwych negatywnych konsekwencji godził się na to. Z uwagi na tą świadomość czynu, można mu przepisać winę umyślną.

Kolejną przesłanką wymaganą dla rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.- choć nie wyartykułowaną wprost w przepisie – jest zagrożenie interesów pracodawcy lub narażenie pracodawcy na szkodę (por. wyrok SN z dnia 16 listopada 2006r., II PK 76/06). Należy wskazać, że wystarczającym jest przy tym samo narażenie na szkodę, bez konieczności jej spowodowania. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art.52§1 pkt 1 k.p. może być zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku (wyrok SN z dnia 18 października 2016r., I PK 242/15). W okolicznościach sprawy należało wziąć pod uwagę, że w przeszłości wystąpiły przypadki defraudacji sum depozytowych, co stawiało Dom Pomocy Społecznej w szczególnie złym świetle. Stąd też istniała potrzeba szczególnej troski o transparentność i zgodność z procedurą wszelkich wypłat. W tym wypadku narażenie na utratę dobrego imienia było tym bardziej istotne, że dzieci M. K. były ze sobą skłócone, o czym powód wiedział od chwili, gdy został ustanowiony opiekunem prawnym. Piastowane stanowisko nakazywało zachowanie szczególnej ostrożności, rozważli i ostrożności w działaniu, zwłaszcza z uwagi na zakres działalności Domu Pomocy Społecznej. Z całą pewnością od osoby, która zajmuje kierownicze stanowisko wymaga się postępowania zgodnego z prawem i procedurami obowiązującymi u pracodawcy, w szczególności, że do zakresu czynności powoda należało m.in. znajomość przepisów prawnych w zakresie powierzonych zadań oraz przepisów powszechnie obowiązujących.

Powód w swoim zeznaniu potwierdził, że wiedział w jakich przypadkach można dokonać wypłaty sum depozytowych po śmierci pensjonariusza. Zdawał sobie sprawę, że nie był już osobą upoważnioną do dokonywania wypłat depozytowych z subkonta M. K.. Poza tym wydając polecenie służbowe w postaci wypłaty kasjerce uczynił to bez zgody dyrektora Domu Pomocy Społecznej, nadużywając przy tym swojego stanowiska i wprowadzając kasjerkę w tym zakresie błąd (o czym także miał świadomość).

Sąd wziął pod rozwagę, że celem powoda nie była własna korzyść. W obliczu pretensji R. L. o zaniedbania (...) wobec jej matki, próbował załagodzić sytuację. Jeżeli jednak owo załagodzenie miało polegać na wypłacie 2000 zł z sum depozytowych wyraźnie wbrew obowiązującej regulacji, to jest to działanie wysoce niestandardowe i jako takie wymagało konsultacji z dyrektorem. Powód tymczasem nie skonsultował swojego zamiaru, wprowadził kasjerkę w błąd informując, że dyrektor wie o wydanym przez niego poleceniu, a następnie przez okres 1,5 miesiąca nie przekazał tej informacji dyrektorowi. Co więcej – sam zatwierdził wypłatę. Wszystkie dowody KW z dnia 2 maja podlegały zatwierdzeniu przez dyrektora A. K., a tylko ten jeden przez powoda. To dowodzi chęci zatajenia wypłaty i świadczy o stopniu winy powoda.

Biorąc pod uwagę okoliczności niniejszej sprawy należy dojść do wniosku, że kasjerce można było również przypisać zarzut naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż wykonała polecenie służbowe niezgodnie z prawem, choć mogła odmówić jego realizacji. Podkreślić przy tym trzeba, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nadzwyczajnym sposobem zakończenia stosunku pracy. Stąd powinien być stosowany z dużą rozważą i ostrożnością. Wynika z tego także, iż każdy przypadek powinien być rozważony wnikliwie i w sposób indywidualny z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy. Jest więc oczywiste, że mogą występować w praktyce przypadki rezygnacji pracodawcy ze skorzystania z możliwości rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę. Co do zasady okoliczność ta nie może stanowić uzasadnionej podstawy dla roszczeń pracownika, który został zwolniony w trybie niezwłocznym nawet z powodu identycznego naruszenia obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 9 marca 2016r., I PK 91/15). Okoliczność, iż pracodawca nie rozwiązał umów o pracę ze wszystkimi pracownikami naruszającymi ten sam lub podobny obowiązek pracowniczy, a zastosował jedynie innego rodzaju sankcje nie przesądza o nierównym potraktowaniu pracownika, gdyż każdy przypadek podlega indywidualnej ocenie.

Jak już powyżej wskazano, wystarczającym dla uznania ciężkiego charakteru uchybienia, było narażenie pracodawcy na szkodę, bez potrzeby jej powstania. O zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej, ani to czy w rezultacie do niej doszło, lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (uzasadnienie wyr. SN z 20.05.1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; por. wyr. SN z 15.04.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; wcześniej wyr. SN z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). W analizowanym wypadku owo zagrożenie polegało na możliwości utraty zaufania wobec Domu Pomocy Społecznej jako instytucja pomocy społecznej oraz dobrego imienia i reputacji, która została już wcześniej nadszarpnięta. Zachowanie powoda godziło również w dobry wizerunek pracodawcy z uwagi na potencjalną możliwość naruszenia dóbr przyszłych spadkobierców pensjonariusza.

Kolejny zarzut powoda dotyczył naruszenia przez pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p., tj. terminu jednego miesiąca na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę od chwili powzięcia wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Przepis ten nie określa dokładnie na czym ma polegać wiadomość o okolicznościach uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z orzecznictwem przez wyrażenie to należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyrok z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 z. 5-6, poz. 100, OSPiKA 1977 z. 7-8, poz. 127 z aprobującą glosą J. Krzyżanowskiego). Pracodawca rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 KP podejmuje czynność, za którą ponosi odpowiedzialność, zwłaszcza w razie braku okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Zarówno więc w interesie pracownika, jak i własnym musi mieć możliwość sprawdzenia uzyskanych wiadomości o zachowaniu się pracownika i możliwość ich weryfikacji, zwłaszcza gdy pochodzą one z zewnątrz. Jeżeli pracodawca dokonuje sprawdzenia uzyskanej wiadomości w sposób niezwłoczny i sprawnie, to nie można mu zarzucić błędu w stosowaniu omawianego przepisu. Termin określony w art. 52 § 2 KP należy w takiej sytuacji liczyć od momentu zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego, weryfikującego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o zachowaniu pracownika. Tak postąpił pracodawca w rozpatrywanej sprawie. Powzięcie informacji przez dyrektora A. K. (osobę uprawnioną do złożenia oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy powoda) o nadużyciu powoda nastąpiło dopiero w dniu 15 czerwca 2016 r. w wyniku przekazania tej informacji przez I. K.. Zatem pracodawca dopiero z tą datą ustalił winę powoda i skutki jej działania, a termin 1 miesiąca został zachowany. Powzięcie wiedzy o badanym zdarzeniu przez główną księgową I. K. nie ma znaczenia dla oceny zachowania terminu 1 miesiąca, ponieważ ta osoba nie jest uprawniona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Trudno natomiast domniemywać, że także dyrektor pozwanego dowiedziała się o zdarzeniu na bieżąco. Nie było bowiem żadnej istotnej przeszkody w złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy, więc gdyby faktycznie A. K. powzięła informację odpowiednio wcześniej, to nie miałaby żadnych powodów, by czekać ponad miesiąc ze złożeniem oświadczenia. Z jej stanowczych zeznań wynikało, że wiedzę otrzymała w dniu 16 czerwca 2016 r., po czym poprosiła pracowników o sporządzenie notatek służbowych, a po nich – w dniu 22 czerwca 2016 r. złożyła powodowi oświadczenie.

Nie można przy tym wymagać od pracodawcy, by zupełnie na bieżąco ujawnił uchybienie powoda. Strony stosunku pracy muszą działać na zasadzie obopólnego zaufania. Trudno oczekiwać, że pracodawca będzie nieustannie śledził podpisywaną przez powoda jako zastępcy dyrektora pozwanej dokumentację, szukając w niej jakichś nieprawidłowości. W szczególności w sytuacji, gdy powód sam zatwierdził swoją nieprawidłową czynność.

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił w oparciu o spójne zeznania pracowników pozwanego Domu Pomocy Społecznej: A. K. (w charakterze strony pozwanej) oraz świadków J. C., J. S., B. B., A. R. oraz A. P.. Sąd nie kwestionował także zeznań R. L., z tym tylko, że z jej relacji nie wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, że przekazała A. K. konkretną informację o wypłacie sumy depozytowej – na polecenie powoda. Świadek zeznała o przekazaniu ogólnikowej informacji o wypłacie w sekretariacie. Również zeznanie powoda nie zostało uznane za niewiarygodne. Podstawą wyroku była inna ocena zaistniałych zdarzeń, niż wynikająca z odwołania powoda. Już w samym pozwie potwierdził prawdziwość zarzucanego mu czynu, wyjaśniając, że kierował się szlachetnymi pobudkami. Żadna ze stron nie kwestionowała dokumentów zgromadzonych w sprawie.

Z powyższych względów rozwiązanie umowy o pracę za zgodne z prawem i uzasadnione, co musiało prowadzić do oddalenia powództwa.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty te złożył się jedynie koszt zastępstwa procesowego, którego wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), zgodnie, z którym stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy w przypadku roszczeń o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 360 zł. Jest to brzmienie przepisu obowiązujące w chwili wniesienia powództwa.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

7.12.2017