

Sygn. akt VI P 337/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2020 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

Ławnicy Elżbieta Godlewska

Grażyna Pera

Protokolant sądowy starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 14 stycznia 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa R. W.

przeciwko A. C.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

1. zasądza na rzecz powódki R. W. od A. C. kwotę 809,00 zł (osiemset dziewięć złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 sierpnia 2018r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
2. zasądza na rzecz powódki R. W. od pozwanej A. C. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazuje pobrać od pozwanej A. C. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.123,85 zł (tysiąc sto dwadzieścia trzy złote 85/100) tytułem kosztów sądowych – wydatków;
4. nakazuje pobrać od pozwanej A. C. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 40,45 zł (czterdzieści złotych 45/100) tytułem opłaty sądowej od pozwu;
5. wyrokowi w punkcie pierwszej nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Elżbieta Godlewska sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska Grażyna Pera

Sygn. akt VI P 337/18

UZASADNIENIE

R. W., pozwem z dnia 14 sierpnia 2018r. (data nadania), skierowanym przeciwko A. C. wniosła o zasądzenie kwoty 809,00 zł wraz z należnymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty

tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podała, że w trakcie trwania okresu wypowiedzenia, w dniu 24 lipca 2018r. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. niewykonywanie obowiązków służbowych, praktycznie od marca 2018r., w stopniu nagannym, uniemożliwiającym prawidłowe naliczenie zobowiązań podatkowych, które spowodowało całkowitą utratę zaufania, co przekreśla dalszą współpracę. Powódka nie zgodziła się z tak sformułowaną przyczyną argumentując, że jest ona dla niej całkowicie niezrozumiała. W trakcie zatrudnienia wykonywała swoje obowiązki w sposób sumienny i rzetelny. Podkreśliła ponadto, że skoro pozwana twierdzi, że powódka uchybiała swoim obowiązkom od marca 2018r., to pozwana uchybiła terminowi z art. 52 § 2 k.p.

(pozew – k. 1-7)

A. C. w odpowiedzi na pozew z dnia 7 września 2018r. (data nadania) wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko twierdziła, że o uchybieniach powódki dowiedziała się w momencie udania się przez nią na zwolnienie lekarskie. Z uwagi na nieobecność powódki, w dniu 23 lipca 2018r. jej obowiązki powierzono innym pracownikom. Błędy i zaniedbania były tak rażące i ewidentne, że praktycznie od razu zostały wychwycone i przekazane pracodawcy. Zdaniem pozwanej wskazana przyczyna jest wystarczająco uzasadniona. Powódka, zajmując stanowisko Samodzielnej księgowej posiadała wiedzę, jakie konkretnie obowiązki musiała wykonać, żeby dokonać rozliczenia klientów, których obsługiwała. Dodatkowo pozwana twierdziła, że wyszczególniła wszystkie zarzucane powódce przewinienia.

(odpowieź na pozew – k. 16-24)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. W. była zatrudniona w prowadzonym przez A. B. P. Księgowym (...) w okresie od 1 lutego 2016r. do 24 lipca 2018r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku samodzielnej księgowej. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.134,09 zł brutto.

(dowód: świadectwo pracy z 23 lipca 2018r. – k. 11; zaświadczenie o zarobkach – k. 30; umowa o pracę na okres próbny z 1 lutego 2016r. – k. 41; umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 44)

Powódka prowadziła ewidencję rachunkową (...) sp. z o.o., (...) D. W., (...) sp. z o.o., (...) sp. z o.o., Armada W. W.. Do jej obowiązków należało księgowanie, a także wszelkie inne zadania związane z rozliczaniem podmiotów, w tym przygotowywanie sprawozdań finansowych, deklaracji podatkowych, oraz informacji podatkowych.

Powódka nie miała pisemnego zakresu obowiązków.

(dowód: zeznania świadka M. C. – nagranie rozprawy z 6 listopada 2018r. od 00:40:19 do 01:28:14; zeznania powódki – nagranie rozprawy z 6 listopada 2018r. od 00:21:36 do 00:33:59)

W pewnym momencie powódka przestała wywiązywać się ze wszystkich powierzonych obowiązków. Wielokrotnie zwracała się z prośbą do pozwanej o przydzielenie jej kogoś do pomocy, ale jej prośby były bagatelizowane i nie uwzględniane przez pracodawcę.

(dowód: zeznania powódki – nagranie rozprawy z 6 listopada 2018r. od 00:21:36 do 00:33:59)

Na przyjmowanych przez powódkę dokumentach od obsługiwanych podmiotów brak było prezentaty, potwierdzającej datę przyjęcia. Wpływ dokumentów nigdzie nie był rejestrowany.

Od kwietnia 2018r. w podmiotach: (...) sp. z o.o., (...) D. W., (...) sp. z o.o. oraz (...) sp. z o.o. nie były księgowane wszystkie zdarzenia gospodarcze. Powódka skupiała się na dokumentach sprzedaży i zakupu, a więc deklaracji VAT i pliku (...)_VAT.

W prowadzonych przez powódkę księgach stwierdzono braki, tzn. nie wszystkie zdarzenia gospodarcze znalazły odzwierciedlenie w zapisach dokonywanych w księgach prowadzonych podmiotów. Braki w ewidencji nie pozwalały na sporządzenie sprawozdania finansowego, czy choćby deklaracji za miesiąc czerwiec 2018r.

Powódka dopuściła się braków w ewidencji, które z miesiąca na miesiąc się nawarstwiały.

Powódka skupiała się na księgowaniu sprzedaży i zakupu, tak, aby móc sporządzić deklarację VAT i plik (...)_VAT. Wszelkie inne operacje gospodarcze nie były przez nią prawidłowo i rzetelnie prowadzone.

(dowód: opinia biegłego z zakresu rachunkowości – k. 167-183; opinia uzupełniająca biegłego z zakresu rachunkowości – k. 219-223)

Z powodu pogarszających się relacji z pracodawcą i obarczaniem powódki błędami, których nie popełniła, podjęła ona decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Pismem z dnia 29 czerwca 2018r. powódka rozwiązała umowę o pracę, z miesięcznym okresem wypowiedzenia.

(dowód: zeznania powódki – nagranie rozprawy z 6 listopada 2018r. od 00:21:36 do 00:33:59; pismo powódki z 29 czerwca 2018r. – k. 9)

W okresie od 20 lipca 2018r. do 4 sierpnia 2018r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: zaświadczenie lekarskie (...) k. 115-116)

W związku z usprawiedliwioną nieobecnością powódki spowodowaną chorobą, konieczne stało się przekazanie jej obowiązków innym pracownikom. W tym czasie okazało się, że niektóre zdarzenia gospodarcze nie były przez powódkę ewidencjonowane w prowadzonych przez nią księgach rachunkowych.

W dniach 20 - 23 lipca 2018r. pozwana uzyskała wiedzę o całokształcie uchybień, lecz nie przeprowadziła nigdy z powódką rozmowy na ten temat. W związku z tym powódka nie miała wiedzy o jakichkolwiek uwagach, co do wykonywania przez nią powierzonych jej obowiązków.

(dowód: zeznania powódki – nagranie rozprawy z 6 listopada 2018r. od 00:21:36 do 00:33:59; zeznania pozwanej – nagranie rozprawy z 6 listopada 2018r. od 00:04:01 do 00:21:36, od 00:33:59 do 00:38:50, nagranie rozprawy z 14 stycznia 2020r. od 00:02:29 do 00:21:21)

W trakcie okresu wypowiedzenia, w dniu 24 lipca 2018r. pozwana wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W treści pisma wskazano, że do podstawowych obowiązków pracownika na stanowisku samodzielnej księgowej należy wykonywanie wszelkich czynności związanych z prawidłowym i rzetelnym naliczeniem zobowiązań podatkowych podmiotu przekazanego do obsługi, jak również z prawidłowym i terminowym księgowaniem przekazanych dokumentów. Zajmowane stanowisko zobowiązuje powódkę do najwyższej dbałości w wykonywaniu tych obowiązków.

Niewykonywanie obowiązków służbowych, praktycznie od marca 2018r., w stopniu nagannym, uniemożliwiającym prawidłowe naliczenie zobowiązań podatkowych spowodowało całkowitą utratę zaufania pracodawcy do powódki, co całkowicie przekreślało dalszą współpracę.

Po weryfikacji pracy powódki, sprawdzeniu poprawności księgowania i stanu przetworzenia posiadanych w segregatorach dokumentów, pozwana podtrzymała decyzję o zwolnieniu powódki.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 23 lipca 2018r. – k. 10)

W dniu 23 lipca 2018r. pozwany sporządził świadectwo pracy, w którym wskazał że stosunek pracy ustał z dniem 23 lipca 2018r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy poprzez uznanie, że stosunek pracy ustał z dniem 31 lipca 2018r. w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika.

Pozwana odmówiła sprostowania świadectwa pracy w powyższym zakresie.

(dowód: świadectwo pracy z 23 lipca 2018r. – k. 11; wniosek powódki z 26 lipca 2018r. – k. 12; odpowiedź na wezwanie do sprostowania świadectwa pracy z 7 sierpnia 2018r. – k. 27-29)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki R. W., pozwanej A. C., świadka M. C., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron, co do okoliczności bezspornych.

Zeznaniom świadka M. C. w zakresie, w jakim podawał, że powódka miała pełen zakres obowiązków, tj. od odbierania dokumentów po przekazanie sprawozdania, Sąd odmówił wiarygodności. Świadek zeznał, bowiem jednocześnie, że powódka nie miała pisemnego zakresu obowiązków, a jej obowiązki wynikały z „literatury”.

Zeznania powódki były dla Sądu wiarygodne w całości. Jej zeznania były logiczne i spójne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, tworząc logiczną całość.

Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanej w zakresie, w jakim podawała, że powódka zdawała sobie sprawę z tego, jakie są konkretnie przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a także z tego o niewykonywanie, jakich obowiązków chodziło pozwanej w oświadczeniu. Jak bowiem zeznała pozwana, wcześniej nie informowała powódki o żadnych nieprawidłowościach, ponieważ dopiero w dniach 20-23 lipca 2018r. dowiedziała się o uchybieniach ze strony powódki. Zeznania pozwanej w zakresie, w jakim podawała, że przez cały okres zatrudnienia powódka miała osobę do pomocy, która była odpowiedzialna za księgowanie faktur, także były dla Sądu niewiarygodne. Powyższe twierdzenia nie zostały poparte żadnymi dowodami. Wręcz przeciwnie z zeznań powódki, które Sąd uznał za wiarygodne w pełni, wynika, że powódka wielokrotnie prosiła pozwaną o przydzielenie jej kogoś do pomocy, co zostało zbagatelizowane przez pracodawcę.

Powyższe ustalenia faktyczne Sąd dokonał także na podstawie rzetelnej i przekonywującej opinii biegłego z zakresu rachunkowości, który wskazał, że powódka dopuściła się licznych uchybień, w szczególności z uwagi na fakt, że nie wszystkie zdarzenia gospodarcze były przez nią zapisywane w księgach klientów, co skutkowało niemożnością sporządzenia sprawozdań finansowych, czy choćby deklaracji za dany miesiąc. Sąd podkreśla jednak, że powyższe ustalenia biegłego pozostawały bez znaczenia dla ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy. Dowód z opinii biegłego został dopuszczony z ostrożności procesowej z uwagi na jego zawnioskowanie przez obie strony procesu. Dopuszczenie dowodu z opinii biegłego nie przesądza o braku zasadności żądania wskazanego w pozwie. Teza dowodowa postanowienia o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego dotyczyła, bowiem ustalenia czy powódka w sposób prawidłowy wykonywała czynności związane z zakresem jej obowiązków, co nie było wyłączną przesłanką przesądzającą o zasadności, bądź braku zasadności roszczenia. Kwestią kluczową dla rozstrzygnięcia sprawy było, bowiem ustalenie czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna czy też nie. Konsekwencją

ustalenia, że przyczyna była wystarczająco konkretna, było zbadanie czy powódka prawidłowo wykonywała powierzone jej obowiązki, co w toku postępowania zostało przeanalizowane przez biegłego sądowego z zakresu rachunkowości.

Sąd oddalił wniosek strony powodowej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka Ł. S. (k. 151), jako spóźniony.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił, jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one, zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy stanowiło roszczenie powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowi 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.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało, zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało ono wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W toku postępowania strona powodowa podnosiła, że skoro pozwana twierdzi, że powódka zaniedbywała swoje obowiązki od marca 2018r., to oznacza, że pozwana uchybiła terminowi z art. 52 § 2 k.p.

Powyższa okoliczność podlegała zbadaniu przez Sąd w pierwszej kolejności. Zgodnie, bowiem z treścią art. 52 § 2 k.p. 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.

Miesięczny termin rozwiązania umowy z § 2 rozpoczyna bieg od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ustalony pogląd, że do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy – art. 3¹ k.p. (zob. np. wyroki: z 17.12.1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998/21, poz. 625, z 21.10.1999 r., I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001/5, poz. 159, notka, z 20.06.2017 r., I PK 198/16, LEX nr 2342186 i z 10.05.2018 r., II PK 76/17, LEX nr 2488654). Względem pracownika zajmującego stanowisko kierownicze termin ten należy liczyć od daty uzyskania wiadomości o jego zachowaniu przez organ uprawniony do rozwiązania stosunku pracy (zob. SN w wyroku z 1.07.1999 r., I PKN 135/99, OSNAPiUS 2000/18, poz. 689).

Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. W tym samym kierunku wypowiedział się SN w wyroku z 14.04.2015 r., II PK 146/14 (LEX nr 1712813), który przyjął, że uzyskanie przez pracodawcę przedmiotowej wiadomości może wymagać nie tylko informacji o zachowaniu pracownika, ale także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania, jeżeli przemawiają za tym ustalone w sprawie okoliczności faktyczne (co do „powzięcia wiadomości” zob. też uw. 8 do art. 291). Analogicznie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 7.06.2017 r., I PK 183/16 (LEX nr 2320362), stwierdzając, że podjęcie przez pracodawcę czynności sprawdzających, uzasadnionych stanem faktycznym sprawy, może odsunąć w czasie bieg terminu z art. 52 § 2 k.p.

W toku postępowania strona pozwana podnosiła, że w istocie zarzuty odnośnie nierzetelnego wykonywania obowiązków, albo ich niewykonywania dotyczyły okresu od marca 2018r. Niemniej jednak pracodawca podkreślał, że powziął wiedzę o uchybieniach dopiero w momencie udania się przez powódkę na zwolnienie lekarskie, tj. w okresie od 20 lipca 2018r., kiedy to obowiązki powódki zostały przejęte przez innych pracowników pozwanej. Pozwana podkreśliła, że błędy i naruszenia były tak rażące, że od razu zostały wychwycone i przekazane pracodawcy.

Co prawda na rozprawie w dniu 6 listopada 2018r. pozwana zeznała, że na ok. 2 miesiące przed wręczeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dowiedziała się o niektórych niedociągnięciach powódki i wówczas przeprowadziła z powódką rozmowę, prosząc o naprawienie niedociągnięć. Jednocześnie pozwana podkreśliła, że o całokształcie uchybień dowiedziała się dopiero w okresie od 20 do 23 lipca 2018r., kiedy powódka poszła na zwolnienie lekarskie. Dopiero wówczas konieczne było zweryfikowanie prowadzonych przez powódkę księgowan klientów i po tej weryfikacji pracodawca uzyskał wiedzę o wszystkich uchybieniach. W szczególności dotyczyło to księgowan za czerwiec 2018r.

Mając na uwadze powyższe okoliczności stwierdzić należy, że pracodawca nie uchybił terminowi z art. 52 § 2 k.p., uzyskał, bowiem pełną wiedzę na temat wszystkich uchybień powódki przed upływem miesiąca od wręczenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Uznając, że spełnione zostały wymogi formalne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, Sąd wyjaśnia, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być, jako znaczny stopień winy pracownika. 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. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

W kwestii winy umyślnej pracownika należy ustalić, że celowo naruszył on swoje obowiązki lub przynajmniej, przewidując taką możliwość, godził się na to i nie czynił żadnych kroków, aby spróbować temu zapobiec. Z kolei przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji, jakich należałoby od powoda wymagać. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 października 2010r., sygn. akt III PK 21/10: „Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi”.

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia musi odpowiadać wymaganiom, co do formy. Stosownie bowiem do treści art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub

rozwiązanie umowy. Przyczyna ta musi być konkretna i zrozumiała dla pracownika. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. będzie zawsze niewskazanie w ogóle przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia lub wskazanie jej w taki sposób, że pracownik nie jest w stanie stwierdzić czego konkretnie przyczyna dotyczyła.

Zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980r., sygn. akt I PRN 86/80 (LexisNexis nr 317878), wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p.

W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany podał, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika. W treści pisma wskazano ponadto, że do podstawowych obowiązków pracownika na stanowisku samodzielnej księgowej należy wykonywanie wszelkich czynności związanych z prawidłowym i rzetelnym naliczeniem zobowiązań podatkowych podmiotu przekazanego do obsługi, jak również z prawidłowym i terminowym księgowaniem przekazanych dokumentów. Zajmowane stanowisko zobowiązuje powódkę do najwyższej dbałości w wykonywaniu tych obowiązków. Dalej pozwana wskazała, że niewykonywanie obowiązków służbowych, praktycznie od marca 2018r., w stopniu nagannym, uniemożliwiającym prawidłowe naliczenie zobowiązań podatkowych spowodowało całkowitą utratę zaufania pracodawcy do powódki, co całkowicie przekreśla dalszą współpracę.

W toku postępowania powódka podkreślała, że nie jest dla niej zrozumiałe co pozwana miała na myśli. Nie potrafiła odnieść się do zarzutu niewykonywania obowiązków służbowych. W treści oświadczenia pozwana nie wskazała żadnego podmiotu, którego obsługa przez powódkę była zaniedbywana, czy pomijana. Pozwana nie wskazała także żadnych przykładów wskazujących na zaniebdania powódki. Strona pozwana próbowała wykazać, że zaniebdania było zbyt wiele, aby móc je wszystkie zamieścić w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Jednakże te wyjaśnienia nie były dla Sądu wystarczające. Pracodawca nie wskazał, bowiem w treści oświadczenia przyczyny w taki sposób, który pozwalałby sądowi zweryfikować jego prawdziwość. Zdaniem Sądu, skoro pracodawca zdecydował się na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie natychmiastowym, to powinien te zaniebdania wypunktować w oświadczeniu w sposób pozwalający na ich zweryfikowanie przez pracownika a następnie przez sąd. Powódka natomiast podkreślała, że przed otrzymaniem rozwiązania umowy o pracę, pracodawca nie rozmawiał z nią o żadnych uchybieniach. Co prawda z poczynionych ustaleń wynika, że na dwa miesiące przed wręczeniem oświadczenia, powódka informowała pracodawcę, że nie wyrabia się ze wszystkich obowiązków i prosi o przydzielenie jej kogoś do pomocy. Jednakże strona pozwana sama podkreślała, że dopiero w dniach 20-23 lipca 2018r. dowiedziała się o tym jak duże są zaniebdania. Pozwana zeznała także, że przed wręczeniem powódce oświadczenia, nie rozmawiała z nią o stwierdzonych uchybieniach. Nie można, zatem uznać, aby powódka wiedziała, co konkretnie pozwana miała na myśli, podając w treści oświadczenia „niewykonywanie obowiązków służbowych”, skoro wcześniej nie rozmawiała na ten temat z powódką.

Powyższe rozważania potwierdza także fakt, nie przedstawienia powódce, przez cały okres jej zatrudnienia, zakresu obowiązków. Nie sposób, zatem ustalić, co konkretnie należało do jej obowiązków. Wobec czego nie można stwierdzić, że powódka nie wykonywała obowiązków, które zostały jej powierzone. Zaś, zawartego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę sformułowania „niewykonywanie obowiązków służbowych” nie sposób odnieść do żadnych konkretnych zarzutów.

Z powyższego wynika, że przyczyna wskazana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę była niekonkretna i już chociażby z tego powodu należało uznać, że wręczone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było niezgodne z prawem.

Gdyby nawet uznać, że z racji zajmowanego stanowiska powódka powinna wiedzieć, jakie były w stosunku do niej zarzuty, to stwierdzić należy, że i tak przyczyna nie spełniała przesłanki ciężkości. Z poczynionych przez Sąd ustaleń wynika, bowiem, że powódka wielokrotnie zwracała się do pozwanej z prośbą o udzielenie jej pomocy, ponieważ

nie jest w stanie sprostać wszystkim nałożonym na nią obowiązkom. Pomimo tego pracodawca zbagatelizował prośby powódki i ostatecznie pomocy jej nie udzielił. Nie można oczekiwać od pracownika, nawet zajmującego samodzielne stanowisko, by wykonywał pracę przeznaczoną dla więcej niż jednej osoby. Z treści odpowiedzi na pozew można wnioskować, że zasadniczo przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie były błędy w prowadzonych księgach, a jedynie nie wprowadzenie przez powódkę wszystkich zdarzeń gospodarczych. Powódka zeznała, że nie była w stanie wykonywać swoich obowiązków, ponieważ nie wystarczyło jej na to czasu, o czym pozwana była wielokrotnie informowana.

Wobec powyższego nie można uznać, aby zarzucane powódce naruszenie spowodowane były w sposób przez nią zawiniony.

Ostatecznie należało odnieść się do zarzutu całkowitej utraty zaufania do powódki, co zdaniem pozwanej przekreśliło możliwość dalszej współpracy z powódką.

W doktrynie przeważa pogląd, że utrata zaufania może, co najwyżej uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Utrata zaufania jest kategorią bardzo pojemną, mogąca obejmować zróżnicowane stany faktyczne, a zarazem stwarzająca ryzyko nadużyć. W uzasadnieniu wyroku z dnia 4 lutego 2011r. Sąd Najwyższy stwierdził, że w dużym uproszczeniu zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności. Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalniej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (zob. wyrok SN z 23 grudnia 2004r., sygn. akt III PK 68/04). Na utratę zaufania wpływa zazwyczaj wiele zdarzeń. Wobec powyższego Sąd wyjaśnia, że utrata zaufania nie może uzasadniać rozwiązania dyscyplinarnego, a co najwyżej wypowiedzenie umowy o pracę. Niemożliwe byłoby, bowiem określenie takiej przyczyny, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - w szczególności z uwagi na miesięczne ograniczenie czasowe w przypadku rozwiązań dyscyplinarnych.

Zdaniem Sądu nie jest wystarczające ogólne stwierdzenie, że przyczyny przytoczone w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, uzasadniają utratę zaufania do pracownika. Wobec czego tak sformułowaną przyczynę należało uznać za niezasadną, a nadto nie noszącą znamion ciężkości.

Z powyższego wynika, że wręczone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było niezgodne z prawem, a nadto zawierało przyczyny niezasadne.

W ocenie sądu spełnione zostały przesłanki z 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie natomiast z treścią art. 60 k.p. jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z powyższym powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 809,00 zł. Roszczenie nie było przez stronę pozwaną kwestionowane, co do wysokości. Powyższa kwota została zasądzona na rzecz powódki wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanej odpisu pozwu, tj. od dnia 25 sierpnia 2018r. (k. 136), a nie jak wnosila strona powodowa od dnia wniesienia pozwu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. (Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2018r., poz. 300) Sąd nakazał pobrać od pozwanej, jako od strony przegrywającej roszczenie, kwotę 1.123,85 zł tytułem poniesionych w sprawie wydatków w związku z dopuszczeniem dowodu z opinii biegłego. W toku postępowania poniesione zostały wydatki na poczet wynagrodzenia biegłego, a także na poczet poniesionych przez biegłego wydatków w łącznej kwocie 2.123,85 zł [17,28 zł (k.160); 1.440,00 zł (k. 189); 27,00 zł (k. 189); 127,04 zł (k. 204); 480,00 zł (k. 227); 32,57 zł (k., 227)]. Przy czym od powyższej kwoty należy odliczyć kwotę 1.000,00 zł, która w toku postępowania została przez stronę pozwaną uiszczona tytułem zaliczki na pokrycie kosztów związanych z wynagrodzeniem biegłego. Po jej odliczeniu do zapłaty pozostaje kwota 1.123,85 zł, którą Sąd nakazał pobrać od strony pozwanej.

W oparciu o powyższy przepis, Sąd nakazał także pobrać od pozwanej A. C. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 339,20 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia, której powódka była zwolniona z mocy ustawy ($809,00 \text{ zł} \times 5\% = 40,45 \text{ zł}$).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie, z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.

ZARZĄDZENIE

1. (...)