

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2014r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Stachurska

Ławnicy: Elżbieta Janina Trusińska, Tomasz Sowa

Protokolant: Mateusz Staniszewski

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2014r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. przywraca M. P. do pracy w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na poprzednie warunki pracy i płacy;

2. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na rzecz M. P.:

a) wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy poczynając od 3 stycznia 2013r. do dnia podjęcia pracy w wysokości po 2.922,40 zł (dwa tysiące dziewięćset dwadzieścia dwa złote 40/100) za każdy miesiąc pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku;

b) koszty procesu w wysokości 4.564,00 zł (cztery tysiące pięćset sześćdziesiąt cztery złote).

UZASADNIENIE

M. P. w dniu 11 stycznia 2013r. złożyła pozew skierowany przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. wnosząc o uznanie rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zgodnie z przepisami kodeksu pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w okresie od 1 stycznia 2007 roku była zatrudniona w (...) w O. na podstawie umowy o pracę na czas nieoznaczony na stanowisku inspektora, zaś od dnia 1 lutego 2012 roku na stanowisku starszego magazyniera. Do jej obowiązków należało dokonywanie zakupów materiałów technicznych potrzebnych do bieżącego utrzymania szpitala. W tym celu były pobierane zaliczki, które miały dwojaką formę – zaliczek stałych i doraźnych. Pracodawca w dniu 2 stycznia 2013 roku złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na pobieraniu i nieprawidłowym rozliczaniu zaliczek gotówkowych, w tym na pobieraniu zaliczek doraźnych w sytuacji posiadania nierozliczonej zaliczki stałej. Pracodawca wskazał również na dodatkowe nieprawidłowości związane z rozliczaniem zaliczek. Powódka podniosła, że wszystkie zaliczki gotówkowe były jej udzielane za uprzednią zgodą przełożonych, zaś zaliczka doraźna została zaakceptowana w sytuacji nie rozliczenia zaliczki stałej jedynie dwa razy – w lutym i w lipcu 2012 roku i za każdym razem było to za aprobatą przełożonych. Odnosząc się do zarzutów dotyczących innych nieprawidłowości, powódka wskazała, że są one bezpodstawne. Ponadto podniosła, iż pracodawca wiedział na bieżąco o rozliczaniu zaliczek, wobec czego nie może liczyć miesięcznego terminu na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę dopiero od uzyskania wiadomości

w wyniku przeprowadzonej kontroli. Dodatkowo o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką nie została powiadomiona odpowiednia organizacja związkowa, której członkiem jest powódka. Przy tym wątpliwość budzi także prawidłowość umocowania prezesa zarządu do złożenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Wedle wpisu w Krajowym Rejestrze Sądowym do składania oświadczeń w imieniu spółki konieczne jest współdziałanie jednego członka zarządu łącznie z prokurentem. W przypadku powódki pod oświadczeniem o rozwiązaniu z nią umowy o pracę nie widnieje podpis prokurenta. Pozwany był więc nienależycie reprezentowany, a ponadto powódka zarzuciła, iż został naruszony art. 18^{3a} § 1 – 4 k.p. (pozew z dnia 10 stycznia 2013r. – k. 1 – 2).

W toku postępowania, w piśmie procesowym z dnia 19 lutego 2013 roku powódka określiła żadaną kwotę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na 8.571,00 zł, ale ostatecznie jej pełnomocnik wniósł o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w wysokości po 2.922,40 zł miesięcznie oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pismo powódki z dnia 19 lutego 2013 roku – k. 26, protokół rozprawy z dnia 04 lipca 2013 roku – k. 213 verte, pismo pełnomocnika powódki z dnia 15 lipca 2013r. – k. 232 - 233).

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w O. wnosila o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, że wszystkie zarzuty przedstawione powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę mają swoje pokrycie w protokole kontroli przeprowadzonej w 2012 roku. Dotyczą one braku prawidłowego wydatkowania środków publicznych w jednostce sektora finansów publicznych i uzasadniają zastosowanie art. 52 kodeksu pracy. Pozwany o tych nieprawidłowościach dowiedział się dopiero otrzymując pełen wykaz rozliczeń sprawdzonych w trakcie kontroli, co miało miejsce w dniu 4 grudnia 2012 roku. Stąd nie może być mowy o nie dotrzymaniu terminu rozwiązania umowy o pracę z powódką. Jeśli chodzi zaś o same zdarzenia, na które wskazuje kontrola, to powódka nie zaprzeczyła, by miały one miejsce, a jedynie wskazała, że nie stanowią one naruszenia obowiązków pracowniczych. Z kolei fakt aprobaty jej działań przez przełożonych nie może stanowić usprawiedliwienia, gdyż pracownik ma prawo, a nawet obowiązek, odmowy wykonania polecenia przełożonego, jeśli jest ono niezgodne z prawem. W przedmiotowej sprawie bezdyskusyjnie pozostaje, że wydatkowanie środków publicznych było dokonywane w sposób nieprawidłowy i niezgodny z dyscypliną finansów publicznych. Powódka działała przy tym nie jednorazowo, lecz długotrwale. Dlatego jej zachowanie zostało ocenione jako naruszające interesy pozwanego i świadome. Fakt, iż powódka w dacie składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę była w tzw. wieku chronionym, nie stanowi ochrony przed zastosowaniem art. 52 kodeksu pracy, podobnie jak przynależność do związków zawodowych. Sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy (odpowiedź na pozew z dnia 18 marca 2013r. – k. 36 – 39).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. P. była zatrudniona w (...)w O. w okresie od 4 listopada 1994 roku do 31 grudnia 2006 roku, kiedy to rozwiązano łączącą strony umowę o pracę na mocy porozumienia stron. W dniu 1 stycznia 2007 roku doszło jednak do ponownego zatrudnienia powódki. We wskazanej dacie strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Na jej podstawie M. P. została zatrudniona na stanowisku inspektora w dziale administracyjno – gospodarczym w pełnym wymiarze czasu pracy (świadcstwo pracy z dnia 31 grudnia 2006 roku – k. 45 część B a/o, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 stycznia 2007 roku – k. 3 i k. 46 część B a/o).

W trakcie zatrudnienia, poczynając od 1 lutego 2012 roku, pozwany powierzył powódce stanowisko starszego magazyniera w Dziale Technicznym w Magazynach. Z kolei w dniu 20 listopada 2012 roku powódka została powiadomiona o przekształceniu (...) w O. w (...) sp. z o. o. z siedzibą w O.. Zgodnie z tym zawiadomieniem, z dniem 13 listopada 2012 roku nowo powstała spółka przejęła wszystkie prawa i obowiązki (...) w O. stając się jednocześnie stroną umowy o pracę zawartej z powódką (pismo pozwanego z dnia 1 lutego 2012r. – k. 60 część B a/o, aneks do

umowy o pracę z dnia 1 lutego 2012 roku – k. 4 i k. 61 część B a/o, zawiadomienie z dnia 20 listopada 2012 roku – k. 71 część B a/o).

Wynagrodzenie powódki za ostatnie trzy miesiące jej pracy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło miesięcznie 2.922,40 zł brutto (zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 189 i 195). Jej bezpośrednim przełożonym był J. O. (zeznania świadka J. O. – k. 214 verte).

Zakres obowiązków powódki, który na stanowisku starszego magazyniera nie został określony na piśmie, obejmował przede wszystkim wyliczanie obciążeń podmiotów będących najemcami pozwanego, prowadzenie magazynu technicznego, rozliczanie paliwa oraz zaliczek, które były udzielane, aby powódka mogła dokonać zakupów gotówkowych na podstawie zapotrzebowania zgłaszanego przez poszczególne oddziały szpitalne czy poszczególnych pracowników.

Rozliczanie i udzielanie zaliczek było regulowane u pozwanego instrukcją obiegu i kontroli dokumentów, jednak ani powódka, ani jej przełożony nie otrzymali tego dokumentu. W praktyce od wielu lat stosowano ten sam wzorzec działania. Zaliczki mogły mieć dwojaką postać – albo zaliczek stałych do kwoty 5.000,00 zł, albo zaliczek jednorazowych, doraźnych, których wysokość maksymalna nie była określona. Zaliczkę doraźną powódka mogła uzyskać w wyjątkowych, jednostkowych sytuacjach, kiedy zachodziła konieczność dokonania zakupów niestandardowych (np. agregat prądotwórczy). Procedura udzielania zaliczek, bez względu na rodzaj zaliczki, była taka sama. W przypadku obu zaliczek powódka była zobowiązana złożyć stosowany wniosek na druku ogólnie przyjętym, który pod względem merytorycznym (zasadności zakupów) podlegał akceptacji przez przełożonego, a pod względem finansowym (dostępności środków pieniężnych) przez głównego księgowego i służby finansowe pozwanego, na końcu zaś przez dyrekcję z tym, że w okresie funkcjonowania (...), kiedy dyrektorem był A. Z., w pewnym okresie na skutek udzielenia stosowanych pełnomocnictw, J. O. był akceptującym wnioski o zaliczki występując w podwójnej roli – kierującego działem i mającego upoważnienie dyrektora do działania w jego imieniu (zeznania świadków: J. O. – k. 214 verte – 216 verte, T. S. – k. 334 verte – 335, P. M. – k. 335 – 336 verte, zeznania powódki – k. 336 verte – 337, zeznania prezesa zarządu G. G. – k. 337 verte - 339).

Co do zasady udzielenie kolejnej zaliczki powódce było uzależnione od rozliczenia poprzedniej z jednym wyjątkiem dotyczącym zaliczki doraźnej, która mogła być udzielona nawet w sytuacji, kiedy zaliczka stała wciąż pozostawała nierozliczona. Jednakże mogło się to zdarzać wyjątkowo. Dział księgowości był zobowiązany kontrolować, czy pracownik ubiegający się o zaliczkę stałą nie ma innej zaliczki stałej, nierozliczonej (zeznania powódki – k. 336 verte – 337, zeznania prezesa zarządu G. G. – k. 337 verte – 339).

Rozliczenie zaliczki następowało na stosowanym druku, który wypełniała powódka i dołączała do niego faktury bądź inne niezbędne dokumenty potwierdzające dokonane wydatki. Taki druk akceptował jej przełożony, a następnie kierowano go do działu księgowości, w którym także następowała jego akceptacja przez odpowiednie osoby, w tym przez głównego księgowego i dyrekcję. Termin przewidziany zwyczajowo na rozliczenie zaliczki był odmiennie określony w zależności od rodzaju zaliczki. Zaliczka stała miała być rozliczona do końca miesiąca, zaś zaliczka jednorazowa niezwłocznie. Za moment dokonania rozliczenia zaliczki każdorazowo uznawano uzyskanie pełnej akceptacji przewidzianej przez procedury (zeznania świadków: J. O. – k. 214 verte – 216 verte, T. S. – k. 334 verte – 335, P. M. – k. 335 – 336 verte, zeznania powódki – k. 336 verte – 337, zeznania prezesa zarządu G. G. – k. 337 verte - 339).

W praktyce zdarzały się przypadki, gdy wniosek powódki o rozliczenie zaliczki pozostawał w księgowości przez pewien czas z uwagi na dużą ilość pracy lub inne okoliczności uniemożliwiające niezwłoczne rozliczenie zaliczki (zeznania świadka J. O. – k. 214 verte – 216 verte, zeznania świadka P. M. – k. 335 – 336 verte zeznania powódki – k. 336 verte – 337, zeznania prezesa zarządu G. G. – k. 337 verte - 339).

Powódka nie była jedyną osobą pracującą u pozwanego, która była uprawniona do pobierania zaliczek. Poza powódką takie zaliczki pobierali również P. O., A. B. czy G. M. (zeznania świadka J. O. – k. 214 verte – 216 verte, zeznania powódki – k. 336 verte – 337, zeznania prezesa zarządu G. G. – k. 337 verte - 339).

Na dzień 2 stycznia 2013 roku powódka nie miała żadnych nierozliczonych zaliczek. Nie stwierdzono również żadnych braków w dokumentach, które powinna złożyć w okresie swej pracy u pozwanego (zeznania powódki – k. 336 verte – 337, zeznania prezesa zarządu G. G. – k. 337 verte - 339).

W okresie od stycznia do 10 września 2012 roku powódce dwa razy udzielono zaliczki jednorazowej, pomimo faktu, iż miała ona nierozliczoną zaliczkę stałą. Zdarzenia te miały miejsce w dniach 14 lutego 2012 roku oraz 20 lipca 2012 roku (informacja z kontroli gospodarki pieniężnej – k. 44 – 48, zeznania powódki – k. 336 verte – 337, zeznania prezesa zarządu G. G. – k. 337 verte - 339).

W dniu 5 listopada 2012r. prezesem zarządu (...) sp. z o.o. w O. został G. G.. Przed tą datą, jeszcze w okresie, kiedy pozwany funkcjonował jako (...)w O., została przeprowadzona przez Starostwo Powiatowe w O. Wydział Finansowy kontrola gospodarki pieniężnej pozwanego, podczas której ustalono, że w kontrolowanym okresie od stycznia do 10 września 2012r. zostało udzielonych 13 zaliczek stałych oraz 16 zaliczek jednorazowych. Zarzucono przy tym, iż w rozliczeniach zaliczek jednorazowych wystąpiły opóźnienia, a ponadto, że powódka dwukrotnie - w lutym i lipcu 2012r. - pobrała zaliczkę stałą i zaliczkę jednorazową. Podmiot kontrolujący stwierdził ponadto, że pracownicy rozliczając zaliczki nie przedstawiali wszystkich faktur zakupowych zrealizowanych do tego momentu, o czym świadczy brak chronologii w rozliczanych zaliczkach, a ponadto w 80% przypadków J. O. – Kierownik Administracyjny jednocześnie podpisywał z upoważnienia dyrektora zamówienia na usługę lub dostawę towarów, a także zatwierdzał pod względem merytorycznym oraz do wypłaty wnioski o zaliczkę, faktury i rozliczenia zaliczek. W związku z tym wskazano w informacji z kontroli, że nie można ustalić rzeczywistych obrotów gotówką w poszczególnych dniach miesiąca przez pracowników, którym udzielano zaliczek (informacja z kontroli gospodarki pieniężnej – k. 44 – 48, faktury VAT – k. 49 – 141).

Informacja z kontroli została przekazana do kancelarii pozwanego w dniu 4 grudnia 2012r. (informacja z kontroli gospodarki pieniężnej – k. 44). W dacie 17 grudnia 2012r. G. G. skierował do (...) pismo z zapytaniem, czy M. P. jest członkiem tej organizacji lub jest objęta jej ochroną. W dniu 21 grudnia 2012r. została udzielona odpowiedź wskazująca, iż powódka jako członek zarządu związku jest objęta ochroną na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Pismem z dnia 27 grudnia 2012 roku pracodawca powódki skierował do wymienionej organizacji związkowej zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jej winy, wskazując na zarzucane jej uchybienia. W odpowiedzi na to zawiadomienie związek zawodowy wypowiedział się negatywnie co do zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazując na zbyt ogólne zarzuty oraz na brak ich potwierdzenia. Podniesiono także, iż waga stawianych zarzutów jest niewspółmierna do zastosowanej kary w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Organizacja związkowa zwróciła także uwagę, że powódka jest pracownikiem chronionym ze względu na wiek i fakt, że pozostało jej mniej niż 4 lata do emerytury (zeznania świadka J. M. – k. 214, pismo z dnia 17 grudnia 2012r. – k. 72 część B a/o, pismo organizacji związkowej z dnia 21 grudnia 2012 roku – k. 8 i k. 73 a/o powódki, zawiadomienie związku zawodowego o zamiarze rozwiązania umowy o pracę – k. 9 i k. 74 część B a/o, odpowiedź związku zawodowego – k. 10 – 11 i k. 75 część B a/o).

Pomimo negatywnego stanowiska organizacji związkowej reprezentującej powódkę, pracodawca w dniu 2 stycznia 2013 roku doręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w którym powołano się na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na pobieraniu i nieprawidłowościach w rozliczaniu przez nią zaliczek gotówkowych, w tym na pobieraniu zaliczek doraźnych w sytuacji posiadania przez nią nierozliczonej zaliczki stałej; na przedkładaniu do zatwierdzenia rozliczeń zaliczek gotówkowych pomimo, iż faktury przedkładane na potwierdzenie ich rozliczenia potwierdzały dokonanie zapłaty w innych dniach niż wynikało to z rozliczenia zaliczek. Dodatkowo zarzucono powódce, że w przypadkach wyszczególnionych w informacji z kontroli zakup rozliczany zaliczką przekraczał wysokością pobraną zaliczkę, rozliczenia nie zawierały wszystkich faktur zakupowych zrealizowanych do tego momentu oraz pobrane

zaliczki były rozliczane nieterminowo. Powyższe skutkowało niemożnością ustalenia rzeczywistych obrotów gotówką dokonywanych przez powódkę (rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia – k. 5 – 6 i k. 76 część B a/o, zeznania prezesa zarządu G. G. – k. 337 verte – 339).

Powódka w dacie rozwiązania z nią umowy o pracę korzystała z ochrony przed wypowiedzeniem wynikającej z art. 39 k.p. (okoliczność bezsporna). Informacja z kontroli została jej przedstawiona dopiero po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (zeznania powódki – k. 336 verte – 337, zeznania prezesa zarządu G. G. – k. 337 verte – 339).

W tym samym czasie, kiedy nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę z powódką, pozwany rozwiązał także umowę o pracę z J. O. – Kierownikiem Administracyjnym, któremu częściowo postawiono zarzuty zbliżone do zarzutów zawartych w oświadczeniu złożonym M. P. (zeznania świadka J. O. – k. 214 verte – 215).

Na stanowisko Kierownika Administracyjnego został zatrudniony T. S. (zeznania świadka (...)) – k. 334 verte – 335).

Dyrektor finansowy zarządzeniem wydanym już po 2 stycznia 2013r. uregulował kwestie dotyczące pobierania i rozliczania zaliczek, które zasadniczo nie różnią się od tego, co obowiązywało w okresie zatrudnienia powódki (zeznania świadka T. S. – k. 334 verte – 335).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz w oparciu o zeznania świadków J. M., J. O., T. S., P. M. i stron – powódki M. P. oraz prezesa zarządu G. G..

Zeznaniom J. M. Sąd dał wiarę, ponieważ świadek potwierdził to, co wynikało z dowodów z dokumentów i czego strony nie kwestionowały. Podobna ocena została dokonana także w odniesieniu do zeznań świadka J. O. i powódki, którzy w taki sam sposób opisywali procedurę występowania o zaliczkę i jej rozliczania, co zresztą zgodne było z tym, co w tym przedmiocie zeznał G. G. przesłuchany za pozwaną spółkę i świadek P. M.. Wskazane osoby w taki sam sposób opisywały obowiązujące u pozwanego zasady pobierania i rozliczania zaliczek, zatem i ich zeznaniom w tej części Sąd dał.

W oparciu o zeznania J. O. i powódki, ocenione jako wiarygodne, Sąd ustalił, iż pisemna instrukcja regulująca kwestię zaliczek, nie była znana, ani powódce, ani jej przełożonemu, choć została przez pozwanego stworzona. P. M. i G. G. potwierdzili jej istnienie, na taką instrukcję powołano się też w informacji z kontroli, więc zapewne istniała z tym, że nie została złożona do akt, a M. P. i J. O. przeczyli, by byli zapoznani z jej treścią. Wprawdzie świadek P. M. twierdził przeciwnie wskazując, że pracownicy byli z instrukcją zapoznawani, lecz jego wiedza w tym zakresie nie została oceniona jako wiarygodna z kilku przyczyn. Po pierwsze, świadek rozpoczął pracę dopiero 25 listopada 2012r. i sam zapoznał się z tym dokumentem dopiero na początku 2013r. Po drugie, do akt nie została złożona nie tylko sama instrukcja, lecz także potwierdzenie przekazania jej do wiadomości któregokolwiek z pracowników. Po trzecie, powódka przeczyła, by treść tego dokumentu знаła, a dowód przeciwny, obalający to twierdzenie, nie został przedstawiony. Ponadto, świadek T. S., który został zatrudniony przez pozwanego na stanowisko, jakie wcześniej zajmował J. O., także nie znał treści wskazanego dokumentu. Podawał jedynie, iż zna treść zarządzenia dotyczącego zaliczek, lecz wydanego już po 2 stycznia 2013r. przez dyrektora finansowego.

Zeznania świadka T. S. zostały ocenione jako wiarygodne. Świadek wskazywał na taką samą procedurę pobierania i rozliczania zaliczek, jaką opisywała powódka i G. G. z tym, że swoją wiedzę czerpał nie z dokumentu, jaki regulował te kwestie w okresie zatrudnienia powódki, lecz z innych źródeł, w tym z zarządzenia dyrektora finansowego wydanego już po rozwiązaniu umowy o pracę z M. P.. Odnośnie innych istotnych w sprawie okoliczności, zeznania świadka nie mogły stanowić podstawy ustaleń faktycznych, były w tym zakresie nieprzydatne, gdyż świadek nie kontrolował pracy powódki w takim zakresie, jaki stał się podstawą zwolnienia jej z pracy, nie pracował z powódką i – poza ogólnymi regułami, które wciąż pozostawały takie same - nie miał faktycznej wiedzy na temat wykonywania przez nią obowiązków powierzonych przez pracodawcę.

Sąd ocenił jako wiarygodne zeznania G. G. w takiej części, w jakiej były one zgodne z zeznaniami powódki i świadków. Jako niewiarygodne zostały zaś ocenione zeznania prezesa zarządu pozwanej spółki wskazujące na szkodę, jaką wyrządziła powódka swemu pracodawcy na skutek działań, jakie wskazano w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Owa szkoda i jej wysokość nie została oszacowana, ani w okresie poprzedzającym rozwiązanie z powódką umowy o pracę, ani potem. G. G. powołując się na taką szkodę opierał się na swoim przekonaniu w tym zakresie, które jednak nie zostało w żaden sposób poparte. Zeznając przed sądem w styczniu 2014r., a więc nieco ponad rok po zwolnieniu powódki, prezes zarządu – osoba podejmująca wszelkie decyzje w sprawach z zakresu prawa pracy i odpowiedzialna za funkcjonowanie spółki i jej finanse, nie był w stanie określić szkody poniesionej wskutek działań powódki. Wobec powyższego Sąd ustalił, iż taka szkoda nie została wyrządzona, a zeznania G. G. powołujące się na szkodę, były niewiarygodne.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo M. P. o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy zasługiwało na uwzględnienie.

Przepis art. 30 k.p. określa warunki, od których zależy skuteczność oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednym z warunków jest wskazanie przyczyn decyzji o zwolnieniu pracownika, które - zgodnie z utrwalonym orzecznictwem - muszą być prawdziwe i konkretne, w przeciwnym bowiem przypadku oświadczenie o rozwiązaniu umowy narusza § 4 powołanego przepisu i jest wadliwe. Przyczyny, które mogą stanowić podstawę dyscyplinarnego zwolnienia z winy pracownika określa art. 52 § 1 k.p. § 2 powołanego przepisu stanowi natomiast, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W przedmiotowej sprawie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone w formie pisemnej, ze wskazaniem przyczyny, która w ocenie pozwanego uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu wskazane uzasadnienie nie spełnia jednakże podstawowego wymogu, który winien być zachowany, a mianowicie nie jest konkretne, lecz sformułowane w sposób ogólny i nieprecyzyjny. By można było mówić o właściwym wskazaniu przyczyn wypowiedzenia, należy je wskazać tak, aby pracownik miał możliwość ich weryfikacji, oceny i obrony, jeśli postawione mu zarzuty są nieprawdziwe. Takie stanowisko zajmował wielokrotnie Sąd Najwyższy (wyrok z 14.05.1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000/14/548; wyrok z 10.05.2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001/20/618). Ponadto wymaga podkreślenia, iż ocena wskazanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania dokonywana jest zawsze z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę (uzasadnienie wyroku z 10.05.2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001/20/618). W tym celu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę winno odwoływać się do zdarzeń i konkretnych zachowań pracownika.

W rozważanym przypadku z uzasadnienia wręczonego powódce oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, wynika że jako przyczynę podjęcia takiego kroku pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie to miało polegać na pobieraniu i nieprawidłowościach w rozliczaniu przez nią zaliczek gotówkowych, w tym na pobieraniu przez powódkę zaliczek doraźnych w sytuacji posiadania przez nią nierozliczonej zaliczki stałej, na przedkładaniu do zatwierdzenia rozliczeń zaliczek gotówkowych pomimo, iż faktury przedkładane na potwierdzenie ich rozliczenia potwierdzały dokonanie zapłaty w innych dniach niż wynikało to z rozliczenia zaliczek, w szczególności zakup rozliczany zaliczką przekraczał wysokością pobraną zaliczkę, rozliczenia nie zawierały wszystkich faktur zakupowych zrealizowanych do tego momentu, jak również pobrane zaliczki były rozliczane nieterminowo. Powyższe zostało potwierdzone w wyniku kontroli gospodarki pieniężnej (...)w O., po której została sporządzona stosowana informacja, do której oświadczenie złożone powódce wprost się odwoływało. W oświadczeniu, przy konkretnych zarzutach, pozwany, aby je skonkretyzować, odwołał się do określonych stron informacji z kontroli, na których znajdowało się omówienie poszczególnych zastrzeżeń, jakie mieli kontrolujący. W rozważanym przypadku istotne jest jednak to, że jak wskazywała powódka w uzasadnieniu pozwu, co potem potwierdził w zeznaniach G. G., w dacie 2 stycznia 2013r. nastąpiło doreczenie powódce jedynie

rozwiązania umowy o pracę. Informacja z kontroli, do której to rozwiązanie się odwołuje, została przekazana powódce później, co nie pozostaje bez znaczenia dla zgodności z prawem działania pracodawcy. Wprawdzie sporządzając odwołanie do sądu i kierując zarzuty pod adresem pozwanego, powódka już знаła informację z kontroli i mogła się do niej odnieść, lecz ocena zgodności z prawem decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę dokonywana jest każdorazowo według stanu jaki istniał w dacie przekazania jej pracownikowi. Z tego też względu pracodawca nie ma możliwości późniejszego uzupełniania zarzutów, jakie zawarł w swoim oświadczeniu, jak również konkretyzowania ich. Konkretyzacja i wyczerpujące wskazanie przyczyn rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę powinno być dokonane w oświadczeniu, jakie składa pracodawca. Jak trafnie stwierdził SN w wyroku z dnia 21 listopada 2000r. (I PKN 99/00, OSNAPIUS 2002, nr 12, poz. 287), sprzeczne z art. 30 § 4 k.p. jest wskazanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w piśmie doręczonym pracownikowi później niż złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy.

W przedmiotowej sprawie, bez znajomości treści informacji z kontroli, powódka nie miała możliwości odniesienia się i zrozumienia ogólnych zarzutów, jakie zawarł pozwany w oświadczeniu z 2 stycznia 2013r. Te zarzuty, jeśli nie dołącza się do nich wyników kontroli, nie zawierają bowiem żadnych konkretów, które są konieczne, by ocenić, czy powódka w sposób ciężki naruszyła swe obowiązki pracownicze oraz, czy został zachowany miesięczny termin, na który wskazuje art. 52 § 2 k.p. Nie są one skonkretyzowane jeśli chodzi choćby o czas określonych zdarzeń czy wysokość pobieranych zaliczek. Te informacje wynikają dopiero z dokumentu sporządzonego przez kontrolujących, który w chwili składania powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a zatem w dacie, która jest kluczowa dla oceny zgodności z prawem działania pracodawcy, nie został powódce przedstawiony. Wobec tego działanie pracodawcy było sprzeczne z prawem i naruszało art. 30 § 4 k.p.

Niezależnie od powyższego, gdyby przyjąć, iż pozwany wystarczająco konkretnie wskazał przyczyny rozwiązania umowy o pracę, to nie uzasadniały one zastosowania trybu, jaki przewiduje art. 52 k.p., choć, wbrew stanowisku powódki, termin przewidziany w § 2 został zachowany. W powołanym paragrafie ustawodawca wskazał, iż 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 przedmiotowej sprawie pracodawca, którego w sprawach z zakresu prawa pracy jednoosobowo reprezentował prezes zarządu, dopiero w dniu 4 grudnia 2012r. powziął wiadomość o nieprawidłowościach, które w jego ocenie uzasadniały dyscyplinarne zwolnienie powódki z pracy. Powódka wskazywała tymczasem, iż bieg miesięcznego terminu powinien być liczony od innej daty, a mianowicie od dnia, kiedy dana zaliczka nie została rozliczona bądź została rozliczona po terminie, o czym wiedziała księgowość. Zdaniem Sądu ze stanowiskiem powódki nie można się zgodzić, gdyż art. 52 § 2 k.p. przewiduje rozpoczęcie biegu terminu od daty faktycznego powzięcia wiadomości o nieprawidłowościach, a nie od chwili, kiedy taka informacja mogła być powzięta. Dodatkowo stosowaną wiadomość powinien powziąć pracodawca, czyli osoba uprawniona do podjęcia decyzji w imieniu pracodawcy, a nie jakiegokolwiek osoby zatrudniane przez pracodawcę.

Pomimo zachowania miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 k.p. pozwana spółka naruszyła przepisy prawa dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia. Gdyby przyjąć, iż zarzuty podane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę są wystarczająco konkretne, to nie mogły stanowić one podstawy do dyscyplinarnego zwolnienia powódki, gdyż albo nie były one prawdziwe, albo nawet, jeśli zostały potwierdzone, to ich waga nie uzasadniała postawienia powódce zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego wynika, iż w przypadku wszystkich zarzutów postawionych powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, podstawę ich sformułowania stanowiła informacja z kontroli przeprowadzanej u pozwanego. Wynikają z niej różne nieprawidłowości w zakresie gospodarki pieniężnej polegające między innymi na opóźnieniach w rozliczeniu zaliczek, na nieprawidłowym ich rozliczaniu, rozliczaniu po terminie czy bez zachowania odpowiedniej chronologii. W trakcie kontroli ujawniono również przypadki, gdy kontrahenci zapłacili należność objętą fakturą w innej dacie niż wynikająca z faktury. Stwierdzono też błędy w opisie merytorycznym faktur bądź zdarzyło się, że miał miejsce zakup materiałów nie objętych zleceniami. Warto jednak zauważyć, że żaden z owych zarzutów nie został osobiście skierowany przeciw powódce, protokoły pokontrolne nie wskazały konkretnie, iż powódka odpowiada za stwierdzone nieprawidłowości. Jednocześnie z zeznań świadków oraz stron wynika, iż zaliczki,

z którymi związane było ich rozliczenie oraz rozliczanie faktur od kontrahentów pozwanego, były pobierane także przez innych pracowników. W tej sytuacji, gdy nie tylko powódka prowadziła gospodarkę pieniężną u pozwanego, konieczne było wskazanie wprost, jakie faktury czy zaliczki były przez powódkę rozliczone błędnie. Tymczasem G. G. podejmujący decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką nie był w stanie szczegółowo sprecyzować, który z zarzutów zawartych w protokole dotyczy wprost M. P.. Jedyнным zarzutem, który w informacji z kontroli faktycznie został skierowany przeciw powódce, jest zarzut pobrania zaliczki doraźnej, jednorazowej w sytuacji, gdy nie była jeszcze rozliczona zaliczka stała. Sytuacja taka miała miejsce dwa razy w okresie sprawdzanym w toku kontroli, a więc od stycznia 2012r. do 10 września 2012r., lecz wobec tego, co zeznał prezes zarządu G. G. i świadkowie, nie stanowiła ona przejawu nieprawidłowości, niegospodarności czy działania naruszającego procedury. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że u pozwanego funkcjonowały dwa rodzaje zaliczek. Zaliczka jednorazowa była udzielana w sytuacjach wyjątkowych, gdy pojawiała się potrzeba nagłego uregulowania należności, które były związane z zakupami koniecznymi dla funkcjonowania pozwanego. Do jej pobrania nie było konieczne rozliczenie wcześniej pobranych zaliczek stałych. Wobec tego powódka, która w dniach 14 lutego 2012r. i 20 lipca 2012r., uzyskała zaliczki jednorazowe, nie naruszyła procedur, jakie wprowadził i akceptował pracodawca. Dodatkowo, co należy podkreślić, udzielanie owych zaliczek – niezależnie od tego, czy jednorazowych, czy stałych – odbywało się po wyczerpaniu stosowanej procedury związanej z zatwierdzeniem wniosku przez kolejne osoby, włącznie z dyrektorem (...) czy potem z prezesem zarządu spółki. Powódka nigdy nie pobierała środków pieniężnych samodzielnie, jedynie wnioskowała o ich przyznanie na określony cel i otrzymywała je dopiero wówczas, gdy zatwierdził wniosek jej przełożony, służby finansowe i dyrektor bądź prezes zarządu. W przypadku zaliczek jednorazowych też tak było, więc ich pobranie zawsze następowało za aprobatą odpowiednich osób, a ponadto mogło mieć miejsce wyjątkowo, gdy zaliczka stała nie była jeszcze rozliczona. Być może w ocenie kontrolujących był to przejaw niegospodarności środkami pieniężnymi, lecz powódka, która jedynie realizowała swe zadania wedle procedur ustalonych przez pracodawcę, nie zrobiła niczego, czego pracodawca nie akceptowałby i tym samym nie naruszyła w sposób ciężki swoich podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podobnie Sąd ocenił pozostałe zarzuty zawarte w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką przy czym jeśli chodzi o zarzut dotyczący przedkładania do zatwierdzenia rozliczeń zaliczek gotówkowych mimo, że faktury przedkładane na potwierdzenie ich rozliczenia potwierdzały dokonanie zapłaty w innych dniach niż wynikało to z rozliczenia zaliczek, to jest on dodatkowo niezrozumiały. Pracodawca formułując go odwołał się do strony 3 informacji z kontroli, gdzie konkretnie powódce nie postawiono żadnego zarzutu i nawet nie wskazano, która z zaliczek miałyby być pobrana przez powódkę. Tym samym trudno zrozumieć tenże zarzut w odniesieniu do osoby M. P. szczególnie, że pracodawca formułując oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dokonał przepisania wybranych stwierdzeń z informacji z kontroli, które poprzez to nabrały charakteru ogólnego, mało precyzyjnego i nie do końca zrozumiałego.

W uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z powódką po słowach „w szczególności” pracodawca starał się doprecyzować wcześniejsze stwierdzenie, lecz znowu, tak jak wcześniej, tylko odwołał się do pewnych stron informacji z kontroli, na których mowa jedynie o konkretnych fakturach i zaliczkach bez identyfikacji pracownika, który był za to odpowiedzialny. W tej sytuacji trudno ustalić, której części zawartej na stronie 3 informacji z kontroli dotyczy postawiony powódce zarzut dotyczący tego, że zakup rozliczany zaliczką przekraczał wysokością pobraną zaliczkę. Podobnie jest z zarzutem postawionym na stronie 2, a dotyczącym braku chronologii w rozliczanych zaliczkach. I tutaj pracodawca nie doprecyzował, których zaliczek miałyby to dotyczyć, a było to szczególnie istotne, ponieważ zaliczki nie były pobierane tylko przez powódkę. Nie tylko powódka prowadziła gospodarkę pieniężną, było u pozwanego też kilka innych osób, które również miały w tym swój udział i taki sposób sformułowania zarzutów względem powódki, czyni niemożliwym dokonanie ich analizy i ustalenie, czy nastąpiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Nawet, gdyby jednak się z tym nie zgodzić, to podnieść należy, iż pracodawca, który winien wykazać, iż naruszenie obowiązków miało charakter ciężki, nie wywiązał się z tego. Jak zostało wskazane, powielił on jedynie pewne stwierdzenia z informacji z kontroli, które nie odnosiły się do konkretnego pracownika i nie zawierały analizy w kontekście realizacji przez konkretne osoby, w tym przez powódkę, ich obowiązków pracowniczych. O dokonanie takiej analizy nie postarał się również pracodawca, czego potwierdzeniem są zeznania prezesa zarządu pozwanej spółki. G. G. zeznając przed

Sądem nawet nie potrafił wskazać konkretów dotyczących zarzutów postawionych powódce, a posługiwał się tylko pewnymi ogólnymi sformułowaniami powielonymi z informacji z kontroli.

Jeśli chodzi zaś o postawiony powódce zarzut nieterminowego rozliczania pobranych zaliczek, to i tutaj pozwany nie wykazał zawinienia pracownika, co było konieczne ze względu na zastosowany tryb rozwiązania stosunku pracy, ale także z uwagi na to, iż faktyczny moment rozliczenia zaliczki nie pokrywał się w istocie z datą, w której powódka wykonała to, co należało do jej obowiązków. Zadaniem powódki, która chciała rozliczyć zaliczkę, było złożenie stosowanego wniosku wraz z dokumentami potwierdzającymi dokonane wydatki. Po tym następowała procedura zatwierdzenia wniosku przez kolejne osoby i dopiero po jego ostatecznym zatwierdzeniu można było mówić o rozliczeniu zaliczki. Moment rozliczenia zaliczki nie był więc dla powódki tożsamy z datą, w której ona złożyła wymagane od niej dokumenty, lecz po zakończeniu całej procedury akceptacji. W takiej sytuacji, kiedy akceptacja mogła trwać i zdarzało się, iż faktycznie trwała kilka dni, niezasadne jest stawianie powódce zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązku terminowego rozliczenia zaliczek. Zresztą kontrolujący tego zarzutu nie sformułowali pod adresem M. P., lecz była to ogólna informacja przekazana po zakończeniu kontroli. Zadaniem pracodawcy było w tej sytuacji poczynienie szczegółowych ustaleń co do osób, które spowodowały ten stan i wówczas ewentualne postawienie im zarzutów. W rozważanym przypadku taka sytuacja nie miała jednak miejsca. Pozwany nie dokonywał pogłębionej analizy informacji z kontroli pod kątem ustalenia osób odpowiedzialnych za poszczególne nieprawidłowości, lecz posługując się sformułowaniami wprost zaczerpniętymi z dokumentu z kontroli, dokonał dyscyplinarnego zwolnienia powódki z pracy. Nie zostało przy tym poddane analizie i dowiedzione w procesie, iż powódka ciężko, w sposób zawiniony naruszyła swoje obowiązki, dlatego powództwo podlegało uwzględnieniu.

Sąd przywrócił M. P. do pracy na podstawie art. 56 k.p. Inne rozstrzygnięcie nie było w przedmiotowej sprawie możliwe, ponieważ powódka podlegała ochronie z art. 39 k.p., czego strona pozwana nie kwestionowała, a dodatkowo jako członek zarządu (...), podlegała ochronie w myśl art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001r., Nr 79, poz. 854 – tekst jednolity ze zm.), a organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę. W takim przypadku decyzja pracodawcy, która naruszała w/w przepis ustawy o związkach zawodowych, była niezgodna z prawem i także z tego względu przywrócenie powódki do pracy było konieczne. Wprawdzie strona pozwana na rozprawie w dniu 4 lipca 2013r. powoływała się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazujące na możliwość nie przywracania do pracy osób chronionych, lecz zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie poglądy wyrażone w tych sprawach nie mogły mieć zastosowania (protokół rozprawy z 4 lipca 2013r. – k. 213 verte). Podstawą przywrócenia powódki do pracy nie było bowiem tylko naruszenie przepisów związanych z ochroną pracownika, lecz przede wszystkim brak podstaw do zastosowania dyscyplinarnego zwolnienia z pracy i brak zawinienia powódki. W takim więc przypadku nie może być mowy o tym – jak wskazywała strona pozwana – by orzeczenie Sądu wpłynęło demoralizująco na innych pracowników i by naruszało zasady współżycia społecznego.

Z przywróceniem do pracy wiązało się zasądzenie na podstawie art. 57 § 2 k.p. wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Powołany przepis stanowi, że jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

W rozważanym przypadku powódka była chroniona z mocy art. 39 k.p., a dodatkowo z uwagi na przepis szczególny zawarty w ustawie o związkach zawodowych. Z tego względu Sąd zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy poczynając od 3 stycznia 2013r. do dnia podjęcia pracy w wysokości po 2.922,40 zł za każdy miesiąc, ale pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach znalazło oparcie w art. 98 § 1 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W przedmiotowej sprawie wobec przegrania procesu przez pozwanego Sąd zasądził na rzecz powódki zwrot opłaty sądowej od pozwu w kwocie 2.704,00 zł oraz koszty zastępstwa procesowego zgodnie z § 6 pkt

5 oraz § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 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 (Dz. U. z 2013r., Nr 461 – tekst jednolity) w kwocie 1.860,00 zł.

ZARZĄDZENIE

1. Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego;
2. Pełn. powódki wezwać do uiszczenia w terminie 7 dni opłaty kancelaryjnej od wniosku z dnia 6 lutego 2014r. złożonego przez powódkę – pod rygorem jego zwrotu.