

sygn. akt VII Pa 82/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2016 r.

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

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Małgorzata Jarząbek (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 września 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa S. F.

przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp.k. w W.

o odszkodowanie i wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 24 marca 2016 r., sygn. VI P 365/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I odnośnie roszczenia o odszkodowanie w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. Sp.k. w W. na rzecz powoda S. F. kwotę 12 747 zł (dwanaście tysięcy siedemset czterdzieści siedem złotych) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 października 2015r. do dnia zapłaty ,
2. zmienia zaskarżony wyrok w pkt II w ten sposób, że zasądza od powoda S. F. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. Sp.k. w W. kwotę 390 zł (trzysta dziewięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. Sp.k. w W. na rzecz powoda S. F. kwotę 210 zł (dwieście dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

Sygn. akt VII Pa 82/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 marca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa S. F. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej z siedzibą w W. o odszkodowanie i wynagrodzenie, w pkt 1 oddalił powództwo, a w pkt II zasądził od powoda S. F. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej z siedzibą w W. kwotę 3.600,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powód S. F. był zatrudniony przez pozwanego (...) Spółka z o.o. Spółka komandytowa z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawartej od dnia 07 stycznia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2019 r., z zastrzeżonym w umowie trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, w ostatnim okresie czasu na stanowisku specjalisty ds. księgowości, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 4.325,00 zł.

Początkowo powód był zatrudniony jako administrator obiektu, miał pewne prace księgowe do wykonania, jak na przykład rozliczenia. Następnie otrzymał stanowisko kierownika obiektu, a od dnia 01 kwietnia 2014 r. został przeniesiony do Działu Księgowości, gdzie objął stanowisko specjalisty ds. księgowości.

Powód został poinformowany o zakresie obowiązków na nowym stanowisku pracy. Otrzymał login i hasło do banku. Przygotowywał rozliczenia dla Prezesa, wystawiał faktury dla klienta, rozliczał należności, sprawdzał kto z klientów płaci, a kto zalega z płatnościami, windykował należności. Wprowadzał faktury i dokumenty płatnościowe do systemu, dzięki któremu pozwany dokonywał płatności. Powód nie podpisywał i nie autoryzował przelewów, ale odpowiadał za poprawność kwot wprowadzanych do systemu bankowego. Zobowiązany był do składania zestawień zaległości w sposób cykliczny.

Początkowo Prezes nie sprawdzał wystawianych przez powoda faktur lecz autoryzował i wysyłał je automatycznie. Po jakimś czasie zaczęły pojawiać się zastrzeżenia, co do pracy powoda związane z terminowością wykonywania zleconych mu zadań, popełnianiem błędów merytorycznych polegających chociażby na błędnym wpisywaniu danych. Pracodawca zaczął sprawdzać faktury wystawiane przez powoda oraz poprawność wprowadzonych przez niego danych do systemu. Błędy pojawiały się sporadycznie. Zazwyczaj było tak, że prezes informował, że jest błąd i pracowano dalej. Prezes pozwanego M. B. (1) i prokurent B. P. kilkakrotnie zwracali powodowi uwagę na uchybienia, w konsekwencji czego powód poprawiał popełnione przez siebie błędy.

W dniu 09 września 2015 r. Prezes zarządu pozwanej M. B. (1) odbył z powodem rozmowę, podczas której przedstawił mu swoje zastrzeżenia i uwagi co do stwierdzonych nieprawidłowości w wykonywanej przez niego pracy. Zwrócono powodowi uwagę na stale powtarzające się błędy, nieprawidłowości co do wprowadzania danych do przelewów, zastrzegając, że w razie braku natychmiastowej poprawy powodowi zostanie mu odebrana comiesięczna premia. Ostatecznie premia została wypłacona w pełnej wysokości.

W dniu 11 września 2015 r. (piątek) odbyła się kolejna rozmowa pomiędzy powodem, a M. B. (1). Powód oświadczył, że chciałby zakończyć stosunek pracy, wnosząc o skrócenie okresu wypowiedzenia. Prezes wysłuchał go i odesłał do bezpośredniej przełożonej B. P. celem ustalenia szczegółów zakończenia stosunku pracy. Strony ustaliły, że rozwiążą umowę za porozumieniem stron najpóźniej z końcem następnego tygodnia tj. z dniem 18 września 2015r. (piątek). Chodziło bowiem o to, aby osoba, która miała zastąpić powoda - A. G. zdążyła przejąć obowiązki powoda. Do tego czasu powód miał przekazać jej obowiązki oraz złożyć pismo zawierające prośbę o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, aby formalnie uregulować kwestie zakończenia współpracy. Powód oczekiwał, że pracodawca sceduje na niego umowę służbowego telefonu komórkowego.

W dniu 14 września 2015 r. prokurent pozwanej B. P. poprosiła powoda o napisanie podania o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron zgodnie z ustaleniami poczynionymi w dniu 11 września 2015 r. Nie widziała przy tym problemu, aby scedować telefon służbowy na powoda. Powód został poproszony o przekazanie wszystkich prowadzonych przez niego spraw pracownikowi A. G.. Pracownik ten został zatrudniony już w kwietniu 2015 r. i sukcesywnie był przez powoda wdrażany w bieżące czynności, zatem był przygotowany do przejęcia obowiązków. Następnie w dniu 16 września 2015 r. B. P. ponownie poprosiła powoda o złożenie stosownego pisma. Przekazała powodowi, że prezes nie wyraził zgody na dokonanie cesji służbowego telefonu komórkowego użytkowanego przez powoda. Tego samego dnia, w godzinach popołudniowych prezes zarządu pozwanej M. B. (1) wezwał powoda na rozmowę wskazując, że powód znowu popełnił błąd podczas wprowadzania płatności i domagał się od niego większej staranności podczas wykonywania obowiązków pracowniczych. Omówił z nim kwestię błędnie wprowadzonej

płatności - polisa (...) dla (...) na kwotę 1.508,00 zł, który to wpis powód usunął z systemu (poprawił błąd) w dniu 07 września 2015 r. co potwierdził w rozmowie z prezesem oraz błędnie wprowadzonej faktury na rzecz (...) P. A. na kwotę 19.680 zł zamiast 9.840 zł. O błędnie wprowadzonej fakturze Prezes pozwany dowiedział się w dniu 16 września 2015 r. w trakcie analizy płatności, którą wykonywał z pracownikiem B. C. (1). Powód potwierdził, że błędnie wprowadził fakturę, nie wykazał jednak chęci naprawienia problemu. Przelew ostatecznie został skorygowany i wysłany przez M. B. (1) w dniu 16 września 2015 r. Świadkiem rozmowy był pracownik B. C. (1). W odpowiedzi na powyższe zarzuty powód zdenerwował się i uniósł wskazując, że za jakiś czas Prezes nie będzie musiał po nim poprawiać błędów, bo niedługo się rozstają. Powód chciał dać do zrozumienia, że ma dość zwracania mu uwagi i nie zamierza rozwiązywać zaistniałego problemu. Wówczas Prezes powiedział, że do czasu kiedy powód pracuje ma dobrze wykonywać swoje obowiązki. Prezes odmówił scedowania telefonu na powoda, wyjaśniając że nie byłoby problemu gdyby telefon nie był potrzebny w firmie. W związku z nowym kontraktem w K. potrzebował telefonu dla administratora i postanowił mu przekazać telefon służbowy powoda, zamiast kupować nowy. Powód uznał to za zwykłą złośliwość. Oznajmił, że jeżeli jemu robi się po złości to i on będzie robił po złości. Zachowywał się i wyrażał w tonacji niegrzecznej do Prezesa. Prezes odebrał słowa powoda zgodnie z ich treścią, jako deklarację, że powód swoje czynności będzie dalej wykonywał źle i „po złości”. Narosły negatywne emocje po stronie powoda. Następnie Prezes chciał zakończyć rozmowę i poprosił, a wobec odmowy ze strony powoda, nakazał mu natychmiastowe opuszczenie pokoju Prezesa. Powód oświadczył wówczas, że pokoju nie opuści i że wycofuje się z ustaleń poczynionych w dniu 11 września 2015 r. Wskazał, że nie zgadza się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, a jedynie na rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem zgodnie z zawartą umową o pracę. Prezes oznajmił, że w takim razie zostanie z nim rozwiązana umowa o pracę bez wypowiedzenia. Nakazał natychmiastowy zwrot laptopa służbowego i telefonu, co powód uczynił. W trakcie przygotowywania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę B. P. zaproponowała jeszcze powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co powód się nie zgodził.

Jeszcze tego samego dnia tj. 16 września 2015 r. około godziny 16:00 prezes pozwanej w obecności prokurenta wręczył powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę pozwany wskazał rażące niedbalstwo w wykonywaniu obowiązków, polegające na wprowadzaniu błędnych danych do przelewów na rachunek bankowy klienta oraz nieterminowe przygotowywanie zestawień zaległości, które to czynności należały do obowiązków powoda. Pozwany wyszczególnił błędy popełnione we wrześniu 2015 r. i wskazał na brak wprowadzonej faktury (...) S. K. na kwotę 2.706 zł, wprowadzenie płatności innego podmiotu: polisa (...) dla (...) na kwotę 1.508 zł, błędne wprowadzenie faktury (...): 19.680 zł zamiast 9.840 zł. Pozwany wskazał, że popełniane błędy naruszają interesy pracodawcy, są przejawem niedbania o dobro zakładu pracy i mogły doprowadzić do narażenia pracodawcy na szkodę. Tym bardziej, że sytuacja powyższa miała miejsce niejednokrotnie, a powyższe przykłady dotyczą tylko okresu ostatnich dwóch tygodni, a o błędach powód był wielokrotnie informowany. Pozwany podał, że w rozmowie przeprowadzonej w dniu 16 września 2015 r. dotyczącej popełnienia kolejnego błędu powód nie okazał najmniejszej skruchy oraz chęci poprawy, a wręcz przeciwnie w sposób niegrzeczny i arogancki przyjął zgłaszane uwagi, oświadczając (w obecności innego pracownika), że będzie robił po złości. Zaistniała sytuacja doprowadziła do utraty zaufania pracodawcy, które jest szczególnie ważne w stosunku do pracownika księgowości mającego dostęp do firmowego konta bankowego. Pozwany zawarł pouczenie o terminie, sposobie i miejscu wniesienia odwołania. Powód otrzymał wynagrodzenie za okres od dnia 01 września 2016 r. do dnia 16 września 2016 r. Do dnia 16 września 2015 r. A. G. przejęła wszystkie obowiązki poza przelewami w banku. Po odejściu powoda dostała już pełne uprawnienia i objęła jego stanowisko.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, aktach osobowych powoda, a także na podstawie zeznań świadków: B. P., A. G., B. C. (1), M. A. oraz na podstawie zeznań powoda i Prezesa pozwanego M. B. (1).

Sąd Rejonowy oparł się na przeprowadzonych dowodach, dając wiarę zeznaniom świadków: B. P., A. G., B. C. (1) i M. A. w zakresie okoliczności, na które świadkowie byli przesłuchani. Ich zeznania były spójne i wzajemnie zbieżne, zgodne z doświadczeniem życiowym oraz znalazły odzwierciedlenie w dokumentach złożonych do akt sprawy i znajdujących

się w aktach osobowych powoda oraz zeznaniach pozwanego. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadka M. A., co do jakości i prawidłowości wykonywania obowiązków służbowych przez powoda jak i znajomości tych obowiązków. Świadek siedziała z powodem w jednym pokoju, potwierdziła, że w jej obecności zwracano powodowi uwagę na popełniane błędy oraz niewprowadzanie do systemu przelewów i opóźnienia w składaniu raportów. Potwierdziła, że powód przechodził szkolenia z zakresu księgowości. Sąd Rejonowy dał także wiarę zeznaniom świadka B. P., która była obecna przy rozmowach z powodem oraz negocjowała z nim warunki zakończenia stosunku pracy. Jako bezpośrednia przełożona była świadkiem zwracania powodowi uwagi na popełniane błędy i sama go upominała. Znała przebieg wydarzeń, które legły u podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę. Ponadto Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadka B. C. (1), który jako osoba współpracująca z powodem potwierdził popełniane przez powoda błędy, brał udział w rozmowie powoda z Prezesem w dniu 16 września 2015 r. i zrelacjonował jej przebieg. Wiarygodne dla Sądu Rejonowego były również zeznania świadka A. G. - pracownika, który zastąpił powoda na zajmowanym stanowisku. Świadek opisała zakres obowiązków powoda, w które sukcesywnie była przez niego wdrażana, potwierdziła sytuacje, że przełożeni zwracali powodowi uwagę na popełniane błędy.

Sąd Rejonowy nie czynił ustaleń na podstawie zeznań świadka A. M., uznając, że jej zeznania nie wniosły do sprawy. A. M. w spornym okresie czasu przebywała na urlopie macierzyńskim od maja 2015 r. i nie była świadkiem zarówno zdarzenia z dnia 16 września 2015 r., jak i wcześniejszych sytuacji z udziałem powoda. Zeznania Prezesa pozwanego M. B. (1), Sąd Rejonowy obdarzył wiarą jako, że korespondują one z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Zeznaniom powoda, Sąd Rejonowy dał wiarę jedynie w części w jakiej korespondowały z zeznaniami świadków, pozwanego jak pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda, że podczas spotkania w dniu 11 września 2015 r. nie padły ustalenia, co do terminu odejścia powoda poinformowany przez B. P., że nie będzie potrzeby, aby tak długo pracował w firmie, także nie padł termin rozwiązania umowy o pracę, a jedynie wskazanie że będzie pracował do końca września. Zeznania powoda w tym zakresie nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Podobnie, Sąd Rejonowy nie dał wiary jego zeznaniom w części, w jakiej wskazał, że nie odbyła się rozmowa pomiędzy nim, a Prezesem w dniu 09 września 2015 r. podczas której zagrożono mu utratą premii. Okoliczność powyższą potwierdził bowiem nie tylko pozwany, ale i świadek B. P.. Odzwierciedlenia w przeprowadzonym postępowaniu dowodnym nie znalazły także twierdzenia powoda, co do okoliczności, że nie otrzymał on szansy poprawienia błędu w dniu 16 września 2015 r. Sąd Rejonowy nie dał wiary powodowi, że mówiąc, iż będzie robił „po złości” miał na myśli rozwiązanie umowy o pracę nie za porozumieniem stron, ale za wypowiedzeniem umowy o pracę zgodnie z umową jak również, że Prezes miał świadomość, że mówiąc „po złości” miał na myśli rozwiązanie umowy o pracę, a nie stosunek do dalszego wykonywania obowiązków pracowniczych. Oceniając zeznania powoda Sąd Rejonowy miał przy tym na uwadze że powodowi, jako osobie bezpośrednio zainteresowanej rozstrzygnięciem trudno jest zachować obiektywizm, co więcej relacjonował on przebieg zdarzeń w sposób bardzo subiektywny, wręcz z nieuzasadnionym oczekiwaniem że rozmówca ma się domyślać treści które nie zostały wypowiedziane. Ponadto, Sąd miał na uwadze że tłumaczenie powoda, czy też zaprzeczanie przez niego faktom udowodnionym przez pozwanego pozostaje w sprzeczności z zasadami logicznego myślenia i doświadczeniem życiowym, w szczególności jest to bardzo czytelne w relacjonowaniu przez powoda okoliczności wypowiedzenia zdania, że jeżeli jemu robi się po złości to i on będzie robił po złości. Mimo, że rozmowa dotyczyła jakości pracy powoda, próbował on zupełnie nieprzekonująco, nadać tym słowom wydźwięk związany z brakiem zgody na odejście z pracy za porozumieniem stron, a przecież to była jego inicjatywa.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo S. F. nie zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności, Sąd Rejonowy zważył, że przedmiotem niniejszego postępowania była ocena zasadności zgłoszonych przez powoda roszczeń, tj. roszczenia o wynagrodzenie za miesiąc wrzesień 2015 r. od daty rozwiązania stosunku pracy, tj. od dnia 16 września 2015 r. oraz roszczenia o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy zważył, że w toku postępowania, powód wskazywał, że swoją pracę wykonywał sumiennie. Stwierdził, że zarzut postawiony mu w punkcie pierwszym nie miał miejsca, w drugim rzeczywiście popełnił błąd ale go poprawił,

natomiast w trzecim popełnił błąd, ale nie dostał szansy jego poprawy. Wskazał, że twierdzenia, iż był niegrzeczny i arogancki są oparte jedynie na subiektywnej ocenie sytuacji przez pracodawcę, a stwierdzenie „będzie pan robił po złości...” zostało wyjęte z kontekstu rozmowy i nie było ani zamiarem ani intencją powoda, który miał na myśli zmianę sposobu rozwiązania umowy o pracę z porozumienia stron na wypowiedzenie, a nie jego stosunek do obowiązków pracowniczych. Podnosił, że zarzuty sformułowano tak, aby postawić powoda w jak najbardziej negatywnym świetle przed sądem i że nie rozumiał znaczenia niektórych sformułowań zawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z kolei pozwany wskazywał, że powód wykazał się rażąco niedbałością przy wykonywaniu obowiązków służbowych i wielokrotnie był upominany przez przełożonych. Podczas rozmowy w dniu 16 września 2015 r. odmówił rzetelnego wykonywania obowiązków, co stanowiło w odczuciu pozwanego przejaw niezdyscyplinowania, zagrożenia jego interesów i spowodowało utratę zaufania do powoda.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę w dniu 16 września 2015 r., Sąd Rejonowy miał w szczególności na uwadze fakt, że w tym zakresie pracodawca zastosował tryb z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., który daje pracodawcy możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika i to zawinionego naruszenia tych obowiązków. Określona w tym artykule dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek: wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach uzyskania zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy oraz złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego, w rozpoznawanej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwany zamieścił także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy. Pozwany zachował miesięczny termin z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. do rozwiązania umowy o pracę.

Wobec powyższego, Sąd Rejonowy zważył, że do oceny pozostała kwestia zasadności przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Sąd Rejonowy miał przy tym na uwadze fakt, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest przypadkiem szczególnym i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać, jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Ciążący na pracodawcy obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika. Sąd Rejonowy miał również na względzie, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, intencje pracownika, pobudki jego działania, czyli elementy podmiotowe. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika, jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. jest zatem dopuszczalne, jeżeli pracownik nie tylko obiektywnie naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, ale nadto, gdy naruszenie to jest subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim, zaś ocena stopnia winy pracownika musi być dokonywana z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności i koniecznego

zaufania pracodawcy. Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest również cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

W świetle powołanych przepisów i orzecznictwa, po przeprowadzeniu dokładnej analizy całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania że zastosowane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było zasadne. Podkreślił, że pozwany zarzucił powodowi po pierwsze rażące niedbalstwo w wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych, niewykonywanie obowiązków, poleceń służbowych z podaniem konkretnych błędnie wykonanych czynności, po drugie wskazał, że aroganckie zachowanie powoda w trakcie spotkania w dniu 16 września 2015 r. spowodowało całkowitą utratę zaufania do powoda, jako do pracownika, zaś po trzecie, że w wyniku zawinionego działania powoda, pozwany został narażony na wystąpienie szkody w postaci istotnego zagrożenia jego interesów. Jednocześnie pozwany, zarzucając rażące niedbalstwo w wykonywaniu obowiązków pracowniczych wskazał, że polegało ono na wprowadzaniu błędnych danych do przelewów na rachunek bankowy klienta oraz nieterminowym przygotowywaniu zestawień zaległości, co należało do podstawowych obowiązków powoda. Pozwany powołał się przy tym na trzy błędy, które powód popełnił w miesiącu wrześniu 2015 r., a które dały inicjatywę do rozwiązania z nim umowy o pracę tj. brak wprowadzonej faktury (...) na kwotę 2.706 zł, wprowadzenie płatności innego podmiotu: polisa (...) dla (...) na kwotę 1.508 zł, błędne wprowadzenie faktury (...): 19.680 zł zamiast 9.840 zł. Pozwany wskazał, że popełniane błędy naruszają interesy pracodawcy, są przejawem niedbania o dobro zakładu pracy i mogły doprowadzić do narażenia pracodawcy na szkodę. Tym bardziej, że sytuacja powyższa miała miejsce niejednokrotnie, a powyższe przykłady dotyczą tylko okresu ostatnich dwóch tygodni. Zaznaczył także, że o błędach tych powód był wielokrotnie informowany.

Analizując powyższe zarzuty, Sąd Rejonowy uznał, że przy takim ich sformułowaniu można by zastanowić się nad podzieleniem stanowiska powoda w zakresie, w jakim wskazywał, że błąd może się każdemu zdarzyć. Powód potwierdził, że popełniał błędy i dopuścił się błędu zarzuczonego mu pkt 2 oraz 3. Wskazał przy tym, że pierwszy błąd sam poprawił. Świadkowie potwierdzili, że błędy były ale że nie ma ludzi, którzy się nie mylą. Nie do udowodnienia jest natomiast kwestia, czy to była pomyłka wynikająca ze złośliwości - jak twierdził pracodawca - czy też z błędu ludzkiego. W tym zakresie, Sąd Rejonowy podzielił stanowisko powoda co do tego, że każdy może się pomylić.

W dalszej kolejności, Sąd Rejonowy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę z dnia 16 września 2015 r. zawierało jeszcze dalej idącą przyczynę wyjaśniającą, odnoszącą się do przebiegu rozmowy z dnia 16 września 2015 r., a dotyczącą popełnienia przez powoda kolejnego błędu oraz nie okazania przez niego z tego powodu najmniejszej skruchy oraz chęci poprawy. Zaistniała sytuacja doprowadziła do utraty zaufania pracodawcy, które jest szczególnie ważne w stosunku do pracownika księgowości mającego dostęp do firmowego konta bankowego. Ta przyczyna, która również znalazła potwierdzenie w przeprowadzonych dowodach z zeznań świadków, w ocenie Sądu Rejonowego jak najbardziej pozwoliła na zakwalifikowanie zachowania powoda do tego rodzaju zachowań, które dają podstawę do zastosowania art. 52 par. 1 pkt k.p. Powyższe zwłaszcza dotyczyło sformułowania, że jeżeli pracodawca robi powodowi po złości to i on również będzie robił po złości. W ocenie Sądu Rejonowego, jak najbardziej przebieg tego spotkania wskazuje na złą wolę w zachowaniu pracownika. Nie przekonały Sądu Rejonowego argumenty powoda, że mówiąc „że będzie robił po złości” miał na myśli to, że nie rozwiąże umowy o pracę za porozumieniem stron tylko za wypowiedzeniem. Patrząc na chronologiczny przebieg zdarzeń to powód właśnie był zainteresowany wcześniejszym rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron. Co więcej nie wyartykułował on Prezesowi w trakcie spotkania, co miał na myśli mówiąc, że będzie robił „po złości”. Prezes nie mógł się tego domyślić, jak wskazywał powód z uwagi na to, że znał powoda tyle lat, zwłaszcza że rozmowa dotyczyła wprowadzania nieprawidłowych danych do systemu. W związku z tym dalszy ciąg zachowania powoda tj. odmowa opuszczenia gabinetu i argumentacja, że „mówiąc po złości” powód miał zakomunikować pracodawcy, że chodzi o kwestie związane z rozwiązaniem umowy o pracę i co więcej, że pracodawca miałby się domyśleć, że właśnie o to chodzi są sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania. Doświadczenie życiowe wskazuje bowiem, że jeżeli rozmówcy rozmawiają na pewien temat i zgłaszają konkretne zastrzeżenia, to w tym zakresie odpowiedź „po złości” raczej nie wskazuje na to, że jakiś inny temat miałby być w tej rozmowie poruszony, lub że pracownik co innego miał na myśli. W ocenie Sądu Rejonowego stwierdzenie, że „jeżeli

pan robi po złości to i ja będę robił po złości”, w kontekście przeprowadzanej rozmowy, komunikuje jasno pracodawcy, że w zakresie wykonywanych zadań powód będzie robił „po złości”.

Co więcej, w ocenie Sądu Rejonowego zupełnie nieadekwatne jest zachowanie powoda i prezentowane przez niego negatywne emocje związane z tym, że pracodawca odmówił przepisania na niego po rozwiązaniu stosunku pracy telefonu firmowego, skoro telefon ten stanowił własność pracodawcy, był narzędziem pracy i po stronie pracownika nie rodzi żadnych roszczeń. Można byłoby mówić o pewnego rodzaju grzeczności w przepisaniu telefonu, natomiast pracodawca wskazał, że telefon jest niezbędny dla nowego pracownika. Sąd Rejonowy zgodził się przy tym ze stanowiskiem pozwanego, że brak jest racjonalnego usprawiedliwienia dlaczego miałby telefon scedować na powoda zamiast przekazać go nowemu pracownikowi. W innym przypadku musiałyby zakupić nowy telefon służbowy i narazić się tym samym na koszty. Zdaniem Sądu Rejonowego, powód bardzo subiektywnie odbiera tę sytuację i co więcej w ramach tego subiektywnego i nieadekwatnego do zaistniałych okoliczności poglądu oczekuje takiego odbioru sytuacji od rozmówcy, tj. od prezesa pozwanego.

Sąd Rejonowy zważył, że pozwany, na którym, jako na pracodawcy ciążył obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wykazał zasadność rozwiązania umowy o pracę z powodem w tym trybie. Badając przyczyny wskazane przez pozwanego, jako uzasadniające naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, Sąd Rejonowy miał przy tym na uwadze orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazujące, że wystarczy, aby jedna przyczyna spełniała wymogi przyczyny uzasadnionej, mającej odzwierciedlenie w rzeczywistym stanie faktycznym. Uznając, że pozwany wskazał prawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem, a dodatkowo zachowanie zarzucone powodowi było świadomym, zawinionym naruszeniem dobrych obyczajów i przyjętych norm postępowania, a także obowiązków pracowniczych, Sąd Rejonowy oddalił powództwo o odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.).

W zakresie orzeczenia o kosztach postępowania, Sąd Rejonowy zastosował art. 98 § 1 k.p.c., statuujący zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z powyższym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem że pozwany wygrał sprawę w całości.

O kosztach zastępstwa procesowego, Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804 j.t.), na podstawie § 6 pkt. 5 i § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 oraz § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.) i zasądził od strony powodowej, jako strony przegrywającej kwotę w wysokości 3.600,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Przy określeniu stawki, Sąd Rejonowy miał na uwadze nakład pracy pełnomocnika strony pozwanej, w szczególności udział w dwóch rozprawach i nakład pracy związany z przygotowaniem obszernej odpowiedzi na pozew.

Orzekając o kosztach sądowych, Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powód, jako pracownik, wytaczający powództwo przed Sądem Pracy jest ustawowo zwolniony od ponoszenia opłat sądowych i dlatego Sąd I instancji nie nakazał pobrania opłaty od pozwu od strony powodowej.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

I. przepisów postępowania, tj.

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów, prowadzącej Sąd do przyjęcia, że w przedmiotowej sprawie, rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych, a w piśmie tym wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę, tj.:

a) dokonanie oceny dowodów w sposób newszechstronny, z pominięciem materiału dowodowego wskazującego na wolę pracodawcy do rozstania z pracownikiem na mocy porozumienia stron, przy jednoczesnym braku zamiaru pozwanego do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem z powodów wskazanych, jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę;

b) dokonanie oceny w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, tj. w sytuacji, gdy w piśmie rozwiązującym stosunek pracy bez wypowiedzenia pozwany wskazał wyraźnie, że powodem rozwiązania umowy są błędy merytoryczne powoda, kładąc zasadniczy nacisk na ten właśnie aspekt rozwiązania stosunku pracy, odwołał się jedynie skrótowo do postawy powoda w trakcie spotkania w dniu 16 września 2016 r., w tym wskazał ogólnikowo, że pracownik był arogancki i oświadczył, że „będzie robił po złości” – bez jednoczesnego uświadomienia pracownikowi swojej interpretacji tego stwierdzenia, rzekomo wzbudzonych u pracodawcy obaw wynikających z rzeczonego oświadczenia, które jak się okazało w toku postępowania – pozwany przywoływał, jako główną przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego, a także uznanie przez Sąd, że pracodawca w sposób prawidłowy wskazał w piśmie rozwiązującym stosunek pracy bez wypowiedzenia przyczynę rozstania z pracownikiem w trybie nadzwyczajnym;

- przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie dowolnej ich oceny, w tym odmówienie wiary zeznaniom powoda przez wzgląd na fakt, iż nie korespondowały one z zeznaniami świadków, pozwanego, tj. z wersją wydarzeń przyjętą przez Sąd, co spowodowało bezzasadne uznanie Sądu, że: powód działając w sposób zawiniony nie wykazał skruchy i nie zamierzał poprawiać błędów - podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że powód chciał poprawić błąd, ale pracodawca stwierdził, że zrobi to sam, jak również w zakresie w którym powód wskazał, że „mówiąc po złości” miał zakomunikować pracodawcy, że chodzi o kwestie związane z rozwiązaniem umowy o pracę, a nie zamiarem wadliwego wykonywania obowiązków pracowniczych, podczas gdy - z materiału dowodowego wynika - że powodowi zależało na szybkim rozwiązaniu stosunku pracy, a to pracodawcy zależało na takiej właśnie formie rozstania;

- dokonanie na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego ustaleń z nimi sprzecznych, a mianowicie, że powód został poinformowany o zakresie obowiązków na owym stanowisku pracy, w sytuacji, gdy w aktach sprawy znajduje się jedynie zakres obowiązków pracownika na stanowisku poprzednim, tj. na stanowisku kierownika obiektu, który to zakres obowiązków jest datowany na dzień 03 lutego 2014 r. i został sporządzony do porozumienia zmieniającego warunki pracy, a zmiana stanowiska z kierownika obiektu na specjalistę ds. księgowości nastąpiła dopiero w dniu 01 kwietnia 2014 r., co w konsekwencji spowodowało, że Sąd I instancji orzekał w zakresie oceny, czy doszło do rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych bez uprzedniego ustalenia zakresu tych obowiązków, podczas, gdy ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

II. przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie przez Sąd Rejonowy że rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych, w tym wskazane w nim zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę, uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, podczas gdy wskazane przyczyny nie są ani prawdziwe ani rzeczywiste (pracodawca już w chwili składania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia nie zamierzał rozstawać się z pracownikiem z powodu błędów merytorycznych, a w istocie przez wzgląd na rezygnację powoda z woli zawarcia porozumienia, a co za tym idzie - prawdziwa przyczyna, która rzekomo spowodowała utratę zaufania (odmowa zawarcia porozumienia) nie uzasadnia rozwiązania stosunku pracy z zasady, a tym bardziej w trybie nadzwyczajnym, a także z uwagi na marginalny opis postawy pracownika na spotkaniu w dniu 16 września 2016 r., który uniemożliwił mu kontrolę stawianego zarzutu i wprowadził w błąd, co do rzeczywistej przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego, co w efekcie - jak wynika z materiału dowodowego - spowodowało przeświadczenie pracownika o konieczności odparcia zasadniczych zarzutów dotyczących błędów merytorycznych;

- art. 52 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że zachowanie pracownika spełnia przesłanki działania zawinionego, ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, tj. stanowi dowód jego złej woli przejawiającej się w celowym zamiarze wadliwego wykonywania obowiązków pracowniczych, a zatem pracodawca miał prawo zwolnić powoda dyscyplinarnie przez wzgląd na oświadczenie pracownika, że „będzie czynił po złości”, podczas gdy pozwany w żadnej mierze nie wykazał w ramach postępowania zasadności swoich obaw, iż poprzez sformułowanie „będę robił po złości” należało rozumieć właśnie celowy zamiar pracownika nieprawidłowego wykonywania jego obowiązków, w tym również okoliczności ww. oświadczenia nie zostały potwierdzone przez świadków - powołany w tym celu na świadka B. C. (1) nie był świadkiem spornej sytuacji w momencie stwierdzania pracownika, iż „będzie czynił po złości”, a B. P. nie była obecna na spotkaniu powoda z Prezesem spółki, a co za tym idzie - działanie powoda nie było zawinione i nie zmierzało do naruszenia interesów pracodawcy, a zatem przyczyna, która rzekomo spowodowała utratę zaufania nie uzasadnia rozwiązania stosunku pracy w trybie nadzwyczajnym, a sama utrata zaufania nie znajduje oparcia w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, gdyż jest wynikiem arbitralnej i subiektywnej oceny prezesa spółki;

- § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, § 6 pkt. 5 i § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 oraz § 3 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu poprzez uznanie, że nakład pracy pełnomocnika pozwanego uzasadnia zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wyższych niż standardowe, podczas gdy nakład pracy pełnomocnika pozwanej nie przekroczył swym wymiarem powszechnie przyjętej normy (dwa terminy rozprawy, sporządzenie odpowiedzi na pozew), co w konsekwencji - w razie oddalenia apelacji - powoduje konieczność uiszczenia przez pracownika zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w kwocie znacznie wyższej, nerelevantnej do nakładu pracy pełnomocnika strony przeciwnej.

Na podstawie powyższych zarzutów, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i uznanie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia za bezzasadne jak również zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia w wysokości równej okresowi wypowiedzenia (trzy miesięczne wynagrodzenie brutto wraz z należnymi odsetkami) oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego za zastępstwo przed Sądem II instancji według norm przepisanych, zaś w razie nieuwzględnienia apelacji w części dotyczącej pkt. I zaskarżonego orzeczenia, o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie zasądzonych kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pełnomocnika pozwanego i zasądzenie tych kosztów w dolnej granicy norm przepisanych, tj. w wysokości 1.800,00 zł (75% stawki minimalnej, tj. kwoty 2.400,00 zł).

W uzasadnieniu apelacji skarżący odniósł się do poszczególnych zarzutów, kwestionując ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy oraz uznając, że zostały one dokonane w sposób niepełny oraz wadliwy. Zdaniem apelującego - w kontekście argumentów przytoczonych w treści apelacji - w realiach rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy, dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie dał wiary twierdzeniom powoda, w których wskazywał on, że zaproponował pozwanemu naprawę swoich błędów merytorycznych, wskazał, że będzie pracował sumiennie, a używając sformułowania „po złości” miał na myśli zmianę formy zakończenia stosunku pracy z porozumienia na wypowiedzenie. W ocenie strony powodowej, Sąd Rejonowy mylnie również uznał, że to powód był zainteresowany porozumieniem stron, co stało się z kolei przyczyną odmówienia wiary jego zeznaniom, wskazującym na rzeczywistą intencję sformułowania „będę robił po złości”, przejawiającą się w rezygnacji z porozumienia na rzecz wypowiedzenia. Sąd I instancji nie rozważył również, dlaczego pozwany w ogóle wysuwa wobec powoda propozycję porozumienia stron. Skoro bowiem powód dopuścił się rzekomo ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to propozycja porozumienia stron jest obiektywnie zastanawiająca. Zdaniem powoda z powyższego wynika więc, że pozwany w żadnej mierze nie wykazał w ramach postępowania zasadności swoich obaw, iż poprzez ww. sytuację należało rozumieć właśnie zamiar pracownika nieprawidłowego wykonywania jego obowiązków, w tym również okoliczności ww. oświadczenia nie zostały potwierdzone przez świadków, albowiem świadek B. C. (1) nie był świadkiem spornej sytuacji, a świadek B. P. nie była obecna na spotkaniu powoda z Prezesem Spółki. Skarżący podkreślił przy tym, że nawet gdyby sformułowanie „będę robił po złości” spowodowało utratę zaufania

do pracownika i stanowiło przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy (w sposób wystarczająco konkretny opisaną w piśmie rozwiązującym stosunek pracy bez wypowiedzenia), to i tak mogłaby uzasadniać jedynie rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. A zatem w przypadku wskazania przez pracodawcę, jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy. Nawet więc przy założeniu, że postawa powoda spowodowała utratę zaufania, to i tak nie uzasadniała ona - w kontekście całokształtu okoliczności - rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, a więc w trybie nadzwyczajnym, powodującym szereg skrajnie negatywnych konsekwencji dla pracownika. Ponadto z literalnego brzmienia art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. wynika, że wskazane w treści ww. przepisu naruszenie musi odnosić się do podstawowych obowiązków pracowniczych i jednocześnie mieć postać naruszenia ciężkiego. Przede wszystkim jednak musi być przez pracownika zawinione. Ustalenie, czy w konkretnych okolicznościach dane naruszenie odnosi się do podstawowych obowiązków pracownika i czy ma charakter ciężki, a jednocześnie czy było zawinione przez pracownika, wymaga analizy specyfiki rozpatrywanego przypadku. Brak jednej z przesłanek zastosowania komentowanego przepisu czyni rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nieuzasadnionym. Zdaniem skarżącego, zebrany w sprawie materiał dowodowy w żadnej mierze nie wykazuje ani umyślnego działania powoda, ani jego rażącego niedbalstwa. Sąd I instancji, dając wiarę zeznaniom pozwanego dokonał błędów w ustaleniach faktycznych i uznał w całej rozciągłości stanowisko pozwanego, w ramach którego ten ostatni utożsamiał sformułowanie „będę robił po złości” z celowym zamiarem wadliwego wykonywania obowiązków służbowych, a więc intencji wypełniającej przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego. Pozwany nie wykazał również w trakcie postępowania, aby powód „nie okazał najmniejszej skruchy, chęci poprawy, a wręcz przeciwnie w sposób niegrzeczny i arogancji przyjął zgłaszane uwagi”. Powód wskazał, iż nawet gdyby uznać, że tak się stało, to nie uprawniałoby to pracodawcy do zwolnienia pracownika w trybie dyscyplinarnym, który to tryb może dotyczyć jedynie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a za takie uważa się zachowanie pracownika cechujące się winą umyślną/rażącym niedbalstwem, a taka nie cechowała powoda. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy brak jest zatem uzasadnienia dla zwolnienia powoda w trybie dyscyplinarnym (apelacja k. 128-134).

W odpowiedzi na apelację, pozwany wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści odpowiedzi na apelację, pozwany w sposób szczegółowy ustosunkował się do twierdzeń powoda, zaprezentowanych w apelacji, podnosząc, iż stanowią one jedynie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego. Pozwany wskazał, że Sąd I instancji zbadał całokształt okoliczności sprawy. Podkreślił, że Sąd Rejonowy przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe, w tym przesłuchał świadków zawnioskowanych przez obie strony postępowania. Zdaniem pozwanego, przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy w oświadczeniu z dnia 16 września 2015 r. są uzasadnione, rzeczywiste i konkretne. Taką przyczyną było zachowanie powoda w trakcie spotkania z dnia 16 września 2015 r., kiedy to powód odmówił wykonania polecenia służbowego (poprawienia błędu), zachowując się przy tym w sposób arogancki i wrogi. Z analizy uzasadnienia wyroku Sądu I instancji wynika, że to właśnie ta przyczyna uprawniała pracodawcę do zastosowania wobec powoda art. 52 k.p. Co więcej, powód nie wyartykułował pracodawcy w trakcie spotkania, co miał na myśli mówiąc po złości. Pracodawca nie mógł zatem domyślać się intencji powoda. W związku z powyższym, czynienie aktualnie pozwanemu zarzutu, iż nie uświadomił pracownikowi swojej interpretacji tego stwierdzenia jest absurdalne. Słusznie także, Sąd I instancji wskazał, iż mając na uwadze chronologiczny przebieg zdarzeń, to właśnie powodowi zależało na wcześniejszym rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Przesłuchani w sprawie świadkowie w osobach m.in. B. P. zeznali, że to właśnie powód zwrócił się do pracodawcy z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę. Powód chciał bowiem szybko zakończyć współpracę z pozwanym, albowiem miał już zaplanowaną pracę u innego pracodawcy. Potwierdzają to zeznania świadka B. C. (1), złożone na rozprawie w dniu 28 stycznia 2016 r. Stawienie zatem twierdzeń, iż to pracodawcy zależało na rozwiązaniu umowy o pracę w drodze porozumienia stron oraz, że wycofanie się przez powoda z tych ustaleń, stało

się rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym – jest niedorzeczne. Zeznania powoda stoją zatem w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Jednocześnie o tym, że powód nie wykazał skrucy, po zwróceniu mu uwagi przez pozwanego i odmówił poprawy błędu, świadczą m.in. zeznania B. C. (1), B. P. i pozwanego. Z kolei okoliczność, że to powodowi zależało na rozwiązaniu umowy o pracę w trybie porozumienia stron, potwierdzają zeznania powoda, ale również zeznania ww. świadków. W ocenie strony pozwanej tak liczne przeinaczenia faktów przez powoda i próby tworzenia na bieżąco najbardziej korzystnej wersji wydarzeń w zależności od zadawanych mu pytań, jednoznacznie i całkowicie dyskwalifikują wartość zeznań strony powodowej. Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku szczegółowo ustosunkował się do zeznań złożonych przez powoda, opisał w jakiej części odmówił im wiary i z jakich przyczyn. Stąd też nie sposób czynić skutecznego zarzutu naruszenia art., 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 30 § 4 i art. 52 k.p. Z przedstawionych względów, zdaniem skarżącego, trafna jest ocena Sądu I instancji, odnośnie tego, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem jego zawinione działanie było bezprawne oraz spowodowało zagrożenie istotnych interesów pracodawcy i tym samym uzasadniało rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym (odpowiedź na apelację k. 150-159).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się zasadna, co wymagało zmiany zaskarżonego wyroku w sposób wskazany w sentencji.

W ocenie Sądu Okręgowego uzasadnione okazały się zarzuty apelacyjne powoda dotyczące naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania, polegającego na braku wnikliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w zakresie zasadności przyczyn wypowiedzenia powodowi przez pozwanego stosunku pracy i w konsekwencji naruszenia przepisu prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, co doprowadziło Sąd I instancji do błędnego uznania, że dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było uzasadnione i nie naruszyło obowiązujących przepisów z zakresu prawa pracy.

Analiza uzasadnienia zaskarżonego wyroku pokazuje, że Sąd Rejonowy nie ocenił materiału dowodowego pod kątem zasadności przyczyn wypowiedzenia powodowi stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie pracownik domagał się odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, więc zakres badania sprawy ogranicza się do wskazanych przez pozwanego przyczyn rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. W pisemnym oświadczeniu woli z dnia 16 września 2015 r. w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy pozwany wskazał na rażące niedbalstwo w wykonywaniu obowiązków, polegające na wprowadzaniu błędnych danych do przelewów na rachunek bankowy klienta oraz nieterminowe przygotowywanie zestawień zaległości, które to czynności należały do obowiązków powoda. W treści ww. pisma pozwany wyszczególnił błędy popełnione przez powoda we wrześniu 2015 r. i wskazał na brak wprowadzonej faktury (...) S. K. na kwotę 2.706,00 zł, wprowadzenie płatności innego podmiotu: polisa (...) dla (...) na kwotę 1.508,00 zł oraz błędne wprowadzenie faktury (...): 19.680,00 zł zamiast 9.840,00 zł. Pozwany wskazał również, że popełnione przez powoda błędy naruszyły jego interes, jako pracodawcy, albowiem są przejawem wykazywania braku dbałości o dobro zakładu pracy i mogły doprowadzić do powstania po jego stronie niepowetowanej szkody. Odnosząc się do wskazanych powyżej przyczyn rozwiązania stosunku pracy, przypomnieć trzeba, że art. 52 k.p. daje pracodawcy możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia w sytuacji ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazać jednak należy, że z literalnego brzmienia powyższej regulacji wynika, że naruszenie to musi odnosić się do podstawowych obowiązków pracowniczych i jednocześnie mieć postać naruszenia ciężkiego. Przede wszystkim jednak musi być przez pracownika zawinione. Ustalenie, czy w konkretnych okolicznościach dane naruszenie odnosi się do podstawowych obowiązków pracownika i czy ma charakter ciężki, a jednocześnie, czy było zawinione przez pracownika, wymaga analizy specyfiki rozpatrywanego przypadku. Brak jednej z przesłanek zastosowania komentowanego przepisu czyni rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nieuzasadnionym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 473/99). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99).

Na marginesie wskazać także należy, że przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 grudnia 1976 r., I PRN 111/76). Winę pracownika ustala się zatem z uwzględnieniem jego cech indywidualnych, tj. wykształcenia, stopnia rozwoju umysłowego oraz doświadczenia zawodowego. W tym zakresie konieczne jest także wystąpienie dodatkowego elementu oceny „ciężkości” naruszenia obowiązków przez pracownika. Chodzi tu o niezbędność wystąpienia skutku niewłaściwego zachowania pracownika w postaci, co najmniej zagrożenia interesów pracodawcy. Tym samym określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” oznacza naruszenie przez pracownika z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracodawcy, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów majątkowych lub niemajątkowych pracodawcy lub powodujące jego uszczerbek w tej sferze. Za takim rozumieniem tego określenia przemawia to, że gdyby miało ono odnosić się wyłącznie do strony podmiotowej zachowania pracownika, to ustawodawca nie stosowałby określenia „ciężkie”, lecz wskazał na konieczność wystąpienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Taka wykładnia określenia „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” ma także uzasadnienie w celu art. 52 k.p., którym jest umożliwienie pracodawcy natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów. W innych sytuacjach pracodawca może natomiast skorzystać ze „zwyczajnych” środków ochrony przed naruszeniem jego praw, w tym może również rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Przepis art. 52 § 1 k.p. wymienia trzy przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę zawinione przez pracownika. Wyczerpujące to jest wyczerpujące, a zachowanie powoda należy rozpatrywać z punktu widzenia § 1 tego przepisu. Przepis ten stwarza pracodawcy tylko możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie musi on jednak z niej korzystać, jeżeli uzna, że zawinione zachowanie się pracownika nie uniemożliwia jego dalszego zatrudnienia. W szczególności pomimo takiego zachowania się pracownika, które uzasadnia zwolnienie dyscyplinarne, pracodawca może pozostawić go na dotychczasowym stanowisku, bądź tylko przenieść na inne stanowisko (bez rozwiązywania umowy o pracę). Z uprawnienia tego jednak pracodawca w niniejszej sprawie nie skorzystał. Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku, a w tym zakresie należy brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie. Wynika to z faktu, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest szczególnym sposobem zakończenia stosunku pracy i powinno być przez pracodawcę stosowane z ostrożnością. W ocenie Sądu Okręgowego, w okolicznościach niniejszej sprawy pomimo tego, że powód w ramach wykonywania czynności na stanowisku księgowego popełniał błędy o charakterze formalno-rachunkowym, której to okoliczności on sam nie negował - to jednak nie uczynił tego w sposób ciężki, uzasadniający rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Za podstawowe należy uznać tylko te obowiązki, które wynikają z umowy o pracę, z układów zbiorowych, czy też regulaminów pracy, lecz uzasadnione jest postrzeganie tego pojęcia przez pryzmat charakteru pracy oraz charakteru działalności pracodawcy. W tym miejscu wskazać należy, że początkowo powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na stanowisku administratora obiektu, przy czym do jego zadań w ramach pełnionej funkcji należało również dokonywanie rozliczeń finansowych. Następnie otrzymał stanowisko kierownika obiektu, a od dnia 01 kwietnia 2014 r. został przeniesiony do Działu Księgowości, gdzie objął stanowisko specjalisty ds. księgowości. Jak wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków w osobach B. P. i B. C. (1), powód został poinformowany o zakresie obowiązków na nowym stanowisku pracy, do których należało m.in. przygotowywanie rozliczeń finansowych dla prezesa Spółki, wystawianie faktur dla klientów, rozliczanie oraz windykowanie należności. Świadomość powoda, co do zakresu powierzonych zadań był niewątpliwa, albowiem czynności związane z dokonywaniem rozliczeń finansowych na rzecz pracodawcy wykonywał on niemal od początku zatrudnienia w pozwanej Spółce, tj. od dnia 07 stycznia 2009 r. Tym samym zasłanianie się przez powoda stwierdzeniem, iż nie posiadał on wiedzy na temat zakresu swoich obowiązków służbowych było w realiach rozpoznawanej sprawy nieuprawnione.

Abstrahując od powyższego wskazać należy, że osoba zajmująca stanowisko księgowego jest specjalistą, który zajmuje się szeroko pojętą rachunkowością w firmie. Osoba ta jest odpowiedzialna, za sporządzanie dokumentacji dotyczącej zasad polityki rachunkowej oraz innych niezbędnych instrukcji, prowadzenie ksiąg rachunkowych, okresowe ustalanie rzeczywistego stanu aktywów i pasywów, dokonywanie rozliczeń, gromadzenie i przechowywanie dowodów

księgowych, kontrolę ksiąg rachunkowych, sporządzanie sprawozdań finansowych oraz współpracę z biegłym rewidentem. W kompetencji księgowego znajduje się również dysponowanie kontem firmowym. Wielozadaniowość powyższego stanowiska pracy, co miało miejsce także w przypadku powoda, pozwalało pozwanemu, jako przedsiębiorcy na dużą oszczędność czasu i w tym zakresie mógł on skupić się na rozwoju swojej firmy. Nie należy jednak zapominać o tym, że zatrudnienie osoby na stanowisku księgowego, nie zwalnia całkowicie przedsiębiorcy z pewnych obowiązków o charakterze administracyjnych w swojej firmie. Niewątpliwie bowiem zawartość merytoryczna i prawidłowość danych zawartych w dokumentach księgowych winna być w pierwszej kolejności sprawdzana przez przedsiębiorcę. Pracodawca winien zatem tak zorganizować swój czas pracy, aby móc na bieżąco dokonywać weryfikacji poprawności sporządzanych przez księgowego dokumentów finansowych. Jak wynika natomiast z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, pozwany początkowo w ogóle nie sprawdzał wystawianych przez powoda faktur, lecz autoryzował i wysyłał je automatycznie. Dopiero po jakimś czasie zaczęły pojawiać się zastrzeżenia, co do pracy powoda związane z terminowością wykonywania zleconych mu zadań, popełnianiem błędów merytorycznych, polegających chociażby na błędnym wpisywaniu danych. Wtedy też pozwany zaczął sprawdzać faktury wystawiane przez powoda oraz poprawność wprowadzonych przez powoda danych do systemu. Błędy te pojawiały się jednak sporadycznie. Zazwyczaj polegało to na tym, że prezes Spółki przychodził do powoda, informował go o popełnionym błędzie i pracowano dalej. Jednocześnie zarówno prezes Spółki M. B. (1), jak i prokurent B. P. kilkakrotnie zwracali powodowi uwagę na uchybienia, w wyniku czego powód poprawiał swoje błędy. W dniu 09 września 2015 r. prezes Zarządu odbył z powodem rozmowę, podczas której przedstawił mu swoje zastrzeżenia i uwagi, co do stwierdzonych nieprawidłowości w wykonywanej przez niego pracy. Wówczas zwrócono powodowi uwagę na stale powtarzające się błędy i nieprawidłowości, co do wprowadzanych danych do przelewów, zastrzegając, że w razie braku natychmiastowej poprawy powodowi zostanie odebrana comiesięczna premia. Ostatecznie premia została wypłacona w pełnej wysokości. Z powyższego wynika zatem, iż waga popełnianych przez powoda błędów rachunkowych w odczuciu pozwanego nie była na tyle istotna, że uzasadniałaby rozwiązanie z powodem umowy o pracę, choćby w zwykłym trybie, tj. z zachowaniem okresu wypowiedzenia, albowiem pomimo świadomości popełniała przez powoda ww. pomyłek, pozwany zdecydował o przyznaniu na jego rzecz premii w pełnej wysokości. W trakcie całego okresu zatrudnienia, pozwany nie wymierzył również powodowi żadnej kary porządkowej, czy też kary nagany, będących środkami reakcji na wykroczenia powoda, które uzasadniałyby późniejsze ewentualne wypowiedzenie mu umowy o pracę. Ponadto w trakcie spotkania z dnia 11 września 2015 r. to powód oznajmił pozwanemu, że chciałby zakończyć z nim współpracę i dopiero na skutek sytuacji konfliktowej z dnia 16 września 2015 r., jaka zaistniała pomiędzy stronami, m. in. na tle wniosku powoda o cesję telefonu komórkowego, pozwany zdecydował o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy w trybie natychmiastowym. O ile zatem w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, powód nie kwestionował faktu, że dopuścił się wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę uchybień, to jednak nie można przypisać mu z tego tytułu winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa tym bardziej, że pracodawca z tego tytułu nigdy wcześniej nie wymierzył mu żadnej kary porządkowej, a wręcz przeciwnie jego praca była nagradzana, o czym świadczą przyznawane na jego rzecz premie pieniężne.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy w sposób dowolny i nieuzasadniony wyolbrzymił znaczenie ekonomiczne dokonanego przez powoda naruszenia. Nie negując krytycznej oceny tego zachowania powoda, wskazać jednak należy, że znacznie umniejsza ono stopień winy powoda, albowiem jego zamiarem nie było pokrzywdzenie pracodawcy, czy też wzbogacenie się cudzą krzywdą, a popełniane przez niego błędy miały charakter zwykłych pomyłek, które mogą zdarzyć się nawet najlepszemu i najbardziej skrupulatnemu pracownikowi. Zważyć przy tym należy, że pozwany w toku niniejszego procesu w żaden sposób nie wykazał jaki był stopień zagrożenia jego interesów w związku z popełnieniem przez powoda powyższych błędów. Uwadze Sądu nie uszło, iż twierdzenia pozwanego w tym zakresie były sprzeczne, albowiem z jednej strony wskazywał on na naruszenie swoich interesów, z drugiej zaś nie wskazał na czym owe naruszenie polegało, albo w czym przejawiało się zagrożenie jego interesów. W tym względzie, pozwany nie udowodnił również wystąpienia po swojej stronie jakiegokolwiek szkody, która zostałaby spowodowana działaniem powoda. W świetle doświadczenia życiowego przyjąć należy, że gdyby błędy te były istotne, to po stronie pozwanego niewątpliwie wystąpiła jakakolwiek szkoda o charakterze majątkowym, która dyskwalifikowałaby powoda w oczach

pracodawcy, jako osoby kompetentnej do wykonywania pracy na stanowisku księgowego, a tym samym stanowiłaby podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę.

Dla oceny braku „ciężkości” naruszenia obowiązków pracowniczych, w ocenie Sądu Okręgowego istotne jest również i to, że powód był wieloletnim pracownikiem pozwanego, a jego praca, pomimo występowania pewnych nieprawidłowości, była oceniana pozytywnie, o czym świadczą m.in. przyznawane premie pieniężne. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany w tej sytuacji zastosował możliwie najwyższą sankcję, nieadekwatną do popełnionych przez powoda przewinień określonych w treści oświadczenia z dnia 16 września 2015 r., albowiem powyższe czynności nie spowodowały po stronie pozwanego wystąpienia jakiegokolwiek szkody finansowej. Ponadto w niniejszej sprawie nie zachodzi sytuacja związana z wystąpieniem poważnego naruszenia dyscypliny pracy m.in. w postaci spożywania alkoholu w miejscu pracy, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, czy też wyrządzenia szkody pracodawcy umyślnie lub na skutek rażącego niedbalstwa pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego rzeczywistym impulsem do rozwiązania z powodem umowy o pracę były nie tyle popełnione przez niego błędy formalno-rachunkowe, co jego późniejsza postawa zaprezentowana w trakcie spotkania z prezesem Spółki w dniu 16 września 2015 r., kiedy to powód użył w stosunku do pozwanego sformułowania „po złości”, które odebrał on, jako deklarację dalszego wykonywania przez powoda swoich czynności w sposób nieprawidłowy. Jakkolwiek zachowanie powoda w stosunku do swojego pracodawcy było niewłaściwe, to jednak wskazać należy, że zwrócenie się do M. B. (1) słowami „po złości” nie jest ani obelżywe, ani wulgarne, a było wynikiem wyłącznie kontekstu sytuacyjnego, jaki miał miejsce we wskazanej powyżej dacie, który przez obie strony postępowania mógł zostać odebrany w odmienny sposób. Związana zaś z tym utrata zaufania pracodawcy nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż nie wiąże się ona z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych. Wszystkie czynności służbowe wykonywane przez powoda mieściły się zarówno w codziennej, standardowej pragmatyce, a nadto były zgodne z przepisami regulującymi czynności pracowników działu księgowości. Z kolei drobne przewinienia, co, do których pracodawca nie wyciągał żadnych konsekwencji w stosunku do pracownika, jak również późniejsza sytuacja konfliktowa, w trakcie, której powód nie użył w stosunku do pozwanego żadnego określenia obelżywego, czy też wulgarne, tej oceny zmienić nie może, natomiast w tej sytuacji pracodawca powinien zastosować inne przewidziane prawem środki, adekwatne do wagi popełnionego przez powoda czynu, choćby w postaci rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 03 marca 1981 r. (I PR 13/81) Sąd Najwyższy podkreślił, że organy orzekające w sprawach ze stosunku pracy nie są - związane oceną zakładu pracy, uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.), lecz ocena ta podlega kontroli tych organów. Jedynie obowiązki wymienione w art. 211 k.p., dotyczące przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy zostały przez ustawodawcę jednoznacznie określone, jako podstawowe. W tym zakresie należy także odwołać się do art. 100 k.p., który stanowi, że pracownik zobowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Przepis art. 100 § 2 k.p. wymienia z kolei niektóre z najważniejszych obowiązków pracownika, takie jak przestrzeganie czasu pracy, zasad bhp, dbanie o dobro zakładu pracy, przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach oraz zasad współzycia społecznego. Jednocześnie, jak już zostało wskazane, aby naruszenie obowiązków pracowniczych można było ocenić, jako ciężkie, musi ono spełniać dwa warunki: po pierwsze musi powodować naruszenie interesów pracodawcy, albo grozić takim naruszeniem, a po drugie być zawinione przez pracownika. Nie chodzi tu jednak o jakiegokolwiek zawinienie pracownika, lecz o jego winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy, lub co najmniej świadomie się na to godzi, natomiast rażące niedbalstwo przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12). A więc dopiero, gdy interes pracodawcy zostanie naruszony albo zagrożony naruszeniem i nie będzie wątpliwości, iż stało się to na skutek winy pracownika, który albo chciał wyrządzić szkodę albo miał świadomość takiego możliwego skutku swojego zachowania albo wyjątkowo zlekceważył swoje obowiązki, pracodawca może zastanowić się nad rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy, trudno jest jednak przyjąć, aby powód celowo dopuścił się ciężkiego uchybienia w postaci oszustwa lub fałszerstwa dokumentów finansowych Spółki. Wnikliwa analiza zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego prowadzi zatem do wniosku, że w niniejszej

sprawie Sąd I instancji oceniając materiał dowodowy popełnił błędy, na skutek czego nie wyprowadził słusznych wniosków jurydycznych, gdyż konkluzje Sądu i ostateczne rozstrzygnięcie w sprawie, nie znajdują odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Powyższe doprowadziło zatem do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Za chybiony należy uznać jednak zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art.

30 § 4 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do tego, aby w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Z przepisu art. 30 § 4 k.p. nie wynika przy tym, aby warunkiem skuteczności oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie było wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, które stały się przyczyną dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę, jak również wskazania podstawy prawnej poszczególnych zarzutów oświadczenia woli pracodawcy. W rozpoznawanej sprawie poza sporem jest to, że strona pozwana w swym oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę wskazała na przyczynę, stanowiącą w jej ocenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” – a mianowicie brak wprowadzonej faktury (...) S. K. na kwotę 2.706,00 zł, wprowadzenie płatności innego podmiotu: polisa (...) dla (...) na kwotę 1.508,00 zł oraz błędne wprowadzenie faktury (...): 19.680,00 zł zamiast 9.840,00 zł. Czyli tym samym określiła ona konkretnie na czyn polegało w danym wypadku takie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez S. F.. W ocenie Sądu Okręgowego, art. 30 § 4 k.p. nie precyzuje sposobu określenia przyczyny ani stopnia jej szczegółowości, a przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy o tyle ogólnie, o ile okoliczności zakończenia stosunku są znane pracownikowi, czy wynikają z innych dokumentów. W tym zakresie na oświadczenie pracodawcy należy bowiem patrzeć całościowo i tak je analizować. Ponadto w niniejszej sprawie poszczególnych zarzutów, które zostały wypunktowane w oświadczeniu woli z dnia 16 września 2015 r. nie można rozważać w oderwaniu od zdarzenia, które miało miejsce w tej samej dacie. Powód zresztą wiedział, jakie zdarzenie wywołało reakcję pracodawcy, polegającą na złożeniu mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i do niego odniósł się zarówno w pozwie, jak i apelacji. Powód nie wskazywał przy tym na niemożność zrozumienia motywów pracodawcy i podjęcia polemiki, wręcz przeciwnie, jego postawa i prezentowane stanowisko procesowe oraz zgłaszane dowody jednoznacznie dowodzą, że powód doskonale wiedział, dlaczego został zwolniony z pracy i jakie były tego powody. Jednocześnie oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy nie zawierało uchybień formalnych, albowiem w jego treści zostały wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę, oświadczenie to zostało osobiście doręczone pracownikowi, a także zawierało pouczenie sposobie i terminie wniesienia odwołania do Sądu Pracy. Wobec powyższego, zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. okazał się bezzasadny.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy w pkt I zmienił zaskarżony wyrok odnośnie roszczenia o odszkodowanie w ten sposób, że zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. Sp. k. w W. na rzecz powoda S. F. kwotę 12.747,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 października 2015 r. do dnia zapłaty. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z tych też względów, Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, tj. odszkodowanie stanowiące równowartość wynagrodzenia powoda za okres wypowiedzenia.

Zmiany wymagało także rozstrzygnięcie o kosztach sądowych, które było konsekwencją uznania, że powód przegrał postępowanie przed Sądem I instancji w całości, natomiast przed Sądem II instancji wygrał powództwo o odszkodowanie z tytułu bezzasadnego rozwiązania umowy o pracę. Kompensacja powyższych roszczeń doprowadziła do zasądzenia od powoda S. F. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. Sp. k. w W. kwoty w wysokości 390,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

W pkt III wyroku, Sąd Okręgowy na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. Sp. k. w W. na rzecz powoda S. F. kwotę 210,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą, w tym kwotę 180,00 zł tytułem

zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

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

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

ZARZĄDZENIE

(...)