

Sygn. akt IV P 72/22

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Marek Osowicki
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 16 grudnia 2022 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko Szkole Podstawowej im. Sportowców Polskich w T.

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo
2. zasądza od powódki M. B. na rzecz pozwanej Szkoły Podstawowej im. Sportowców Polskich w T. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu.

Sędzia Marek Osowicki

Sygn. akt IV P 72/22

## UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki M. B. wniósł przeciwko pozwanej Szkole Podstawowej im. Sportowców Polskich w T. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zgodnie z przepisami kodeksu pracy oraz zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazała, że powódka była zatrudniona w pozwanej szkole na stanowisku sekretarza szkoły. Pozwana szkoła pismem z 30 sierpnia 2022 r., doręczonym powódce 9.09.2022 r., rozwiązała z powódka umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 uzasadniając to rozwiązanie ciężkim naruszeniem przez powódkę obowiązków pracowniczych, polegającym na przywłaszczeniu środków finansowych zgromadzonych w szkolonej kasie zapomogowo-pożyczkowej. Powódka nie przygłuszyła żadnych środków pieniężnych z szkolonej kasy zapomogowo-pożyczkowej, a zetem rozwiązanie umowy o pracę pozbawione jest podstaw faktycznych i prawnych. Pracodawca nie wskazał nawet przybliżonej kwoty jaką miałyby powódka przywłaszczyć, co czyni przyczynę niekonkretną.

Pełnomocnik pozwanej szkoły w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniósł, iż powódka poza obowiązkami sekretarza szkoły, wykonywała obowiązki związane z prowadzeniem szkolonej kasy zapomogowo-

pożyczkowej związane z ewidencjonowaniem wpłat pracowniczych, udzielaniem pożyczek, nadzorowaniem przebiegu spłat pożyczek, obsługą kasową wkładów bankowych. Za te obowiązki powódka otrzymywała dodatkowe wynagrodzenie w formie dodatków specjalnych od kwoty 300 zł do 3.200 zł. Po ustaleniu salda środków finansowych zgromadzonych w szkolonej kasie zapomogowo-pożyczkowej, na rachunku Banku Spółdzielczego w K., przez pracowników szkoły w S. stwierdzono brak w kwocie 45.270 zł w szkole w S. 40.870 zł i nie udało się ustalić braku w szkole w T., ponieważ powódka część dokumentacji przetrzymywała w domu. W trakcie rozmowy z powódką przeprowadzonej przez dyrektora placówki D. G., w obecności głównej księgowej 5.08.2022 r. powódka przyznała, że pobrała pieniądze z konta kasy i rozpoczęła spłatę braków kasowych łącznie wpłacając kwotę 71.900 zł

### ***Uzasadnienie faktyczne:***

Powódka M. B. była zatrudniona w pozwanej Szkole Podstawowej im. Sportowców Polskich w T. od 9.09.1997 r. do 29.01.2018 r. i od 31.01.2018 r. do 9.09.2022 r. ostatnio na stanowisku sekretarza szkoły.

(dowód: akta osobowe powódki).

Powódka wykonywała też obowiązki związane z prowadzeniem Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej w T., której członkami są pracownicy Szkoły Podstawowej w T., S. i S., związane z ewidencjonowaniem wpłat pracowniczych, udzielaniem pożyczek, nadzorowaniem przebiegu spłat pożyczek, obsługą kasową wkładów bankowych. Za te obowiązki powódka otrzymywała dodatkowe wynagrodzenie w formie dodatków specjalnych.

(niesporne).

Główna księgowa Szkoły Podstawowej w T. J. S. w obecności dyrektora tej szkoły, 3.08.2022 r. przeprowadziła rozmowę z powódką M. B. w sprawie uzgodnienia i prowadzenia rachunku bankowego o numerze (...) należącego do Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej w T., której członkami są pracownicy Szkoły Podstawowej w T., S. i S.. Powódka odpowiadała za wpłaty i wypłaty z rachunku. Podczas rozmowy powódka tylko potwierdziła że wzięła pieniądze z konta.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B, notatka służbowa z 3.08.2022 r.).

Zarządzeniem nr (...) Dyrektora Szkoły Podstawowej im. Sportowców Polskich w T. z 9.08.2022 r. powołano trzyosobową komisję rewizyjną do ustalenia salda na rachunku bankowym o numerze (...) oraz analizy dokumentacji Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej w T..

(dowód: akta osobowe powódki cz. B, Zarządzenie nr (...)).

Stan pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej na 5.08.2022 r. wykazywał brak w kwocie 91.749,42 zł. Powódka od 8.08.2022 r. do 19.08.2022 r. doskonała wpłat na łączną kwotę 71.900 zł.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B, stan kasy zapomogowo-pożyczkowej na 5.08.2022 r., wyciąg z rachunku bankowego kasy).

Dyrektor pozwanej szkoły pismem z 10.08.2022 r. zawiadomił Prokuraturę Rejonową w Miastku o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przywłaszczenia środków finansowych z pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej, w domniemanej wysokości ok. 60.000 zł przez sekretarza szkoły M. B..

(dowód: akta osobowe powódki cz. B, zawiadomienie z 10.08.2022 r.).

Dyrektor pozwanej szkoły pismem z 16.08.2022 r. zawiadomił Związek (...) Zakładową Organizację Związkową Zarząd Oddziału w T. Szkoła Podstawowa w S. o zamiarze rozwiązania z powódka stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 i 2 k.p.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B, zawiadomienie z 16.08.2022 r.).

Szkoła Podstawowa im. Sportowców Polskich w (...)09.2022 r. doręczyła powódce, po wielokrotnych próbach, pismo z 30 sierpnia 2022 r. o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 i 2 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych, polegającym na przywłaszczeniu powierzonych pieczy powódki, jako odpowiedzialnej za prowadzenie szkolnej kasy zapomogowo-pożyczkowej, środków finansowych zdeponowanych w kasie, przez współpracowników, stanowiące oczywiste działanie przestępcze.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, rozwiązanie umowy o pracę i zwrotne potwierdzenia odbioru i dowód doręczenia).

Każdy członek kasy co miesiąc wpłacał do kasy po 20 zł miesięcznie i księgowo pobierały te kwoty przy wypłacie i te wkłady były wpłacane na rachunek (...) przy pozwanej szkole. Aby uzyskać pożyczkę z kasy trzeba było złożyć wniosek i trzeba było wskazać dwoje poręczycieli, musieli to być stali pracownicy. Jeżeli chodzi o wysokość udzielanych pożyczek oraz okresy ich spłaty i zasady udzielania pożyczek zapadały w formie uchwał zarządu (...), które to uchwały były przekazywane powódce. Okres był maksymalnie 10 miesięcy a kwota, którą można było uzyskać to była kwota 7 000 zł. Zarząd kasy nie udzielał powódce pożyczki w kwocie powyżej 70 000 zł powódka o taką kwotę się nie zwracała a zarząd nie miał prawa takiej pożyczki udzielić. W sierpniu 2022 r. do dyrektora szkoły w T. dotarła informacja, iż w brakuje pieniędzy kasie (...). Powódka podczas rozmowy z dyrektorem szkoły powiedziała, że potrzebowała pieniędzy i postara się je spłacić. W miesiącu sierpniu 2022 roku powódka wpłaciła na konto (...) kwotę 71 900 zł i kwota ta wpłynęła w okresie 2 tygodni od 5 do 19 sierpnia 2022 r. w pięciu transzach. Pieniądze wpływały z osobistego rachunku powódki z wskazaniem spłata pożyczki. W (...) nie ma żadnych wniosków, żeby powódka pobrała pożyczki w kwocie 71 000 zł. Jeszcze są braki w kasie na kwotę 16.839 zł. Brakuje karty pożyczkowej powódki i B. K.. Dyrektor szkoły powołała komisję, która miała ustalić przyczyny braków pieniędzy w kasie i przeanalizowała ona dokumenty ze szkół w S. i S. a komisja nie otrzymała dokumentów z szkoły w T.. Dyrektor osobiście próbowała wręczyć powódce rozwiązanie umowy o pracę i była pod domem powódki, ale wszystko było zamknięte i wtedy wysłała rozwiązanie umowy o pracę pocztą.

(dowód: zeznania świadków k.30-33 D. G. od 00:06:52 do 00:31:11, A. L. od 00:31:20 do 00:55:14, J. S. od 00:55:12 do 01:20:04).

Powódka pismem z 16.08.2022 r. poinformowała Dyrektora Szkoły Podstawowej w T., że dokumentację KZP dostarczy w trybie natychmiastowym, jak tylko pozwoli jej na to stan zdrowia.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B, pismo powódki z 16.08.2022 r.).

Prokuratora Rejonowa w Miastku 20.09.2022 r. zatwierdziła postanowienie od odmowie wszczęcia dochodzenia w sprawie przywłaszczenia pieniędzy z kasy zapomogowo-pożyczkowej, szkół w T., S. i S. w nieustalonym czasie i na nieustaloną kwotę, przez M. B., wobec stwierdzenia, iż czynu nie popełniono lub brak jest danych dostatecznie uzasadniających podejrzenia jego popełnienia.

(dowód: postanowienie k. 29).

### **Uzasadnienie prawne:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy podkreślić, iż 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. Nie każde bowiem naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. 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 (umyślność i rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (vide: Komentarz do kodeksu pracy pod redakcją prof. dr hab. Urszuli Jackowiak, Fundacja Gospodarcza Gdynia 2001, str. 192).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r., II PK 35/13).

Sąd podziela pogląd, że o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (tak: wyrok SN z 2004-12-02 I PK 86/04 Monitor Prawa Pracy 2005/6/1).

Przepis art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy.

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego spoczywa na pracodawcy.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca w rozwiązaniu umowy o pracę zarzucił powódce ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na przywłaszczeniu powierzonych pieczy powódki, jako odpowiedzialnej za prowadzenie szkolnej kasy zapomogowo-pożyczkowej, środków finansowych zdeponowanych w kasie, przez współpracowników, stanowiące oczywiste działanie przestępcze.

Działalność kas zapomogowo-pożyczkowych reguluje ustawa z 11 sierpnia 2021 r. o kasach zapomogowo-pożyczkowych (Dz.U.2021.1666 z 2021.09.10). Stosownie do przepisu art. 6 powyższej ustawy pracodawca świadczy KZP pomoc między innymi w zakresie prowadzenia rachunkowości, obsługi kasowej i prawnej oraz niezwłocznego odprowadzania wpłat wpisowego, miesięcznych wkładów członkowskich i rat pożyczek na rachunek płatniczy KZP. Zaś zgodnie z przepisem art. 35 cytowanej ustawy pożyczka lub zapomoga jest udzielana na wniosek członka KZP i umowa pożyczki wymaga zachowania formy pisemnej, dokumentowej lub elektronicznej.

W ocenie sądu w świetle jasnych, logicznych i spójnych a przez to wiarygodnych zeznań świadków D. G., A. L. i J. S., znajdujących potwierdzenie w wyciągu z rachunku Banku Spółdzielczego (...)/K. o numerze (...), stanu pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej na 5.08.2022 r. wykazującej na brak w kwocie 91.749,42 zł, notatce służbowej z 3.08.2022 r. oraz wpłatach samej powódki od 8.08.2022 r. do 19.08.2022 r. na łączną kwotę 71.900 zł, jednoznacznie wynika, iż powódka przywłaszczyła znaczną kwotę pieniędzy na szkodę (...) w T..

Ponadto w przedmiotowej sprawie sama powódka w swoich wyjaśnieniach przyznała, że nie pamięta jaką łącznie kwotę wypłaciła, te pieniądze były wypłacane w ciągu ostatnich lat. Nie pamięta czy był wniosek o pożyczkę czy była umowa na wypłatę pożyczki i nie pamięta kto był poręczycielem jej pożyczek oraz że salda kasy z dwóch szkół policzyła księgowa J. S. i się one nie zgadzały, więc je spłaciła chociaż nie policzyła salda z trzeciej szkoły.

Według wypracowanego w doktrynie i orzecznictwie stanowiska przez przywłaszczenie powszechnie rozumie się rozporządzenie jak swoją własnością cudzą rzeczą ruchomą lub cudzym prawem majątkowym, z wykluczeniem osoby uprawnionej (por. W. Świda [w:] I. Andrejew, W. Świda, W. Wolter, Kodeks karny..., s. 614; O. Górniok [w:] System Prawa Karnego, t. 4, s. 409). Istotą przywłaszczenia jest zatem zewnętrzne zachowanie się sprawcy określane powszechnie jako rozporządzenie rzeczą ruchomą przez włączenie jej do swojego majątku albo wykonywanie w inny sposób w stosunku do rzeczy ruchomej uprawnień właścicielskich (por. A. Marek, T. Oczkowski, Przywłaszczenie...,

2015, s. 103). Przywłaszczenie pieniędzy to bezprawne rozporządzenie cudzymi środkami pieniężnymi, które znalazły się w legalnym, niebezprawnym posiadaniu sprawcy. Rozporządzenie musi mieć bezprawny charakter, tj. być pozbawione uzasadnionej podstawy. Przepis art. 284 § 2 k.k. chroni szczególny stosunek zaufania, którym został obdarzony sprawca przez właściciela rzeczy (porównaj: M. Dąbrowska-Kardas, P. Kardas [w:] Kodeks karny. Część szczególna. Tom III. Komentarz do art. 278-363 k.k., wyd. V, red. W. Wróbel, A. Zoll, Warszawa 2022, art. 284.).

Jak wynika z wyżej powołanych dowodów powódka, jako osoba uprawniona do obsługi finansowej, w sposób bezprawny rozporządziła na własną rzecz pieniędzmi należącymi do członków pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej, bez żadnej umowy pożyczki i innej podstawy.

W przypadku powódki wystąpił też animus rem sibi habendi, tj. zamiar zatrzymania tej rzeczy (pieniędzy) dla siebie albo dla innej osoby, bez żadnego ku temu tytułu i ekwiwalentu, gdyż w tym zakresie jako osoba fizyczna rozporządziła mieniem, które powierzono jej pieczy i postąpiła jak właściciel przejmując pieniądze członków kasy. Znamienne jest, że powódka powiedziała pani dyrektor, iż potrzebowała pieniędzy i postara się je spłacić i faktycznie częściowo zwróciła przywłaszczone pieniądze, wpłacając je na rachunek kasy i to dopiero gdy ujawniono znaczne braki w kasie.

W judykaturze przyjmuje się, iż sprawcą przestępstwa przywłaszczenia będzie również osoba, która np. uzyskała upoważnienie do dysponowania środkami pieniężnymi zdeponowanymi na cudzym rachunku bankowym. Przez upoważnienie do dysponowania tymi środkami nie dochodzi do przeniesienia własności na sprawcę (tak: Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 9.04.2019 r. sygn. akt II AKa 1/19, Lex nr 2747953).

Również przywłaszczenie środków, które na skutek błędu zostały przelane na rachunek bankowy sprawcy, wyczerpuje znamiona art. 284 § 1 k.k. (vide: Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 30 listopada 2021 r. II AKa 69/21, LEX nr 3304531).

W ocenie sądu postępowanie pracownicy polegające na „pożyczaniu sobie” pieniędzy z środków należących do członków pracowniczej kasy zapomogowo pożyczkowej, bez tytułu prawnego tj. umowy pożyczki, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Na ocenę takiego zachowania nie ma wpływu okoliczność, iż pracownica następnie częściowo zwróciła pieniądze (porównaj: wyrok SN z 26.06.1998 r. I PKN 214/98).

Przywłaszczenie mienia pracodawcy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo czy wykroczenie (tak: SN w wyroku z 10.11.1999 r., I PKN 361/99, OSNP 2001, nr 7, poz. 216).

W niniejszej sprawie mimo, że powódka przywłaszczyła mienie członków pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej działającej przy pozwanej szkole i nie jest to mienie pracodawcy, to jednak jako pracownik wyznaczony do obsługi kasowo-księgowej kasy, z ramienia pracodawcy, stosownie do art. 35 ustawy o kasach zapomogowo-pożyczkowych, wykonując te czynności w ramach stosunku pracy i otrzymując za te czynności dodatek specjalny, w sposób umyślny naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Przywłaszczenie mienia może być kwalifikowane podwójnie - bądź to jako czyn opisany w art. 52 § 1 pkt 2 k.p., jeżeli są spełnione przesłanki wymienione w tym przepisie, bądź to jako zachowanie opisane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w pozostałych przypadkach (jeżeli brak jest tych przesłanek).

W rozpoznawanej sprawie pozwana szkoła ujęła jako podstawę rozwiązania umowy o pracę zarówno pkt 1 jak i 2 przepisu art. 52 § 1 k.p.

Zdaniem sądu mimo, iż w niniejszej sprawie brakuje przesłanki oczywistości przywłaszczenia pieniędzy, to jednak zachowanie powódki nosi znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się, jeśli wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy jest odpowiednio skonkretyzowana, zarówno w wymiarze podmiotowym, tj. który pracownik dopuścił się nagannego zachowania, jak i przedmiotowym, tj. jaki jest stan faktyczny sprawy oraz jakie są jego następstwa dla interesów

pracodawcy. Jeżeli oba wskazane faktory nie zachodzą w jednym czasie (np. skutki zaniechania obowiązku pracownika ujawniły się po kilku miesiącach), termin z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć od daty pozyskania informacji późniejszej, gdy pracodawca ma już pełną wiedzę zarówno o aspekcie podmiotowym, jak i przedmiotowym zdarzenia (tak: K. W. Baran [w:] M. Barański, B. M. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, D. E. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, Warszawa 2022, art. 52.).

W wyroku z 24.07.2009 r., I PK 44/09, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że ów termin rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, iż pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika.

Pierwsza informacja o braku pieniędzy w pracowniczej kasie zapomogowo-pożyczkowej dotarła do dyrektora szkoły na początku sierpnia, trzeciego sierpnia 2022 r. przeprowadzono z powódka rozmowę, podczas której niewiele wyjaśniła. Dyrektor zarządzeniem z nr 8/2002 r. z 9.08.2022 r. powołała komisję do ustalenia salda na rachunku bankowym oraz analizy dokumentacji Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej w T.. Komisja przeanalizowała dokumenty ze szkół w S. i S. a nie otrzymała dokumentów z szkoły w T., które zniknęły. Powódka jeszcze w sierpniu, tj. po 16 sierpnia, odesłała część dokumentów członków kasy z T..

Powołanie komisji celem ustalenia stanu konta kasy i przeanalizowania dokumentacji, świadczy, iż informacje uzyskane na początku sierpnia 2022 r., co do niewłaściwego zachowania powódki nie były w dostatecznym stopniu sprawdzone a miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę należy liczyć najwcześniej od dnia powołania komisji tj. 9.08.2022 r.

Zatem pracodawca nie naruszył terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. Co więcej 30.08.2022r. nieskutecznie pracodawca próbował doręczyć powódce, będącej na zwolnieniu lekarskim, rozwiązanie umowy o pracę w miejscu jej zamieszkania a przesyłki pocztowe były awizowane.

Z dokumentacji wynika, iż pracodawca pismem z 16.08.2022 r. przeprowadził konsultację ze związkiem zawodowym (art. 52 § 3 k.p.) i bezsporne było, że organizacja związku zawodowego nie wniosła zastrzeżeń w ustawowym terminie.

W ocenie sądu w niniejszej sprawie pozwany nie naruszył więc przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, w tym również co do formy i terminu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pracodawca w sposób wystarczający wskazał przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego powódki tak, że były one zrozumiałe.

Dodatkowo należy wskazać, iż Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że roszczenia pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu zawinonego naruszenia obowiązków, wymagają oceny z punktu widzenia zgodności z zasadami współzycia społecznego (art. 8 KP). W szczególności w wyroku z 27.11.1975 r. (I PR 37/75, OSNCP 1976, Nr 5, poz. 118) SN stanął na stanowisku, że jeżeli pracownik, któremu niezgodnie z prawem wypowiedziano umowę o pracę, dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie z nim z jego winy umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 KP), to żądanie przywrócenia do pracy wymaga oceny z punktu widzenia zgodności z zasadami współzycia społecznego (art. 8 KP).

Do sądu należy rozstrzygnięcie o potrzebie i sposobie zastosowania całościowo ocenionych zasad współzycia społecznego w okolicznościach danej sprawy. Powinny one odzwierciedlać wyjątkowe okoliczności uzasadniające korekcyjne zastosowanie zasad współzycia społecznego w indywidualnie ocenianej sprawie w świetle jej całokształtu, zarówno w aspekcie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej (uchw. SN z 17.1.1974 r., III PZP 34/73, OSNC 1975, Nr 1, poz. 4).

Obecnie przyjmuje się, że klauzula zasad współżycia społecznego odwołuje się do społecznie akceptowanych norm moralnych, które regulują postępowanie w stosunkach między ludźmi, wyrażają wartości powszechnie uznane w społeczeństwie, stanowiące składnik kultury europejskiej, takie jak uczciwość, sprawiedliwość społeczna, dobre obyczaje. Ujmując więc rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współżycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. W praktyce można zatem odwoływać się do takich znanych pojęć, jak: "zasady słuszności", "zasady uczciwego obrotu", "zasady uczciwości" czy "lojalności".

Powódka jako sekretarz szkoły była obdarzona szczególnym zaufaniem pracodawcy, co do pieczy na finansami kasy zapomogowo-pożyczkowej i pieniędzmi pracowników szkół będących jej członkami. Powódka przywłaszczeniem znacznej kwoty pieniędzy należących do kasy zawiodła zaufanie pracodawcy i wyjątkowo nielojalnie oraz nieuczciwie, nietucznie postąpiła względem swoich współpracowników, członków (...). Obecna dyrektor szkoły, z uwagi na utratę zaufania do powódki, zasadnie nie wyobraża sobie współpracy z powódką.

W ocenie sądu roszczenie powódki, w świetle ustalonego stanu faktycznego sprawy, o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy narusza też zasady współżycia społecznego, określone w treści przepisu art. 8 k.p. i stanowi nadużycie prawa podmiotowego.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo jako niezasadne.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Sędzia Marek Osowicki