

Sygn. akt IV P 5/23

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2023 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Marek Osowicki
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2023 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa D. J.

przeciwko T. M.

H. M.

K. M.

M. M. (1)

o odszkodowanie

- zasądza solidarnie od pozwanych T. M., H. M., K. M. i M. M. (1) na rzecz powódki D. J. kwotę 9.030 zł (dziewięć tysięcy trzydzieści złotych), tytułem odszkodowania
- zasądza solidarnie od pozwanych T. M., H. M., K. M. i M. M. (1) na rzecz powódki D. J. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu.
- nakazuje ściągnąć solidarnie od pozwanych T. M., H. M., K. M. i M. M. (1) na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Człuchowie kwotę 500 zł (pięćset złotych) tytułem kosztów sądowych.

(-) M. O.

Sygn. akt IV P 5/23

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki wniosła przeciwko pozwany T. M., H. M., K. M. i M. M. (2) o zasądzenie od pozwanych współników spółki cywilnej P.W. (...) s.c. w C. solidarnie na rzecz powódki D. J. kwoty 9030 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazała, że w okresie zwolnienia lekarskiego otrzymała pismo rozwiązujące umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. oraz świadectwo pracy. Jako główną przyczynę T. M. wskazała, że w biurku powódki zostały znalezione ważne dokumenty i w związku z tym klienci nie zostali prawidłowo rozliczeni a to z kolei naraziło interesy

pracodawcy. Zdaniem powódki dokumenty nie mogły zostać znalezione, bowiem takich nie było w biurku, z uwagi na dokonanie kompletnych rozliczeń przez powódkę i braku zaległości w pracy.

Pełnomocnik pozwanych w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu pełnomocnik pozwanych podniósł, iż powódka była zatrudniona u pozwanych jako księgowa w spółce prowadzącej działalność rachunkowo-księgową. Podczas nieobecności powódki sprawdzono biurko powódki i okazało się, że był przetrzymywany szereg dokumentów księgowych podatników obsługiwanych przez pozwane biuro rachunkowe. Były to dokumenty, które na długo przed chorobą powódki powinny być wprowadzone do odpowiednich ewidencji. Zaniedbania oraz nieprawidłowości powódki zostały omówione w protokole czynności sprawdzających. Powódka naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy wykonywania pracy w sposób sumienny i staranny i dbałości o dobro zakładu pracy. (...) spółki cywilnej pozwanych zawiera uregulowanie, iż każdy ze wspólników ma prawo samodzielnego reprezentowania spółki.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka D. J. była zatrudniona w spółki cywilnej P.W. (...) s.c. w C. pozwanych T. M., H. M., K. M. i M. M. (2) od 29.10.2018 r. do 2.12.2022 r. na stanowisku księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, świadectwo pracy k. 5).

Powódka od 3.09.2022 r. do 2.12.2022 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

(niesporne).

Podczas nieobecności powódki 23.11.2022 r. K. J. i K. M. przeglądali dokumenty służbowe klientów biura, których obsługiwała powódka, gdyż powódka nie przekazała żadnych dokumentów ani informacji i odleżono kilkanaście różnych dokumentów księgowych klientów biura.

(dowód: protokół czynności sprawdzających k. 45-46, notatka służbowa k.47, zeznania świadka K. J. k. 115v od 00:07:23 do 00:09:40, D. L. k. 116 od 00:30:58 do 00:34:22).

Dokumenty zostały znalezione w segregatorze znajdującym się w otwartej półce w biurku i można było do niej mieć dostęp. W pozwanej spółce nie było stałego podziału zadań lub klientów obsługiwanych przez konkretnego pracownika biura.

(dowód: zeznania K. J. k.115v od 00:13:31 do 00:20:14).

W dniu 2 grudnia 2023 r. powódka za pośrednictwem poczty otrzymała oświadczenie woli pracodawcy podpisane przez T. M. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków tj. znalezienia w biurku powódki bardzo ważne dokumenty klientów biura, które powódka zatrzymała wewnątrz swojego biurka. Poprzez ten stan klienci nie zostali prawidłowo rozliczeni z podatków. Spowodowało to zagrożenie interesów pracodawcy oraz naraziło pracodawcę i osoby trzecie, klientów biura, na straty materialne. Przełożeni często zwracali powódce ustne uwagi dotyczące staranności wykonywanych zadań, lecz powódka nie dostosowała się do nich, w związku z tym nastąpiła utrata zaufania do pracownika.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k.1).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo 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. Jest to nadzwyczajny, wyjątkowy tryb rozwiązania stosunku pracy, który winien być stosowany ze szczególną ostrożnością.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż według art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. warunkiem odpowiedzialności pracownika jest jego wina. Nie chodzi jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o "ciężką" winę nieumyślną, czyli o rażące niedbalstwo. O umyślności można zaś mówić wówczas, gdy popełnienie czynu bezprawnego i jego następstwa zostały objęte zamiarem sprawcy, to znaczy świadomością i wolą jego popełnienia. Rażące niedbalstwo zachodzi natomiast wtedy, gdy sprawca nie przewidział wprawdzie następstw swojego postępowania, ale stało się to wskutek niedołożenia należytej staranności i uwagi w stopniu graniczącym z umyślnością (tak: wyrok SN z 2002-02-05 I PKN 833/00).

Przy ocenie, czy dane uchybienie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 424).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. 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).

Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy, przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (por. wyroki Sądu Najwyższego z 9.02.2005 r. II PK 200/04 i z 13.12.2007 r. I PK 133/07).

Wina umyślna polega na działaniu z zamiarem bezpośrednim i ewentualnym naruszenia obowiązku. Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy.

Zaś rażące niedbalstwo polega na całkowitym ignorowaniu następstwa swojego działania.

W rezultacie lekkomyślność lub zwykle niedbalstwo nie może stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, może jedynie stanowić powód do zwykłego wypowiedzenia stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia (por. wyrok SN z 22.08.2003 r. I PK 638/02).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, niepubl.; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

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).

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego w niniejszej sprawie spoczywał na pracodawcy (art. 6 k.c.). Sąd nie jest natomiast związany oceną pracodawcy co do ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych czy zakwalifikowania ich do podstawowych obowiązków pracowniczych.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. z powodu znalezienia w biurku powódki bardzo ważnych dokumentów klientów biura, które powódka zatrzymała wewnątrz swojego biurka. Poprzez ten stan klienci nie zostali prawidłowo rozliczeni z podatków. Spowodowało to zagrożenie interesów pracodawcy oraz naraziło pracodawcę i osoby trzecie, klientów biura, na straty materialne. Przełożeni często zwracali powódce ustne uwagi dotyczące staranności wykonywanych zadań, lecz powódka nie dostosowała się do nich, w związku z tym nastąpiła utrata zaufania do pracownika.

Obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 KP) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyr. SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 313). Wymóg wynikający z art. 30 § 4 KP nie jest spełniony, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 KP) budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (wyr. SN z 21.3.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002, Nr 24, poz. 595).

Z normy art. 61 § 1 k.c., nie wynika że wiążący jest moment faktycznego zapoznania się z treścią oświadczenia woli. Pojęcie „doręczenia” oznacza w tym przypadku nie tyle dostarczenie oświadczenia „do rąk własnych” adresata, co w istocie oznacza zapoznanie się z nim, ile doręczenie w taki sposób, że ma on możliwość zapoznania się z jego treścią. Nie badamy czy rzeczywiście doszło do zapoznania, ale uwzględniając normalny tok czynności weryfikujemy, czy istnieje taka możliwość (por. P. Machnikowski w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. E. Gniewka, Warszawa 2008, komentarz do art. 61, nb 8).

Odmowa powoda przyjęcia i podpisania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie wpływa na skuteczność jego złożenia i bieg terminu do wniesienia odwołania.

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego w niniejszej sprawie spoczywał na pracodawcy (art. 6 k.c.). Sąd nie jest natomiast związany oceną pracodawcy co do stopnia ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych czy zakwalifikowania ich do podstawowych obowiązków pracowniczych.

Obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 KP) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyr. SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 313). Wymóg wynikający z art. 30 § 4 KP nie jest spełniony, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 KP) budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (wyr. SN z 21.3.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002, Nr 24, poz. 595).

Pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, niepubl.; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Z przedstawionego przez stronę poznaną materiału dowodowego w szczególności zeznań zawnioskowanych przez nią świadków K. J., D. L., W. A. i Z. W., nie wynika by powódka umyślnie lub w sposób graniczący z umyślnością naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze. By powódce można było przypisać szczególnie negatywny i znacznie odbiegający o minimalnych standardów stosunek do wykonywanych obowiązków pracowniczych.

Również zeznania pozwanych nie pozwalają na przypisanie powódce znacznego stopnia winy i bezprawnego zachowania.

Sam fakt ujawnienia w otwartej półce kilkunastu różnych dokument księgowych nie może, w ocenie sądu, stanowić podstawy do zwolnienia dyscyplinarnego powódki.

Tym bardziej, iż dostęp do tej półki mieli wszyscy pracownicy pozwanego biura a część dokumentów nie była związana z czynnościami przypisanymi powódce.

Pracodawca w toku postępowania nie wskazał na czym miałyby konkretnie polegać wina powódki, bezprawność jej działania i czy faktycznie nastąpiło istotne zagrożenie interesów strony pozwanej.

W ocenie sądu strona pozwana nie wykazała, iż powódka nie zachowała przy wykonywaniu obowiązków należytej staranności i uwagi w stopniu graniczącym z umyślnością.

Zeznania świadków D. L., W. A. i Z. W. nie wniosły istotnych elementów dotyczących rozwiązania umowy o pracę z bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w razie braku winy pracownika stanowi naruszenie tego przepisu. Sąd Najwyższy w wyroku z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009/7–8, poz. 98, stwierdził nawet, że bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia (tak: K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2023, art. 52 k.p.).

Zdaniem sądu strona pozwana mimo spoczywającego na niej ciężaru dowodu z art. 6 k.c. nie wykazała, by stosunek psychiczny powódki do wykonywanych przez nią obowiązków lub ewentualnych zaniechań, wskazywał na winę umyślną lub na rażące niedbalstwo.

Drobne zaniechania czy uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i związana z nimi utrata zaufania mogą stanowić jedynie podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jako normalnego, zwykłego trybu rozwiązania stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. zasądził od pozwanych solidarnie na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 9030 zł

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

O kosztach sądowych sąd orzekł na zasadzie przepisu art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

(-) M. O.