

Sygn. akt IV P 230/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2014 r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku IV Wydział Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący	SSR Andrzej Józefowski
Ławnicy	A. P. J. P.
Protokolant	Małgorzata Sypek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 czerwca 2014 r. **w K.**

sprawy z powództw R. G., A. M. (1), K. M.,

S. P., K. W., P. W., R. W. i M. S.

przeciwko P. P. S.A. w W.

o przywrócenie do pracy, odszkodowania i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. powództwa oddala;

II. zasądza od powodów R. G., A. M. (1), K.

M., S. P., K. W.,

P. W., R. W. i M. S. na rzecz

strony pozwanej P. P. S.A. w W. kwoty po 60zł

(sześćdziesiąt złotych), tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 230/13

UZASADNIENIE

Powodowie R. G., A. M. (1), K. M., S. P., M. S., K. W., P. W., R. W. domagali się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach.

Ponadto powodowie wnieśli o zasądzenie na ich rzecz od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy.

Powodowie zgodnie podali, że byli zatrudnieni u strony pozwanej na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

Na początku lipca 2013 r. każdy z powodów oddzielnie został wezwany w celu przesłuchania w sprawie nieprawidłowości związanych z przyznanymi im w latach 2010-2012 świadczeniami z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zdaniem powodów, w trakcie tego przesłuchania doszło do wielu nieprawidłowości. W wyniku niewłaściwie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego, wskutek wprowadzenia w błąd powodów przez pracowników (...) strony pozwanej, zastraszenia powodów, powodowie potwierdzili stawiane im zarzuty.

Powodowie odebrali pisma rozwiązujące z nimi umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez nich podstawowych obowiązków pracowniczych takich jak obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia, a także obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego, tj. na podstawie art. 52 §1 k.p.

Powodowie podnieśli, że powzięli informację o rozwiązaniu umów o pracę w trybie art. 52 §1 k.p. po okresie wskazanym w art.52 § 2 k.p. Zgodnie z uzasadnieniem Sądu Najwyższego do wyroku z dnia 24.07.2009 roku w sprawie I PK 44/09 bieg miesięcznego terminu z art.52 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli do zakończenia podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego wewnętrznego postępowania. Tymczasem podstawą rozwiązania umów o pracę zawartych z powodami bez wypowiedzenia są zdarzenia, które miały miejsce już w latach 2010r - 2012r. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane po upływie znacznego czasu od chwili zdarzeń, na które pracodawca się powołuje, traci właściwy sobie charakter i sens.

Ponadto powodowie zgodnie zarzucili, że rozwiązanie umów o pracę z powodami zostało dokonane bez konsultacji z reprezentującą ich zakładową organizacją związkową - (...) Związkiem Zawodowym (...). Tymczasem art. 52 § 3 k.p. nakłada na pracodawcę, który zamierza wypowiedzieć umowę o pracę obowiązek zasięgnięcia takiej opinii

Powodowie wskazali, że korzystanie z funduszu świadczeń socjalnych w żaden sposób nie zagraża interesom pracodawcy. Pracodawca od wielu lat miał świadomość, że wobec tak skonstruowanego Regulaminu może dochodzić do wielu nieprawidłowości. Od wielu lat nie zrobił nic, aby sam w sobie już korupcyjny Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych zmienić.

Zdaniem powodów, pracodawca wprowadził odpowiedzialność zbiorową i bez poddania ocenom indywidualnych zachowań pracowników podjął decyzję na podstawie ogólnych dyspozycji. W dniu 25 lipca 2013 roku Zarząd P. P. S.A. uchwałą nr (...) udzielił pełnomocnictwa Panu A. N. Dyrektorowi Centrum (...) do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy, w stosunku do pracowników P. P. S.A. w sprawach związanych z nadużyciami z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Tego samego dnia, tj. 25.07.2013 roku Dyrektor (...) A. N. wystosował pismo wg rozdzielnika do wszystkich podległych sobie Dyrektorów- (...) Ośrodków Doradztwa (...), w którym określa zasady postępowania wobec pracowników, którzy dopuścili się nadużyć w zakresie korzystania z ZFŚS.

W ocenie powodów pismo powyższe dowodzi, że bez indywidualnych ocen pracodawca zobowiązał swoich pełnomocników do podjęcia wszelkich czynności zmierzających do rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca podjął decyzję, że wszystkich, których samodzielnie uzna za winnych należy za wszelką cenę, najlepiej w trybie art. 52 k.p., zwolnić z pracy.

Według powodów, zarówno wszelkie czynności pracowników podejmowane w celu uzyskania świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jak i samo świadczenie nie mają nic wspólnego ze stosunkiem pracy. Nie mogą zatem być uznane za jakiegokolwiek obowiązki pracownicze, a tym bardziej za podstawowe obowiązki pracownicze w myśl art.52 §1 pkt 1 kodeksu pracy, na które powołuje się pracodawca. Obowiązujący u pracodawcy Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wyraźnie określa odpowiedzialność za ewentualne nadużycia podczas korzystania z jego zapisów. Przepis § 27 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych stanowi, że osoba

dopuszczająca się nadużyć zostaje obciążona pełnymi kosztami poniesionymi przez pracodawcę z tego tytułu i traci prawo do świadczeń z Funduszu w roku, w którym wykryto wymienione zdarzenia oraz na okres następnych dwóch lat kalendarzowych.

Strona pozwana P. P. S.A. w W. wniosła o oddalenie powództw zarzucając, że obowiązki pracownika to nie wyłącznie obowiązki określone w zakresach czynności, ale i obowiązki wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów, a w szczególności wymienione w art. 100 KP.

Ze względu na zakres czynności i charakter wykonywanej pracy każdy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania powyższych obowiązków, które z racji umieszczenia ich w akcie o randze ustawowej i jednocześnie akcie prawnym regulującym stosunki pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, mają bezspornie charakter podstawowych, fundamentalnych obowiązków pracowniczych. Wśród podstawowych obowiązków pracowniczych istotne znacznie mają te, które formułują obowiązek dbania przez pracowników o dobro zakładu pracy i jego mienie, jak też obowiązek przestrzegania przez pracowników zasad współzycia społecznego. Powinność dbania o dobro zakładu pracy (obowiązki określone w art. 100 § 2 pkt 4 KP) rozumie się jako obowiązek powstrzymywania się pracownika od działań zmierzających do szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy, wskazując przy tym, że przedmiotem tego obowiązku może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. Może się bowiem okazać, że korzystanie z takich uprawnień pozostaje w kolizji z dobrem innych pracowników, wspólnym dobrem załogi lub dobrem wspólnie prowadzonej działalności.

W orzecznictwie podkreśla się rozumienie dobra zakładu pracy nie tylko jako dobra pracodawcy ale również i pracowników i uznaje się działania godzące w tę wspólna wartość jako naruszające opisaną wyżej powinność dbałości o dobro zakładu pracy i jego mienia.

Strona pozwana podniosła, że zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest własnością pracodawcy, bowiem środki z tego funduszu pochodzą z własnych środków pracodawcy w formie corocznych odpisów obciążających koszty jego działalności- odpis na fundusz jest jedynie przesunięciem majątkowym o charakterze formalnym w obrębie kont jakie posiada pracodawca

(tak w wyroku Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1999r I PKN 663/98). Ze względu na cel jakemu służy, zakładowy fundusz świadczeń socjalnych stanowi też fundusz pożytku zbiorowego osób uprawnionych do korzystania ze środków na nim zgromadzonych i służy zaspokajaniu potrzeb wszystkich pracowników. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest podlegającym ochronie dobrem wspólnym pracodawcy i pracowników objętym pojęciem dobra zakładu pracy i jego mienia.

Zdaniem strony pozwanej, wyłudzenie świadczenia socjalnego jest więc zarówno działaniem wymierzonym bezpośrednio przeciwko mieniu pracodawcy jak i przeciwko prawom majątkowym pracowników, którzy wskutek uszczuplenia środków funduszu mogą być pozbawieni należnych im świadczeń; stanowi więc ewidentnie naruszenie obowiązku dbałości o dobro i mienie zakładu pracy i musi być ocenione jako działanie naganne i niedopuszczalne.

Strona pozwana podniosła, że obowiązujący u pozwanej Regulamin Pracy w § 9 wskazuje jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych m.in.: wyrządzenie P. P. szkody umyślnej lub wynikłej z niezachowania należytej staranności oraz fałszowanie danych stanowiących podstawę do nabycia określonych uprawnień pracownika.

Zatem, w świetle wewnętrznych regulacji działania powodów polegające na fałszowaniu dokumentów w celu uzyskania uprawnień do świadczeń socjalnych stanowią naruszenie wskazanych tam jako podstawowe obowiązków pracowniczych skutkujące możliwością zastosowania przez pracodawcę sankcji w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W ocenie strony pozwanej działania powodów polegające na wyłudzeniu świadczeń socjalnych nie tylko naruszają obowiązek dbałości o mienie zakładu pracy, ale są także złamaniem podstawowych, obiektywnych norm moralnych, w tym zasady lojalności oraz przede wszystkim zasady uczciwości we wzajemnych relacjach między pracownikiem i pracodawcą oraz innymi pracownikami, a więc zachowaniem ewidentnie naruszającym inny ustawowy obowiązek pracownika jakim jest przestrzeganie zasad współzycia społecznego.

Tego rodzaju działania są działaniami świadomymi i mają na celu wyłącznie osiągnięcie korzyści materialnej, muszą być zakwalifikowane jako działania z niskich pobudek, a więc mające charakter wyjątkowo naganny.

Okolicznością obciążającą pracownika dokonującego tego rodzaju czynu jest także jego status w strukturze organizacyjnej zakładu pracy. Inną miarę stosuje się do „zwykłych” pracowników, inną do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze. Co do tych ostatnich stawiane są wyższe wymagania nie tylko w zakresie staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, ale także odnośnie do prezentowanych postaw etycznych.

Postępowanie kontrolne przeprowadzone przez stronę pozwaną, w tym, zgodne ze stanem faktycznym ustalonym w toku wyjaśnienia pracowników, nie pozostawia żadnych wątpliwości co do faktu posłużenia się przez nich fałszywymi dokumentami w celu wyłudzenia świadczenia, jak też jego winy i to winy umyślnej oraz wyjątkowo nagannego motywu jakim się kierował wyłudzając nienależne mu świadczenie, a mianowicie chęci uzyskania korzyści majątkowej kosztem pracodawcy i innych pracowników.

Tego rodzaju zachowanie pracowników stanowi ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współzycia społecznego, a zatem rozwiązanie z powodami umowy o pracę z tej przyczyny, w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 KP, jest w pełni uzasadnione i prawidłowe.

Strona pozwana wskazała na orzeczenie Sadu Najwyższego z 10 sierpnia 2003r. sygn. akt I PK 597/02, w uzasadnieniu którego Sąd Najwyższy wprost powiedział, że już samo świadome wykorzystanie środków zakładowego funduszu socjalnego niezgodnie z ich przeznaczeniem stanowi ciężkie naruszenie obowiązków, tym bardziej więc za takie naruszenie należy uznać świadome i celowe wyłudzenie świadczenia z funduszu poprzez posłużenie się sfałszowanymi dokumentami.

Do czasu nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 r. art. 52 KP wprost wskazywał, że ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest m.in. dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych. Z uwagi na charakter prawny środków Zakładowego Funduszu Świadczeń tj. faktu, że pozostają one własnością pracodawcy czyli stanowią jego mienie, wyłudzenie środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych należy traktować jako czyn co najmniej zbliżony do kradzieży, a zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego już samo usiłowanie kradzieży stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku dbałości o mienie zakładu, tym bardziej takim naruszeniem jest dokonanie kradzieży (przywłaszczenia).

Strona pozwana podniosła, że bez znaczenia pozostaje fakt, że do naruszenia podstawowych obowiązków dochodzi niejako „przy okazji” stosunku pracy i czasu pracy pracownika. Obowiązki pracownicze nie są ograniczone jedynie do czasu pracy pracownika, lecz mają charakter generalny i obowiązują pracowników zawsze, a więc również poza pracą. Do tego rodzaju obowiązków na pewno należą takie obowiązki jak obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współzycia społecznego, obowiązek zachowania tajemnicy, nie prowadzenia działalności konkurencyjnej, czy obowiązek wykorzystywania zwolnienia lekarskiego zgodnie z jego celem.

Do naruszenia tego typu obowiązków pracowniczych może zatem dojść także poza czasem pracy pracownika i naruszenie to może być powodem rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

Wyłudzenie przez pracowników środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych stanowiło ciężkie naruszenie przez nich podstawowych obowiązków tj. dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współzycia

społecznego i jako takie uprawniało stronę pozwaną do rozwiązania z pracownikami umowy o pracę w trybie art. 52 k.p..

Strona pozwana podniosła ponadto, że dla oceny zachowania miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. nie ma znaczenia data zdarzenia stanowiącego podstawę rozwiązania umowy o pracę, ale wyłącznie data powzięcia wiarygodnych informacji o tym zdarzeniu przez osoby uprawnione u pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę, co potwierdza utrwalone w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego jednolicie przyjmujące, że uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r. I PKN 432/97 z dnia 7 grudnia 1999 r. I PKN 439/99 czy z dnia 11 kwietnia 2000 r. I PKN 590/99).

Zgodnie z obowiązującymi u pozwanej zasadami, osobami uprawnionymi do dokonywania u pozwanej czynności z zakresu prawa pracy są Dyrektor Centrum (...) (dawniej Dyrektor (...)) i Dyrektorzy Regionalnych Ośrodków Doradztwa (...) (oraz - zgodnie z treścią pełnomocnictw - upoważnione przez nich osoby). W szczególności nie byli uprawnionymi u pozwanej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy kontrolerzy Biura (...), którzy przesłuchiwali pracowników, czy nawet jego bezpośredni przełożeni.

W tym zakresie ma istotne znaczenie wyrok Sądu Najwyższego w sprawie o sygn. akt II PK 28/08, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że: Jeśli pracodawca jest jednostką organizacyjną, o jakiej mowa w art. 3 k.p., wówczas informacja o nagannym zachowaniu pracownika, będącym przyczyną jego dyscyplinarnego zwolnienia, musi dotrzeć do osoby lub organu zarządzającego tą jednostką albo innej wyznaczonej osoby, upoważnionej - w myśl art. 3¹ § 1 k.p. - do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy, w tym czynności stanowiących podstawowy atrybut pracodawcy, a dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy. Warunek ten nie jest spełniony, gdy świadomość okoliczności uzasadniających zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 k.p. występuje jedynie po stronie osób będących wprawdzie w hierarchii zawodowej przełożonymi pracownika, ale do których zadań i kompetencji nie należy dokonywanie w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy, bądź też osób, które korzystają tylko z doraźnego upoważnienia organu zarządzającego daną jednostką organizacyjną do rozwiązania stosunku pracy."

Osobą wyznaczoną w zakresie spraw pracowniczych u pozwanej właściwą dla jednostki organizacyjnej, w której zatrudnieni byli powodowie jest M. W. Dyrektor Regionalnego Ośrodka Doradztwa (...) we W.. Dyrektor W. uzyskała wiedzę o zachowaniu pracowników ze sprawozdania z postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego przez Biuro (...) w P. z dnia 6 09 2013 r., doręczonego jej w dniu 10 września 2013r.

Z tą datą Dyrektor W. uzyskała skonkretyzowane i sprawdzone wiadomości dotyczące strony przedmiotowej zachowania pracowników oraz dostateczną wiedzę o ciężarze stwierdzonych naruszeń, pozwalające na analizę zgromadzonego materiału i podjęcie decyzji co do rodzaju zastosowanych wobec pracowników sankcji i od tej daty rozpoczął się bieg miesięcznego terminu do złożenia pracownikom oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę.

Zdaniem strony pozwanej nietrafne są zarzuty, że skoro podstawą rozwiązania umowy o pracę z pracownikami były zdarzenia mające miejsce w 2012r., to pracodawca nie dopełnił obowiązku niezwłocznego, a nadto sprawnego przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego. Postępowanie kontrolne (...) nie wchodzi w zakres procedury weryfikacji wniosków o dofinansowanie i zostało wszczęte w związku z podejrzeniem wyłudzenia przez pracowników pozwanej dofinansowania z ZFŚS. Postępowanie kontrolne zostało wszczęte niezwłocznie po uzyskaniu informacji o możliwych nadużyciach ze strony pracowników korzystających z ZFŚS i obejmowało jednostkę, w której pracowali powodowie oraz inne jednostki z regionu (...). W ramach czynności kontrolnych pracownicy (...) kontaktowali się z wystawcami rachunków, sprawdzali, czy wystawcy faktycznie istnieją i prowadzą działalność wskazaną w fakturach, porównywali ceny usług turystycznych w regionach, z których były wystawiane rachunki i były przedkładane przez pracowników oraz prowadzili przesłuchania pracowników. Czynności te dotyczyły znaczącej ilości wniosków (kontrolą objęte zostały wnioski z 2011 i 2012r. oraz 2013 r. wraz z załączoną dokumentacją) i z oczywistych względów

wymagały dużego nakładu pracy i czasu . Ze względu na wysokość szkody pozwanej i wagę zarzutów, jakie mogły zostać postawione jednostka kontrolująca musiała ustalić dokładnie wszystkie okoliczności faktyczne oraz wyjaśnić je w sposób wszechstronny i obiektywny , gdyż wyniki kontroli ujęte w raporcie końcowym stanowiły podstawę do złożenia zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz podjęcia przez osoby uprawnione decyzji o zastosowaniu wobec pracowników dopuszczających się nadużyć sankcji kadrowych , w tym sankcji najbardziej dotkliwej tj. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika , które wymaga dokładnej analizy naruszeń i oparcia na faktach prawdziwych, sprawdzonych i niewątpliwych .

W związku z tym , że kontrola przeprowadzona została w okresie od 24.06.2013r. do 27 sierpnia 2013r. , należy uznać , że ze względu na wskazane wyżej okoliczności została przeprowadzona bez zbędnej zwłoki i - zdaniem pozwanej - wyjątkowo sprawnie.

Informacje o stwierdzeniu naruszenia stanowiącego podstawę podjęcia decyzji o rozwiązaniu umów o pracę w trybie art. 52 k.p. Dyrektor W. powzięła z datą doręczenia jej raportu, tj. 2 i 10 września 2013r. Wobec tego termin do złożenia oświadczenia pracodawcy w tym zakresie upływał 2 i 10 10 2013r.

Strona pozwana wskazała, że doręczenie pism o rozwiązaniu z umów o pracę nastąpiło z dniem awizowania przesyłki, był to bowiem dzień , w którym pracownik miał możliwość zapoznania się z jej treścią. Oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę jest oświadczeniem woli, a zatem , w chwili złożenia tego oświadczenia stosuje się zasady określone w kodeksie cywilnym w art. 61 k.c. , który stanowi . że oświadczenie woli , które ma być złożone innej osobie, jest złożone, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Strona pozwana podniosła też, że powodowie wskazali do konsultacji zamiaru rozwiązania umów o pracę wszystkie organizacje związkowe działające u pozwanej.

Strona pozwana podała, że wysłała drogą elektroniczną zapytania dotyczące pracowników także do (...) Związku Zawodowego (...) – podobnie jak do pozostałych związków zawodowych.

P. (...) P. M. (1) oświadczył, że od marca 2012 r. do marca 2015 r. nie będzie go w pracy i nie będzie odbierał maili. W tej sytuacji zapytania dotyczące pracowników wysłano także na adresy mailowe członków zarządu (...). Zgodnie z art. 61 § 2 k.c. oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią.

Strona pozwana podała, że w wyroku z dnia 10 grudnia 2003 r. (V CZ 127/03 - OSNC 2005, nr 1, poz. 12. z głosem A. Koniewicz. OSP 2005. z 6, poz. 76) Sąd Najwyższy uznał, że oświadczenie woli w postaci elektronicznej dokonywane on line zostaje złożone z chwila jego przejścia do systemu informatycznego prowadzonego i kontrolowanego przez odbiorcę, to jest w momencie przyjęcia oświadczenia przez serwer odbiorcy i zarejestrowania na nim odpowiednich danych.

Również w przypadku oświadczeń woli przesyłanych w systemie off line, w szczególności za pośrednictwem poczty elektronicznej, chwilą skutecznego złożenia oświadczenia woli jest chwila, w której możliwe było zapoznanie się adresata z jego treścią. Miarodajna jest jednak możliwość zapoznania się w normalnym toku czynności, bez szczególnych, nadzwyczajnych nakładów i bez szczególnego wysiłku. Za wystarczające uznaje się na ogół sprawdzenie "skrzynki mailowej" jeden raz dziennie. (tak np. E. Wyrozumska „ Elektroniczne oświadczenie woli w ustawie o podpisie elektronicznym i po nowelizacji kodeksu cywilnego”- (...) 2003, nr 8. s 45 i n , Z. Radwański w System prawa prywatnego, t. 2, suplement, s 17, W Dubis- „Elektroniczne oświadczenia”)

W świetle powyższego należy przyjąć, że pozwana skutecznie doręczyła korespondencję dotyczącą konsultacji związkowej zwolnienia pracowników do (...) Związku Zawodowego (...).

Zdaniem pozwanej, postawienie przez pracowników powyższego zarzutu świadczy o realizacji przyjętej we wrześniu 2013r. wspólnej strategii obrony przed zwolnieniami m.in. przez tworzenie sytuacji umożliwiających postawienie

zarzutów odnoszących się do formalnych aspektów rozwiązania z nimi umów (inny zarzut pracowników to przekroczenie terminu z art. 52 k .p. wynikający z nieodebrania przez pracowników będących na zwolnieniach awizowanych przesyłek). Taki wniosek potwierdza przede wszystkim opisana wyżej postawa reprezentantów (...) jak i fakt, że wszystkie pozwы

mają jednakową treść, załączone są do nich dokumenty , których pracownicy nie byliby w stanie uzyskać w jeden czy dwa dni od odebrania oświadczeń o rozwiązaniu z nimi umów o pracę, a nadto są to dokumenty będące w posiadaniu tego związku.

Strona pozwana wniosła nadto o oddalenie powództwa z uwagi na sprzeczność żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego (art.8 k.p.)

Działania pracowników miały charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z kodeksu pracy ,również innych przepisów obowiązującego prawa jak też wreszcie podstawowych wartości, na których oparty jest porządek społeczny , a więc uchybienie formalne dokonane rozwiązanie umowy o pracę nie powinny być podstawą uwzględnienia żądania i żądanie winno być oddalone na podstawie art. 8 k.p.

W toku procesu powodowie wnieśli o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzeń za czas pozostawania bez pracy w wysokości po 10 000 zł . Następnie powodowie zmienili żądania i wnieśli

- K. M. o zasądzenie odszkodowania w wysokości 8800 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

P. W. o zasądzenie odszkodowania w wysokości 7000 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

K. W. o zasądzenie odszkodowania w wysokości 7500 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

A. M. (1) o zasądzenie odszkodowania w wysokości 8000 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

R. G. o zasądzenie odszkodowania w wysokości 7800 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

M. S. o zasądzenie odszkodowania w wysokości 8806,50 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Zgodnie z regulaminem korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w P. P. S.A. funduszem administruje pracodawca, decyzje w sprawie podziału funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności oraz decyzje w sprawie przyznania osobie uprawnionej świadczeń z funduszu podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z komisją socjalną, środki Funduszu przeznacza się na finansowanie lub dofinansowanie:

pomocy rzeczowej i finansowej, wypoczynku, działalności

kulturalno-oświatowej, sportowej i rekreacyjnej, pomocy zwrotnej na cele mieszkaniowe.

Z Funduszu dofinansowuje się następujące formy wypoczynku: wczasy - trwające nie krócej niż 7 dni kalendarzowych, zakupione przez Pracodawcę lub zakupione indywidualnie przez osobę uprawnioną, wypoczynek indywidualny - trwający nie krócej niż 7 dni kalendarzowych, zorganizowany we własnym zakresie przez osobę uprawnioną, niepotwierdzony fakturą, rachunkiem lub dowodem wpłaty, sanatorium, wczasy profilaktyczne - trwające nie krócej niż 7 dni kalendarzowych, zakupione przez Pracodawcę lub zakupione indywidualnie przez osobę uprawnioną ,

kolonie, obozy, zimowiska, „zielone szkoły”, wycieczki szkolne, zakupione przez Pracodawcę lub zakupione indywidualnie przez osobę uprawnioną.

Dofinansowanie do wypoczynku wypłaca się na podstawie faktury, rachunku lub innego dowodu wpłaty w przypadku wypoczynku dzieci, w którym zaznaczone jest miejsce i czas trwania wypoczynku oraz wysokość poniesionego wydatku w przeliczeniu na jedną osobę.

Zgodnie z § 27 regulaminu osoba uprawniona, która ubiegając się o przyznanie świadczenia z Funduszu, złożyła nieprawdziwe oświadczenie o wysokości dochodu przypadającego na osobę w rodzinie, sfalszowaną fakturę, rachunek bądź dowód wpłaty (itp.), wykorzystwała pomoc niezgodnie z jej przeznaczeniem, odstąpiła świadczenie z Funduszu osobie nieuprawnionej, zostaje obciążona pełnymi kosztami poniesionymi przez Pracodawcę z tego tytułu i traci prawo świadczeń z Funduszu w roku, w którym wykryto wymienione zdarzenia oraz na okres następnych dwóch lat kalendarzowych.

(dowód : kopia zakładowego regulaminu korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych k 26 -50)

Regulamin Pracy obowiązujący u strony pozwanej przewiduje w § 9 do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy w szczególności m.in. - działanie na niekorzyść P. P. polegające na naruszeniu dobrego imienia P. P. lub w inny sposób działanie na jej szkodę, wyrządzenie P. P. szkody umyślnej lub wynikłej z niezachowania należytej staranności, fałszowanie danych stanowiących podstawę do nabycia określonych uprawnień pracownika.

(dowód : Regulamin Pracy k 116-117)

W dniach 24 06 2013 r. do 18 07 2013 r. oraz od 19 08 2013 r. inspektorzy kontroli Biura (...) strony pozwanej przeprowadzili kontrolę w jednostkach organizacyjnych P. P. na obszarze regionu (...). Sprawozdanie z tej kontroli przedstawili Dyrektorowi Centrum (...) we W. w dniu 2 09 2013 r. Uzupełniające sprawozdanie z kontroli przedstawiono Dyrektorowi Centrum (...) we W. w dniu 10 09 2013 r. W trakcie kontroli powodowie przyznali się do wyłudzenia świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

(dowód : pismo o przekazaniu sprawozdania częściowego z postępowania wyjaśniającego k 77 i k 201 , sprawozdanie częściowe z postępowania wyjaśniającego z obszaru (...) k 78)

W wyniku postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego przez inspektorów Biura (...) strony pozwanej ustalono, że;

- powód R. W. wyłudził świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dotyczące pobytu w 2012 roku w (...) R. N. (...), uzyskując nienależne dofinansowanie w kwocie 2100 zł za 2012 r.

- powód K. W. przedstawił fałszywe rachunki za pobyt w 2011 r. w (...) noclegi agroturystyczne R. Ś. G. na kwotę 1610 zł , za który otrzymał dofinansowanie w kwocie 1207,50 zł , w 2012 r. przedstawił rachunki za pobyt w Agroturystyka E. i A. C. (1) (...) na kwotę 5488 zł , za który otrzymał dofinansowanie w kwocie 3375 zł, w 2013 r. powód przedstawił rachunek za pobyt Agencji (...), (...), (...) i (...) na kwotę 1650 zł pobyt w pensjonacie (...) w R. , za który otrzymał dofinansowanie w wysokości 1237,50 zł

- powód P. W. przedstawił fałszywy rachunek dotyczący wypoczynku powoda i jego żony w 2012 r. w Agencji (...), (...) i (...) R. na kwotę 3900 zł w Pensjonacie (...), na podstawie których wyłudził dofinansowanie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na kwotę 2400 zł

- powód K. M. w 2012 r. i 2013 r. przedstawił nieprawdziwe rachunki za pobyt w Agroturystyka E. i A. C. (1) (...) na kwotę 5418 zł , za który otrzymał dofinansowanie w wysokości 3600 zł za 2012 r., za 2013 r. powód przedstawił nieprawdziwy rachunek za pobyt w Agencji (...), (...) i (...) na kwotę 1600 zł za pobyt w Pensjonacie (...), za co pobrał dofinansowanie w wysokości 1280 zł

- powódka M. S. w 2011 przedstawiła nieprawdziwy rachunek za wypoczynek w Agencji (...), (...), (...) i (...) na kwotę 3900 zł. Tytułem dofinansowania powódka M. S. otrzymała z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nienależne świadczenie w kwocie 2328,20 zł.

- powód R. G. przedstawił fałszywy rachunek dotyczący wypoczynku powoda w 2011 r. w Gospodarstwie (...) w K. nr 17 na kwotę 5850 zł, za który otrzymał nienależne dofinansowanie w wysokości 3991,20 zł, oraz za 2012 r. za pobyt w Gospodarstwie (...) „w Z.” A. C. (2) (...), na podstawie którego otrzymał nienależne dofinansowanie na kwotę 1200 zł

- powód A. M. (1) przedstawił fałszywy rachunek dotyczący wypoczynku powoda w 2010 r. w Gospodarstwie (...) w K. nr(...)na kwotę 3500 zł, za który otrzymał nienależne dofinansowanie w wysokości 2625 zł, oraz za 2012 r. powód przedstawił 2 rachunki za pobyt w Gospodarstwie (...) „w Z.” A. C. (2) (...), na podstawie którego otrzymał nienależne dofinansowanie na łączną kwotę zł 2400 zł

-powód S. P. przedstawił fałszywy rachunki dotyczący wypoczynku powoda w 2011 r. w P. G. T. G. ul. (...), na podstawie którego otrzymał nienależne dofinansowanie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na kwotę 1330,40 zł, w 2012 r. powód przedstawił 2 rachunki na pobyt w P. G. T. G. ul. (...), za które otrzymał nienależne dofinansowanie ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na łączną kwotę 2400 zł, w 2013 r. rachunek dotyczył wypoczynku w P. G. E. i J. K. ul. (...) – kwota nienależnego dofinansowania 3696 zł

(dowód : sprawozdanie częściowe z postępowania wyjaśniającego z obszaru (...) k 64-71, k 193 -198, 314-321, 450-460, 571-581, 692-697, 824-848, 977-1000, protokół przyjęcia ustnych wyjaśnień R. W. k 72, protokół wyjaśnień K. W. k 199, protokół wyjaśnień P. W. k 323, protokół wyjaśnień K. M. k 461, protokół wyjaśnień M. S. k 582, protokół wyjaśnień powoda R. G. k 698, protokół wyjaśnień A. M. (1) k 833, protokół wyjaśnień S. P. k 984, zeznania świadków D. C., I. S., M. W.,)

Pismem z dnia strona pozwana rozwiązała umowę o pracę zawartą z powodem R. W. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych (tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia, a także obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego), polegającego na wyłudzeniu środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, poświadczeniu nieprawdy poprzez przedłożenie rachunku za wypoczynek o zawyżonej wartości (tj. rachunku z „AGROTURYSTYKA R. N. (...), (...)-(...) S.", w którym uiszczył niższą kwotę za wypoczynek niż została wskazana na rachunku) celem pozyskania dofinansowania wypoczynku ze środków Funduszu, co zostało ustalone w Postępowaniu Wyjaśniającym (...) (Sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego (...) doręczone Pracodawcy w dniu 02.09.2013r).

Powód odebrał pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 23 09 2013 r.

(dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem R. W. w aktach osobowych powoda)

Pismem z dnia 27 09 2013 r. strona pozwana rozwiązała bez wypowiedzenia zawartą z powodem K. W. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych (tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia, a także obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego), polegającego na wyłudzeniu środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, poświadczeniu nieprawdy poprzez przedłożenie w roku 2011 i 2012 zawyżonych rachunków za wypoczynek (tj. rachunków z „ (...), Ś. (...), (...)-(...) Ś." oraz z „Agroturystyka E. i A. W., (...), (...)-(...) B.", w których zapłacił mniej za wypoczynek niż wskazano na rachunkach) oraz poprzez przedłożenie w 2013 roku nieautentycznego rachunku (tj. rachunku z „ Agencji (...) 33, (...)-(...) W.", który miał potwierdzać pobyt syna powoda w Pensjonacie (...) w R., w którym syn faktycznie nie korzystał z wypoczynku) celem pozyskania dofinansowania wypoczynku ze środków Funduszu, co zostało ustalone w Postępowaniu Wyjaśniającym (...) (Sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego (...)" doręczone" Pracodawcy w dniu 2.09 2013r).

Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę doręczono powodowi w dniu 8 10 2013 r. , przy czym dnia 1 10 2013 r. awizowano przesyłkę zawierającą rozwiązanie umowy o pracę z powodem .

(dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem K. W. na karcie 134 akt sprawy, akta osobowe powoda)

Pismem z dnia 27 09 2013 r. rozwiązano – bez zachowania okresu wypowiedzenia - umowę o pracę z P. W. z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych (tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia, a także obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego), polegającego na wyłudzeniu środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, poświadczeniu nieprawdy poprzez przedłożenie w roku 2012 fikcyjnego rachunku za wypoczynek (tj. rachunku z Agencji (...)(...), który potwierdzać miał pobyt powoda i jego żony w Pensjonacie (...) w R., w którym faktycznie nie korzystał powód i jego żona z wypoczynku) celem pozyskania dofinansowania wypoczynku ze środków Funduszu, co zostało ustalone w Postępowaniu Wyjaśniającym (...) (Sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego (...) doręczone Pracodawcy w dniu 02.09.2013r).

Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę doręczono powodowi w dniu 8 10 2013 r. , przy czym dnia 1 10 2013 r. awizowano przesyłkę zawierającą rozwiązanie umowy o pracę z powodem .

(dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z P. W. k 282 akt sprawy, akta osobowe powoda)

Pismem z dnia 27 09 2013 r. strona pozwana rozwiązała – bez wypowiedzenia – umowę o pracę z powodem K. M. z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych (tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia, a także obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego), polegającego na wyłudzeniu środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, poświadczeniu nieprawdy poprzez przedłożenie w 2012r. zawyżonego rachunku za wypoczynek powoda wraz z żoną i synem (tj. rachunku z Agroturystyka E. i A. W., (...), (...)-(...) B.) oraz przedłożenie w 2013r. fikcyjnego rachunku za wypoczynek syna (tj. rachunku z Agencji (...), (...), (...), (...) (...)-(...) W., który potwierdzać miał pobyt syna w Pensjonacie (...) w R., w którym faktycznie syn nie korzystał z wypoczynku) celem pozyskania dofinansowania wypoczynku ze środków Funduszu, co zostało ustalone w Postępowaniu Wyjaśniającym (...) (Sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego (...) doręczone Pracodawcy w dniu 02.09.2013r).

Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę doręczono powodowi dnia 8 10 2013 r. po uprzednim awizowaniu dnia 1 10 2013 r.

(dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z K. M. k 389, akta osobowe powoda)

Pismem z dnia 27 09 2013 r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia zawartą z powódką M. S. z powodu ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych (tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia, a także obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego), polegającego na wyłudzeniu środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, poświadczeniu nieprawdy poprzez przedłożenie w 2011r, fikcyjnego rachunku za wypoczynek tj. rachunku z Agencji (...), (...), (...) i (...), (...) (...)-(...) W., który miał potwierdzać pobyt w Pensjonacie (...) w R., w którym nie korzystała powódka wraz z mężem z wypoczynku) celem pozyskania dofinansowania wypoczynku ze środków Funduszu, co zostało ustalone w Postępowaniu Wyjaśniającym (...) (Sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego (...) doręczone Pracodawcy w dniu 02.09.2013r). Pismo to doręczono powódce dnia 6 10 2013 r. po uprzednim awizowaniu dnia 1 10 2013 r.

(dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z M. S. w aktach osobowych powódki)

Pismem z dnia 27 09 2013 r. strona pozwana rozwiązała – bez wypowiedzenia – umowę o pracę z powodem R. G. z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków

pracowniczych (tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia, a także obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego) polegającego na wyłudzeniu środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, poświadczeniu nieprawdy poprzez przedłożenie fikcyjnych rachunków za wypoczynek (tj. rachunku wystawionego i Gospodarstwo (...), A. M. (2), K. 17a, (...)-(...) K. oraz rachunku wystawionego przez Gospodarstwo (...) A. M. (3), (...) a, w których osoby wskazane na rachunkach nie przebywały celem pozyskania dofinansowania do wypoczynku ze środków Funduszu, co zostało ustalone w Postępowaniu Wyjaśniającym (...) (Sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego (...) doręczone Pracodawcy w dniu 02.09.2013r).

Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę powód otrzymał dnia 8 10 2013 r.

(dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem R. G. k 639, akta osobowe powoda)

Pismem z dnia 27 09 2013 r. strona pozwana rozwiązała – bez wypowiedzenia – umowę o pracę z powodem A. M. (1) **z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych (tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia, a także obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego) polegającego na wyłudzeniu środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, poświadczeniu nieprawdy poprzez** przedłożenie w latach 2010 i 2012 fikcyjnych rachunków za wypoczynek (tj. rachunku z 2010 roku z „Gospodarstwo (...) (...), (...)- (...) K." oraz dwóch rachunków z 2012 z „Gospodarstwo (...), C. (...), (...)-(...) P.", w których nie korzystał powód i jego syn z wypoczynku) celem pozyskania dofinansowania wypoczynku ze środków Funduszu, co zostało ustalone w Postępowaniu Wyjaśniającym (...) (Sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego (...) doręczone Pracodawcy w dniu 02.09.2013r).

Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę powód otrzymał dnia 8 10 2013 r.

(dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem A. M. (1) k 771, akta osobowe powoda)

Pismem z dnia 27 09 2013 r. strona pozwana rozwiązała – bez wypowiedzenia – umowę o pracę z powodem S. P. **z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych (tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia, a także obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego) polegającego na wyłudzeniu środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, poświadczeniu nieprawdy** poprzez przedłożenie w latach 2011, 2012 i 2013 fikcyjnych rachunków za wypoczynek (tj. rachunków z 27.08.2011 r., 28.01.2012 r. i 28.01.2012 r. wystawionych przez „P. G. T. B., ul. (...), (...)-(...) G., oraz rachunku z 08.02.2013 r. wystawionego przez „P. G. Ewa i J. S. (1), ul. (...), (...)-(...) K.", w których to miejscach osoby wskazane w rachunkach nie korzystały z wypoczynku) celem pozyskania dofinansowania wypoczynku ze środków Funduszu, co zostało ustalone w Postępowaniu Wyjaśniającym (...) (Sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego (...) doręczone Pracodawcy w dniu 02.09.2013r).

Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę powód otrzymał dnia 8 10 2013 r.

(dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem S. P. k 913, akta osobowe powoda)

W dniu 12.09.2013r. około godz. 14:00 pracownice D. (...) Kadrowej (...) we W. strony pozwanej B. K. i I. P. udały się do P. M. (1) Przewodniczącego (...) Związku Zawodowego (...) z zamiarem konsultacji związkowych dotyczących pracowników, którzy wskazali w/w związek zawodowy do obrony swoich praw pracowniczych. Nie zastano jednak P. M.. W dniu 13.09.2013r. wymienieni pracownicy ponownie udały się do P. M. (1) o godz. 7:30. Drzwi były zamknięte, w pokoju paliło się światło, uchylone było okno, z pomieszczenia dochodziły odgłosy przebywającej tam osoby. Pomimo pukania, drzwi nie zostały otwarte, próby doręczenia pracownicy powtórzyły w dniu 13.09.2013r. jeszcze trzykrotnie : o godz. 8:19, 8:36 12,30. Mimo wielokrotnego pukania nikt nie otworzył im drzwi.

W 16.09.2013 r. około godz. 8:40 idąc z zamiarem podjęcia próby ponownego doręczenia konsultacji związkowych, pracownicy zauważyły Przewodniczącego P. M. palącego papierosa na zewnątrz budynku. P. M. (1) zauważając pracowników strony pozwanej oświadczył, że przebywa na urlopie wypoczynkowym i nie przyjmie żadnych dokumentów. Powiedział też, że Dyrektor Regionu (...) we W. jest poinformowana o urlopie, tłumaczył, że ma bardzo dużo godzin urlopu do wykorzystania (około 300 godzin). Powiedział że na urlopie wypoczynkowym przebywa od 13.09.2013r. do co najmniej 20.09.2013r. a korespondencję możemy przesłać do innych członków zarządu.

Dnia 17 09 2013 r. pracownicy (...) we W. J. S. (2) i I. P. usiłowały doręczyć I. C. (1) – członkowi zarządu (...) Związku Zawodowego (...) korespondencję dotyczącą zamierzonych zwolnień m.in. powódek . I. C. (1) odmówiła przyjęcia korespondencji, oświadczając, że nie przyjmie żadnej korespondencji ani w godzinach pracy , ani przed pracą.

(dowód : mail k 78, notatka służbowa z dnia 16 09 2013 r. k 79, notatka służbowa z dnia 17 09 2013 r. k 80 i 81, zeznania świadków I. P., B. K., I. C. (1))

W dniu 19 09 2013 r. Dyrektor Centrum (...) we W. M. W. przesłała mailem na adres (...)/ (...)/PocztaPolska@ (...) skany pism dotyczących konsultacji zamiaru rozwiązania umów o pracę z powódkami , których nie udało się wcześniej doręczyć ani P. M. i I. C..

(dowód : mail k 111)

Sąd zważył :

W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy uzasadnia rozwiązanie umów o pracę z powodami bez wypowiedzenia. Nadto nie sposób zasadnie przypisać rozwiązaniom umów o pracę dokonanych przez stronę pozwaną sprzeczności z przepisami prawa pracy, w szczególności naruszenia art. 52 § 2 k.p. oraz art. 52 § 3 k.p.

Pracownicy strony pozwanej dokonali wnikliwej kontroli wykorzystywania przez powodów świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W trakcie podjętych czynności kontrolnych ustalili, że powodowie wyłudzali świadczenia z tego funduszu poprzez przedstawianie fałszywych, niezgodnych z rzeczywistością rachunków i faktur w celu uzyskania dofinansowania do wypoczynku.

Wszyscy pracownicy byli w trakcie postępowania kontrolnego przesłuchani przez pracowników strony pozwanej – kontrolerów z Biura (...) – i przyznali się do przedstawienia nieprawdziwych rachunków w celu uzyskania dopłaty do wypoczynku, a nawet zobowiązali się do spłaty nienależnie pobranych kwot.

Postępowanie pracowników strony pozwanej zostało prawidłowo zakwalifikowane przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 k.p.

Strona pozwana trafnie wskazała, że na każdym z pracowników z mocy art. 100 § 2 k.p. spoczywa obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współzycia społecznego. W sposób odpowiedni do ustalonego stanu faktycznego pracodawca uznał, że narusza dobro zakładu pracy postępowanie powodów, które godzi we wspólną wartość pracowników i pracodawcy, jaką jest zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Nie ulega wątpliwości, że fundusz ten z całą pewnością nie jest własnością konkretnego pracownika, lecz jest dobrem wspólnym o szczególnym charakterze, pozwalającym traktować ten fundusz jako własność pracodawcy. Środki na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych pochodzą bowiem z odpisów dokonywanych ze środków pracodawcy, a przeznaczenie tego funduszu służy zaspokajaniu potrzeb zbiorowych wszystkich pracowników.

Bezspornie wyłudzenie świadczenia socjalnego jest działaniem bezpośrednio wymierzonym w dobro zakładu pracy, a także dobro innych pracowników. Każda wypłata z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na podstawie fałszywych dokumentów narusza interes pracodawcy, dobro zakładu pracy, a także rażąco łamie regułę przestrzegania zasad współzycia społecznego. Wyłudzenie świadczeń z tego funduszu ewidentnie zmniejsza świadczenia na rzecz innych pracowników.

Powodom można przypisać najwyższy stopień winy umyślnej, a motywy postępowania powodów należy ocenić bardzo krytycznie, jako chęć uzyskania nienależnej korzyści majątkowej kosztem innych pracowników.

Dlatego też należało uznać, że zastosowanie przez pracodawcę dyscyplinarnych zwolnień wobec powodów było zgodne z prawem.

Mając na uwadze stopień winy pracowników wyłudzających świadczenia z funduszu socjalnego, naganny charakter ich postępowania, pobudki działania Sąd uznał, że nawet gdyby doszło do naruszenia formalnych przepisów co do trybu natychmiastowego rozwiązania umów o pracę, to orzeczenie o odszkodowaniu, a tym bardziej o przywróceniu pracowników do pracy jest niedopuszczalne, gdyż stanowiłoby nadużycie prawa i naruszenie zasad współzycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p.

Trafnie podnosi strona pozwana, że w obliczu spodziewanych zwolnień z pracy po kontroli dokonanej przez stronę pozwaną, pracownicy oraz organizacja (...) podjęli czynności zmierzające bezpośrednio do uniemożliwienia pracodawcy zastosowania art. 52 k.p.

Z uwagi na treści art. 52 § 2 k.p. termin do rozwiązania w trybie dyscyplinarnym umów o pracę jest krótki i wynosi zaledwie miesiąc. Termin ten nie uwzględnia konieczności konsultacji zamiaru rozwiązania umów o pracę z zakładową organizacją związków zawodowych. Nieświadczenie przez powodów pracy zmusiło stronę pozwaną do dokonywania doręczeń oświadczeń woli o rozwiązaniu umów o pracę za pośrednictwem poczty, tym samym w wielu przypadkach do awizowania przesyłki zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd podziela stanowisko strony pozwanej, że w zakresie oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę należy stosować przepisy kodeksu cywilnego dotyczące składania oświadczeń woli, a zwłaszcza art. 61 k.c., który stanowi, że oświadczenie woli, jeśli ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Oznacza to, że awizowanie przesyłki zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę jest chwilą dokonania złożenia oświadczenia woli, jeżeli nie zachodzą nadzwyczajne okoliczności uniemożliwiające odbiór tej przesyłki.

W zakresie prawidłowości konsultacji zamiaru rozwiązania umów o pracę z organizacją związków zawodowych należy przyjąć, że taka konsultacja może mieć miejsce w każdy przyjęty sposób we wzajemnych stosunkach między organizacją związków zawodowych a pracodawcą. Stąd też okoliczność podejmowania próby doręczenia pisma o rozwiązaniu umów o pracę z powodami przewodniczącemu zarządu (...), czy też członkowi tego zarządu w przypadku odmowy przyjęcia tych pism, musi być traktowana jako skuteczne doręczenie pisma zawiadamiającego o zamiarze rozwiązania umów o pracę z pracownikami. Dlatego też Sąd przyjął, że w tym zakresie tryb konsultacji z art. 52 § 3 został spełniony.

Niezależnie od tego, jak wyżej wskazano, uwzględnienie roszczeń powodów nie było możliwe z uwagi na ich jaskrawą sprzeczność z zasadami opisanymi w art. 8 k.p.

Dlatego też nie miały większego znaczenia obszerna polemiki podejmowane przez strony odnośnie sposobu doręczenia zawiadomienia o zamiarze rozwiązania umów o pracę do zakładowej organizacji związkowej (które, nie musi mieć formy pisemnej w odróżnieniu od zawiadomienia o zamiarze rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem) oraz kwestia uchybienia terminowi z art. 52 § 2 k.p. Nie ma zatem większego znaczenia czy strona pozwana przesyłała – jak twierdzi związek zawodowy – „grzecznościowego” maila do P. P. M. (1) z informacją o zamiarze rozwiązania zawartych z powodami umów o pracę. Strony mylą wielokrotnie tryb konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z art. 38 k.p., gdzie występuje warunek zachowania formy pisemnej z trybem z art. 52 § 3 k.p. gdzie takiego wymogu ustawodawca nie stawia.

Jak trafnie wyraziła to strona pozwana działania pracowników miały charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z kodeksu pracy (również innych przepisów obowiązującego prawa jak też wreszcie podstawowych wartości, na których oparty jest porządek społeczny, a więc uchybienie formalne dokonane

rozwiązania umowy o pracę nie powinny być podstawą uwzględnienia żądania i żądanie winno być oddalone na podstawie art. 8 k.p.

Twierdzenia powodów jakoby rozwiązania zawartych z nimi umów o pracę zostały dokonane w celu redukcji zatrudnienia są całkowicie gołosłowne. W obliczu ujawnionego zjawiska wyłudzenia świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na tak masową skalę pracodawca o cechach podmiotu, dla którego niezbędne jest zaufanie publiczne musiał zareagować zdecydowanie ostro, a nie jedynie – jak sugerują pełnomocnicy powodów – pozbawić pracowników prawa do korzystania z funduszu socjalnego na dwa lata i zobowiązać do zwrotu wyłudzonych świadczeń – zgodnie z regulaminem przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zeznania świadków J. S. (3), M. I., D. C., I. S., M. W., I. P., B. K., I. C. (1) zasługiwały na wiarę jako zgodne i znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków P. M. (1) i P. G. , którzy jako pełnomocnicy powodów byli bezpośrednio zainteresowani w rozstrzygnięciu sprawy na korzyść powodów.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z regułą z art. 98 k.p.c. i § 11 pkt 1 ppkt 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 (tekst jednolity Dz.U. z 2013 r. poz. 490).

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.