

Sygn. akt X P 1241/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 02 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: T. T., G. M.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 02 marca 2016 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa J. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością we W.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na rzecz powódki J. S. kwotę 20.424,00 zł brutto (dwadzieścia tysięcy czterysta dwadzieścia cztery złote) wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 06 marca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. zasądza stronie pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.021 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i kosztów dojazdu;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 1021 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia, której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

V. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.808 zł.

UZASADNIENIE

Powódka pozwem z dnia 26 listopada 2014 r. (data stempla pocztowego) wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej: kwoty 20 460,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, kosztów procesu według norm przepisanych, a także o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności oraz o rozpoznanie sprawy pod nieobecność powódki. Ponadto powódka wniosła o dopuszczenie dowodów zawnioskowanych w pozwie na okoliczności tam wskazane, o zobowiązanie pozwanej do dostarczenia: obowiązującego regulaminu wynagradzania i rozliczania indywidualnych wydatków służbowych ((...)), akt osobowych powódki oraz dokumentacji dotyczącej rozliczenia delegacji powódki z dn. 24 września – 26 września 2014 r.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona powodowa wskazała, iż pozostawała zatrudniona u pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. od dnia 1 października 2003 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku audytora, za wynagrodzeniem 6 820 zł brutto miesięcznie. Na polecenie przełożonego powódka odbywała delegacje służbowe. W dniach 24 września – 26 września 2014 r. powódka odbywała podróż służbową do W., podczas której pracodawca (strona pozwana) zapewniał jeden posiłek dziennie – śniadanie. Delegacja nie została rozliczona

przez pozwaną, mimo iż powódka po powrocie z delegacji złożyła druk rozliczenia delegacji i przedstawiła rachunki z poniesionych wydatków.

W dniu 13 listopada 2014 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, powołując się na rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez usiłowanie rozliczenia wydatków prywatnych w ramach wydatków służbowych w związku z podróżą służbową do W.. Rozwiązując umowę o pracę z powódką strona pozwana zarzuciła powódce, iż ta, w dniu 29 października 2014 r., poproszona o wyeliminowanie rachunków prywatnych z rozliczenia, wykreśliła wydatki w kwocie 39,15 Euro, a nie usunęła wydatków w kwocie 8,80 Euro na zakup alkoholu, a w dniu 12 listopada 2014 r., po ponownej prośbie o weryfikację rozliczenia, określiła wydatek w kwocie 8,80 Euro jako zakup słodkich czekoladek.

Powódka podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy uzasadnione powinno być m.in. ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, oraz że tryb ten ma charakter nadzwyczajny, toteż powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo, w przypadkach rażących i oczywistych uchybień pracowniczych. Niewywiązywanie się pracownika z obowiązków pracowniczych co do zasady skutkować winno wypowiedzeniem umowy o pracę, a nie jej rozwiązaniem bez wypowiedzenia. Powołując się na wyrok SN z 23 września 1997 r. (I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396) powódka wskazała, iż przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze, które spowodowały istotne zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy.

Powódka uznała rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem, podnosząc że nie domagała się zwrotu kwoty 8,80 Euro, o czym świadczy fakt, iż paragon z tą kwotą przekreśliła na rozliczeniu oraz opisała. Powołując się na wieloznaczność nazwy produktu widocznego na paragonie powódka wskazała, iż nie była w pełni świadoma, o jaki produkt chodzi, przede wszystkim nie miała świadomości, iż chodzi o alkohol, w związku z czym zarzut świadomego działania w celu nieuprawnionego uzyskania zwrotu uważa za nieuzasadniony.

Z ostrożności procesowej powódka wskazała, iż niewielka kwota, jakiej dotyczy zarzut (8,80 Euro) nie mogła narazić pracodawcy na naruszenie jego istotnych interesów (pismo procesowe, k. 3 – 5).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana pismem z dnia 20 marca 2015 r. (data stempla pocztowego) zaprzeczyła wszelkim nieprzyznanym w odpowiedzi na pozew twierdzeniom strony powodowej, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o przeprowadzenie dowodów wnioskowanych w odpowiedzi na pozew.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana wskazała, że rozliczenie podróży służbowej przedstawione przez powódkę wywołało liczne wątpliwości co do zasadności uznania wydatków jako wydatków na wyżywienie własne w podróży służbowej. Celem wyjaśnienia wątpliwości w dniu 29 października 2014 r. powódka, w obecności przełożonej, odbyła z pracownikiem Działu Serwisów Pracowniczych rozmowę, w wyniku której powódka wykreśliła z rozliczenia wydatki na kwotę 39,15 Euro oraz złożyła pisemne oświadczenie, iż przypuszczała, że wydatki spożywcze prywatne nie wymagają usunięcia z rozliczenia, o ile nie przekroczą dziennej diety.

Dalej strona pozwana wskazała, że podobne spotkanie jak z powódką odbyło się z inną pracownicą biorącą udział w podróży służbowej do W., która także wykreśliła z rozliczenia wydatki na cele prywatne twierdząc, iż do rozliczenia ich w ramach wydatków służbowych namawiała ją powódka powołująca się na praktykę firmy, której to strona pozwana zaprzecza. Wynikiem spotkania było również powzięcie przez stronę pozwaną wątpliwości, czy powódka nie ujęła w swoim rozliczeniu napoju alkoholowego. Po potwierdzeniu, iż wydatek na kwotę 8,80 Euro stanowił zakup likieru, strona pozwana w dniu 12 listopada 2014 r. odbyła kolejną rozmowę z powódką, informując ją o swoich podejrzeniach co do charakteru produktu. W wyniku rozmowy powódka wykreśliła wydatek w kwocie 8,80 Euro i opisała go w rozliczeniu jako słodkie czekoladki.

Strona pozwana podjęła polemikę z twierdzeniem powódki, jakoby ta nie była świadoma, o jaki produkt chodzi, a także wskazała, iż rozliczenie wydatków poczynionych na delegacji do W. zostało dokonane razem z rozliczeniem innej delegacji, do Szwajcarii.

Strona pozwana wskazała również, że powódka nie zaprzeczyła, że próbowała dokonać rozliczenia wydatków prywatnych w ramach wydatków służbowych, zarówno podczas rozwiązania z nią stosunku pracy, jak i w pozwie, w związku z czym strona pozwana wniosła o uznanie za przyznany fakt próby rozliczenia wydatków prywatnych w ramach wydatków służbowych.

Powołując się na regulamin (...) strona pozwana wskazała, iż nie jest dopuszczalne rozliczanie w ramach wydatków służbowych wydatków na cele prywatne, czego powódka usiłowała świadomie dokonać. Podkreślono także, że powódka odbywała podróże służbowe w Polsce i za granicą wielokrotnie, ponadto jej stanowisko pracy wymaga samodzielności, odpowiedzialności i uczciwości.

Ustalenia faktyczne

Powódka, pani J. S., od dnia 1 października 2003 r. pozostawała zatrudniona przez pozwaną, (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia powódka wykonywała następującą pracę: chemik analityk (w okresie od 16.06.2003 r. do 31.10.2007 r.), chemik specjalista (w okresie od 01.11.2007 r. do 30.06.2009), specjalista ds. planowania i pobierania prób (w okresie od 01.07.2009 r. do 31.03.2010 r.), kierownik sekcji pobierania prób (w okresie od 01.04.2010 r. do 31.03.2011 r.), kierownik laboratorium materiałowego (w okresie od 01.04.2011 r. do 31.03.2013 r.), koordynator sekcji dokumentacji (w okresie od 01.04.2013 do 31.03.2014 r.). Zgodnie z aneksem do umowy o pracę, zawartym w dniu 20 marca 2014 r., ostatnim stanowiskiem pracy powódki było stanowisko audytora. Do obowiązków powódki na stanowisku audytora należały określone czynności należące do następujących zakresów działalności: system dokumentacji, audyty dostawców/ wytwórców materiałów i produktów oraz laboratoriów/usług, audyty wewnętrzne i inspekcje wewnętrzne, umowy jakościowe, współpraca z instytucjami wewnętrznymi, import produktów leczniczych na rynek ukraiński, współpraca z innymi działami. Powódka szkoliła nowych audytorów, aktualizowała umowy jakościowe, pełniła funkcje kontrolne w zakresie potwierdzania zgodności warunków wytwarzania z prawem farmaceutycznym, natomiast nie prowadziła kontroli pod kątem finansowym.

W dniach 24 września – 26 września 2014 r. powódka odbywała podróż służbową do W., podczas której pracodawca zapewniał pracownikom jeden posiłek dziennie (śniadanie).

Okoliczności bezsporne

U strony pozwanej obowiązuje Regulamin Rozliczania Indywidualnych Wydatków Służbowych (Regulamin (...)). Zgodnie z pkt 5 rozdziału „Rozliczenie wydatków służbowych związanych z wyjazdem służbowym” firma zapewnia pracownikowi całodzienne bezpłatne wyżywienie w trakcie podróży służbowych. Odbywa się to w dwojaki sposób: poprzez posiłki zarezerwowane lub opłacone z góry, których koszt poniesiony jest przez firmę w rachunku hotelowym wystawianym na firmę, lub poprzez posiłki nabyte bezpośrednio przez pracownika w imieniu i na rzecz pracodawcy, których koszt firma pokrywa na podstawie rachunku wystawionego na firmę (pkt 8 w/w rozdziału). W Regulaminie Rozliczania Indywidualnych Wydatków Służbowych ustalono także limity, do wysokości których firma pokrywa koszty wyżywienia w przypadku podróży zagranicznej (pkt 11 w/w rozdziału). W rzeczonej sprawie zastosowanie znajduje limit przewidziany w sytuacji, gdy w dobie hotelowej lub w inny sposób z góry zapewniono jeden posiłek. Pracownik może wówczas nabyć w imieniu i na rachunek firmy dwa posiłki w łącznym limicie 60 USD (jeśli wydatek ponoszony jest w tej walucie) lub 45 euro (jeśli wydatek ponoszony jest w euro).

Każdy z pracowników przy rozpoczynaniu pracy u strony pozwanej jest zapoznawany m.in. z procedurą (...), podpisuje stosowne oświadczenie. Dotyczy to pracowników, którzy podejmują zatrudnienie po wprowadzeniu u pozwanej elektronicznej procedury (...). Dodatkowo przebieg procedury (...) zamieszczony jest w wewnętrznej sieci intranet, działającej u strony pozwanej. Każdy z pracowników obowiązany jest do zapoznania się z zamieszczonymi tam

dokumentami i procedurami, z którymi zaznajomienie się stwierdza, składając określone oświadczenie na piśmie. Ponadto pracownicy zostali poinformowani e-mailowo o procedurze (...) w momencie, gdy ta była wprowadzana jako nowa. W czasie trwania stosunku pracy powódki u strony pozwanej nie przeprowadzono szkolenia dotyczącego konkretnych produktów, które pracownik może ująć w rozliczeniu podróży służbowej jako wydatki służbowe.

Dowód: Regulamin Rozliczania Indywidualnych Wydatków Służbowych

((...)) (k. 60 – 68)

Zeznania świadka M. P. (k. 150 v) (płyta CD)

Zeznania świadka A. G. (1) (k. 427 v) (płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 427 v, 428) (płyta CD)

Po powrocie z podróży służbowej, w dniu 15 października 2014 r. powódka przedłożyła Raport wydatków ogólny wraz z dołączonymi do niego rachunkami Działowi Serwisów Pracowniczych. Pracownik, do którego trafiło rozliczenie, p. M. P., zgłosiła do przełożonego wątpliwości co do dużej ilości zakupionych serów, jakie widniały na rachunkach przedstawionych przez powódkę. W dniu 29 października 2014 r., w związku z powzięciem wątpliwości co do służbowego charakteru niektórych wydatków przedstawionych przez powódkę w rozliczeniu, strona pozwana, reprezentowana przez przełożoną powódki, M. B., w obecności p. A. G. (1), odbyła z powódką rozmowę. W wyniku rozmowy powódka wykreśliła z rozliczenia wydatki na kwotę 39,15 Euro, stanowiące wydatek na zakup serów. Dodatkowo powódka sporządziła pisemne oświadczenie, w którego treści wskazała jakie produkty spożywcze o charakterze prywatnym składały się na wykreśloną z rozliczenia kwotę 39,15 Euro, a także oświadczyła, iż ujęcie kwoty 39,15 Euro w rozliczeniu spowodowane było niewiedzą związaną z możliwością umieszczenia wydatków prywatnych w rozliczeniu, o ile nie przekraczają kwoty dziennej diety.

Dowód: Raport wydatków ogólny wraz z dołączonymi do niego rachunkami (k. 32 – 47)

Oświadczenie powódki z dnia 29.10.2014 r. (k. 48)

Zeznania świadka A. G. (1) (k. 150, 150 v) (płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 150 v) (płyta CD)

Podobne spotkanie jak z powódką odbyło się z inną pracownicą biorącą udział w podróży służbowej do W. w dniach 24 września – 29 września 2014 r., p. A. G. (2). P. A. G. (2) również wykreśliła ze sporządzonego rozliczenia wydatki prywatne (duże ilości serów), dodatkowo oświadczyła, że powódka w czasie wyjazdu służbowego nabyła m.in. alkohol. W związku z powziętą informacją i wskutek kolejnej analizy rachunków przedstawionych przez powódkę, pracownik strony pozwanej, p. M. K. nawiązała e-mailowy kontakt z przedstawicielem sklepu, w którym powódka nabyła produkt, co do którego charakteru strona pozwana miała wątpliwości. Korespondencja e-mailowa dowiodła, iż widniejący na kwestionowanym rachunku produkt o nazwie (...) opiewający na kwotę 8,80 Euro, stanowi alkohol.

W dniu 12 listopada 2014 r. doszło do kolejnego spotkania powódki z przedstawicielem strony pozwanej, p. A. G. (1). Powódka została poproszona o ponowną weryfikację przedstawionych rachunków w celu ustalenia, czy wśród wydatków służbowych nie znajdują się także wydatki prywatne. Wskutek rozmowy powódka wykreśliła z rozliczenia wydatek w kwocie 8,80 Euro na zakup artykułu (...), a poproszona o opisanie wykreślonego produktu napisała, iż były to słodkie czekoladki. Powódka nie przyznała, iż był to wydatek na alkohol, stwierdziła, iż może chodzić o czekoladki z alkoholem. Powódka była świadoma, iż nie wolno rozliczać alkoholu jako wydatku służbowego ze względu na kwestie podatkowe.

Dowód: Zeznania świadka A. G. (2) (k. 109 v) (płyta CD)

Korespondencja e-mailowa strony pozwanej z firmą (...) wraz z tłumaczeniem (k. 55 – 58)

Raport wydatków ogólny J. S. (k. 32)

Zeznania świadka A. G. (1) (k. 150, 150 v) (płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 150 v) (płyta CD)

Raport wydatków ogólnych A. G. (2) wraz z

dołączonymi do niego rachunkami (k. 289, 290, 292, 293)

Oświadczenie A. G. (2) z dn. 29.10.2014 r. (k. 295)

Przesłuchanie powódki (k. 428 v) (płyta CD)

Również inni pracownicy strony pozwanej dokonywali rozliczeń związanych z wydatkami służbowymi ponoszonymi w czasie podróży służbowej. Zdarzało się, że pracownik w rozliczeniu, oprócz wydatków służbowych, ujmował także wydatki prywatne. Tak było w przypadku rachunków przedstawionych przez: p. A. B. (1), która w rozliczeniu uwzględniła zakup piwa, p. J. P. (1), uwzględniającą w rozliczeniu wino grzane, oraz p. K. G., który uwzględnił znaczne ilości orzechów, a także czekoladę i inne słodczyce.

W dniu 13 listopada 2014 r. na spotkaniu z udziałem członka Zarządu strony pozwanej, S. Ś., p.o. HR Managera strony pozwanej, p. A. P., oraz przełożonej powódki, p. M. B., wręczono powódce dokument rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy wskazano „rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na dbaniu o mienie Pracodawcy, nienadużywaniu tego mienia do celów prywatnych oraz niedziałaniu na szkodę Pracodawcy, poprzez usiłowanie rozliczenia wydatków prywatnych w ramach wydatków służbowych w związku z podróżą służbową do W. w dniach 24/09/2014 do 26/09/2014 r. (...)”.

Powódka odbywała wcześniej wielokrotnie podróże służbowe, zarówno krajowe, jak i zagraniczne. Dokonywała też ich rozliczeń, do których pracodawca nie miał zastrzeżeń.

Dowód: Dokument rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (k. 6,7)

Zeznania świadka M. K. (k. 84 v) (płyta CD)

Zeznania świadka A. P. (k. 84 v) (płyta CD)

Zeznania świadka M. B. (k. 109 v) (płyta CD)

Zeznania świadka A. G. (1) (k. 150) (płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 150 v) (płyta CD)

Kopie rachunków z podróży służbowych A. B., J. P., K.

G. (k. 201, 251, 253, 261, 288)

Przesłuchanie powódki (k. 389 v, 390) (płyta CD)

Zeznania świadka A. G. (1) (k. 427 v) (płyta CD)

W dniach 30 września, 14 i 22 października 2015 r. u strony pozwanej przeprowadzona została przez Państwową Inspekcję Pracy kontrola. W wyniku kontroli stronie pozwanej udzielono dwóch porad z zakresu prawnej ochrony pracy.

Dowód: Protokół kontroli (k. 156 – 165)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną dochodzonego przez powódkę roszczenia stanowił art. 56 § 1 zd. 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z przytoczonym artykułem, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

W celu uznania zasadności dochodzonego roszczenia konieczne jest ustalenie, czy strona pozwana, dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP uczyniła to w sposób prawidłowy z punktu widzenia wymogów formalnych, a także czy przyczyna rozwiązania umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Wymogi formalne co do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika określa art. 30 § 3 KP, art. 30 § 4 KP, art. 30 § 5 KP oraz art. 52 § 2 KP. Zgodnie z art. 30 § 3 KP, oświadczenie każdej ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Art. 30 § 4 KP stanowi, iż w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. W związku z treścią art. 30 § 5 KP w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia konieczne jest zawarcie pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Art. 52 § 2 KP zakreśla jednomiesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, liczony od momentu uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W świetle przeprowadzonego postępowania i ustalonych okoliczności faktycznych stwierdzić należy, że strona pozwana dochowała wszelkich warunków formalnych rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na piśmie, zawierało wskazanie przyczyny rozwiązania umowy oraz pouczenie o możliwości odwołania, dochowany został również jednomiesięczny termin (rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło dnia 13 listopada 2014 r., zaś jako przyczynę wskazano wydarzenia z dnia 29 października 2014 r. oraz 12 listopada 2014 r.).

Odrębną kwestią pozostaje natomiast zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z punktu widzenia wskazanej przez stronę pozwaną podstawy rozwiązania.

W myśl art. 52 § 1 pkt 1 KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przytoczony przepis nie zawiera katalogu określającego na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika, pozostawiając pracodawcy, a w przypadku odwołania pracownika, sądowi pracy, ustalenie, czy dany przypadek wypełnia znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazać należy w tym miejscu, iż sądy pracy nie są związane oceną pracodawcy, uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz ocena ta podlega sądowi (por. wyrok SN z 3 marca 1981 r., I PR 13/81, LexPolonica nr 317863).

Z treści art. 52 § 1 pkt 1 KP oraz z wieloletniej praktyki orzeczniczej wynika dodatkowo, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi zostać naruszony podstawowy obowiązek, a waga naruszenia musi być wynikiem znacznego stopnia winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP, 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. Art. 52 § 1 pkt 1 KP, stanowiąc o ciężkim naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, zawiera w sobie dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powagę tego naruszenia, rozumianą jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269). Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Od okoliczności każdego indywidualnego przypadku zależy ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie. Również określenie obowiązku pracownika jako podstawowego należy w każdej sytuacji do oceny pracodawcy lub sądu pracy, wobec braku istnienia w Kodeksie pracy zamkniętego katalogu rzeczonych obowiązków.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP mogą być jedynie szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (por. wyrok SN z 23 września 1997, I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396).

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Okolicznością bezsporną jest fakt, że powódka w rozliczeniu podróży służbowej do W. w dniach 24 – 26 września 2014 r. umieściła dowody zakupu serów na kwotę 39,15 Euro oraz alkoholu na kwotę 8,80 Euro. Następnie podczas dwóch kolejnych spotkań, w dniach 29 października 2014 r. oraz 12 listopada 2014 r., poproszona o weryfikację przedstawionych rachunków, dokonała wykreślenia kwot 39,15 Euro i 8,80 Euro. Dopiero wówczas przedstawione przez powódkę rozliczenie zostało zaakceptowane przez przełożonego, a koszty poniesione przez powódkę podczas podróży służbowej do W., pomniejszone o kwotę 39,15 Euro i 8,80 Euro, zwrócone przez stronę pozwaną.

W ocenie Sądu prawdą jest także, iż powódka była zaznajomiona z procedurą dokonywania rozliczeń (...) u strony pozwanej, a także zdawała sobie sprawę, jakie produkty mogą podlegać uwzględnieniu jako wydatki służbowe. Nie budzi więc wątpliwości fakt, że próba rozliczenia jako wydatków służbowych dużych ilości sera oraz alkoholu, stanowiła poważne naruszenie przez powódkę sposobu dokonywania rozliczenia wydatków służbowych, obowiązującego u pracodawcy, a tym samym nie czyniła zadość takim obowiązkom pracownika jak dbanie o dobro zakładu pracy czy ochrona jego mienia. Trzeba też zwrócić uwagę na to, że powódka rozliczała przedmiotową delegację, jadąc na kolejną. Działając w pośpiechu, analizowała paragony i z samego doświadczenia życiowego można wysnuć wniosek, że w takiej sytuacji nietrudno o pomyłkę, na co konsekwentnie wskazywała powódka. Trudno też dać wiarę temu, że powódka przy osiąganych stosunkowo wysokich zarobkach, chciała przywłaszczyć sobie kwotę rzędu 40 zł. Nie można jednak stracić z pola widzenia okoliczności, że wszystkie prywatne produkty, które początkowo zostały zaliczone przez powódkę do służbowych, zostały wykreślone.

Dla zasadności zastosowania trybu z art. 52 § 1 pkt 1 KP, konieczne jest wykazanie, że naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków było ciężkie. W ocenie Sądu, zachowaniu powódki nie można przypisać przymiotu ciężkości naruszenia. W sytuacji wezwania powódki celem dokonania przez nią analizy przedstawionych rachunków, powódka dwukrotnie wykreśliła produkty, których rozliczenie jako wydatek służbowy mogło stanowić nadużycie. Rozmiar szkody, na jaką swoim zachowaniem powódka mogła narazić stronę pozwaną, nie uzasadnia uznania czynu powódki za ciężkie naruszenie obowiązku pracowniczego. Kwota stanowiąca przedmiot sporu, a zarazem uzasadnienie rozwiązania przez stronę pozwaną umowy z powódką, wynosząca zaledwie 8,80 Euro, nie może, w ocenie Sądu, być uznana za taką, która mogłaby spowodować istotną szkodę w mieniu pracodawcy.

Zachowanie powódki, było zdecydowanie naganne, jednakże nie powinno stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jako że, mimo swojej niedopuszczalności, nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przy zestawieniu tego zachowania z wycofaniem zakupionych produktów z rozliczenia.

Pracodawca miał do swojej dyspozycji cały szereg środków służących do upomnienia pracownika i wskazania mu nieprawidłowości jego postępowania. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP powinno być stosowane wyjątkowo, a jego podstawy powinny być uzasadnione na tyle, by nie budziły wątpliwości co do powagi naruszenia przez pracownika podstawowego obowiązku pracowniczego. Wskazana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie stanowi w ocenie Sądu przesłanki wskazanej w art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd również dał wiarę zeznaniom świadków oraz stron, ponieważ odzwierciedlały pozostały materiał dowodowy. Rzeczą sądu było ustalenie, czy takie zachowanie powódki mogło stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Wysokość zasądanego odszkodowania oparto na przedstawionym przez stronę pozwaną zaświadczeniu o zarobkach powódki. Ostateczna kwota obliczona na podstawie zaświadczenia różniła się od wskazanej przez powódkę w pozwie, ale nie zostało to zakwestionowane przez żadną ze stron.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w **pkt I i pkt II sentencji wyroku**.

O obowiązku zwrotu przez stronę pozwaną na rzecz powódki kwoty 1021,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego i kosztów dojazdu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 KPC w zw. z art. 98 § 3 KPC.

O obowiązku uiszczenia przez stronę pozwaną opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy, **orzeczono w pkt IV sentencji wyroku** na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1 i art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 przytoczonej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Art. 100 ust. 1 cytowanej ustawy stanowi, iż strona w całości zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy nie uiszcza opłat sądowych i nie ponosi wydatków, które obciążają tymczasowo Skarb Państwa, natomiast zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 cytowanej ustawy, nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36.

W niniejszym postępowaniu opłata od pozwu, którą powódka nie miała obowiązku uiścić wynosiła 1021,00 zł (20 424,00 zł x 5 % = 1021,00 zł).

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w sentencji.