

Sygn. akt IV Pa 40/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2023 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Matusiak

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie 10 lutego 2023 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa M. K. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Z.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy

z dnia 16 listopada 2022 roku sygn. akt IV P 31/22

1. ***oddala apelację;***

2. ***zasądza od M. K. (1) na rzecz (...)Sp. z o.o. w Z. 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.***

Sygn. akt IV Pa 40/22

UZASADNIENIE

M. K. (1) wystąpiła z pozwem o przywrócenie do pracy u pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Uzasadniając żądanie powódka wskazała, iż podane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia okoliczności nie są pełne i prawdziwe. Zdaniem M. K. (1) nie może ona ponosić odpowiedzialności za braki gotówkowe stwierdzone w spółce, gdyż do pomieszczenia kasy dostęp miały również inne osoby; także inne osoby logowały się do komputera w kasie używając jej danych. M. K. (1) zaprzeczyła przy tym, aby podejmowała działania zmierzające do zacierania śladów, w istocie przyczyniając się swoim zachowaniem do ujawnienia powstałego braku.

Wnosząc o oddalenie powództwa strona pozwana podniosła, iż M. K. (1) była jedyną osobą, której obowiązki koncentrowały się wokół obsługi kasowej i miała szczególny obowiązek przechowywania i zabezpieczenia znajdującej się w kasie gotówki. Pozwany opisał również szereg okoliczności związanych z zapisami w systemie księgowym – dokonywanymi na koncie powódki – nie znajdującymi potwierdzenia w dokumentacji i zakwestionowanymi przez biegłego rewidenta.

Wyrokiem, wydanym w dniu 16.11.2022r., Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli oddalił powództwo, zasądzając od powódki na rzecz pozwanego 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie to zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sądu Rejonowego i ich oceną prawną:

M. K. (1) rozpoczęła pracę w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. w dniu 3 listopada 2014 r. na stanowisku konduktora; początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny a następnie na podstawie umów, zawieranych na czas określony. Od 1 stycznia 2016 roku strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Kolejnym stanowiskiem pracy powódki, której zajmowała od 1 października 2019 r., było stanowisko kasjera – windykatora, z którym związane było przyjęcie pełnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Obowiązki powódki obejmowały:

- dokonywanie operacji finansowych potwierdzonych odpowiednimi dokumentami,
- rejestrowanie powyższych operacji finansowych w raportach kasowych sporządzanych codziennie,
- dokonywanie operacji finansowych na kontach bankowych,
- przechowywanie dowodów kasowych i książeczek czekowych,
- przechowywanie gotówki i jej zabezpieczenie zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- systematyczne informowanie głównego księgowego na piśmie o wszystkich zauważonych nieprawidłowościach,
- dbanie o prawidłowe zabezpieczenie gotówki w kasie.

W dniu 14 czerwca 2021 roku powódka zawarła z pracodawcą umowę o indywidualnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.

W dalszym ciągu ustaleń faktycznych Sąd I instancji scharakteryzował miejsce pracy powódki, którym było pomieszczenie kasy, do którego prowadzą dwie pary drzwi. Pierwsze z nich zamykane są na dwa zamki, w tym jeden szyfrowy, drugie na jeden. Dodatkowo do otwarcia drzwi używano pastylki. Przy użyciu samej pastylki nie da się otworzyć drzwi do kasy. W pomieszczeniu kasy znajdują się dwa sejfy, a w nich również zamykane na klucz szuflady. Klucze do pomieszczenia, sejfów i szuflad posiadała kasjerka, ewentualnie przekazywała je pod swoją nieobecność osobie ją zastępującej – E. H. (poza kluczem do szuflad). Znajdujący się w pomieszczeniu kasowym komputer jest zabezpieczony jest hasłem, praca z programem księgowym wymaga wprowadzenia hasła. Sąd Rejonowy zaznaczył, że w pozwanej spółce nie zdarzały się sytuacje, w których aktualizacje oprogramowania bądź inne czynności związane z obsługą informatyczną wykonywano po godzinach pracy, pod nieobecność pracownika kasy. W pierwszym okresie pracy powódki na stanowisku kasjera zdarzały się sytuacje, kiedy zastępująca ją E. H. logowała się do komputera znajdującego się w pomieszczeniu kasy za pomocą loginu powódki. Hasło podlegało zmianie co 3 miesiące, zaś E. H. korzystała co najwyżej z dwóch haseł M. K. (1); w późniejszym okresie powódka była wyłącznym dysponentem swojego hasła.

Przechodząc do opisu zdarzeń, mających bezpośredni związek ze złożeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, Sąd orzekający wskazał, że w kwietniu 2022 r. rozpoczęło się badanie przez biegłego rewidenta wstępnego sprawozdania finansowego pozwanej spółki. Analiza dokumentów wzbudziła wątpliwości co do wysokiego salda tzw. środków w drodze, a konkretnie dwóch dokumentów KW (kasa wypłaci) – z 2 czerwca 2021 roku (...) i z 30 lipca 2021 roku (...), opiewające na łączną kwotę 112 500 zł. Dokumenty te były wygenerowane na koncie M. K. (1), która w tym dniach była obecna w miejscu zatrudnienia. W związku z zaistniałą sytuacją, powódka została poproszona przez główną księgową o przedstawienie opisanych dokumentów w formie papierowej i wyjaśnienie, co stało się z objętymi nimi środkami w drodze. W odpowiedzi M. K. (1) wyjaśniła, że pieniądze, które zapomniała wpłacić do banku, znajdują się w zamykanej szufladzie jednego z sejfów, do której jednak nie ma klucza. Powódka nie skorzystała z propozycji podwiezienia jej do domu celem przywiezienia klucza; jeszcze tego samego dnia, w godzinach popołudniowych okazało się, iż M. K. (1) ma klucz do szuflady. Po okazaniu głównej księgowej kwoty 112 500 zł. M. K. (1) wydrukowała również wygenerowane wcześniej, wątpliwe dokumenty KW. Zaistniała sytuacja dała asumpt

do przeprowadzenia pełnej inwentaryzacji obejmującej kasę spółki jak i środki zgromadzone w kasie zapomogowo – pożyczkowej – również obsługiwanej przez powódkę; wynikiem inwentaryzacji było ustalenie brak w kasie kwoty 152 500 zł oraz 45 132,78 zł w ramach kasy zapomogowo – pożyczkowej. Sąd I instancji zwrócił przy tym uwagę, iż powódka nie była w stanie wyjaśnić co stało się z brakującymi środkami pieniężnymi a wcześniej nie zgłasza pracodawcy problemów związanych z obsługą kasy, czy też zabezpieczeniem znajdujących się tam pieniędzy.

Efektom opisanych wyżej zdarzeń było złożenie powódce w dniu 5 maja 2022r. oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę podano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w związku ze znacznymi brakami wartości pieniężnych w kasie spółki, które zostały jej powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do rozliczenia się. Dokument zawierał obszernie uzasadnienie, w którym opisano okoliczności związane z ujawnieniem braków.

Stan faktyczny sprawy, który w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia nie był sporny, Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań świadków i stron oraz w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Przechodząc do oceny zgodności z prawem zakwestionowanej przez powódkę czynności pracodawcy Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że istota sporu polegała na rozstrzygnięciu, czy powódka w istocie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Swoje rozważania w tej materii Sąd I instancji rozpoczął od przedstawienia art. 52 § 1 k.p., statuującego enumeratywny katalog przyczyn uprawniających pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, wymieniając wśród nich ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Prawidłowe zastosowanie powołanego przepisu wymaga z kolei określenia katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro obowiązujące ustawodawstwo pracy nie definiuje tego zagadnienia w sposób kompleksowy. Sąd meriti zaznaczył, że rodzaj obowiązków obciążających pracownika, będących podstawowymi z punktu widzenia interesów pracodawcy, może być kreowany zarówno umownymi ustaleniami samych stron stosunku pracy, bądź obowiązującymi u danego pracodawcy i zaakceptowanymi przez pracownika regulaminami wewnętrznymi jak i normami powszechnie obowiązującymi. Szczególne miejsce wśród przepisów Kodeksu pracy zajmuje w tym aspekcie art. 100 k.p., formułujący uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. Wśród takich obowiązków ustawodawca wyróżnił m.in. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, w tym ochronę jego mienia. W ocenie Sądu I instancji za uzasadnione należy uznać przekonanie, iż w procesie pracy powódki doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro dbałość o mienie pracodawcy, zwłaszcza w odniesieniu do kasjera ponoszącego odpowiedzialność materialną, stanowiło podstawową powinność powódki. Sąd orzekający przypomniał, że pracodawca powódki zdecydował się rozwiązać stosunek pracy w trybie art. 52 k.p. w związku ze znacznymi brakami wartości pieniężnych w kasie spółki, co zostało stwierdzone podczas badania sprawozdania finansowego, a w konsekwencji po przeprowadzeniu inwentaryzacji. Jednocześnie powódka jako osoba obsługująca kasę nie była w stanie w sposób racjonalny wytłumaczyć zaistniałej sytuacji. Sąd meriti zaakcentował rozmiar stwierdzonych braków stwierdzając, że z tego względu trudno byłoby zakładać, aby powstały one w następstwie omyłki czy niedopatrzania. Powódka, będąca pracownikiem dysponującym kluczami do pomieszczenia kasy i znajdujących się tam sejfów, nie zgłaszała utraty kluczy ani też innych wątpliwości w zakresie zabezpieczenia mienia pracodawcy. Sąd orzekający zwrócił przy tym uwagę, że nie potwierdziły się również okoliczności świadczące o używaniu komputera w kasie przez informatyków i to po godzinach pracy powódki. Uznając, że fakt sporadycznego wykorzystywania kluczy również przez pracownika zastępującego powódkę nie wpływa na wyłączenie odpowiedzialności M. K. (2) za zaistniałą sytuację, Sąd Rejonowy podkreślił, że to na powódce ciążył obowiązek pieczy nad środkami w kasie a z obowiązku tego zatrudniona nie wywiązała się prawidłowo. Sąd a quo zaznaczył, że mając na uwadze treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, przedmiotem rozstrzygnięcia nie było ustalenie, czy to M. K. (1) przywłaszczyła brakującą kwotę, bowiem w polu uwagi Sądu pozostawały wyłącznie okoliczności związane z zakresem obowiązków powódki oraz bezsporny fakt niezgodności wygenerowanej dokumentacji z faktycznym stanem kasy. Zakładając, że powódka nie przywłaszczyła mienia pracodawcy, to jednak z pewnością można jej zarzucić niewłaściwą pieczę nad powierzonymi pieniędzmi. Zdaniem Sądu Rejonowego podejmowane przez powódkę próby przerzucania

odpowiedzialności na inne osoby – E. H. czy też główną księgową, stanowią jedynie nieudolną próbę uniknięcia zastosowanych przez pracodawcę konsekwencji. Powoływany przez powódkę argument dotyczący znajomości przez zastępującego ją pracownika jej hasła do komputera, co w rzeczywistości miało miejsce tylko w początkowym okresie zatrudnienia powódki w kasie, stanowi okoliczność dodatkowo obciążającą właśnie kasjerkę. Już sam fakt przekazywania hasła innej osobie i to w sytuacji, gdy w grę wchodzi dostęp do dokumentów księgowych, stanowi przejaw rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu I instancji także twierdzenia powódki dotyczące wglądu do programu przez główną księgową i niedostrzeżenia przez nią nieprawidłowości nie są istotne z punktu widzenia przedmiotu sporu, w zakresie którego podlegają rozpatrzeniu zarzuty stawiane powódce, kwestia zaś ewentualnej odpowiedzialności księgowej i zastosowania wobec niej określonych sankcji, pozostaje w gestii pozwanej spółki. Podkreślając, iż negatywne rozstrzygnięcie odwołania wniesionego przez powódkę nie przesądza odpowiedzialności za przywłaszczenie, Sąd Rejonowy jako budzące wątpliwości ocenił zachowania powódki. Świadczą o tym takie okoliczności, jak wygenerowanie dokumentów w drodze, opiewających na brakujące kwoty, co nastąpiło na koncie przypisanym powódce. Do tego powódka na pytanie księgowej, dotyczące brakujących środków początkowo twierdziła, iż zapomniała wpłacić jej do banku, a poproszona o ich okazanie zasłaniała się brakiem klucza do szuflady. Następnie, po „odnalezieniu” klucza, powódka, jak się później okazało, przedłożyła do przeliczenia środki bieżące znajdujące się w kasie, nie zaś te, które faktycznie „zagięły”. W późniejszym czasie powódka nie była w stanie wyjaśnić przełożonemu, co stało się z tak znaczącą kwotą pieniędzy. Sąd I instancji ponownie podkreślił zasadę, w myśl której od osoby zatrudnionej na stanowisku kasjera, dysponującego znacznymi kwotami swojego pracodawcy, wymaga się wyższych standardów niż od osoby świadczącej pracę np. przy obsłudze klienta, czy sprzątaniu pomieszczeń. Jeżeli zatem powódka podjęła się pracy na konkretnym stanowisku, to tym samym pozostawała w przeświadczeniu, że podoła nowym obowiązkom. W tej sytuacji wysuwane wobec pracodawcy zarzuty nieprzeprowadzania właściwych szkoleń nie zmieniają faktu, iż M. K. (1) kontynuowała pracę w charakterze kasjera, mimo że nie istniały przeszkody by z niej zrezygnować. Reasumując, Sąd Rejonowy uznał, iż w sytuacji stwierdzenia znaczących braków gotówkowych

w kasie przy jednoczesnym niewykazaniu żadnych okoliczności wskazujących na omyłkę, czy nieprawidłowe zabezpieczenia mienia, pracownik musiał ponieść konsekwencje, nie wyłączając zwolnienia w trybie dyscyplinarnym. O kosztach, obejmujących wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804) Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

Apelację od całości wyroku Sądu Rejonowego wywiodła powódka. Pełnomocnik M. K. (1) zaskarżonemu wyrokowi zarzucił obrazę przepisów postępowania, która miała wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w postaci zeznań świadków E. H., J. M., A. M. i na ich podstawie przyjęcie, że:

- klucze do pomieszczenia kasy, sejfów, i szuflad posiadała kasjerka, która pod swoją nieobecność przekazywała je osobie zastępującej,
- tylko w początkowym okresie E. H. logowała się do komputera powódki,
- powódka - po ujawnieniu się braków w kasie - tłumaczyła, że zapomniała dokonać wpłaty do banku, że zapomniała zabrać ze sobą klucza do szuflady w której są pieniądze,
- zapasowa pastylka do drzwi kasy znajdująca się na dyspozytorni była na wypadek pożaru,
- powódka nie była w stanie wytłumaczyć w sposób racjonalny wytłumaczyć zaistniałej sytuacji,
- przekazywanie komukolwiek loginu i hasła do programu stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,
- powódka swoim zachowaniem dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych,

- osoba zatrudniona na stanowisku kasjera - dysponującego znacznymi kwotami swojego pracodawcy - winna okazać się wyższymi standardami niż osoby świadczące pracę np. przy obsłudze klienta, czy sprzątaniu pomieszczeń.

Powołując się na podniesione zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Zdaniem pełnomocnika powódki za niewłaściwą należy uznać ocenę dowodów poczynioną przez Sąd meriti w postaci zeznań E. H., J. M., A. M. oraz wyjaśnień powódki. W oparciu o powyższe zeznania Sąd Rejonowy ustalił, że klucze do pomieszczenia kasy, sejfów, i szuflad posiadała kasjerka, która pod swoją nieobecność przekazywała je osobie zastępującej. Tymczasem ustalenia, wedle których jedynie powódka posiadała klucze do pomieszczenia kasy oraz sejfów należy uznać za sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, zakładającymi iż każdy użytkownik pomieszczeń bądź rzeczy zamykanych na zamek posiada do nich co najmniej dwa komplety kluczy. Ma to istotne znaczenie także w razie wystąpienia sytuacji awaryjnych, takich jak nagły wypadek pracownika, jego hospitalizacja, zwolnienie chorobowe czy też inne zdarzenie losowego, kiedy to w razie dysponowania jedynie jednym kompletem kluczy w razie np. wystąpienia pożaru w przedsiębiorstwie - nie byłoby zapewnionej obsługi kasy i doszłoby do paraliżu firmy. Apelujący zwrócił uwagę, że o konieczności posiadania drugiego egzemplarza „urządzeń” otwierających drzwi i sejfy do kasy świadczy fakt posiadania przez recepcję drugiej pastylki, o czym zeznali świadkowie w przedmiotowej sprawie, na wypadek sytuacji awaryjnej. Ponieważ sama pastylka nie była w stanie otworzyć drzwi, jeżeli byłyby one zamknięte na klucz, to samo dysponowanie „awaryjną” pastylką nic by nie dało w razie braku dodatkowych kluczy do pomieszczenia kasy oraz sejfów. Pełnomocnik powódki podniósł, iż choć co do zasady to nie było w przedmiotowej sprawie świadka, który zeznałby jakie i ile kluczy było dorobionych do sejfu oraz do kasy, to jednak strona pozwana twierdząc, że nie było drugiego całego kompletu, winna tę okoliczność wykazać, zwłaszcza że powódka miała wiedzę od E. H., że dysponuje ona całym drugim kompletem kluczy. Fakt dorobienia drugiego egzemplarza kluczy znajduje potwierdzenie zarówno w zeznaniach świadków, w tym E. H. jak i w fakturach potwierdzających ich dorobienie; różnica w zeznaniach i twierdzeniach powódki sprowadza się do czasookresu, od jakiego ten drugi komplet kluczy był przekazany powódce i w tym zakresie wiarę należało dać twierdzeniom powódki, że praktycznie od samego początku jak ona objęła funkcję kasjerki.

Odnosząc się do stanowiska Sądu meriti, zakładającego iż osoba zatrudniona na stanowisku kasjera, dysponującego znacznymi kwotami swojego pracodawcy, winna okazać się wyższymi standardami niż osoby świadczące pracę np. przy obsłudze klienta, czy sprzątaniu pomieszczeń, apelujący zaznaczył, że pozwana spółka zatrudniła powódkę na powyższym stanowisku mając świadomość nieposiadania przez pracownika odpowiedniego wykształcenia i jednocześnie nie zapewniając żadnych profesjonalnych szkoleń, nie obligując do podjęcia nauki, a jedynie oddelegowując pracownika, który przekazywał powódce wiedzę, którą powódka kolejno - zgodnie z tym co się nauczyła i w jaki sposób została nauczona - wykorzystywała w pracy. Wykonując powierzone jej obowiązki powódka nie robiła niczego innego niż to, czego dowiedziała się w praktyce bądź czego została nauczona. Niewłaściwie zatem Sąd meriti przyjął, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro zakres jej obowiązków i sposób ich wykonywania został przekazany - zgodnie z wytycznymi przez innego pracownika pozwanej Spółki. Przytaczając zeznania biegłego rewidenta pełnomocnik powódki zwrócił uwagę, że dział księgowości pozwanej spółki nie funkcjonował całkowicie prawidłowo a sama główna księgową nie jest bez winy, ponieważ saldo środki w drodze powinno być wyjaśniane natychmiast. Powódka de facto nie dość, że nie mając odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia pozostała praktycznie w całości bez nadzoru, to dodatkowo od 2021 roku kasa została obciążona dodatkową obsługą gotówkową, co zwiększyło problemy. Zasady funkcjonowania działu księgowości należy również odnieść do działań E. H. na loginie powódki, co wynikało z praktyki przyjętej w Spółce. Zeznania E. H., iż logowała się na loginie i hasła powódki przez dwie kadencje czyli okres 6 miesięcy nie zostały obiektywnie zweryfikowane przez Sąd meriti, który nie ustalił, dlaczego akurat przez taki okres, a nie - jak jednocześnie wymaga się profesjonalizmu od powódki większego niż od sprzątaczkę - w ogóle, bądź przez dłuższy czas.

W zakresie ustaleń faktycznych odnośnie tego, że powódka - po ujawnieniu się braków w kasie - tłumaczyła, że zapomniała dokonać wpłaty do banku, że zapomniała zabrać ze sobą klucza do szuflady w której są pieniądze, to w ocenie apelującego są one sprzeczne z twierdzeniami Prezesa pozwanej oraz świadka J. M.. Choć nie można zakwestionować ustalenia, iż powódka nie była w stanie w sposób racjonalny wytłumaczyć braku środków finansowych w pozwanej Spółce, to należy przy tym dodać, że takiego wytłumaczenia nie miał żaden inny pracownik; co znamienne, prowadzone przez Prokuraturę Rejonową w Zduńskiej Woli postępowanie przygotowawcze również nie przyniosło odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób doszło do zniknięcia środków finansowych. Reasumując, apelujący podniósł, że powódka wykonywała swoją pracę w sposób jaki został jej przekazany przez poprzednich pracowników a przez to nie dała podstaw do tego, aby wypowiedzieć jej umowę w sposób uczyniony przez powodową Spółkę.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zdaniem strony pozwanej główna część zarzutów apelacji nie odnosi się do przyczyn złożonego przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, stanowiąc w istocie próbę rozmycia odpowiedzialności, jaką przyjęła na siebie powódka podejmując zatrudnienie u pozwanej. Jako bezsporny należy uznać bowiem fakt, że M. K. (1) nie dołożyła należytej staranności nie tylko w zabezpieczeniu ale również w dokonaniu ujawnienia braków w kasie, nadto z poczynionych przez Sąd I Instancji ustaleń wynika, że po ujawnieniu tych braków próbowała je tuszować, drukując potwierdzenia dla niebyłych operacji kasowych. Pełnomocnik pozwanego zwrócił uwagę, że takie zachowanie jest sprzeczne z obowiązkami pracowniczymi i podjętymi zobowiązaniami przy zawarciu umowy o pracę. Akcentowane przez apelującego okoliczności dotyczące ilości kluczy, sposobu zabezpieczenia pomieszczenia, dostępu osób trzecich, zastępujących kasjera w czasie jej nieobecności, w żaden sposób nie uwalniają od odpowiedzialności samej powódki. Odnosząc się natomiast do podniesionego w apelacji zarzutu braku przeszkolenia i wykształcenia odpowiedniego dla zajmowania stanowiska kasjera to strona pozwana wskazała, że powódka była szkolona przez szereg miesięcy przez współpracowników zarówno w zakresie obsługi kasy jak i programów komputerowych niezbędnych tym zakresie a jednocześnie sama nie kwestionowała zarówno stanu zabezpieczeń, zakresu swoich obowiązków, kompetencji czy też wykształcenia do ich wykonywania, podnosząc tego typu uwagi dopiero na etapie pozwu i postępowania sądowego. W ocenie strony pozwanej nie sposób również się zgodzić z zarzutami apelacji, które dotyczyły logowania się do systemów informatycznych. Jak trafnie przyjął Sąd I instancji, logowanie się E. H. wraz z powódką lub w jej obecności przypadało na okres szkolenia M. K. (1) w zakresie obsługi kasy i niezbędnych do tego systemów. Z kolei dokumenty zebrane w toku postępowania jednoznacznie określają, kiedy powódka dokonywała modyfikacji i drukowała dokumenty księgowo, które winna wydrukować wiele miesięcy wcześniej. Po ujawnieniu tego faktu powódka nie była w stanie podać jego racjonalnego wytłumaczenia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy wydał w sprawie prawidłowe rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, nie popełnił też uchybień w zakresie kwalifikacji prawnej ustalonych faktów, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji Sąd Okręgowy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, w pełni je podzielił i uznał za własne, wobec czego zbędnym jest ich szczegółowe, powtarzane (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP z 1999, nr 24, poz. 776). Odnosząc się do zarzutów, zawartych w apelacji organu warto zaznaczyć, że stosownie do art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w graniach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Mając na względzie wynikający z powołanej wyżej zasady system apelacji pełnej cum beneficio novorum, obowiązkiem sądu drugiej instancji nie jest rozpoznanie samej apelacji, lecz ponowne merytoryczne rozpoznanie sprawy w granicach zaskarżenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 lutego 2017 roku, sygn. akt: I ACa 1268/16, LEX nr 2289452). Utrwalone stanowisko judykatury zwraca uwagę, że z przewidzianego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania

sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego podniesionego argumentu, lecz za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2018 roku, sygn. akt: III UK 119/17, LEX nr 2542602; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2014 roku, sygn. akt: I PK 25/14, Legalis nr 1062199). Tym samym należy podzielić zapatrywanie przyjmowane w doktrynie i orzecznictwie, zgodnie z którym sąd rozpoznający apelację powinien się odnieść do wszystkich tych zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogły spowodować skutki materialnoprawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 roku, sygn. akt II CSK 314/11, LEX nr 1130158). Przytoczone wyżej zasady wskazują, że sąd drugiej instancji nie musi szczegółowo odnosić się do wszystkich wątków apelacji, a jedynie do tych, których ewentualne uwzględnienie miałyby wpływ na ocenę trafności rozstrzygnięcia sądu pierwszej instancji. ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 roku II CK 177/02). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23 stycznia 2001 roku IV CKN 970/00, opubl: L., wyrok SN z 27 września 2002 roku II CKN 817/00 opubl: L.). Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu meriti i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd I instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Dał temu wyraz w uzasadnieniu wyroku wskazując konkretnie, które dowody stanowiły podstawę dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych. Zebrany w sprawie materiał był wystarczający do wydania wyroku w sprawie. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy rozwiązując z powódką umowę o pracę pracodawca zasadnie przyjął, iż po stronie pracownika doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Dla właściwego zastosowania art. 52 §1 k.p. ważne jest odpowiednie rozumienie pojęcia winy – rozróżnia się tutaj element obiektywny i subiektywny. Element

obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności wynikającej z naruszenia obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Zatem, by przypisać pracownikowi winę musi dojść do naruszenia przez niego podstawowych obowiązków, przy czym naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 roku w sprawie I PK 275/12, LEX nr 1380854). W ugruntowanym już orzecznictwie SN przyjmuje się, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dochodzi wówczas, kiedy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 roku w sprawie II PK 200/04, LEX nr 603762). Rażące niedbalstwo można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok SN z dnia 11 września 2001 roku w sprawie I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381). Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. jest zatem, oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością).

Podniesione w apelacji zarzuty wskazywały na dowolność Sądu meriti w ocenie materiału dowodowego, czego skutkiem miałyby być wadliwie ustalony stan faktyczny sprawy. Zdaniem pełnomocnika powódki Sąd I instancji nie wziął pod uwagę zeznań, wskazujących na istnienie drugiego kompletu kluczy do pomieszczenia kasy oraz sejfów i szuflad. Logiczną konsekwencją takiego ustalenia, winno być – zdaniem strony powodowej - przyjęcie założenia, iż bliżej niesprecyzowana osoba, mająca dostęp do drugiego kompletu kluczy, mogła bez wiedzy a tym bardziej akceptacji M. K. (1), wejść w posiadanie znajdujących się w kasie środków pieniężnych. Stanowisko apelującego – niezależnie od przyjęcia, czy w razie jego potwierdzenia miałyby ono bezpośredni wpływ na ocenę zachowań powódki w aspekcie zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę – opiera na swoistym odwróceniu ciężaru dowodu. Pełnomocnik powódki podnosi, iż to strona pozwana winna wykazać, iż nie istniał drugi komplet kluczy do sejfów i znajdujących się w nich szuflad. Stanowisko to byłoby uzasadnione, o ile co do takiego założenia można by przyjąć domniemanie faktyczne, które jednak nie może opierać się na dość luźnym założeniu, odwołującym się do zasad doświadczenia życiowego (wskazanie, iż dysponenci zamykanych urządzeń i pomieszczeń co zasady dysponują do nich drugim kompletem kluczy). Składając zeznania na rozprawie w dniu 13.09.2022r. M. H. przyznała, iż istniał drugi komplet kluczy do drzwi do pomieszczeń kasy, zaprzeczając jednocześnie, aby został dorobiony drugi komplet do sejfów i szuflad. Już tylko ubocznie można zauważyć, iż wykazanie przez pozwanego – zgodnie z sugestią apelującego – że nie istniał taki drugi komplet kluczy, byłoby niezwykle utrudnione, jeżeli nie niemożliwe. Także twierdzenia powódki, związane z dysponowaniem przez innych pracowników loginem do użytkowanego przez nią komputera zdają się sugerować, iż niepowołane osoby mogły dokonywać nieuprawnionych operacji księgowych „na konto” M. K. (1). Co do tak sformułowanych zarzutów to należy w ślad za Sądem I instancji powtórzyć, iż nie było rzeczą Sądu rozstrzygnięcie, czy M. K. (1) przywłaszczyła brakującą w kasie kwotę, ale czy można jej przypisać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli - tak jak twierdzi apelujący - powódka miała świadomość tego, że inne osoby nie tylko mogą bez jej wiedzy wejść do pomieszczenia kasy ale również mieć dostęp do przechowywanych tam rzeczy, to tym samym musiała zdawać sobie sprawę z ryzyka, jakie sytuacja ta stwarza dla będących tam środków pieniężnych. Przyjmując optykę apelującego, trudno byłoby uznać za racjonalne i zgodne z doświadczeniem życiowym zachowanie powódki, która wiedząc o potencjalnej możliwości wejścia innej osoby do pomieszczeń kasowych nie podejmuje żadnych działań zmierzających do wyeliminowania takiego ryzyka. Niezależnie od powyższej konstatacji, twierdzenia powódki odnośnie dysponowania przez pracodawcę drugim kompletem kluczy do kasy należy poddać weryfikacji w aspekcie zdarzeń, jakie miały miejsce w kwietniu 2022 r., kiedy to w związku z audytem prowadzonym

przez biegłego rewidenta powódka została poproszona o przedstawienie dokumentacji finansowej, mającej znajdować się w szufladzie jednego z sejfów. Obecne wówczas osoby, w tym powódka, uznały że może ona zostać otwarta jedynie kluczem, będącym w dyspozycji M. K. (1). Jako dostępne opcje postępowania rozważano udanie się powódki do domu po klucz, nie padła zaś propozycja otwarcia szuflady „zapasowym” kluczem. Sytuacja ta poddaje w wątpliwość prezentowane przez stronę powodową założenie co do istnienia kompletu zapasowych kluczy także do sejfów i szuflad. Jeżeli chodzi o możliwość dysponowania przez innych pracowników przypisanym powódce loginem to wypada podkreślić, że do jego udostępnienia mogło dojść jedynie z inicjatywy samej powódki. Nie można było bowiem wykorzystywać loginu, którym powódka dysponowała w początkowym okresie pracy na stanowisku kasjera i co do udostępnienia którego E. H. nie było sporu, bez ograniczeń czasowych, gdyż login ten podlegał zmianie po 3 miesiącach. Jeżeli zatem powódka udostępniła swój login innemu pracownikowi, było to wynikiem wyłącznie jej decyzji, której ryzyko negatywnych następstw bezsprzecznie obciąża powódkę.

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu I instancji, przyczyną wskazaną przez pozwanego w rozwiązaniu umowy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na braku prawidłowego zabezpieczenia gotówki w kasie jak też wytworzeniu dokumentów, potwierdzających rzekome przekazywanie brakujących środków na rachunku bankowe.

Sąd Rejonowy wyszczególnił w uzasadnieniu rozstrzygnięcia obowiązki powódki, zatrudnionej na stanowisku kasjera – windykatorki, obejmujące m.in.: - dokonywanie operacji finansowych potwierdzonych odpowiednimi dokumentami,- rejestrowanie powyższych operacji finansowych w raportach kasowych sporządzanych codziennie, - dokonywanie operacji finansowych na kontach bankowych, - przechowywanie dowodów kasowych i książeczek czekowych, - przechowywanie gotówki i jej zabezpieczenie zgodnie z obowiązującymi przepisami, - systematyczne informowanie głównego księgowego na piśmie o wszystkich zauważonych nieprawidłowościach, - dbanie o prawidłowe zabezpieczenie gotówki w kasie. Zaprezentowane w apelacji argumenty zdają się prowadzić do konkluzji, iż ustalenia inwentaryzacji, stwierdzające braki w kasie na kwotę 152 500 zł oraz 45 132,78 zł w ramach kasy zapomogowo – pożyczkowej w istocie nie mają związku z jakimkolwiek naruszeniem obowiązku pracowniczego przez powódkę, mimo że to właśnie M. K. (1) miała za zadanie należyte dokonywanie i rejestrowanie operacji kasowych oraz dbanie o prawidłowe zabezpieczenie gotówki w kasie. Przypomnienia w tym miejscu wymaga, że przez zawarcie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się także do sumiennego i starannego wykonywania obowiązków związanych z pracą (art. 100 § 1 k.p.). Mając na uwadze twierdzenia apelacji ponownie należy podkreślić, iż rzeczą Sądu nie było dochodzenie, w jaki sposób doszło do powstania powyższego niedoboru, ale ustalenie jego związku z zakresem obowiązków powódki, który ponad wszelką wątpliwość został wykazany. Podnoszone przez apelującego okoliczności, związane z odpowiednim przygotowaniem merytorycznym powódki do pracy na zajmowanym przez nią stanowisku pozostają w rzeczywistości poza kwestią, związaną z przedmiotem sporu. Jeżeli powódka nie stosowała odpowiednich zasad, wymaganych dla prawidłowego prowadzenia operacji kasowych i właściwego zabezpieczenia środków pieniężnych, to nie może ex post przerzucać odpowiedzialności za zaistniały stan rzeczy wyłącznie na pracodawcę. Zawierając umowę o pracę i wyrażając zgodę na zaproponowane warunki zatrudnienia powódka zobowiązywała się do sumiennego i starannego wykonywania powierzonej jej pracy. Zatem w sytuacji, kiedy powódka uznałaby, że z przyczyn np. braku odpowiednich kwalifikacji nie jest w stanie podjąć swoim obowiązkom, to wówczas winna zaproponować bądź zmianę zajmowanego stanowiska, bądź nawet doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy. Na gruncie obowiązujących przepisów prawa pracy nie można zaakceptować stanowiska zakładającego, że skutki zachowań pracownika, wynikające z nieznaności wymaganych na danym stanowisku przepisów bądź procedur obciążają wyłącznie pracodawcę, na którym spoczywa wyłączny ciężar przygotowania pracownika do wykonywania danej pracy. W efekcie Sąd Okręgowy uznał, iż zarzuty podniesione w rozwiązaniu umowy o pracę przeciwko powódce znalazły potwierdzenie w postępowaniu przeprowadzonym przez Sąd Rejonowy. Reasumując stwierdzić należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone prawidłowo. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną. O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.).