

Sygn. akt IV P 65/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Dariusz Rams
Ławnicy:	B. G. J. M.
Protokolant:	protokolant sądowy Kinga Poręba

po rozpoznaniu w dniu 24 sierpnia 2017 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa J. P.

przeciwko Szpitalowi (...) w N.

o przywrócenie do pracy

I. Ustala, iż stosunek pracy łączący powódkę J. P. oraz stronę pozwaną Szpital (...) w N. został rozwiązany z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia;

II. Oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. Zasądza od strony pozwanej Szpitala (...) w N. na rzecz powódki J. P. kwotę 3360,00 zł (trzy tysiące trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem części kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 65/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 24 sierpnia 2017 r.

Powódka J. P. w pozwie (k.2-5) skierowanym przeciwko byłemu pracodawcy Szpitala (...) w N. domagała się przywrócenia do pracy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz zwrotu kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że nie wystąpiły przyczyny uzasadniające taką decyzję pracodawcy. Powódka nie ponosi odpowiedzialności za wadliwie zrealizowane przelewy, wszystkie podejmowane przez nią czynności były zgodne z przepisami prawa i zwyczajem zakładowym. Do zmiany nr rachunków bankowych doszło prawdopodobnie na skutek przestępstwa dokonanego przez osobę trzecią lub na skutek niewłaściwego zabezpieczenia strony internetowej. Ponadto powódka zarzuciła, że pracodawca nie dokonał

konkretyzacji przyczyny rozwiązania umowy, a ponadto złożył oświadczenie z przekroczeniem terminu określonego w art. 52 § 3 kp.

W toku procesu (k.24-28) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Wskazała, że przyczyna rozwiązania umowy została określona w sposób jasny i zrozumiały dla powódki, został również zachowany termin do złożenia tego oświadczenia. Kontrola prowadzona była z ramienia Marszałka Województwa (...), wystąpieniem pokontrolnym z 24.02.2017 r. przekazane zostały ustalenia, wskazujące jednoznacznie na zaniedbania powódki. Powoływanie się przez powódkę na rzekomy zwyczaj zakładowy nie znajduje żadnego uzasadnienia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. P. zatrudniona była w pozwanym Szpitala (...) w N. od lipca 2013 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 11.200 zł (bezsporne).

Funkcję dyrektora szpitala pełni A. P., który z zawodu jest lekarzem. Całość spraw związanych z księgowością i płatnościami realizowana była przez dział księgowości, nad którym merytoryczną kontrolę sprawował główny księgowy.

Dowód: zeznania A. P. k.116-117

Powódka posiada duże doświadczenie księgowe, przez wiele lat w różnych firmach, w tym banku, pracowała jako księgowa i główna księgowa (bezsporne).

Dyrektor pozwanego szpitala zdecydował się na zatrudnienie powódki oczekując od niej, by zajęła się całością spraw związanych z księgowością. Powódka zatrudniona została na stanowisku głównej księgowej, podlegała bezpośrednio dyrektorowi szpitala.

Na mocy zakresu czynności dyrektor powierzył powódce jako głównemu księgowemu obowiązki i odpowiedzialność w zakresie prowadzenia rachunkowości i wykonywania dyspozycji środkami pieniężnymi.

Zakres czynności szczegółowo określał podstawowe obowiązki powódki, obejmował m. in. wykonywanie dyspozycji środkami pieniężnymi, nadzór nad prawidłowym prowadzeniem gospodarki finansowej szpitala, dokonywanie kontroli wydatków, analizy i podpisywanie przelewów, opracowywanie projektów przepisów wewnętrznych dotyczących rachunkowości, kierowanie i sprawowanie nadzoru nad prawidłowym prowadzeniem rachunkowości polegające zwłaszcza na zorganizowaniu sporządzania, przyjmowania, obiegu i kontroli dokumentów w sposób zapewniających właściwy przebieg operacji gospodarczych, skuteczna ochrona mienia powierzonego i rozliczanie osób odpowiedzialnych materialnie za to mienie, wykonywanie dyspozycji środkami pieniężnymi, dokonywanie wstępnej, bieżącej i następczej kontroli operacji finansowych.

Powódka złożyła oświadczenie, że ponosi osobistą odpowiedzialność za wykonywanie przez siebie czynności oraz ich właściwe wypełnianie w granicach ustalonych kompetencji.

Powódka miała swobodę w organizacji pracy działu księgowości, nikt nie narzucał takiego, czy innego sposobu pracy.

Powódka kończyła pracę o godz. 15.00.

Dowód: akta osobowe – zakres czynności B71, zeznania powódki k.92-93, zeznania A. P. k.116-117

Istotnym elementem w działalności działu księgowości było realizowanie płatności w drodze przelewów za pośrednictwem systemu bankowości elektronicznej.

W pozwanym szpitalu obowiązywało zarządzenie nr 110 Dyrektora określające zasady obiegu i kontroli dokumentów, w tym zasady wykonywania przelewów w systemie informatycznym. Zgodnie z instrukcją przygotowane przelewy

w systemie bankowości elektronicznej podlegają kontroli przez uprawnione osoby, które są w posiadaniu nośników umożliwiających im złożenie indywidualnego podpisu elektronicznego i wysłania przelewów (bezsporne).

Zgodnie z przyjętą praktyką przelewy przygotowywane były w dniu poprzedzającym ich realizację, realizowane zaś były następnego dnia przed godz. 8.00.

W przypadku przelewów masowych obejmujących kilka płatności był on oznaczany nazwą obejmującą dzień płatności. Przy przelewie masowym wskazana była również kwota będąca sumą przelewów jednostkowych. Przelew masowy przygotowywała pracownica księgowości, dane do przelewów przenoszone były automatycznie za pomocą specjalnego programu. Następnie robiony był wydruk przelewów przygotowanych do realizacji. Powódka sprawdzała wydruk pod kątem poprawności danych do przelewu: kontrahent, kwota i nr rachunku. W ciągu dnia były robione jeszcze modyfikacje przelewów.

Na drugi dzień rano powódka po zalogowaniu się do systemu i sprawdzeniu, że ogólna kwota z przelewu masowego się zgadza, realizowała ten przelew bez sprawdzenia poszczególnych przelewów wchodzących w skład przelewu masowego.

Dowód: zeznania powódki k.92-93, zestawienie logowań k.99-112

4 stycznia 2017 r. pracownica księgowości U. S. przygotowała przelew masowy dotyczący przelewów, których termin płatności przypadał na dzień 6.01.2017 r., obejmował on 39 pojedynczych przelewów na łączną kwotę 487.812,69 zł. Dane kontrahentów zostały zaimportowane z programu S.. Wśród przelewów były płatności na rzecz firmy (...) + spółka z o.o. na kwotę 160.974,44 zł oraz na rzecz firmy (...) spółka z o.o. na kwotę 146.110,65 zł. Został wykonany wydruk tej paczki przelewów około godz. 9.50, który został sprawdzony przez powódkę, wszystkie dane były poprawne.

Po sporządzeniu wydruku dane przelewu masowego były modyfikowane przez U. S..

Powódka po raz ostatni w dniu 4.01.2017 r. miała kontakt z przelewem masowym w systemie bankowości internetowej przez 22 sekundy od 13:51,04 do 13:51,26, nie sprawdzała danych przelewu masowego.

W czasie, gdy w systemie zalogowana była U. S., nieustalona osoba w nieustalony sposób dokonała zamiany nr rachunków dla firm: M. o godz. 14:35,22 oraz I.+ o godz. 15:58,07.

Dokonane modyfikacje w zakresie nr rachunków bankowych w/w firm były widoczne dla osób, które przeglądałyby przelew masowy, przelewy te miały oznaczenie dokonanych modyfikacji, w przypadku przelewu na firmy (...) po wejściu w szczegóły przelewu, a w przypadku przelewu dla firmy (...) + modyfikacja widoczna była bezpośrednio na liście przelewów.

Powódka w dniu 5.01.2017 r. po zalogowaniu się do systemu wykonała przelew masowy, nie weryfikowała poszczególnych przelewów składających się na przelew masowy, nie otwierała przelewu masowego. Czynność realizacji przelewu masowego trwała od 7:39,05 do 7:40,04. Żaden inny pracownik księgowości nie weryfikował w dniu 5.01.2017 r. danych przelewu masowego.

Dowód: pismo z banku k.49, sprawozdanie k.51-56, historia logowań k.99-112, zeznania U. S. k.93-94, zeznania powódki k.92-93,117

W dniu 11.01.2017 r. pozwany szpital otrzymał informację od przedstawiciela firmy (...), że przelew nie został zrealizowany. Po sprawdzeniu okazało się, że przelewy na konta firm (...) + nie wpłynęły, pieniądze zostały przelane na inne nr rachunków (bezsporne).

Komputery, na których dokonywano operacji, zostały zabezpieczone, w ramach wewnętrznej kontroli informatycy dostępnymi narzędziami informatycznymi sprawdzili, że nie było zainstalowanego w sieci szpitala złośliwego oprogramowania (bezsporne).

Organem prowadzącym dla pozwanego szpitala jest Województwo (...), Marszałek zlecił przeprowadzenie kontroli pod kątem przyczyn, które doprowadziły do niekorzystnego rozporządzenia mieniem.

Ustalenia zostały przedstawione w wystąpieniu pokontrolnym z 24.02.2017 r.

Dowód: protokół k.35-39

W dniu 3 lutego 2017 r. doszło do spotkania L. Z. z powódką, przekazano jej wstępny protokół z kontroli, powódka zapoznała się z jego treścią.

W dniu 24 lutego 2017 r. doszło do kolejnego spotkania z powódką, została poinformowana o braku możliwości dalszego zatrudnienia na stanowisku głównego księgowego, zostały przedstawione ustalenia z kontroli. Jednocześnie zaproponowano powódce przeniesienie na inne stanowisko, nie związane z odpowiedzialnością za finanse publiczne. Powódka po zastanowieniu nie przyjęła tej propozycji.

Dowód: notatki k.40-41, zeznania L. Z. k.40-41, zeznania powódki k.92-93

Pismem z dnia 24 lutego 2017 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z przepisów kodeksu pracy, zarządzenia nr 110 Dyrektora, zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności. Jako przyczynę rozwiązania wskazano brak właściwego nadzoru (kontroli) nad realizacją transakcji bankowych, w tym m. in. na autoryzacji transakcji bankowych bez weryfikacji i z naruszeniem zasad bezpieczeństwa korzystania z systemu bankowości, przez co w dniu 5.01.2017 r. doszło do niekorzystnego rozporządzenia mieniem szpitala na kwotę 307.085,09 zł poprzez skierowanie zapłaty na podstawie dwóch przelewów bankowych na niewłaściwe konta bankowe. Pismo to powódka otrzymała drogą pocztową w dniu 2.03.2017 r. (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań stron, świadków oraz w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty.

Część okoliczności nie była sporna między stronami, wynikały one bądź z dokumentów przedłożonych przez strony bądź z twierdzeń stron, które zostały wprost przyznane, lub które nie spotkały się z zaprzeczeniami strony przeciwnej, co mając na uwadze przebieg całego postępowania sądowego pozwalało na uznanie ich za przyznane (art. 230 kpc). Dotyczy to zajmowanego przez powódkę stanowiska, zakresu obowiązków, specyfiki działalności prowadzonej przez pozwaną, zasad realizacji przelewów. W tym zakresie nie ma potrzeby szerszego odnoszenia się do zgodnych zeznań stron i świadków.

Jeśli chodzi o zeznania powódki Sąd uznał je częściowo za wiarygodne, tj. w zakresie gdzie dotyczą one okoliczności niespornych między stronami bądź wynikających z zeznań słuchanych w sprawie świadków, jak również tych, które korespondują z zebraną w sprawie dokumentacją.

Powódka przedstawiła sposób, w jaki realizowane były przelewy, w jej ocenie sposób postępowania był właściwy. Te kwestie związane są z oceną prawną roszczenia w kontekście przesłanek koniecznych do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, będzie o tym mowa szerzej poniżej. Generalnie można wskazać, że powódka starała się w zeznaniach minimalizować swoją odpowiedzialność za to, co się stało, sugerowała, że jeśli coś zawiniło, to albo system, albo bank albo inne osoby.

Odnosnie istoty problemu powódka zeznała, że z uwagi na bogate doświadczenie ma praktyczną umiejętność rozpoznawania i zapamiętywania rachunków bankowych oraz że jest pewna, że w dniu realizacji przelewu, tj. 5.01.2017 r. rano, nr rachunków bankowych w/w firm były właściwe. Jest to stwierdzenie nieprawdziwe. Z historii logowania jednoznacznie wynika, że do zamiany nr rachunków doszło w dniu 4.01.2017 r. przed godz. 16.00. Powódka realizując przelew nie sprawdziła rachunków, jej aktywność ograniczyła się do podpisania przelewu i jego eksportu. Kwota ogólna przelewu masowego się zgadzała, ale nr rachunków już nie. Nie jest również prawdziwe stwierdzenie powódki,

że po zdarzeniu bank wprowadził modyfikacje w systemie. Informacja z (...) Bank (...) jest jednoznaczna – żadnych modyfikacji systemu od początku 2017 r. nie było wprowadzonych (k.115).

Jako wiarygodne ocenił Sąd zeznania słuchanego za stronę pozwaną A. P., w dużej części dotyczą one okoliczności niespornych między stronami. Wskazał z jakich powodów zdecydował się zatrudnić powódkę na stanowisku głównej księgowej, przedstawił również motywy, które zdecydowały o rozwiązaniu stosunku pracy. A. P. wskazał również, że powódka w rozmowie przyznała, że nie sprawdziła przelewu przed wysłaniem, koresponduje to z pozostałym dowodami.

Jako wiarygodne ocenił Sąd zeznania świadka L. Z., jej wypowiedzi w zdecydowanej części dotyczą okoliczności niespornych w sprawie.

Jeśli chodzi o zeznania świadka U. S. (1) to w ocenie Sądu należy ocenić je jako przekonujące, brak podstaw do kwestionowania ich prawdziwości. Świadek przedstawiła zasady realizacji przelewów, koresponduje to z zeznaniami powódki i nie budzi wątpliwości.

Nie ma podstaw do kwestionowania zeznań A. S., są one przekonujące.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony tak pod kątem ich autentyczności, jak i treści, dlatego Sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Dokumenty te pozwoliły na bardziej dogłębną weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp pracownik, który uważa, że rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązywaniu umów, może domagać się m. in. przywrócenia o pracy. Możliwość żądania uznania rozwiązania umowy bez wypowiedzenia za nieuzasadnione jest wyrazem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Żądanie uznania rozwiązania stosunku pracy za naruszające przepisy prawa normujące tą sytuację sprawdza się do oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony nastąpiło w sposób prawem przewidziany. Przepisy kodeksu pracy przewidują bowiem szereg warunków, które muszą zostać spełnione, by rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym można było uznać za legalne. Do warunków tych należą następujące okoliczności, które muszą zostać spełnione kumulatywnie: a) wystąpienie zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; b) zachowanie przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; c) złożenie oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Dopiero gdy te warunki zostaną spełnione, należy zbadać, czy pracownik rzeczywiście naruszył w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki i czy zdarzenia te dawały pracodawcy prawo do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 kp.

Wbrew zarzutom powódki należy wskazać, że spełnione zostały warunki formalne wynikające z art. 30 § 4 kp oraz z art. 52 § 2 kp.

Jak wynika z dokonanych ustaleń pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując okoliczności, które uzasadniały rozwiązanie, przyczyna zwolnienia jest sformułowana jasno i jest zrozumiała dla powódki, jako adresata tego świadczenia. Rozmowy na temat tego, co się stało, prowadzone były z powódką praktycznie od początku ujawnienia faktu przelania kwot na błędne rachunki, powódka miała pełną świadomość istoty problemu, świadczy zresztą o tym treść odwołania, w którym powódka prowadzi polemikę z zarzutami pracodawcy. Powódce zarzucono brak nadzoru (kontroli) nad realizacją transakcji bankowych. Ten zarzut jest jasny i zrozumiały.

W ocenie Sądu nie budzi również wątpliwości to, że zachowany został termin, o jakim mowa w art. 52 § 3 kp. Sąd ma świadomość, że rolą procesową powódki jest mnożenie wątpliwości dotyczących rozwiązania stosunku pracy, ma prawo korzystać z tego uprawnienia, ale istotna jest chłodna analiza faktów, a nie kreowanie na własny użytek różnych teorii luźno związanych z istotą problemu. Orzecznictwo w zakresie zachowania terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia jest bogate i zawsze można znaleźć judykat dla potwierdzenia postawionej przez siebie tezy. Nie ma więc potrzeby przerzucania się tymi orzeczeniami, ale istotne jest wyciągnięcie stosownych wniosków z tych orzeczeń przy uwzględnieniu ustaleń faktycznych w konkretnej sprawie. Czym innym jest powzięcie informacji o zdarzeniu powodującym szkodę, a czym innym ustalenie osób odpowiedzialnych za taki stan rzeczy. Chodzi o uzyskanie nie jakichkolwiek, ale sprawdzonych, zweryfikowanych i na tyle pewnych informacji wskazujących na to, że dany pracownik dopuścił się czynu, który może być potraktowany jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W przypadku pozwanego szpitala organ prowadzący wszczął stosowne postępowanie sprawdzające celem ustalenia osób odpowiedzialnych za wykonanie błędnych przelewów. Wstępne wnioski w tym zakresie pozwany uzyskał początkiem lutego 2017 r., zostały one przedstawione powódce. Pracownik powinien mieć prawo ustosunkowania się do stawianych mu zarzutów, może przecież przedstawić dowody, czy twierdzenia, które będą podlegały weryfikacji. W każdym razie powódka ten problem ujmowała w niewłaściwy sposób. Powodem zwolnienia nie była nieuprawniona zmiana nr rachunków bankowych, jak wskazała to powódka w pozwie (k.5), ale brak nadzoru nad realizacją przelewów, co wskazywano powyżej. Istotne było ustalenie, jak do tego doszło i jaka jest odpowiedzialność pracowników księgowości za taki stan rzeczy. Reasumując nie ma podstaw do twierdzenia, by pozwany pracodawca naruszył normę z art. 52 § 3 kp.

W sprawie nie może budzić wątpliwości, że do podstawowych obowiązków powódki jako głównego księgowego należał ogół spraw w zakresie prowadzenia rachunkowości i wykonywania dyspozycji środkami pieniężnymi. Powódka ponosiła odpowiedzialność za te kwestie, obejmowało to również realizację przelewów, była o tym mowa szczegółowo powyżej w ustaleniach faktycznych odnośnie zakresu obowiązków. Brak realizacji obowiązków ciążyących na pracowniku decyduje tym samym o bezprawności zachowania.

Do legalności trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy również naruszenie bądź przynajmniej zagrożenie interesów pracodawcy. To, że ta przesłanka wystąpiła, jest w sprawie okolicznością nie wymagającą komentarza.

Sporne było to, czy spełniony jest wymóg zasadności. Przypomnieć wypada, że pomiędzy naruszeniem obowiązku przez pracownika, a decyzją pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, musi być spełniona przesłanka zasadności. Przesłanka ta jest szczególnie istotna przy rozwiązywaniu stosunków pracy w trybie dyscyplinarnym. Stopień i sposób naruszenia obowiązków przez pracownika ma być na tyle istotny, iż dyskwalifikuje go z grona pracowników.

Z jednolitego orzecznictwa SN wynika, iż do przyjęcia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wymagane jest wykazanie po stronie pracownika znacznego stopnia winy w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Samo spełnienie przedmiotowych znamion wykroczenia pracowniczego nie przesądza o zakwalifikowaniu go jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Należy mieć na uwadze stan świadomości pracownika. Przykładowo w wyroku z 7.02.2008 r. (II PK 162/07) SN stwierdził, że bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Ogólnie należy jeszcze wskazać, że oceny stosunku psychicznego pracownika do wykonywanych przez niego obowiązków należy dokonywać z punktu widzenia okoliczności, które były znane pracownikowi w momencie realizacji obowiązków pracowniczych. Ocena ex post pewnych zdarzeń zawsze może być odmienna od oceny, jaką pracownik przeprowadził w czasie swoich działań podejmowanych w pewnych realiach. Bez odniesienia działań pracownika do ówczesnych realiów ocena jego zachowania nie będzie oceną sprawiedliwą. 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 ono być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają

na jego zlej woli lub rażącym niedbalstwie. W szczególności, odnośnie do przesłanki winy nieumyślnej pracownika, jako elementu oceny, że miało miejsce ciężkie naruszenie obowiązków. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.

Przy ocenie stopnia zawinienia należy zwrócić uwagę na kilka okoliczności natury ogólnej, które wpływają na kwalifikację zachowania powódki.

Jak wynika z dokonanych ustaleń powódka jest osobą z dużym doświadczeniem księgowym, pracowała w różnych firmach, gdzie zajmowała stanowiska głównej księgowej, pracowała również przez kilka lat w banku. Poza wiedzą teoretyczną posiadała duże doświadczenie praktyczne. W pozwanym szpitalu zajmowała stanowisko samodzielne i eksponowane – głównego księgowego. Przepisy prawa pracy stanowisko to traktują w specjalny sposób, zaliczając je do stanowisk zarządczych.

Z orzecznictwa jednoznacznie wynika, że w stosunku do osób zajmujących funkcje kierownicze, samodzielne należy stosować ostrzejsze kryteria oceny sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych. Od takiego pracownika można i należy wymagać więcej niż od pracownika szeregowego, tym bardziej, gdy pracownik zarządzający to pracownik doświadczony.

Powódka pracowała w zakładzie, który miał specyficzny charakter, nie był nastawiony na zysk, szpital funkcjonuje w oparciu o środki, jakie otrzymuje z zewnątrz.

Szpital kierowany był przez osobę, która z wykształcenia jest lekarzem i która nie ma praktycznej wiedzy w zakresie zarządzania księgowością. Do wypełniania tej roli zatrudniona została powódka, której dyrektor powierzył obowiązki i odpowiedzialność w zakresie prowadzenia rachunkowości i wykonywania dyspozycji środkami pieniężnymi. Jednoznacznie wskazuje na to pisemny zakres obowiązków.

Pozwany szpital funkcjonuje w oparciu m. in. przepisy ustawy z 27.08.2009 r. o finansach publicznych, która w art. 54 określa zadania głównego księgowego. Jest to ustawowa odpowiedzialność za realizację wskazanych w przepisie obowiązków, które zresztą pokrywają się z tymi, które wskazano w pisemnym zakresie obowiązków. Powódka odpowiedzialna była za prawidłowość dyspozycji środkami pieniężnymi, czyli za realizację wszelkich czynności o charakterze technicznym, tj. by właściwy kontrahent otrzymał we właściwym czasie właściwą zapłatę. Przepisy jednoznacznie wskazują, że główny księgowy ma sprawować efektywną kontrolę nad płatnościami, zarówno uprzednią, jak i następczą.

Powódka miała swobodę jeśli chodzi o organizację funkcjonowania księgowości, mogła i powinna była określić i wprowadzić zasady regulujące sposób wykonywania przelewów. W ocenie Sądu należało opracować regulamin określający w sposób precyzyjny zasady postępowania przy wykonywaniu przelewów, by jeśli nie wyeliminować w ogóle to przynajmniej zminimalizować możliwość wystąpienia błędów w tym zakresie. Każdy z nas korzystający z bankowości internetowej ma świadomość zagrożeń z tym związanych, dane przelewów kontrolujemy, by uniknąć pomyłek. Powódka jako były pracownik banku miała jeszcze większą świadomość w tym zakresie. W pozwanym szpitalu codziennie realizowanych było po kilka – kilkanaście przelewów, w tym były również przelewy masowe. Należało więc ustandaryzować zasady postępowania, który w sposób jasny i klarowany określałyby kto i za co odpowiada i na którym etapie. Zgodnie z zakresem czynności powódka zobowiązana była do opracowywania i przedstawiania dyrektorowi projektów przepisów wewnętrznych dotyczących rachunkowości. Te regulacje były tym bardziej potrzebne, że przelewy były przygotowywane dzień przed ich realizacją. Księgowość funkcjonowała do godz. 16.00, a przelewy były realizowane następnego dnia przed godz. 8.00. Rodzi się więc naturalne pytanie, co powódka jako główny księgowy, odpowiedzialna za realizację przelewów, zrobiła, by wyeliminować możliwość powstania zdarzenia kryzysowego. Tego wymagają zasady kontroli zarządczej, mającej na celu przewidywanie wystąpienia ryzyk i określanie właściwej reakcji na te ryzyka, przede wszystkim kontrola zarządcza ma na celu nie dopuszczenie do powstania sytuacji kryzysowej. Powódka pomimo zajmowania wyeksponowanego samodzielnego stanowiska, dobrze

opłacanego, nie zrobiła na tym polu dosłownie nic. Symptomatyczne jest powoływanie się przez powódkę w pozwie na rzekomy zwyczaj, w sytuacji, gdy to powódka była uprawniona do kształtowania takiego czy innego zwyczaju w funkcjonowaniu księgowości. Tego od niej oczekiwał pracodawca, w takim też celu ją zatrudnił.

Sposób postępowania z przelewem masowym w dniach 4 – 5 stycznia 2017 r. jak w soczewce skupia wszystkie te problemy. Powódka bazowała na próbnym wydruku, wykonanym w dniu 4.01.2017 r. około godz. 10.00. Po tej godzinie były wprowadzane modyfikacje w paczce przelewów, sama powódka zakończyła pracę przed 15.00. Modyfikacje były wprowadzone również po tej godzinie. W dniu 5.01.2017 r. powódka podpisała przelew masowy w żaden sposób nie sprawdzając, czy dane przelewów cząstkowych nie uległy zmianie. Mogła i powinna była to zrobić, jeśli nie sama, to poprzez podległych pracowników. To, że zgadzała się ogólna kwota przelewu masowego nie oznacza, że pozostałe dane były poprawne. Poprawność dotyczyła przecież nie tylko kwoty, ale również danych kontrahenta i nr rachunku bankowego. Po godz. 16.00 nikt nie sprawował żadnej kontroli nad przelewem, który miał zostać zrealizowany następnego dnia. To jest podstawowy błąd obciążający powódkę obok niemniej istotnego, że dane przelewów powinny być aktualne w momencie realizowania przelewu. Obowiązkiem powódki było zapewnienie stosownej kontroli w tym zakresie. Nic nie stało na przeszkodzie, aby pracownik księgowości sprawdził te dane o godz. 7.00, jak również, by powódka jeszcze przed wysłaniem przelewów te dane sprawdziła. Możliwych rozwiązań jest w tym zakresie więcej – to od powódki zależało, jak zostaną one określone i wdrożone. Bez przeszkód można było określić stosowne procedury jeśli nie do wszystkich przelewów, to przynajmniej do tych, których kwota przekraczała pewien założony limit, np. 20.000 czy 50.000 zł. Oczywiście mogło się zdarzyć, że pomimo określenia precyzyjnych zasad postępowania przy przelewach doszłoby jednak do nieuprawnionej ingerencji z zewnątrz, ale jest to inna zupełnie kwestia – powódka odpowiedzialna była za wprowadzenie regulacji wewnętrznych, by tą ingerencję zminimalizować. Jeśli zdecydowała się na wprowadzenie rozwiązania, że przelewy są przygotowywane jednego dnia, a realizowane następnego dnia rano, to powinna była zadbać o to, by w momencie podpisywania przelewów dane przelewów się zgadzały. Na brak stosownych regulacji w tym zakresie zwrócono uwagę również w protokole pokontrolnym.

Z orzecznictwa wynika, że jeśli chodzi o przesłankę winy stan świadomości ma obejmować nie tylko naruszenie obowiązków, ale również skutki swoich działań. Zachowanie pracownika musi być wysoce naganne i musi mieć on tego świadomość.

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest dbałość o mienie zakładu pracy, jakiegokolwiek zachowanie, które godzi w ten obowiązek uzasadnia podjęcie przez pracodawcę stosownej reakcji dyscyplinującej.

Jak wskazał SN w wyroku z 25.04.2013 r. (I PK 275/12) uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy. W uzasadnieniu tego wyroku stwierdzono, że przy ocenie ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę dotychczasowy przebieg pracy oraz postawę pracownika. Jednocześnie jednak podkreślić należy, że w wypadku pewnych zachowań, jeśli nie wystąpią wyjątkowe okoliczności łagodzące, nawet jednorazowe naruszenie może być podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (wyrok SN z 2.12.2004 r., I PK 86/04).

W zasadzie spór między stronami sprowadzał się do odpowiedzi na pytanie, czy zachowaniu powódki można przypisać rażące niedbalstwo, czy tylko lekkomyślność. Jak powszechnie się przyjmuje ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy. Jedną z tych okoliczności może być wyrządzenie szkody i jej rozmiar. Jednak nie jest prawidłowe przyjęcie, że w sytuacji kiedy naruszenie obowiązku pracowniczego nie wyrządza szkody wyłącza to możliwość kwalifikacji tego naruszenia jako ciężkiego. Wyrządzenie szkody jest bowiem jedynie kryterium pomocniczym i uzupełniającym podstawowe kryterium oceny jakim jest wina. Należy wskazać, że naruszenie lub szczególne zagrożenie interesów pracodawcy nie jest pojęciem tożsamym ze szkodą, nie musi być skutkiem zachowania się pracownika wyrządzenie szkody, wystarczające jest zagrożenie interesów pracodawcy.

Niewątpliwie pozwany szpital poniósł dość znaczną szkodę majątkową, tym bardziej, jeśli uwzględnimy charakter prowadzonej działalności i źródło finansowania. Oczywistym jest, że to nie powódka zagarnęła pieniądze, nie ponosi więc za to bezpośredniej odpowiedzialności, niemniej jednak, jak wskazano powyżej, nie podjęła żadnych działań, by do takich sytuacji nie doszło, bądź by ryzyko ich wystąpienia zostało zminimalizowane. Każdy ze sprawców odpowiada w granicach własnej umyślności za to, co zrobił lub czego pomimo obowiązku nie zrobił. Powódka odpowiada za brak właściwego nadzoru i to jej zaniechanie stanowiło istotne zagrożenie interesów pracodawcy.

Zdaniem Sądu w przypadku zachowania powódki można mówić o lekkomyślności, pewnej nonszalancji w wypełnianiu obowiązków, jej działania cechowały się po prostu zwykłym zaniedbaniem. Powódka nie chciała wyrządzić szkody i nie godziła się na to, nie obejmowała swoim zamiarem skutku w postaci utraty środków finansowych przez szpital. Jej zachowaniu nie można przypisać złej woli, całkowitego lekceważenia obowiązków. Zachowała się w sposób, w jaki zwykle te czynności były realizowane, wcześniej nie było problemów i zakładała, że tak też będzie z przelewem w dniu 5.01.2017 r. Oczywiście jej zachowanie było daleko niewystarczające jeśli chodzi o właściwy nadzór nad płatnościami, ale nie uprawnia to do oceny, że jest stosunek psychiczny do wykonywanych obowiązków ma świadczyć o rażącym niedbalstwie.

Mając powyższe na uwadze Sąd ustalił, iż do rozwiązania bez wypowiedzenia łączącego strony stosunku pracy doszło z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów.

Odrębną kwestią jest to, czy uprawnione jest żądanie przez powódkę reaktywowania stosunku pracy. W tym zakresie w ocenie Sądu należy odwołać się do treści art. 45 § 2 kp.

Sąd w całości podziela argumentację zawartą w odpowiedzi na pozew oraz stanowisko dyrektora A. P. przedstawione w jego zeznaniach odnośnie braku możliwości współpracy z powódką na stanowisku głównego księgowego. W ocenie Sądu przywrócenie powódki do pracy w pozwanym szpitalu jest w ocenie Sądu niecelowe. Pracodawca utracił zaufanie do powódki, które jest niezbędne do pracy na stanowisku głównego księgowego. Powódka pomimo oczywistych zaniechań w zakresie sprawowania należytego nadzoru nad księgowością i płatnościami nadal nie widzi nic niewłaściwego w sposobie wykonywania obowiązków. Analiza logowań wskazuje jednoznacznie, że nie były kontrolowane przelewy również w dniu 4.01.2017 r. (k.110), tutaj również powódka bez przeglądania przelewów masowych podpisała je i wysłała. Potwierdza to tezę o stworzeniu wadliwie funkcjonującego systemu, zwanego przez powódkę w odpowiedzi na pozew zwyczajem. Pracodawca po to zatrudnił powódkę, że oczekiwał od niej, że stworzy właściwe procedury i w sposób właściwy zorganizuje pracę działu księgowości. Tych oczekiwań powódka nie spełniła, co w sprawie dla Sądu jest nad wyraz czytelne. Wskazać należy, że osoby zatrudnione na samodzielnych stanowiskach muszą cieszyć się odpowiednio większym zaufaniem pracodawcy, tym samym oczekuje się od nich postawy nienagannej, wskazującej na szczególną rzetelność i uczciwość w wykonywaniu pracy. Powódka, co w sprawie jest niesporne, pracowała jako główny księgowy, zajmowała wysokie stanowisko w hierarchii firmy, stanowisko odpowiedzialne, zarządzała kadrą pracowników i majątkiem. Wymóg uczciwości, posiadania „czystych intencji” i dbałości o firmę jest w tym zakresie bezwzględny, warunkuje on bowiem istnienie nici zaufania łączącej strony stosunku pracy. Należy też pamiętać, że istotą stosunku pracy jest m. in. to, że to pracodawca decyduje o formie reakcji na stwierdzone naruszenie obowiązków przez pracownika, to on waży, co z jego punktu widzenia jest najkorzystniejsze w danej sytuacji, czy np. poprzestać na karze porządkowej, finansowej, ewentualnie rozwiązać stosunek pracy i w jaki sposób. Jest to wyłączna domena pracodawcy. Pracodawca powierzając tak odpowiedzialne stanowisko oczekiwał od powódki, że będzie ona kreatywna, twórcza, samodzielna, będzie posiadała wizję zarządzania i ją realizowała. Powódka cechowała się w wielu kwestiach biernością i brakiem wyobraźni niezbędnej do wdrożenia mechanizmów chroniących mienie pracodawcy. Okoliczności te w ocenie Sądu przemawiają przeciwko przywróceniu powódki do pracy na stanowisku głównej księgowej. Od osób na stanowiskach kierowniczych można i należy wymagać więcej niż w przypadku szeregowych pracowników. Obecnie jak wskazał w zeznaniach A. P. zostały wprowadzone stosowne rozwiązania minimalizujące ryzyko wystąpienia szkody. To czego powódka nie potrafiła osiągnąć jako główna księgowa, obecnie zostało zrobione. Nie jest celowe burzenie tego układu i przywracanie powódki na stanowisko kierownicze, na którym po prostu się nie sprawdziła. Finalną odpowiedzialność za funkcjonowanie szpitala ponosi

jego dyrektor, który nie ma zaufania do powódki i pewności, że swoje obowiązki zrealizowałaby w sposób należyty. Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił roszczenie powódki w zakresie, w jakim domagała się przywrócenia do pracy (art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 2 kp).

W ocenie Sądu nie ma również podstaw do uwzględnienia roszczenia alternatywnego w zakresie odszkodowania. Oczywistym jest, że to co nie uzasadniło rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, było wystarczające do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pracodawca bez przeszkód mógł wypowiedzieć powódce umowę o pracę i takie działanie byłoby w pełni legalne. Nie oznacza to jednak, że powódka zasługuje na przyznanie jej odszkodowania. Zdaniem Sądu takie rozstrzygnięcie byłoby sprzeczne z normą art. 8 kp. Jak wskazywano powyżej powódka pracowała w specyficznym zakładzie, który jest jednostką sektora publicznego, gospodaruje mieniem publicznym, a więc pieniędzmi każdego z nas i w interesie każdego z nas. Każdy bowiem może być „klientem” tego zakładu i oceniając całą sytuację należy o tym pamiętać. Szpital stracił ponad 300.000 zł, których nie mógł wydatkować na leczenie pacjentów. Jest to poważna szkoda. Przyznanie powódce odszkodowania w wysokości ponad 30.000 zł dodatkowo tą szkodę by powiększało. Należy również zwrócić uwagę, że szpital zachował się lojalnie wobec powódki, gdyż zaoferował jej pracę na innym stanowisku, powódka mogła nadal pracować i niejako swoim zachowaniem pokazać, że był to jednostkowy przypadek i w pewien sposób „odrobić” szkodę. Powódka z takiej oferty nie skorzystała i niestety, jak wielu pracowników po powstaniu problemu w zakładzie, rozchorowała się. Powódka ze swoim doświadczeniem i umiejętnościami bez problemu może podjąć pracę, trudno w jej przypadku mówić o szkodzie w wymiarze materialnym. Przyznawanie powódce w takich okolicznościach odszkodowania byłoby po prostu niesprawiedliwe. Naruszenie przepisów przez pozwaną w zderzeniu z zachowaniem się powódki nie było znaczne, sprowadzało się do innego niż przyjął to Sąd stopnia zawinienia, zdaniem Sądu możliwe więc było miarkowanie odszkodowania. Stwierdzenie bezprawności rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym przy jednoczesnej odmowie prawa do odszkodowania będzie rozstrzygnięciem kompromisowym, godzącym interesy obu stron sporu. Mając powyższe Sąd oddalił powództwo w zakresie obejmującym przyznanie roszczenia alternatywnego w postaci odszkodowania jako pozostające w kolizji z normą z art. 8 kp.

Jednocześnie mając na uwadze końcowe rozstrzygnięcie Sąd na podstawie art. 98 w zw. z art. 100 kpc zasądził na rzecz powódki część poniesionych przez niego kosztów procesu, tj. połowę opłaty od pozwu. W pozostałym zakresie koszty procesu Sąd wzajemnie między stronami zniósł.

S/

- odnotować uzasadnienie,
- odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnom. stron,

K.. 14 dni

N., 5.09.2017 r.