

Sygn. akt VI Pa 87/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2017 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Aleksandra Mitros (spr.)
Sędziowie:	SO Barbara Konieczna SO Anna Łączna
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Sieczkarz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 stycznia 2017 roku w S.

sprawy z powództwa A. L. (1)

przeciwko Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda A. L. (1) od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 czerwca 2016 roku, sygn. akt IX P 999/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od powoda A. L. (1) na rzecz pozwanej Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem II instancji

SSO Barbara Konieczna SSO Aleksandra Mitros (spr.) SSO Anna Łączna

Sygn. akt VI Pa 87/16

UZASADNIENIE

A. L. (1), po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, domagał się od Poczty Polskiej spółki akcyjnej z siedzibą w W. kwoty 14.537,67 zł (będącej trzykrotnością kwoty 4.845,89 zł) wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 22 maja 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód domagał się także zasądzenia od pozwanej, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm przepisanych w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podniósł, iż pismem z dnia 17 października 2014 r., doręczonym mu w dniu 30 października 2014 r., pozwana spółka rozwiązała z nim umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co – w ocenie powoda – nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Powód

kwestionował konkretność i prawdziwość wskazanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w postaci ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Wskazał, że przytoczone przez pracodawcę okoliczności nie stanowią podstawy do uznania, że doszło do ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Odniósł się do części wymienionych w oświadczeniu pracodawcy zarzutów. Odnosząc się do zarzutu braku zaktualizowania umów o odpowiedzialności materialnej pracowników - powód wskazywał, że podejmował działania w celu aktualizacji kontraktów, jednak takie umowy nie mogły być zawarte ze względu na dużą rotację pracowników oraz nieprawidłowości w funkcjonowaniu i użytkowaniu Systemu Poczta 2000 w zakresie działalności handlowej. Powód kwestionował również twierdzenia o braku odpowiedniego wyposażenia stanowiska kantorowego wskazując, iż stanowisko to wyposażone było zarówno w czytnik znaków pieniężnych, jak i album walutowy, a także było również prawidłowo oznakowane, o czym może świadczyć pozytywny wynik przeprowadzonej w 2013 r. kontroli działalności kantorowej w placówce. Jednocześnie powód podniósł, iż czynności kontrolne w znacznej mierze zostały zrealizowane w czasie, w którym przebywał na zwolnieniu lekarskim, nie został on natomiast zapoznany z wystąpieniem pokontrolnym. Powód podniósł również, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem jednomiesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 k.p., ponieważ nawet przyjmując, że pracodawca powziął wiadomość o okolicznościach wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy dopiero w rezultacie przeprowadzonej kontroli, to zakończyła się ona w dniu 8 września 2014 r. natomiast przesyłka zawierająca pismo stanowiące oświadczenie została doręczona powodowi w dniu 30 października 2014 r.

Pozwana Poczta Polska spółka akcyjna z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych. Pozwana wskazała, że w dniach od 9 do 17 września 2014 r. jednostka pozwanej Biuro Ładu Korporacyjnego i Zgodności przeprowadziła planowaną ocenę zgodności w Urzędzie Pocztowym (...) oraz podległych filiach. Przedmiotem kontroli była ocena zgodności w zakresie obrotu gotówkowego i walutowego wraz z nadzorem w tym zakresie. Przeprowadzona kontrola wykazała wiele nieprawidłowości, za które częściowo odpowiedzialny był powód, a częściowo pozostali pracownicy. Pozwana podniosła, iż brakiem nadzoru i rażącoymi i zaniedbaniami powód naraził pracodawcę na powstanie szkody majątkowej oraz brak możliwości ustalenia i pociągnięcia do odpowiedzialności pozostałych pracowników.

Odnosząc się do zarzutu powoda w zakresie uchybienia warunkom formalnym złożenia przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wskazała, że niespornym jest, iż powód odebrał oświadczenie o rozwiązaniu umowy w dniu 30 października 2014 r. jednakże data uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z powodem pochodziła wyłącznie z raportu oceny zgodności, które - jak wynika z prezentaty widniejącej na raporcie - D. Regionu Sieci w S. D. M. otrzymała w dniu 30 września 2014 r.

Wyrokiem z dnia 8 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (pkt I) i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

A. L. (1) był zatrudniony w Poczcie Polskiej spółce akcyjnej z siedzibą w W. od dnia 13 czerwca 2007 r. do dnia 30 października 2014 r. ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 5 marca 2012 r. powód był zatrudniony na stanowisku Naczelnika Urzędu Poczтового nr 6 w S., zaś wcześniej na stanowisku Naczelnika Urzędu Poczтового (...) w S..

Do obowiązków A. L. (1) jako naczelnika Urzędu Poczтового nr 6 należało m.in.:

1. Kierowanie zespołem pracowników, a w szczególności:

- ustalanie harmonogramu i prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- przeprowadzanie szkoleń i instruktaży dla pracowników,

- przeprowadzanie narad służbowych,
- nadzór nad przestrzeganiem dyscypliny pracy, przepisów bhp i ppoż, ochrony informacji niejawnych, ochrony danych osobowych oraz bezpieczeństwa teleinformatycznego,
- zapewnienie odpowiednich warunków pracy oraz technicznych środków pracy, a także nadzór nad ich racjonalnym wykorzystaniem,
- ustalanie zakresów zadań dla podległych pracowników,
- zapewnienie właściwego przepływu informacji wewnętrznej i zewnętrznej;

o 2. Organizowanie i nadzór nad procesem realizacji usług świadczonych przez UP z uwzględnieniem parametrów jakościowych, a w szczególności:

- dbałość o optymalną efektywność ekonomiczną UP,
- dbałość o wysoką jakość obsługi klientów,
- nadzór nad realizacją nałożonych planów,
- nadzór nad bezpieczeństwem obrotu pocztowego, ochroną wartości pieniężnych, depozytów i rekwizytów imiennych,
- nadzór nad wykonywaniem czynności finansowych, nadawczych, oddawczych, ekspedycyjno - rozdzielczych z zachowaniem obowiązujących przepisów,
- nadzór nad właściwym zaopatrzeniem i sprzedażą towarów handlowych,
- prowadzenie i nadzór nad dokumentacją wynikającą z zadań urzędu;

3. Właściwa i efektywna organizacja pracy;

4. Ścisłe i terminowe rozliczanie się z powierzonych zadań.

5. Nadzór nad sporządzaniem sprawozdań zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz aktami zarządu wewnętrznego.

A. L. (1) ponosił odpowiedzialność służbową, materialną i karną za wszelkie szkody wynikłe dla Skarbu Państwa i Poczty Polskiej S.A. spowodowane działaniem, zaniechaniem działania lub zaniedbaniem wykonania obowiązków służbowych określonych zakresem zadań oraz innymi przepisami i zarządzeniami.

Zakres obowiązków A. L. (1) obejmował organizowanie i nadzór nad procesem realizacji usług świadczonych przez UP z uwzględnieniem parametrów jakościowych, a w szczególności nadzór nad wykonywaniem czynności finansowych, nadawczych, oddawczych, ekspedycyjno-rozdzielczych z zachowaniem obowiązujących przepisów.

A. L. (1) jako naczelnik Urzędu Poczтового nr (...) w S. sprawował nadzór nad około 40 pracownikami w urzędzie macierzystym i podległych mu czterech filiach i agencji. Pełnił funkcję przełożonego w stosunku do m.in.: B. M., M. J., J. L., A. W..

Będąc naczelnikiem UP nr 6 w S., A. L. (1) scedował obowiązki w zakresie nadzoru i kontroli na podległych mu kierowników.

Ostatnim poleceniem w tym zakresie wydanym przez niego było polecenie służbowe nr (...) z dnia 26 września 2013 r. w sprawie wdrożenia katalogu czynności kontrolnych w Urzędzie Poczтовым (...), w którym jako osoby odpowiedzialne za przeprowadzenia wyszczególnionych kontroli wyznaczył M. C., A. W. i J. L..

Zgodnie z tym podziałem A. W. miała odpowiadać za nadzór nad filiami w zakresie stanów magazynowych; za czynności kontrolne w fazie oddawczej; w zakresie przestrzegania zatwierdzonych limitów gotówkowych, stanu gotówki; nadzór i kontrolę nad służbą rozdzielczo - ekspedycyjną; w zakresie dokumentów zdawczych i sumariuszy; maszyn do frankowania. J. L. zajmowała się nadzorem nad kasą główną w urzędzie; czynnościami kontrolnymi w fazie oddawczej; w zakresie przestrzegania zatwierdzonych limitów gotówkowych, stanu gotówki; nad służbą rozdzielczo - ekspedycyjną; w zakresie dokumentów zdawczych i sumariuszy; kontrolą pracy listonoszy; w zakresie pojazdów prywatnych używanych do celów służbowych; skrzynek kontaktowych i nadawczych; w zakresie druków bezadresowych; zapisów wszystkich prowadzonych ksiąg raportów. M. C. zaś odpowiadała za czynności kontrolne w fazie nadawczej; w zakresie przestrzegania zatwierdzonych limitów gotówkowych, stanu gotówki; w zakresie dokumentów zdawczych i sumariuszy; zapisów wszystkich prowadzonych ksiąg raportów.

A. L. (1) zgodnie z ww. poleceniem zajmował się kontrolą pracy asystentów w zakresie standardu obsługi klienta, wyglądu pracowników i stosowania zasad (...).

A. L. (1) nie dokonywał samodzielnie kontroli, nawet doraźnych mając pełne zaufanie do ww. pracowników. Kontrolował on jedynie wykonanie planów sprzedażowych.

Kiedy ustał stosunek pracy M. C. w lutym 2014 r., jej obowiązków nie przypisano żadnej innej osobie. Nie sporządzono nowego podziału czynności kontrolnych.

Podczas inwentaryzacji przeprowadzonej w czerwcu 2013 r. stwierdzono braki w towarach na kwotę około 3.000 zł. Braki te nie zostały ujawnione w protokołach z inwentaryzacji, gdyż przewodnicząca zespołu spisowego - J. L. była przekonana, że braki są wynikiem powielenia się niektórych towarów w kartotekach. O tej sytuacji był zawiadomiony A. L. (1).

W dniu 12 października 2013 r. miało miejsce kolejne sprawdzenie stanu towarów handlowych przez J. L. i M. J. i po raz kolejny stwierdzono duże różnice (liczone w tysiącach złotych) w poszczególnych asortymentach w stosunku do kartoteki magazynowej. Informację o brakach J. L. przekazała naczelnikowi urzędu w celu podjęcia dalszych działań w tym zakresie. W dokumentacji została wykazana jedynie niewielka część ujawnionych braków w wysokości 404,10 zł. Kwotę tę podzielono wówczas na 11 pracowników i splecono. Nie zostały podjęte żadne dalsze działania.

A. L. (1) zarządził ponowne przeliczenie towarów, którego datę wyznaczył na dzień 10 maja 2014 r. Zobowiązał do tego J. L. i A. W., a także B. M. i M. J.. W momencie, gdy ponownie przeliczono stan towarów handlowych ustalono, iż brak towarów kształtuje się na kwotę około 9.000 zł. Naczelnik ustnie polecił J. L. porównanie kartoteki urzędu z kartoteką prowadzoną przez (...) w G. oraz polecił A. W. skontaktowanie się z informatykami z Regionu Sieci w S., gdyż podejrzewano, że brak może wynikać z niewłaściwie prowadzonych kartotek w systemie Poczta 2000.

Kiedy stwierdzono ww. braki A. L. (1) nie zawiadomił przełożonych o zaistnieniu tzw. Zdarzenia Ryzyka Operacyjnego zgodnie z procedurami obowiązującymi w Poczcie Polskiej S.A. w W., wychodząc z założenia, iż stwierdzone braki mają charakter jedynie „wirtualny” i wynikają z błędów systemu i w tym celu, by nie obciążać materialnie pracowników.

W związku z ww. zdarzeniami w UP nr 6 jedna z asystentek postanowiła powiadomić koordynatora urzędu - M. G., która z kolei powiadomiła o tym dyrektor Regionu Sieci D. M.

Skutkiem powyższego było zarządzenie przeprowadzenia przez Biuro Ładu Korporacyjnego i Zgodności oceny zgodności w zakresie obrotu gotówkowego i walutowego wraz z nadzorem w tym zakresie w Urzędzie Poczтовым (...) oraz podległych filiach. Kontrola ta została przeprowadzona w dniach od 9 do 17 września 2014 r. i objęte nią zostały okresy od stycznia do września 2014 r., wyrywkowo 2013 r. Kontrolę przeprowadzili: T. S., B. O., K. W., K. K.. A. L. (1) nie był obecny w pracy od samego początku kontroli, ponieważ od lipca 2014 r. do dnia 12 września 2014 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Osobą, która go wówczas zastępowała była J. L.. A. L. (1) złożył wyjaśnienia w toku kontroli.

Planowaną oceną zgodności z zakresu obrotu gotówkowego objęto :

1. zgodność pozostałości gotówki z wykazaną w dokumentach;
2. przeliczenie stanu głównego zapasu znaczków i druków płatnych;
3. ustalenie, czy w głównym zapasie nie ma nieważnych lub przeterminowanych i zniszczonych znaczków;
4. ustalenie w jaki sposób i komu przydzielono główny zapas znaczków i druków płatnych, sprawdzeniu podlegała również prawidłowość zabezpieczenia walorów, w tym dostęp osób nieuprawnionych;
5. przeliczenie stanu towarów przeznaczonych do sprzedaży - ustalenie stanu faktycznego i porównanie ze stanem magazynowym, wykazanie ewentualnych różnic;
6. ustalenie czy w towarach przeznaczonych do sprzedaży nie ma nieważnych lub przeterminowanych i zniszczonych walorów;
7. weryfikację stanu awansu znaczków i druków płatnych;
8. przestrzeganie zasad udzielania oraz uzupełniania stałych zapasów znaczków i druków płatnych;
9. prawidłowość przydzielenia pracownikom odpowiedzialności za towary przeznaczone do sprzedaży;
10. prawidłowość prowadzenia rachunku znaczków i druków płatnych;
11. przestrzeganie wartości maksymalnego zapasu znaczków;
12. prawidłowość sporządzania przez pracowników zamówień na znaczki;
13. prawidłowość prowadzenia rewizji kasy głównej przez kierownictwo placówki;
14. prawidłowość prowadzenia rewizji przyznanym pracownikom towarów przeznaczonych do sprzedaży;
15. prawidłowość prowadzenia rewizji przyznanym pracownikom zapasów znaczków i innych walorów;
16. prawidłowość ewidencjonowania i dokumentowania oraz okrywania ujawnionych podczas rewizji różnic kasowych;
17. prawidłowość zgłaszania braków/nadwyżek kasowych w ramach (...);
18. zgodność stanu waluty;
19. prawidłowość oznakowania placówki oraz stanowiska;
20. wyposażenie stanowiska i prowadzenie obrotu walutami;
21. ciągłość i prawidłowość prowadzenia i ewidencjonowania operacji;
22. rozliczenie obrotu walutowego po zakończeniu pracy;
23. sposób ustalania kursów walut;
24. przekazywanie waluty między zmianami oraz po zakończeniu pracy;
25. dokumentacja uprawniająca do prowadzenia obrotu walutowego;
26. kontrola obrotu walutowego

Przeprowadzona kontrola wykazała wiele nieprawidłowości. Po dokonaniu oceny zgodności w dniu 29 września 2014 r. osoby przeprowadzające kontrolę sporządziły raport.

W dniu 30 września 2014 r. przełożona A. D. Regionu Sieci w S. D. M. otrzymała raport oceny zgodności.

Zgodnie z Instrukcją finansową dla jednostek organizacyjnych Poczty Polskiej S.A. (...)R.2, stanowiącą załącznik do Uchwały Nr 39/2011 Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 25.01.2011 r. (§ 337-339) - rewizja, czyli niezapowiedziane, szczegółowe sprawdzenie stanowisk pracy polega na sprawdzeniu faktycznego stanu:

1. gotówki,
2. zapasu znaczków i druków płatnych,
3. innych niewymienionych wartości.

Stwierdzone podczas rewizji faktyczne stany gotówki i innych wartości należy porównać z sumami wyprowadzonymi w dokumentach rachunkowo - kasowych i księgach szczegółowych na dany dzień. Wyniki rewizji wykazuje się na formularzu:

1. dla kasy operacyjnej, listonoszy - „Sprawdzenie stanu kasy operacyjnej” (druk nr 663 a, wzór nr 18),
2. dla kasy głównej - „Sprawdzenie stanu kasy głównej” (druk nr 663, wzór nr 17),
3. dla walut obcych - protokół, który zawiera:
 - a) nazwy walut obcych,
 - b) cenę według kursu z dnia zakupu waluty,
 - c) wartość nominalną każdej waluty oddzielnie,
 - d) łączną wartość wszystkich walut w złotych.

Dopuszcza się wykonywanie rewizji na podstawie zestawienia stanów magazynowych w systemie informatycznym, umieszczając na wydruku stwierdzone różnice, wymagane podpisy. Kontroli wewnętrznej natomiast podlegają:

1. dokumenty rachunkowo - kasowe - codziennie,
2. prawidłowość pobrania opłat oraz prawidłowe pokwitowanie sum pieniężnych - codziennie - wyrywkowo, o ile odrębne przepisy nie stanowią inaczej i nie są obliczane /generowane przez system informatyczny,
3. stan kasy operacyjnej, kasy głównej, (...) rewizja przynajmniej raz w miesiącu,
4. stan kasy listonoszy - rewizja przynajmniej raz na pół roku.

Rewizji towarów handlowych w urzędzie i podległych filiach dokonywali kontrolerzy, tzn. J. L. lub A. W., a brała w nich udział również kasjerka główna w osobie B. M. lub M. J.. Zgodnie z wewnętrznymi regulacjami rewizja taka powinna być przeprowadzana raz w miesiącu. Raz na pół roku natomiast powinny odbyć się niezapowiedziane rewizje awansów, znaczków i druków płatnych u asystentów w urzędach i filiach.

A. L. (1) nie obejmował nadzorem częstotliwości przeprowadzania rewizji przez pracowników oraz nie wymagał od nich przedkładania wyników przeprowadzanych rewizji, uważając, że gdyby rewizje wykazały jakieś nieprawidłowości, to kontrolerzy poinformowaliby go o tym.

W 2014 r. natomiast, co zarzucono powodowi, nie zostały przeprowadzone comiesięczne rewizje towarów handlowych znajdujących się w UP nr 6 w S. (poza rewizją w maju 2014 r.) oraz podległych filiach. W pierwszym półroczu 2014 r. nie zostały również przeprowadzone niezapowiedziane rewizje awansów znaczków i druków płatnych asystentów UP nr 6 w S..

Głównym zapasem znaczków i druków płatnych na ustne polecenie naczelnika - A. L. (1) dysponowała B. M.. Każda kasjerka w filiach miała przydzielony swój zapas znaczków i druków, za który odpowiadała.

W toku kontroli stwierdzono, że brak jest dokumentu potwierdzającego przyjęcie przez B. M. odpowiedzialności za główny zapas znaczków oraz że zmiany kasjera odpowiedzialnego za główny zapas znaczków odbywały się bez sporządzenia protokołu zdawczo - odbiorczego i bez pokwitowania.

Z przeliczenia głównego zapasu znaczków i druków płatnych podczas kontroli w dniu 9 września 2014 r. wykazano brak w stosunku do stanu rachunku znaczków i druków płatnych w kwocie 582,85 zł, który polecono wykazać w dniu 16 września 2014 r. w rozliczeniu kasjera i wykazie braków i nadwyżek.

Brak znaczków na kwotę 382,80 zł powstał już w dniu 28 stycznia 2013 r. Jednakże w tym dniu M. J. pełniąca obowiązki kasjera głównego otrzymała polecenie od A. L. (1), aby zaliczyć w systemie (...) (programie służącym m.in. do ewidencjonowania znaczków) sprzedaż znaczków dokonaną w okresie od 9 do 18 stycznia 2013 r. w filii przy ul. (...), co wynikało z tego, że w tym okresie nie przechodziły eksporty z filii do urzędu macierzystego. W dniu 28 stycznia 2013 r. M. J. dokonała zaliczenia znaczków na kwotę 1.821,50 zł oraz towarów handlowych na kwotę 586,81 zł. Całość sprzedaży została zaliczona jako brak kasowy. Z filii przy ul. (...) dokonano w dniu 18 stycznia 2013 r. przesunięcia znaczków na magazyn (...) w S. na kwotę 2.204,30 zł, tj. wyższą o kwotę 382,80 zł w wyniku czego w głównym zapasie znaczków powstał brak w wysokości 382,80 zł.

A. L. (1) wiedział o wystąpieniu braku kasowego w głównym zapasie znaczków. Pracownicy zgłaszali A. L. (1), iż w wyniku błędnego przekazania na stan magazynu znaczków z (...) przy ul. (...) występuje brak kasowy w głównym zapasie znaczków. Nie zgłoszono tego przełożonym jako Zdarzenie Ryzyka Operacyjnego.

W wyniku przeliczenia stanów magazynowych towarów przeznaczonych do sprzedaży w UP (...) i podległych mu filiach stwierdzono znaczące rozbieżności stanów faktycznych w stosunku do kartotek:

1. w UP (...) stwierdzono brak w kartotekach na kwotę 11.550,17 zł i nadwyżkę na kwotę 626,98 zł - łączny brak wyniósł 10.923,19 zł;
2. w (...) w D. stwierdzono brak 2.478,82 zł i nadwyżkę 25,10 zł - łączny brak wyniósł 2.453,72 zł
3. w (...) w (...) stwierdzono brak 134,88 zł i nadwyżkę w wysokości 28,30 zł - łączny brak wyniósł 106,58 zł.
4. w (...) przy ul. (...) stwierdzono brak 1.492,80 zł oraz nadwyżkę 574,31 zł - łączny brak wyniósł 918,49 zł, ponadto w filii znajdował się koszt z dużą ilością prasy egzemplarzowej od 2013 r. żaden z pracowników nie potrafił wyjaśnić, co to za prasa;
5. w (...) przy ul. (...) stwierdzono łączny brak na kwotę 15,70 zł.

W myśl zapisów Instrukcji finansowej dla jednostek organizacyjnych Poczty Polskiej S.A. (...).R.2 - brak kasowy powinien być w dniu jego stwierdzenia, a najpóźniej do końca miesiąca rozliczeniowego pokryty przez dokonanie wpłaty gotówkowej przez pracownika/pracowników odpowiedzialnego/odpowiedzialnych za stan kasy (powstanie braku) w której stwierdzono brak.

W UP nr 6 w S. w towarach przeznaczonych do sprzedaży znajdowały się przeterminowane karty telefoniczne o łącznej wartości 1.250 zł.

A. L. (1) był wielokrotnie informowany przez pracowników o niezwróceniu do działu handlowego kart przed upływem terminu ich ważności. Nie podjął jednak żadnej decyzji w tym zakresie. Karty tuż przed upływem terminu ważności należało zwrócić do działu handlowego. Fakt niezwrócenia kart przed upływem terminu ich ważności oznaczał, że Poczta Polska za karty musiała zapłacić. A. L. (1) powinien wystąpić z wnioskiem o likwidację przeterminowanego towaru bądź pociągnąć do odpowiedzialności materialnej i wyegzekwować należną kwotę od pracowników odpowiedzialnych za zaistniałe zdarzenie.

Zdarzenie ryzyka operacyjnego, jest to zdarzenie związane z działalnością Poczty Polskiej S.A. które może wywołać negatywne skutki finansowe, prawne lub organizacyjne.

W spółce obowiązywały procedury dokumentowania zdarzeń ryzyka operacyjnego. W myśl Instrukcji monitorowania zdarzeń ryzyka operacyjnego w Poczcie Polskiej S.A., stanowiącej Załącznik do Uchwały Nr 379/2010 Zarządu Poczty Polskiej S. A. z dnia 1 grudnia 2010 r. - po stwierdzeniu zdarzenia ryzyka operacyjnego, każdy pracownik Poczty Polskiej S.A. jest zobowiązany do niezwłocznego powiadomienia o tym fakcie swojego bezpośredniego przełożonego, który przekazuje tę informację Koordynatorowi Lokalnemu w swojej jednostce albo komórce organizacyjnej.

Wówczas każde rozpoznane zdarzenie Koordynator Lokalny klasyfikuje jako:

1. krytyczne, w przypadku stwierdzenia incydentów w zakresie bezpieczeństwa w Poczcie Polskiej S.A., pozostałych zdarzeń mogących skutkować negatywnymi skutkami finansowymi o znacznej wartości lub mogących świadczyć o naruszeniu przepisów prawa powszechnie obowiązującego,
2. zwykłe, z wyłączeniem zdarzeń, o których mowa w pkt. 1.

W przypadku odnotowania zdarzenia krytycznego Koordynator Lokalny niezwłocznie przekazuje telefonicznie informację o zdarzeniu Koordynatorowi Centralnemu. Koordynator Lokalny dokumentuje zdarzenie ryzyka operacyjnego poprzez:

1. rejestrację oraz identyfikację zdarzenia w formularzu,
2. przekazanie wypełnionego formularza do akceptacji właściwemu D. jednostki organizacyjnej Poczty Polskiej S.A. lub D./kierownikowi samodzielnej komórki organizacyjnej Centrali Poczty Polskiej S.A.,
3. ewidencjonowanie zgłoszenia w prowadzonym rejestrze zdarzeń ryzyka operacyjnego pod kolejnym numerem.

Po akceptacji formularza przez kierownika jednostki organizacyjnej Koordynator Lokalny przekazuje go służbową pocztą elektroniczną (z potwierdzeniem odbioru) lub z wykorzystaniem dedykowanego systemu informatycznego do Koordynatora Centralnego. Koordynator Centralny przyjmuje przekazywane pocztą elektroniczną lub z wykorzystaniem dedykowanego systemu informatycznego zgłoszenia od Koordynatorów (...) Koordynator Centralny ewidencjonuje przyjęte zgłoszenie w prowadzonym przez siebie rejestrze nadając mu kolejny numer. Formularz powinien dotrzeć do Koordynatora Centralnego najszybciej jak to możliwe, jednakże nie później niż:

1. w ciągu 5 dni roboczych od zaistnienia zdarzenia zwykłego,
2. w ciągu 24 godzin od zaistnienia zdarzenia krytycznego.

Proces zgłoszenia zdarzenia ryzyka operacyjnego kończy się potwierdzeniem przez Koordynatora Centralnego przyjęcia formularza poprzez nadanie mu numeru porządkowego w ewidencji centralnej i odesłanie numeru do Koordynatora (...) zgłaszającego zdarzenie.

Przełożonym A. L. (1) jako naczelnika UP nr 6 w S. była dyrektor Regionu Sieci - D. M..

Na A. L. (2) jako naczelniku UP nr 6 w S. ciążył obowiązek wnioskowania o zawarcie umów o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie w UP (...) oraz podległych mu filiach.

Ostatnia umowa sporządzona w UP nr 6 w S., dotycząca wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie została sporządzona w dniu 5 czerwca 2013 r. na podstawie inwentaryzacji z dnia 21 maja 2013 roku. Umowa ta od chwili jej zawarcia wielokrotnie utraciła moc obowiązującą w związku ze zmianami kadrowymi oraz absencjami pracowników, jakie miały miejsce od dnia zawarcia umowy. Pozostali pracownicy (ekspedienci, asystent zaplecza, kontrolerzy, naczelnik, pracownik firmy zewnętrznej sprzątającej w urzędzie) posiadali swobodny dostęp do części towarów handlowych. Osoby wspólnie odpowiedzialne materialnie, nie wyraziły pisemnej zgody na wykonywanie pracy przez wyżej wymienionych w miejscu powierzenia mienia.

Ostatnia umowa, na podstawie której powierzone zostały do wyliczenia towary znajdujące się w filii przy ul. (...) sporządzona została w dniu 26 stycznia 2011 r. na podstawie inwentaryzacji z dnia 12 stycznia 2011 r. Umowa jest nieaktualna z uwagi na rotację pracowników.

Ostatnia umowa o wspólnej odpowiedzialności za towary znajdujące się w filii w D. zawarta została w dniu 30 września 2011 r. na podstawie inwentaryzacji z dnia 19 września 2011 r. jest nieaktualna.

Umowa o wspólnej odpowiedzialności za towary znajdujące się w filii w Dobrej została zawarta w 9 maja 2012 r. i jest aktualna.

A. L. (1) wiedział, że zawarte umowy dotyczące wspólnej odpowiedzialności materialnej za towary handlowe znajdujące się w urzędzie i filiach są nieaktualne. Nie wnioskował jednak o sporządzenie nowych umów z uwagi na częstą rotację pracowników i liczne zastępstwa.

W UP nr 6 w S. prowadzona była działalność kantorowa. Kantor zgodnie z przepisami jest czynny w godzinach pracy placówki pocztowej. Może być prowadzony na okienku uniwersalnym, jednak okienko to musi być oznaczone w sposób widoczny dla klientów.

Placówka pocztowa, w której prowadzona jest działalność kantorowa jest obowiązana zapewnić:

1. prowadzenie na bieżąco, w sposób trwały i ciągły oraz zgodny z przepisami, ewidencji wszystkich operacji powodujących zmianę stanu wartości dewizowych i waluty polskiej,
2. prowadzenie, w godzinach działalności kantoru, ciągłego kupna i sprzedaży wartości dewizowych, będących przedmiotem obrotu,
3. wydawanie, w sposób zgodny z przepisami, dowodów kupna i sprzedaży, imiennych lub na okaziciela, przy każdej umowie kupna lub sprzedaży wartości dewizowych, będących przedmiotem obrotu.

Kasa kantoru powinna być prowadzona oddzielnie od kasy operacyjnej tak, aby zapewnić w każdym momencie możliwość ustalenia aktualnego stanu kasy w poszczególnych wartościach dewizowych (tzn. w walutach będących przedmiotem obrotu) i w walucie polskiej.

Placówka pocztowa, w której funkcjonuje kantor musi być wyposażona w:

1. umieszczoną na zewnątrz, w widocznym miejscu, nazwę „kantor”, ze wskazaniem adresu oraz dni i godzin prowadzenia działalności kantorowej;
2. tablicę informacyjną przedstawiającą wykaz skupowanych i sprzedawanych wartości dewizowych oraz aktualne ceny (kursy) ich kupna i sprzedaży;
3. informację o wydawaniu dowodów kupna i sprzedaży wartości dewizowych na okaziciela lub imiennych;

4. informację, że wartość kupna lub sprzedaży zagranicznych środków płatniczych nie może przekroczyć w ramach jednej umowy równowartości 20.000 euro.

Stanowisko kantorowe musi być wyposażone w:

1. program do obsługi kantoru (eKantor),
2. pieczętkę z nazwą i adresem kantoru,
3. pieczętki imienne kasjerów,
4. album walutowy,
5. komunikaty NBP zawierające informacje o walutach będących przedmiotem obrotu (dostępne n, żądanie klienta),
6. urządzenie do przechowywania wartości pieniężnych, np. kasetkę metalową,
7. urządzenia sprawdzające autentyczność banknotów (tester ze światłem ultrafioletowym, lupa),
8. druki do ewidencjonowania dokonywanych operacji kasowych w przypadku awarii systemu informatycznego: dowody kupna - sprzedaży wartości dewizowych, rejestr kupna - sprzedaży wartości dewizowych oraz ewidencję ustalania kursów walut.

W kantorze należy zapewnić ekspozycję bieżących komunikatów Narodowego Banku Polskiego zawierających informacje o walutach będących przedmiotem obrotu.

W toku kontroli stwierdzono brak prawidłowego oznakowania w UP nr 6 w S. stanowiska prowadzącego kantor oraz brak prowadzenia oddzielnej kasy kantoru oddzielnie od kasy operacyjnej niezgodnie z § 9 Instrukcji technologicznej w sprawie prowadzenia działalności kantorowej w Poczcie Polskiej S.A.

Ponadto, skupowana waluta przechowywana była w przenośnej metalowej kasecie na stanowisku asystenta. Wyposażenie kantoru było niezgodne z zestawieniem wynikającym z załącznika 1 AC do instrukcji technologicznej w sprawie prowadzenia działalności kantorowej w Poczcie Polskiej S.A. (...) był nieaktualny i nie zawierał niezbędnych wzorów banknotów. Urząd nie dysponował aktualnymi komunikatami NBP w związku z tym nie zapewniono ich ekspozycji w placówce. Stanowiska prowadzące obrót walutowy nie były wyposażone w urządzenia do sprawdzania autentyczności banknotów. Dowody kupna/sprzedaży wartości dewizowych wykorzystywanych w przypadku awarii systemu komputerowego przechowywane były w kasie głównej i nie zostały wydane na stanowisko kantorowe niezgodnie z § 10 i § 11 Instrukcji technologicznej prowadzenia działalności kantorowej w Poczcie Polskiej S.A.

Ponadto, stwierdzono że dokumenty kantoru nie noszą śladów przeprowadzania kontroli, jak również brak jest na dokumentach odnotowania przeprowadzenia sprawdzenia stanu walut po zakończeniu pracy kantoru. Nie są przeprowadzane okresowe rewizje kasy walutowej do przeprowadzania których zgodnie z wydanym poleceniem Naczelnika Urzędu pocztowego była A. W..

W UP nr 6 w S. była prowadzona ewidencja znaczków i druków płatnych w postaci rachunku znaczków i druków płatnych, do którego codziennie wprowadzano przychód i rozchód znaczków i druków. Ponadto, była prowadzona ewidencja towarów, znaczków i druków płatnych w systemie Poczta 2000, który funkcjonował od około 2012 r. Ewidencja znaczków i druków płatnych wskazywała na duże różnice w ich stanie w porównaniu do rachunku znaczków i druków płatnych, dlatego w zakresie ewidencji znaczków i druków płatnych bazowano głównie na rachunku znaczków i druków płatnych. (...) Poczta 2000, obowiązujący także w zakresie ewidencjonowania towarów, działał w taki sposób, że niekiedy dublował towary przy ich eksporcie z filii do urzędu macierzystego (na skutek nieprawidłowej obsługi bądź błędów systemu), wykazując większą ilość towarów aniżeli była w rzeczywistości na stanie.

Problem ten był zgłaszany przez J. L. w styczniu 2014 r. A. L. (1) oraz informatykowi z jednostki nadrzędnej (Regionu Sieni) - R. Ż.. Informatyk nie wyjaśnił jej co zrobić, aby takie błędy w systemie Poczta 2000 nie pojawiały się.

Sposób ewidencjonowania towarów, znaczków i druków płatnych w UP nr 6 w S. został narzucony ogólnie i nie zależał od A. L. (1).

Podczas kontroli we wrześniu 2014 r. kontrolerzy opierali się na danych wynikających z rachunku znaczków i druków płatnych i danych z systemu Poczta 2000.

Pismem z dnia 17 października 2014 r., doręczonym A. L. (1) w dniu 30 października 2014 r., pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., podając jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mających polegać na :

1. rażącego zaniedbania i braku nadzoru nad obrotem gotówkowym i walutowym, co skutkowało powstaniem braku znaczków w wysokości 582,85 zł oraz nie dokonaniem zwrotu kart telefonicznych o łącznej wartości 1250,00 zł przed upływem terminu ich ważności;

2. rażącego zaniedbania w zarządzaniu podległym urzędem pocztowym oraz braku kontroli nad wykonywaniem obowiązków służbowych przez podległych pracowników, na skutek czego doszło do nieprawidłowego przydzielenia i przekazywania głównego zapasu znaczków i druków płatnych, co w konsekwencji może uniemożliwić ustalenie osoby odpowiedzialnej za niedobór, a następnie pociągnięcie jej do odpowiedzialności materialnej;

3. braku ewidencji i sprawowania bieżącej kontroli nad posiadanymi zasobami w szczególności znaczkami i drukami płatnymi, co doprowadziło do powstania znacznych różnic kasowych w okresie od sierpnia do stycznia 2014 r., których przyczyna nie została wyjaśniona, a którego to zdarzenia nie zgłosił Pan jako Zdarzenia Ryzyka Operacyjnego, co skutkowało brakiem możliwości pełnego wyjaśnienia mechanizmu powstania tych różnic;

4. braku przeprowadzenia w 2014 r. rewizji towarów handlowych znajdujących się w urzędzie pocztowym i podległych filiach oraz w pierwszym półroczu 2014 r. niezapowiedzianych rewizji awansów znaczków i druków płatnych asystentów UP 6 i podległych filii;

5. zaniedbania podjęcia działań zmierzających do zawarcia i aktualizowania umów o wspólnej odpowiedzialności materialnej z pracownikami, którym powierzono mienie w UP 6 i podległych filiach oraz uzyskania pisemnej zgody pracowników wspólnie odpowiedzialnych na wykonywanie pracy w miejscu powierzenia mienia przez osoby mające dostęp do części towarów, czego skutkiem może być brak możliwości pociągnięcia do odpowiedzialności materialnej pracowników, którzy spowodowali niedobory;

6. braku kontroli nad stanowiskiem prowadzącym kantor, co skutkowało brakiem prawidłowego oznakowania stanowiska prowadzącego kantor oraz brak nadzoru nad prowadzeniem oddzielnej kasy kantoru oddzielnej od kasy operacyjnej, brakiem wyposażenia stanowiska, na którym prowadzony był kantor w informację o wydawaniu dowodów kupna i sprzedaży wartości dewizowych a okaziciela lub imiennych oraz informację, że wartość kupna lub sprzedaży zagranicznych środków płatniczych nie może przekroczyć w ramach jednej umowy równowartości 20000 euro, nieprawidłowym wyposażeniem stanowiska prowadzącego kantor tj. brakiem aktualnego albumu walutowego, brakiem urzędzenia sprawdzającego autentyczność banknotów, brak wyeksponowania bieżących komunikatów NBP, brakiem przekazania pracownikom prowadzącym kantor druków do ewidencjonowania dokonywanych operacji kasowych w przypadku awarii systemu.

Powyższe wskazuje na celowe i umyślne działanie na szkodę i szwank dobrego imienia Poczty Polskiej S.A. i stanowi naruszenie postanowień §7 ust. 2 i 3 Regulaminu Pracy Poczty Polskiej S.A., naruszenie przepisów wewnętrznych i powszechnie obowiązujących, tj. Instrukcji X.R.2 §§ 219, 227, 269, 303, 304, 308, 310, 337-340, art. 124, 125 Kodeksu Pracy, Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4.10.1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej

pracowników za powierzone mienie, §§ 9-11, 34, 45 Instrukcji technologicznej prowadzenia działalności kantorowej w Poczcie Polskiej S.A., § 4 Instrukcji monitorowania zdarzeń ryzyka operacyjnego w Poczcie Polskiej S.A.

Braki w towarach (inaczej niż braki w znaczkach) stwierdzone podczas kontroli we wrześniu 2014 r. na podstawie systemu Poczta 2000 nie zostały potwierdzone w kolejnych inwentaryzacjach przeprowadzonych w UP nr 6 w S. jako braki faktycznie występujące i prawdopodobnie wynikały z błędów tego systemu. Nie stanowiły one podstawy rozwiązania umowy o pracę A. L. (1).

Pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało A. L. (1) doręczone za pośrednictwem poczty w dniu 30 października 2014 r. Przesyłka ta była dwukrotnie awizowana (w dniach 20 i 28 października 2014 r.) i odebrana przez niego w urzędzie pocztowym po pozostawieniu drugiego awiza. W tym okresie A. L. (1) przebywał w domu, korzystając ze zwolnienia lekarskiego. Po przeprowadzonej kontroli spodziewał się on korespondencji od pracodawcy, stanowiącej jakąś formę ukarania go.

A. L. (1) w okresie zatrudnienia w Poczcie Polskiej S.A. w W. otrzymał dyplomy: wyróżnienie za udany start dla Naczelnika - debiutanta na nowym Urzędzie Pocztowym; Wyróżnienie za realizację wyników sprzedaży usług pocztowych i detalicznych w kanale klienta indywidualnego i masowego oraz zaangażowanie w pracy; za zajęcie 2 Miejsca w Konkursie Zawodowym „Profesjonalny Pracownik Poczty Polskiej” w grupie Kadra Kierownicza w Eksploatacji; za zajęcie II miejsca w kategorii „Kadra kierowniczo - kontrolerska w eksploatacji”.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo okazało się nieuzasadnione. Sąd ten wskazał, że zgodnie z treścią przepisu art. 52 § 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.). Przepis art. 56 § 1 k.p. stanowi, że 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. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., stanowi najbardziej dotkliwy dla pracownika sposób ustania stosunku pracy. Jego zastosowanie uzasadnia wyłącznie takie przewinienie, które ma charakter poważny, dokonane zostało z winy pracownika i godzi w jego podstawowe obowiązki pracownicze. Zarówno w literaturze przedmiotu jak i orzecznictwie sądowym panuje powszechny pogląd, iż z uwagi na charakter i skutki rozwiązania umowy o pracę w powyższym trybie, za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy uznać jedynie takie zachowanie, które cechuje znaczny stopień winy (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia wyboru tej formy rozwiązania umowy (m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 456/98, OSNP 2000/1/25 oraz z dnia 9 grudnia 1976r., I PRN 111/76, niepubl.). Nadto zachowanie pracownika prowadzić musi do naruszenia czy zagrożenia interesów pracodawcy.

Pracodawca, rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, dopuszcza się naruszenia przepisów regulujących ten tryb ustania stosunku pracy nie tylko wówczas, gdy zachowanie pracownika warunkujące rozwiązanie umowy nie może być ocenione jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, ale także wówczas, gdy dochodzi do uchybień formalnych.

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie nie sposób doszukać się po stronie pracodawcy tego rodzaju uchybień. W zakresie wymagań formalnych, strona powodowa kwestionowała fakt, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone w terminie określonym w art. 52 § 2 k.p. Sąd Rejonowy poddał zatem ocenie zachowanie jednomiesięcznego terminu do dokonania tej czynności, uznając finalnie, że termin nie został on przekroczony. Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jednomiesięczny okres, przewidziany w przepisie art. 52 § 2 k.p., stanowi czas dla pracodawcy nie tylko na weryfikację informacji o uchybieniach pracownika, ale także na rozważenie możliwych do zastosowania rozwiązań w postaci zastosowania kary nagany, wypowiedzenia czy też rozwiązania umowy.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że bieg tego terminu rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał dostatecznie skonkretyzowane i sprawdzone wiadomości uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (tak m.in. wyrok z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/2009, LEX nr 548915, Pogląd ten wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 października 1999 r. (I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 155). W uzasadnieniu ww. wyroku wskazał ponadto, iż o uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy można mówić dopiero, gdy różnego rodzaju informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu usprawiedliwiającym sięgnięcie do rozwiązania niezwłocznego. Nie mając tych informacji pracodawca naraża się na to, że zwolnienie z pracy pracownika może okazać się wadliwe (pochopne), co nie leży ani w jego interesie ani też w interesie pracownika. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że miesięczny termin określony w tym przepisie zaczyna biec od dnia, w którym wiadomość o postępowaniu pracownika uzyska pracodawca (osoba uprawniona do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu). Jednocześnie podkreśla się, że uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (tak np. w wyroku z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNP 1998/21/625).

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie raport z przeprowadzonej w dniach od 9 do 17 września 2014 r. kontroli dotarł do osoby uprawnionej do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy - przełożonej powoda (dyrektor Regionu Sieci D. M.) w dniu 30 września 2014 r. (jak wynika z prezentaty na pierwszej stronie raportu - k. 44). Kontrola miała przy tym szeroki zakres co do przedmiotu i okresu, który obejmowała, zatem przygotowanie raportu przez osoby kontrolujące w dniu 29 września 2014 r. (po 12 dniach od zakończenia kontroli) i przedłożenie go pracodawcy w dniu 30 września 2014 r. nastąpiło bez zbędnej zwłoki. Przesyłka z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę została przez powoda odebrana w dniu 30 października 2014 r., tj. w dniu w którym upływał jeden miesiąc (zgodnie z art. 112 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) od dnia, w którym pracodawca dowiedział się o przyczynach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Zatem termin jednego miesiąca, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. został – zdaniem Sądu Rejonowego - zachowany. Ponadto fakt doręczenia powodowi przesyłki z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 30 października 2014 r. nie oznacza, że ten dzień należy uznać za dzień złożenia przez pracodawcę powyższego oświadczenia. W myśl art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Dla uznania, iż oświadczenie pracodawcy dotarło do pracownika nie jest więc konieczne, by ten ostatni faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia. Oświadczenie to wywiera skutek prawny w momencie, w którym pracownik mógł realnie się z nim zapoznać. Jak sam zeznał powód, przesyłka z oświadczeniem pracodawcy złożona została w placówce operatora pocztowego i dwukrotnie awizowana zanim została przez niego odebrana. Nie zaszły przy tym żadne nadzwyczajne okoliczności (powód był chory), które uniemożliwiłyby powodowi odebranie przesyłki już po pozostawieniu pierwszego awiza. Niezdolność do pracy nie jest jeszcze tożsama z niemożnością odbioru przesyłki. Co istotne, powód mógł spodziewać się i jak sam zeznał spodziewał się korespondencji z zakładu pracy, w której zostałby on ukarany w związku z kontrolą mającą miejsce we wrześniu 2014 r. Zasady doświadczenia życiowego przemawiają za przyjęciem, iż powód celowo przedłużał odbiór przesyłki, spodziewając się, iż jest ona dla niego niekorzystna.

Brak jest – w ocenie Sądu meriti - podstaw do uznania za zasadny zarzut powoda odnoszący się do braku konkretności przyczyny warunkującej rozwiązanie umowy o pracę. Faktem jest bowiem, że pracodawca w treści oświadczenia szczegółowo w punktach opisał konkretne zarzucane zachowania powoda oraz skutki jego działań i zaniechań, co nie pozwala na uznanie przyczyny rozwiązania umowy za niekonkretną. Powód, jak wynika z jego pism procesowych i zeznań, doskonale wiedział, jakie dokładnie zdarzenia warunkowały decyzję pracodawcy. Ponadto, konkretyzacja przyczyny może nie tylko nastąpić poprzez szczegółowe słowne określenie zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, ale może też wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (tak m.

in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2000 r., I PK 112/00, Pr. Pracy 2007/5/27). Powód też, choć nie zapoznano go z raportem kontroli (był on na zwolnieniu lekarskim), składał szczegółowo wyjaśnienia w jej toku na temat okoliczności wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, zatem nie może się w toku niniejszego postępowania powoływać na niewystarczająco konkretne ich określenie w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy, bo takie niekonkretne wskazanie przyczyny miałyby miejsce, tylko wtedy, gdyby pracownik faktycznie nie wiedział co zarzuca mu pracodawca.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że ciężar dowodu w sprawach z odwołania pracownika od rozwiązania umowy o pracę co do zasady spoczywa na pracodawcy. To pracodawca zobowiązany jest wykazać, że pracownik dopuścił się czynów, z uwagi na które rozwiązano z nim umowę o pracę, a także, że czyny te miały charakter ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeśli jednak pracownik powołuje okoliczności, które mogłyby świadczyć o braku winy po jego stronie, zobowiązany jest je wykazać. Powód, reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, nie udowodnił swoich twierdzeń w tym zakresie.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie niemal wyłącznie z inicjatywy pozwanej spółki - były to niekwestionowane dokumenty (szczegółowo wymienione w stanie faktycznym), w tym dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powoda. Ponadto, były to zeznania świadków B. M., M. J., J. L. oraz A. W.. Zeznania powyższych świadków były klarowne, zgodne, korespondowały ze sobą oraz dokumentami zgromadzonymi w sprawie. Podstawą ustaleń Sądu I instancji były również zeznania samego powoda, bowiem w zasadniczym zakresie, niezbędnym dla rozstrzygnięcia, korespondowały one z zeznaniami ww. osób.

Sąd meriti wskazał, że ocena, czy naruszenie przez pracownika obowiązków jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Zawinione działanie pracownika, także w formie rażącego niedbalstwa może jedynie powodować zagrożenie interesów pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131). Sąd I instancji wskazał, że podstawowe obowiązki pracownicze zostały sprecyzowane w art. 100 § 1 i 2 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz dbać o dobro zakładu pracy, w tym chronić jego mienie. Sąd Rejonowy dodał, że w przypadku powoda, obowiązki te zostały dodatkowo sprecyzowane w zakresie czynności powoda oraz w wewnętrznych instrukcjach (przywołanych w stanie faktycznym) obowiązujących niespornie w Poczcie Polskiej S.A., do których bezpośrednio odwoływał się zakres czynności powoda. Wynikało z niego m.in., iż powód miał obowiązek kierowania zespołem pracowników, organizowania i nadzoru nad procesem realizacji usług świadczonych przez UP z uwzględnieniem parametrów jakościowych, właściwej i efektywnej organizacji pracy, nadzoru nad sporządzaniem sprawozdań zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz aktami zarządu wewnętrznego.

Powód ponosił odpowiedzialność służbową, materialną i karną za wszelkie szkody wynikłe dla Skarbu Państwa i Poczty Polskiej S.A. spowodowane działaniem, zaniechaniem działania lub zaniedbaniem wykonania obowiązków służbowych określonych zakresem zadań oraz innymi przepisami i zarządzeniami.

Sąd Rejonowy wskazał, że zarzuty wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy powoda zasadzały się na braku nadzoru nad Urzędem Pocztowym nr 6 w S., którego powód był naczelnikiem wraz z podległymi mu filiami i agencją. Sąd ten zauważył, iż osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych ponoszą większą odpowiedzialność niż szeregowi pracownicy za to, że nie wykonują lub nienależycie wykonują swoje obowiązki (tak też w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2004r. w sprawie II PK 215/04). Taka zwiększona odpowiedzialność spoczywała – w ocenie Sadu meriti - również na powodzie jako naczelniku UP nr 6 w S.. Obowiązek pełnienia nadzoru przez powoda nad UP nr 6 w S. wynikał nie tylko z samego faktu powierzenia mu stanowiska naczelnika tego urzędu, lecz również z przywołanego wyżej zakresu jego czynności. Tymczasem, w ocenie Sądu Rejonowego, powód, na co wskazuje materiał dowodowy zebrany w sprawie, w tym jego własne zeznania, w sposób dość swobodny podchodził do wykonywania tego obowiązku. Sąd meriti uznał, że kierując urzędem, w którym zatrudniono około 40 pracowników (włącznie z filiami), nie sposób nie scedować części obowiązków na innych pracowników, z tym że powód przekazał podległym mu kierownikom - kontrolerom niemal wszystkie czynności kontrole (ostatnio M. C., J. L. i A. W.), sobie pozostawiając jedynie czynności kontrolne co do pracy asystentów w zakresie standardu obsługi klienta, wyglądu pracowników i stosowania zasad (...). A. W. miała odpowiadać zaś za nadzór nad filiami w zakresie stanów magazynowych; za czynności kontrolne w fazie oddawczej; w zakresie przestrzegania zatwierdzonych limitów gotówkowych, stanu gotówki; nadzór i kontrolę nad służbą rozdzielczo - ekspedycyjną; w zakresie dokumentów zdawczych i sumariuszy; maszyn do frankowania. J. L. zajmowała się nadzorem nad kasą główną w urzędzie; czynnościami kontrolnymi w fazie oddawczej; w zakresie przestrzegania zatwierdzonych limitów gotówkowych, stanu gotówki; nad służbą rozdzielczo - ekspedycyjną; w zakresie dokumentów zdawczych i sumariuszy; kontrolą pracy listonoszy; w zakresie pojazdów prywatnych używanych do celów służbowych; skrzynek kontaktowych i nadawczych; w zakresie druków bezadresowych; zapisów wszystkich prowadzonych ksiąg raportów. M. C. odpowiadała natomiast za czynności kontrolne w fazie nadawczej; w zakresie przestrzegania zatwierdzonych limitów gotówkowych, stanu gotówki; w zakresie dokumentów zdawczych i sumariuszy; zapisów wszystkich prowadzonych ksiąg raportów. Zdaniem Sądu Rejonowego, pomimo przekazania czynności kontrolnych innym pracownikom w aż tak szerokim zakresie, A. L. (1), jak wynika już z jego zeznań, nie nadzorował w żaden sposób sposobu i prawidłowości wykonywania przez nich tych czynności, ponieważ, jak zeznał, miał do nich pełne zaufanie. Jak wynika z zeznań świadka A. W., powód kontrolował jedynie wykonanie planów sprzedażowych przez pracowników, w innym zakresie powód nie kontrolował pracowników. Jak wynika z zeznań świadków J. L. i A. W., powód nie kontrolował m.in. częstotliwości przeprowadzania rewizji (sprawdzenia towarów) przez pracowników oraz nie wymagał od nich (wbrew zapisom Instrukcji finansowej dla jednostek organizacyjnych Poczty Polskiej S.A.- (...).R.2) przedkładania wyników przeprowadzanych rewizji, uważając, że gdyby rewizje wykazały jakieś nieprawidłowości, to kontrolerzy poinformowaliby go o tym. W efekcie powód dopiero z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dowiedział się, że rewizje towarów handlowych w urzędzie i podległych filiach kontrolerzy (J. L. i A. W.) dokonywali znacznie rzadziej niż powinni. Sad Rejonowy wskazał, że - jak wynika z zeznań świadków J. L. i A. W. - zgodnie z wewnętrznymi regulacjami rewizja taka powinna być przeprowadzana raz w miesiącu, a raz na pół roku powinny odbyć się niezapowiedziane rewizje awansów, znaczków i druków płatnych u asystentów w urzędach i filiach. W 2014 r. natomiast, co zarzucono powodowi, nie zostały przeprowadzone comiesięczne rewizje towarów handlowych znajdujących się w UP nr 6 w S. (poza rewizją w maju 2014 r.) oraz podległych filiach. W pierwszym półroczu 2014 r. nie zostały również przeprowadzone niezapowiedziane rewizje awansów znaczków i druków płatnych asystentów UP nr 6 w S..

Dalej Sąd wskazał, że ostatnim poleceniem powoda w zakresie powierzenia czynności kontrolnych innym osobom było polecenie służbowe nr (...) z dnia 26 września 2013 r. w sprawie wdrożenia katalogu czynności kontrolnych w Urzędzie Pocztowym (...), wskazujące, że osoby odpowiedzialne za przeprowadzenie wyszczególnionych kontroli to M. C., A. W. i J. L. i polecenie to nie zostało zmodyfikowane w żaden sposób po lutym 2014 r., kiedy to ustał stosunek pracy M. C.. Po tym czasie, jak wynika z zeznań świadków J. L. i A. W., miała miejsce pewna dezinformacja, bowiem pracownicy nie posiadali precyzyjnej wiedzy, które czynności kontrolne do nich należą.

Najpoważniejszymi - w ocenie Sądu Rejonowego - zarzutami kierowanymi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powoda, które przesądzą o możliwości zastosowania takiego trybu rozwiązania umowy, są zarzuty związane z brakiem sprawowania bieżącej kontroli nad posiadanymi zasobami w szczególności znaczkami i drukami płatnymi, co doprowadziło do powstania znacznych różnic kasowych w okresie od stycznia do sierpnia 2014 r., których przyczyna nie została wyjaśniona, a którego to zdarzenia nie powód nie zgłosił jako tzw. Zdarzenia Ryzyka Operacyjnego, co skutkowało brakiem możliwości pełnego wyjaśnienia mechanizmu powstania tych różnic oraz zaniedbanie podjęcia działań zmierzających do zawarcia i aktualizowania umów o wspólnej odpowiedzialności materialnej z pracownikami, którym powierzono mienie w UP 6 i podległych filiach oraz uzyskania pisemnej zgody pracowników wspólnie odpowiedzialnych na wykonywanie pracy w miejscu powierzenia mienia przez osoby mające dostęp do części towarów, czego skutkiem może być brak możliwości pociągnięcia do odpowiedzialności materialnej pracowników, którzy spowodowali niedobory.

Sąd Rejonowy wskazał, że choć ostatecznie okazało się, że w Urzędzie Pocztowym nr 6 w S. nie występowały żadne braki w towarach (nie dotyczy to znaczków), a braki stwierdzone podczas rewizji w maju 2014 r. i podczas kontroli we wrześniu 2014 r. miały charakter jedynie wirtualnych, wynikających z błędnego dublowania przez system Poczta 2000 niektórych pozycji towarowych (czy to na skutek błędu samego systemu, czy to na skutek błędu osoby obsługującej ten system), to faktem jest, że powód samowolnie podjął decyzję o nieprzestrzeganiu obowiązującej u pracodawcy Instrukcji monitorowania zdarzeń ryzyka operacyjnego w Poczcie Polskiej S.A. (...) nie postąpił zgodnie z jej § 4 ust. 1, stanowiącym, iż po stwierdzeniu zdarzenia ryzyka operacyjnego, każdy pracownik Poczty Polskiej S.A. jest zobowiązany do niezwłocznego powiadomienia o tym fakcie swojego bezpośredniego przełożonego, który przekazuje te informacje Koordynatorowi Lokalnemu w swojej jednostce albo komórce organizacyjnej. Zgodnie zaś z § 2 pkt 1 tej Instrukcji - zadaniem ryzyka operacyjnego jest zdarzenie związane z działalnością Poczty Polskiej S.A., które może wywołać negatywne skutki finansowe, prawne lub organizacyjne. Tymczasem, powód, choć już od końca roku 2013 r. otrzymywał sygnały od podległych mu pracowników o występujących niedoborach towarów, a nawet po rewizji w maju 2014 r., stwierdzającej kilkudziesięcny brak towarowy, nie zdecydował się postąpić zgodnie z obowiązującymi wyżej zapisami Instrukcji i zawiadomić swojego bezpośredniego przełożonego (dyrektor Regionu Sieci - D. M.), którą to instrukcję zobowiązany był stosować, uznając samodzielnie, iż braki wynikają jedynie z błędów systemu Poczta 2000 i należy w tej sprawie konsultować się jedynie z informatykami. W ocenie Sądu Rejonowego, powód w ten sposób naraził swojego pracodawcę na znaczne straty finansowe, ponieważ gdyby przypuszczenia powoda nie okazały się słuszne, to wykrycie braków towarowych przez pracodawcę dopiero po kontroli we wrześniu 2014 r., a więc po około roku od stwierdzenia występowania braków po raz pierwszy z pewnością znacznie utrudniłoby ustalenie mechanizmu powstania tych braków i kręgu osób materialnie za nie odpowiedzialnych. W ocenie Sądu I instancji powód bagatelizował też informacje uzyskane od podległych mu pracowników odnośnie przeterminowanych kart telefonicznych, które należało zwrócić przed upływem terminu ich ważności, a co spowodowało wymierną szkodę po stronie jego pracodawcy na kwotę 1.250 zł. Zbagatelizował też informację o stwierdzonym w dniu 28 stycznia 2013 r. niedoborze znaczków na kwotę 382.80 zł, który to brak ustalono już w oparciu o niewadliwy rachunek znaczków i druków płatnych. Również w tym zakresie powód samowolnie nie dokonał zgłoszenia zdarzenia ryzyka operacyjnego zgodnie z przywoływanymi wyżej przepisami.

Zaniedbanie podjęcia działań zmierzających do zawarcia i aktualizowania umów o wspólnej odpowiedzialności materialnej z pracownikami, którym powierzono mienie w UP nr 6 i podległych filiach oraz uzyskania pisemnej zgody pracowników wspólnie odpowiedzialnych na wykonywanie pracy w miejscu powierzenia mienia przez osoby mające dostęp do części towarów, miało - zdaniem Sądu Rejonowego - charakter najbardziej istotny. Poczta Polska S. A. jest spółką Skarbu Państwa zajmującą się świadczeniem usług pocztowych, bankowo-ubezpieczeniowych oraz sprzedażą towarów. W urzędach pocztowych zatrudniana jest większa liczba pracowników. Aby pracodawca mógł obciążyć ich materialnie za wyrządzone szkody, choćby w takich sytuacjach, jakie miały miejsce w przedmiotowej sprawie (niedobory towarów, znaczków, przeterminowane karty telefoniczne), powinny zostać zawarte z pracownikami umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników i umowy te powinny być aktualizowane w przypadku tzw. ruchu kadrowego. Zgodnie bowiem z § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie - każda zmiana w składzie pracowników

objętych wspólną odpowiedzialnością materialną wymaga zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej. W ocenie Sądu Rejonowego, w przypadku Urzędu Poczтового nr 6 w S., w czasie, kiedy jego naczelnikiem był powód, tak (niespornie) nie było. Wytłumaczenie powoda, jakoby duża rotacja pracowników w urzędzie, a także ich czasowe przesunięcia do filii podlegających pod urząd, nie może stanowić żadnego usprawiedliwienia dla zaniechania powoda w przedmiocie dbania o aktualizowanie tych umów, bowiem nieaktualne umowy są nieważne. Aby doprowadzić do zawarcia nowych umów (wcześniej powinna zostać przeprowadzona inwentaryzacja), powód – zdaniem Sądu Rejonowego - powinien też doprowadzić do wyjaśnienia kwestii stwierdzonych wcześniej niedoborów towarowych, ale nie jedynie poprzez nieskuteczne wyjaśnienia z informatykiem zatrudnionym w pozwanej spółce, lecz poprzez formalne zgłoszenie przełożonemu zdarzenia ryzyka operacyjnego tak, by jak najszybciej rozwiązać zaistniały problem zgodnie z procedurami obowiązującymi w spółce. Obie kwestie (związane ze zgłoszeniem ww. ryzyka i zawarciem aktualnych umów) się zdaniem Sądu Rejonowego zazębiają, a skutki finansowe dla pozwanej spółki mogły być bardzo duże.

Dalej Sąd ten wskazał, że pozwana spółka nie wykazała w żaden sposób zaniechań powoda odnośnie do ewidencji nad posiadanymi zasobami (w szczególności znaczkami i drukami płatnymi). Jak wynika z zeznań powoda i zeznań świadków przesłuchanych w sprawie, sposób ewidencjonowania tychże (przy pomocy rachunku znaczków i druków płatnych oraz systemu Poczta 2000) był narzucony w urzędzie ogólnie i nie zależał od powoda. Ponadto pozwana spółka nie wykazała zaniechań powoda w zakresie braku kontroli nad stanowiskiem prowadzącym kantor, co miało skutkować m.in. brakiem prawidłowego oznakowania stanowiska prowadzącego kantor, brakiem wyposażenia stanowiska kantorowego w informację i sprzęt wskazany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Pozwana przedłożyła w tym zakresie jedynie raport z kontroli, zaś żaden ze świadków przesłuchanych w sprawie nie potwierdził nieprawidłowości w tym zakresie.

Sąd Rejonowy wskazał, że choć nie wszystkie zarzuty zawarte w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powoda zostały wykazane, to nie zmienia to ogólnej oceny tego Sądu odnośnie do prawidłowości i zasadności rozwiązania tej umowy. Sąd ten podzielił bowiem pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 marca 2001 r. w sprawie I PKN 312/00 (LEX nr 551016), że wystarczającym jest, aby co najmniej jedno ze wskazanych naruszeń spełniało przesłanki wskazane w art. 52 § 1 pkt. 1 kp, aby rozwiązanie umowy o pracę było skuteczne. Zdaniem Sądu Rejonowego, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, iż powód, będąc odpowiedzialnym za realizację planów sprzedażowych, skupił się w swojej pracy głównie na monitorowaniu wykonania tych planów przez podległych mu pracowników, nie dopełniając swoich obowiązków w innej, tak ważnej sferze, jak nadzór nad obrotem gotówkowym i posiadanymi zasobami w Urzędzie. Wszystkie opisywane zaniechania powoda bądź to już doprowadziły do powstania strat finansowych po stronie Poczty Polskiej S.A., bądź też mogły do nich doprowadzić w jeszcze większym rozmiarze. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). W ocenie Sądu Rejonowego, choć powód scedował czynności kontrolne na inne osoby, nie weryfikował wykonania przez te osoby owych czynności i nie aktualizował ich rozdziału w stosunku do aktualnego stanu zatrudnienia. Odpowiedzialność powoda kształtuje się indywidualnie i niezależnie od tego, czy inne osoby dopuściły się zaniechać we własnym obszarze odpowiedzialności i czy poniosły z tego tytułu jakieś konsekwencje czy nie. W ocenie Sądu Rejonowego rodzaj opisanych powyżej naruszeń obowiązków powoda był na tyle poważny - wywołujący wymierną szkodę w majątku pozwanej i grożący powstaniem jeszcze większej szkody, że uzasadniał rozwiązanie umowy o pracę z tak doświadczonym pracownikiem jakim był powód (przed objęciem funkcji naczelnika UP nr 6 w S. powód był naczelnikiem dwóch innych urzędów pocztowych). Wiedza powoda i jego doświadczenie, rodzaj zajmowanego stanowiska (kierowniczego), szczegółowe uregulowanie obowiązków w zakresie czynności i procedurach obowiązujących u pracodawcy wywołuje – w ocenie Sadu I instancji - konkluzję, że powód mógł i powinien był przewidzieć, że swoim zachowaniem naruszy ciężące na nim podstawowe obowiązki. Z tych względów Sąd ten powództwo oddalił.

Rozstrzygnięcie o kosztach Sąd I instancji oparł na przepisie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U 2013.490).

Z wyrokiem nie zgodził się w powód, który w apelacji zarzucił mu:

- naruszenie prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w przyjęciu, iż zastosowany przez pracodawcę tryb zakończenia stosunku pracy był uzasadniony z perspektywy przesłanek przewidzianych w wymienionym przepisie, w sytuacji, gdy podstawy ujęte w pkt. 3 i 5 oświadczenia pracodawcy z dnia 17.10.2014 r., zakwalifikowane przez Sąd I instancji za wystarczające do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, nie określają zachowania, które może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, i wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 14.537.67 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 22.05.2015r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, względnie uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania,

2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, za obie instancje według norm przepisanych.

Powód zauważył, iż uzasadnienie zaskarżonego wyroku utrudnia rekonstrukcję rozumowania, które doprowadziło Sąd I instancji do rozstrzygnięcia. W ocenie skarżącego Sąd I instancji uchylił się od systematycznego omówienia poszczególnych zarzutów przedstawionych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, wobec czego nie jest jasne, jakie ostatecznie podstawy rozwiązania z powodem umowy o pracę Sąd I instancji uznał za adekwatne z perspektywy wymagań art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., a jakie za niewystarczające, względnie nieudowodnione. W ocenie apelującego pozwala to na przyjęcie, iż jedynie omówione wprost i zakwalifikowane przez Sąd I instancji jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zarzuty oznaczone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nr (...) /odpowiednio brak ewidencji i sprawowania bieżącej kontroli nad posiadanymi zasobami w szczególności znaczkami i drukami płatnymi, prowadzący do znacznych różnic kasowych, niezgłoszonych jako Zdarzenie Ryzyka Operacyjnego oraz brak aktualizacji umów o wspólnej odpowiedzialności materialnej/ mogły uzasadniać zastosowany tryb zakończenia stosunku pracy. Jest to o tyle istotne, iż zdaniem powoda, Sąd I instancji wadliwie dokonał oceny wymienionych zarzutów, co przesądza o wadliwości zaskarżonego orzeczenia.

Skarżący wskazał, że warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt. 1 K.P. jest stwierdzenie, iż naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych miało ciężki charakter. Wymieniona przesłanka ma niewątpliwie ocenny wymiar, jednak nie uzasadnia to uchylenia się przez Sąd od próby analizy zachowania pracownika także z jej perspektywy. Co istotne, w ocenie powoda, o spełnieniu tej przesłanki nie może decydować sam fakt zajmowania przez pracownika kierowniczego stanowiska. Jakkolwiek bowiem na takim pracowniku niewątpliwie spoczywa większa odpowiedzialność, to odpowiedzialność ta nie może mieć absolutnego charakteru. Innymi słowy nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez osobę zajmującą kierownicze stanowisko może być automatycznie zakwalifikowane jako „ciężkie” w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Mając na względzie powyższe uwagi, skarżący nie zgodził się z Sądem I instancji, iż okoliczności podane przez pracodawcę w zarzucie oznaczonym nr 3, w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego, mogły stanowić podstawę rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. W ocenie powoda, Sąd I instancji nie przyłożył należytej wagi do faktu, iż wskazane przez pracodawcę „znaczne różnice kasowe”, miały wyłącznie wirtualny wymiar. Na taki charakter rzekomych niedoborów wskazywały zeznania świadków, ostatecznie również pozwana potwierdziła, iż „nieprawidłowości” w danych systemu zostały wyjaśnione i co istotne, nie były one rezultatem faktycznych niedoborów. Nadto, w ocenie powoda, Sąd I instancji pominął, co wynikało z zeznań świadków /w szczególności J. L./ i powoda, iż podobne wadliwości działania systemu zdarzały się w przeszłości i były wyjaśniane z pracownikiem pionu informatycznego jednostki nadrzędnej - regionu sieci w S.. Temu pracownikowi zostało również zgłoszone ujawnione niezgodności stanowiące

przedmiot zarzutu nr 3. Z tej perspektywy istotą uchybienia powoda, które zdaniem Sądu I instancji spełnia przesłanki przewidziane w art. 52 § 1 pkt. 1 K.P. jest wyłącznie brak ścisłego zastosowania procedury opisanej w instrukcji monitorowania zdarzeń ryzyka operacyjnego w Poczcie Polskiej, tj. zgłoszenie „nieprawidłowości” pracownikowi odpowiedniego pionu, ale zajmującej inne stanowisko niż wskazane w rzeczonyj instrukcji. Takie zachowanie – w ocenie skarżącego - trudno zakwalifikować jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a nawet uznając, iż powód naruszył swoje obowiązki, trudno przyjąć, by naruszenie to miało ciężki charakter w rozumieniu art. 52 § 1 pkt. 1 K.P. Przede wszystkim nie sposób uznać, by powód zbagatelizował stwierdzone braki, czy też nie wykazał odpowiedniej dbałości o mienie pracodawcy. Wskazane zgłoszenie świadczy bowiem – zdaniem skarżącego - o działaniach mających na celu wyjaśnienie zaistniałej sytuacji nawet, jeśli rzeczony zgłoszenie zostało skierowane do pracownika pionu informatycznego nie zaś do osoby wskazanej w § 4 ust. 1 instrukcji monitorowania zdarzeń ryzyka operacyjnego. Skarżący podkreślił, iż podobne nieprawidłowości powtarzały się w funkcjonowaniu systemu informatycznego pozwanej. Znając charakter problemu powód zgłosił zatem jego zaistnienie do pracownika jednostki nadrzędnej, pracującego w dziale, który z perspektywy zakresu działalności był odpowiedni do jego wyjaśnienia i który w przeszłości pomagał usunąć podobne wady działania systemu. Nie sposób - zdaniem powoda - przyjąć, by tylko poinformowanie o nieprawidłowości bezpośredniego przełożonego umożliwiło usunięcie zagrożenia dla interesów pracodawcy, tym bardziej, iż jak przyznała również pozwana ujawnione braki miały wyłącznie wirtualny charakter i nie wynikały z faktycznych niedoborów. Z tej perspektywy skarżący nie zgodził się z Sądem I instancji, by zachowanie powoda, polegające na braku zgłoszenia zdarzenia ryzyka operacyjnego bezpośrednio przełożonemu, przy jednoczesnym zgłoszeniu nieprawidłowości odpowiedniemu pracownikowi pionu informatycznego jednostki nadrzędnej, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające zastosowanie przez pracodawcę trybu zakończenia stosunku pracy przewidzianego w art. 52 § 1 pkt. 1 K.P.

Skarżący nie zgodził się także z Sądem I instancji, iż zastosowany przez pracodawcę tryb zakończenia stosunku pracy był uzasadniony w świetle okoliczności wskazanych w zarzucie nr 5, tj. w odniesieniu do braku aktualizacji umów o wspólnej odpowiedzialności materialnej. W powyższym zakresie Sąd I instancji uznał, iż fakt znacznej rotacji pracowników w placówce nie może stanowić przesłanki wyłączającej odpowiedzialność powoda w tym zakresie. Z opisanego twierdzenia nie sposób jednak wyprowadzić wniosku, iż powód nie zamierzał przeprowadzić takich aktualizacji, a tym samym umyślnie uchylał się od realizacji swojego obowiązku. Skarżący wskazał, że jakkolwiek Sąd I instancji podał daty ostatnich umów o wspólnej odpowiedzialności materialnej, to uchylił się od ustalenia, kiedy wystąpił skutek, który w świetle rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 04.10.1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie, nakazywał uznać zawarte kontrakty za nieważne. Dopiero wskazane ustalenie mogłoby – zdaniem skarżącego - umożliwić ocenę zachowania powoda, przy uwzględnieniu faktu, iż powód od lipca 2014 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, a tym samym nie miał faktycznej możliwości podjęcia działań zmierzających do aktualizacji umów. Ostatecznie Sąd I instancji pominął, zdaniem powoda, iż na gruncie niniejszego postępowania pozwana nie wykazała, by zaistniały przypadki, w których brak zawarcia nowych umów wykluczył możliwość dochodzenia lub pociągnięcia określonych pracowników do odpowiedzialności za ewentualne braki w powierzonym im mieniu. W tym stanie rzeczy nie sposób uznać, w ocenie skarżącego, by zachowanie powoda w opisanym zakresie wyczerpywało przesłanki przewidziane w art. 52 § 1 pkt. 1 K.P. W szczególności nie sposób uznać, by zagrożenie interesów pracodawcy było na tyle poważne, że naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych mogło zostać uznane za ciężkie w rozumieniu powyższego przepisu.

W przekonaniu apelującego - ocena, czy opisane zachowania powoda, uzasadniające zdaniem Sądu I instancji zastosowany tryb zakończenia stosunku pracy, stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków nie może pomijać dotychczasowego przebiegu zatrudnienia powoda. Jak bowiem zwrócił również uwagę Sąd I instancji, wskazany w art. 52 § 1 pkt. 1 K.P. sposób rozwiązania umowy o pracę jest dotkliwy dla pracownika, wobec czego jego stosowanie powinno zostać ograniczone do szczególnie rażących przypadków, w których lekceważący stosunek pracownika do wykonywanej pracy rodzi poważne zagrożenie dla interesu pracodawcy. Takiego lekceważącego stosunku nie sposób – zdaniem skarżącego - doszukać się w postępowaniu powoda, który od początku swojej kariery był zawodowo związany z pozwaną, był pracownikiem wielokrotnie nagradzanym i wyróżnianym poprzez kolejne awanse. Nie sposób w tej sytuacji uznać, zdaniem skarżącego, by opisane uchybienia, mające swoje źródło przede

wszystkim w okolicznościach niezależnych od powoda, mogły uzasadniać najbardziej drastyczny sposób zakończenia stosunku pracy.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Generalnie pozwana podzieliła stanowisko Sądu I instancji i zawarła w uzasadnieniu wyroku argumentację.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się niezasadna. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. W oparciu o tak dokonane ustalenia Sąd ten wywiódł prawidłowe wnioski, które zawarł w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Również dokonana przez ten Sąd ocena prawna, poparta szczegółowymi rozważaniami, jest właściwa. Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne oraz prawne Sądu I instancji w całości podzielił i uznał za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Sąd Okręgowy nie podzielił żadnego zarzutu apelacji, które sprowadzały się de facto do zarzutu naruszenia art.52 § 1 pkt 1 KP, czyli naruszenia prawa materialnego. Skarżący nie kwestionował ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, wskazując jedynie w tym zakresie, bez powoływania się na źródła dowodowe, że Sąd I instancji pominął, iż wadliwości działania systemu Poczta 2000 zdarzały się w przeszłości i były wyjaśniane z pracownikiem pionu informatycznego jednostki nadrzędnej - regionu sieci w S.. Temu pracownikowi zostało również zgłoszone ujawnione niezgodności stanowiące przedmiot zarzutu nr 3. Zarzut ten nie jest zasadny, ponieważ Sąd Rejonowy wyraźnie ustalił, że błędy w systemie Poczta 2000 pojawiły się już w 2013 r. i zostały zgłoszone – choć nie w pełnym zakresie tylko w zakresie znaczków - informatykowi jednostki nadrzędnej. W żadnym wypadku z uzasadnienia Sądu Rejonowego nie wynika również, że uznał on za uzasadnione wyłącznie dwa zarzuty wskazane przez pozwaną w uzasadnieniu wyroku, tj. pkt 3 i 5. Z uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego wynika jednoznacznie, że za uzasadnione uznał zarzuty nr 1,2, 4 i 5 oraz częściowo 3, a tylko zarzut nr 6 uznał za nieudowodniony w całości. Zarzut nr 3 Sąd meriti uznał za niezasadny w zakresie braku ewidencji powoda nad posiadanymi zasobami (znaczkami i drukami płatnymi), wskazując, że sposób ewidencjonowania znaczków był narzucony odgórnie.

Sąd Rejonowy jedynie zaakcentował, że zarzuty opisane w punkcie 3 i 5 oświadczenia pracodawcy w ocenie tego sądu były najpoważniejszymi zarzutami, które przesądzają o możliwości zastosowania dyscyplinarnego trybu rozwiązania umowy. Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego w tym przedmiocie i w całości podzielił ocenę prawną przedstawioną przez Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Wyłącznie dla porządku, mając na uwadze argumentację powoda Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że powód de facto nie kwestionował, iż rzeczywiście dopuścił się niektórych ze wskazywanych przez pracodawcę naruszeń, jednakże - w ocenie powoda - nie uzasadniały one dyscyplinarnego rozwiązania z nim stosunku pracy. Sąd Odwoławczy nie podzielił argumentacji powoda w tym zakresie.

Przypomnieć należy, iż zgodnie z 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. Badając zasadność powództwa opartego na odwołaniu pracownika od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd rozpatruje, czy spełnione zostały wszystkie przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego. Norma zawarta w powyższym przepisie zawiera szereg przesłanek zwolnienia. Przesłankami zwolnienia w tym trybie jest takie działanie pracownika, które stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i narażenie słusznego interesu pracodawcy. Naruszenie obowiązków pracowniczych powinno być ciężkie, a to wymaga, aby pracownikowi można było przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAP nr 20 z 2000 poz. 746). Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS nr 13 z 1998 poz. 396 oraz z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS nr 11 z 1998 poz. 323).

Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) **lub rażącym niedbalstwie pracownika** (np. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20 poz. 746 i z 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), 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 (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

Mając na uwadze prawidłowe ustalenie Sądu I instancji, podkreślić należy, że w rozpoznawanej sprawie niespornym było, że powód zajmował stanowisko naczelnika Urzędu Poczтового nr 6 w S.. Z pisemnego zakresu zadań na stanowisku pracy sporządzonym dla powoda, wynikało, że do podstawowych obowiązków powoda jako Naczelnika Urzędu Poczтового nr 6 należy między innymi organizowanie i nadzór nad procesem realizacji usług świadczonych przez UP z uwzględnieniem parametrów jakościowych (...), a w szczególności: nadzór nad bezpieczeństwem obrotu pocztowego, ochrona wartości pieniężnych, depozytów i rekwizytów imiennych, nadzór nad wykonywaniem czynności finansowych, nadawczych, oddawczych, ekspedycyjno-rozdzielczych z zachowaniem obowiązujących przepisów, prowadzenie i nadzór nad dokumentacją wynikającą z zadań urzędu, realizacja zadań wynikających z funkcji urzędu koordynującego oraz macierzystego. Nadzór ten powód miał przy tym wykonywać z uwzględnieniem parametrów jakościowych, które zostały opisane m.in. w instrukcji finansowej dla jednostek organizacyjnych Poczty Polskiej S.A. (...).R.2, stanowiącą załącznik do Uchwały Nr 39/2011 Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 25.01.2011 r., w której przewidziano m.in. konieczność przeprowadzenia rewizji (sprawdzenie faktycznego stanu gotówki, zapasu znaczków i druków płatnych, innych niewymienionych wartości) ze wskazaną w instrukcji częstotliwością oraz w instrukcji monitorowania zdarzeń ryzyka operacyjnego w Poczcie Polskiej SA, stanowiącej załącznik do uchwały nr 379/2010 Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 1.12.2010 r., w której wskazano procedury dokumentowania zdarzeń ryzyka operacyjnego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy w pełni podziela ocenę Sądu I instancji, że zachowanie powoda, polegające na braku zgłoszenia zdarzenia ryzyka operacyjnego bezpośrednio przełożonemu (pomimo wynikającego z instrukcji takiego właśnie obowiązku powoda), pomimo nienaprawienia przez informatyka nieprawidłowości w systemie i dalszym występowaniu w nim błędów (stwierdzanych w kolejnych inwentaryzacjach) stanowiło naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powoda. Uwzględniając przy tym fakt, że powód lekcewał nieprawidłowości w działaniu systemu, powodujące brak możliwości prawidłowego rozliczenia majątku pozwanej przez ponad rok (od stycznia 2013 r.) oraz uwzględniając fakt, że powód ignorował również fakty dotyczące nierozliczonego mienia pozwanej (kart telefonicznych, znaczków) jego zachowanie należało ocenić jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające zastosowanie przez pracodawcę trybu zakończenia stosunku pracy przewidzianego w art. 52 § 1 pkt. 1 K.P.

Odnośnie do argumentacji apelującego, że nie dokonywał samodzielnych kontroli, nawet doraźnych, gdyż obowiązki te sędował na innych pracowników, do których miał pełne zaufanie, niewątpliwie należało zgodzić się ze stanowiskiem Sądu I instancji, że okoliczność ta w żadnym razie nie wyłączała odpowiedzialności powoda za niewywiązanie się z własnych obowiązków jako naczelnika Urzędu Poczтового nr 6. Choć powód sędował czynności kontrolne na inne osoby, nie weryfikował wykonania przez te osoby owych czynności i nie aktualizował ich rozdziału w stosunku do aktualnego stanu zatrudnienia. Odpowiedzialność powoda kształtuje się indywidualnie i niezależnie od tego, czy inne osoby dopuściły się zaniechać we własnym obszarze odpowiedzialności i czy poniosły z tego tytułu jakiegokolwiek konsekwencje

czy nie. Również zachowania przełożonego co do zasady nie zwalniają pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentne bezprawne działania (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 lipca 2012r. w sprawie I PK 39/12, LEX 1222144).

W tym miejscu za Sądem Rejonowym podkreślenia nadto wymaga, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych ponoszą większą odpowiedzialność niż szeregowi pracownicy za to, że nie wykonują lub nienależycie wykonują swoje obowiązki (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2004r., II PK 215/04). W tym miejscu Sąd Okręgowy zwrócił dodatkowo uwagę na rozważania prawne Sądu Najwyższego odnoszące się do wypowiedzenia umowy o pracę, (a nie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), ale w ocenie Sądu Odwoławczego rozważania bardzo istotne z punktu widzenia zajmowanego przez powoda u pozwanej stanowiska pracy i pełnionej funkcji. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164 w punkcie V stanął na stanowisku, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Jest to zrozumiałe, gdyż od miejsca pracownika w hierarchii zatrudnienia u pracodawcy zależy jego wpływ na pozycję i funkcjonowanie pracodawcy, w tym jego bezpieczeństwo finansowe i prawne, pracownik taki kształtuje zwyczaje związane z pracą u danego pracodawcy. Z powyższego wynika, że tym bardziej w przypadku pracownika, który zajmuje tego rodzaju stanowisko kierownicze, że odpowiada za sposób funkcjonowania części pracodawcy na rynku i w konsekwencji za jego ewentualne zyski, pracodawca ma prawo kierować się ostrzejszymi kryteriami oceny przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu Okręgowego, zakwalifikowanie przez Sąd I instancji zachowań powoda będących przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (określonych w punktach 1, 2, 4, 5 i częściowo 3 oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy), jako rażącego niedbalstwa, jest w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego i rozważań Sądu Najwyższego, całkowicie uzasadnione. Powód nie zachował bowiem elementarnych zasad prawidłowego wykonywania swoich obowiązków jako naczelnik UP nr 6. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy wiedza powoda i jego doświadczenie, rodzaj zajmowanego stanowiska (kierowniczego), szczegółowe uregulowanie obowiązków w zakresie czynności i procedurach obowiązujących u pracodawcy powoduje uznanie, że powód mógł i powinien był przewidzieć, że swoim zachowaniem naruszy ciężące na nim podstawowe obowiązki.

Odnosząc się z kolei do stawianego powodowi przez pracodawcę zarzutu braku aktualizacji umów o odpowiedzialności materialnej należy wskazać, że powód nie kwestionował tego faktu, wręcz przeciwnie – w swoim pozwie wskazał, że podejmował działania w celu aktualizacji kontraktów, jednak takie umowy nie mogły być zawarte ze względu na dużą rotację pracowników oraz nieprawidłowości w funkcjonowaniu i użytkowaniu Systemu Poczta 2000 w zakresie działalności handlowej. Nie jest przy tym prawdą, co zarzuca apelujący, że Sąd I instancji pominął, „iż na gruncie niniejszego postępowania pozwana nie wykazała, by zaistniały przypadki, w których brak zawarcia nowych umów wykluczył możliwość dochodzenia lub pociągnięcia określonych pracowników do odpowiedzialności za ewentualne braki w powierzonym im mieniu.” Sąd Rejonowy bowiem wyraźnie wskazał, że poza brakami znaczków, innych braków towarów w urzędzie nie stwierdzono. Nie było zatem potrzeby dochodzenia lub pociągnięcia określonych pracowników do odpowiedzialności materialnej. Nie było też potrzeby badania liczby niezaktualizowanych przez powoda umów o odpowiedzialności materialnej, skoro powód tej okoliczności nie przeczył.

Kwestia czy faktycznie zaistniały przypadki, w których brak zawarcia nowych umów wykluczył możliwość dochodzenia lub pociągnięcia określonych pracowników do odpowiedzialności za ewentualne braki w powierzonym im mieniu nie miała znaczenia dla ustalenia możliwości zastosowania wobec powoda art.52 KP, ponieważ - jak słusznie wskazał za Sądem Najwyższym, Sąd Rejonowy - zwinione działanie pracownika umożliwiające zastosowanie art.52 § 1 KP w formie rażącego niedbalstwa nie musi powodować szkody w mieniu pracodawcy, wystarczy że powoduje zagrożenie jego interesów. W rozpoznawanej sprawie nie ma - w ocenie Sądu Okręgowego żadnych wątpliwości co do tego, że brak aktualizacji umów o odpowiedzialności materialnej przez powoda w urzędzie nr 6 w sposób oczywisty prowadził do zagrożenia interesów majątkowych pozwanej, uniemożliwiał bowiem pociągnięcie do odpowiedzialności materialnej pracowników za ewentualne szkody majątkowe. Co więcej, naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych związanych z nadzorem nad Urzędem Poczтовым nr 6 w S., którego powód był naczelnikiem wraz z podległymi filiami i agencją nie tylko naraziło pracodawcę na szkodę majątkową, ale rzeczywiście doprowadziło

do wymiernej szkody po stronie jego pracodawcy na kwotę 1250 zł w związku ze zbagatelizowaniem informacji uzyskanych od pracowników odnośnie przeterminowanych kart telefonicznych, które należało zwrócić przed upływem terminu ich ważności oraz na kwotę 382 zł z tytułu niedoboru znaczków.

Mając na względzie powyższe rozważania, nie sposób zarzucić Sądowi I instancji naruszenia art. 52 k.p. Sąd Rejonowy - wbrew wywodom strony skarżącej - dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, który pozwalał, z uwagi na wyczerpujące ustalenia jakie zostały w sprawie przeprowadzone, dojść do przekonania, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było uzasadnione rażącym zaniedbaniem powierzonych mu obowiązków związanych z organizowaniem i nadzorem nad procesem realizacji usług świadczonych przez UP nr 6, którego powód był naczelnikiem. Powód, będąc również odpowiedzialnym za realizację planów sprzedażowych, skupił się w swojej pracy głównie na monitorowaniu wykonania tych planów przez podległych mu pracowników, nie dopełniając swoich obowiązków w innej, tak ważnej sferze, jaką jest nadzór nad obrotem gotówkowym i posiadanymi zasobami w Urzędzie. Wszystkie opisywane zaniedbania powoda bądź to już doprowadziły do powstania strat finansowych po stronie Poczty Polskiej S.A., bądź też mogły do nich doprowadzić w jeszcze większym rozmiarze.

Z przedstawionych względów trafna jest ocena Sądu I instancji, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, bowiem jego niedbalstwo w realizacji nałożonych na niego obowiązków jako naczelnika Urzędu Poczтового nr 6 wraz z podległymi filiami i agencją spowodowało zagrożenie istotnych interesów pracodawcy i tym samym uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Brak jest przy tym wystarczających dowodów do sformułowania odmiennego wniosku, w tym że wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego przyczyny sformułowane w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w punktach 1, 2, 4, 5 i częściowo w punkcie 3 były nieprawdziwe, a zatem w sprawie znajdzie zastosowanie art. 56§ 1 k.p.

Sąd Odwoławczy nie dopatrył się również naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Sąd Okręgowy w pełni podzielił argumentację Sądu I instancji, że pracodawca powoda, rozwiązując jego umowę z omawianych wyżej przyczyn, nie uchybił temu terminowi.

Mając powyższe na względzie, uznając bezzasadność apelacji powoda - na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. - orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zasądzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę odpowiadającą wynagrodzeniu jego pełnomocnika ustalonemu w stawce minimalnej przewidzianej przez przepis § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz.1804).

SSO Barbara Konieczna SSO Aleksandra Mitros (spr.) SSO Anna Łączna

VI Pa 87/16

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)