

Sygnatura akt IV P 16/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22.12.2015r.

Sąd Rejonowy w Nowej Soli, IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: Wiceprezes SR Andrzej Bogucki

Ławnicy: Bożena Kojtych , Agnieszka Wawrzyniak

Protokolant: stażysta Sandra Buras

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2015r. w Nowej Soli

sprawy z powództwa A. P.

przeciwko Poczcie Polskiej S.A.

o przywrócenie do pracy

I – powództwo oddala;

II – zasądza od powoda A. P. na rzecz pozwanej Poczty Polskiej S.A. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 16/15

UZASADNIENIE

Powód A. P. domagał się w pozwie przywrócenia do pracy w pozwanej Poczcie Polskiej S.A. (...) powództwo podał, że był zatrudniony w pozwanej na stanowisku listonosza i w dniu 02.01.2015r. pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę zwolnienia ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na przedłożeniu pozwanej zawyżonej faktury za wypoczynek letni w celu uzyskania zawyżonego dofinansowania wypoczynku z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W ocenie powoda rozwiązanie umowy było po pierwsze niezgodne z art. 52 § 2 k.p., ponieważ pracodawca rozwiązał umowę o pracę po upływie miesiąca od uzyskania wiadomości o przyczynie rozwiązania umowy, po drugie było niezgodne z art. 41 k.p., gdyż pozwana rozwiązała umowę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy, po trzecie było nieuzasadnione, gdyż przedłożona pozwanej faktura była zgodna z rzeczywistym stanem faktycznym (k. 2 – 5).

W odpowiedzi na pozew pozwana Poczta Polska S.A. wniosła o oddalenie powództwa. Pozwana zarzuciła, że rozwiązując umowę o pracę z powodem nie naruszyła art. 52 § 2 k.p., gdyż o przyczynie rozwiązania umowy dowiedziała się w dniu 28.11.2014r., a pismo w sprawie rozwiązania umowy zostało wysłane do powoda już w dniu 12.12.2014r. Okoliczność, iż powód odebrał pismo dopiero w dniu 02.01.2015r., po kolejnym awizowaniu przesyłki przez operatora pocztowego, nie może obciążać pozwanej. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika było uzasadnione, gdyż w wewnętrznym postępowaniu wyjaśniającym powód przyznał fakt przedłożenia pracodawcy zawyżonej faktury za wypoczynek letni w 2012r. (k.21-30).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. P. od dnia 19.11.1990r. pracował w pozwanej Poczcie Polskiej S.A. jako listonosz, od dnia 2.04. (...) był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (okoliczności niesporne, a nadto umowy o pracę w aktach osobowych powoda).

W dniu 12.09.2012r. powód złożył w wniosek o przyznanie dofinansowania do wypoczynku letniego z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zgodnie z obowiązującym w pozwanej Regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przy wysokości dochodu powoda (753,75 zł miesięcznie na osobę w rodzinie) powód miał prawo do uzyskania dofinansowania w wysokości 80% poniesionych kosztów wypoczynku. Do wniosku powód dołączył fakturę vat wystawioną przez A. B. (1) na rzecz powoda, jako nabywcy na kwotę 7.840 zł za wczasy dla czterech osób w miejscowości B. w okresie od 20.08 do 02.09.2012r. oraz oświadczenie o wysokości dochodu na członka rodziny i oświadczenie o nieosiąganiu przez żonę powoda żadnych dochodów. Na podstawie wniosku z dnia 12.09.2012r. i dołączonych do wniosku dokumentów powód otrzymał tytułem dofinansowania wypoczynku letniego kwotę 6.272 zł (dowód: wniosek k. 64-65, faktura k. 67, oświadczenia k.65, 68).

Analogicznie wnioski o dofinansowanie wypoczynku letniego były powszechnie składane przez pracowników pozwanej (okoliczności niesporne).

W 2013r. kierownictwo Poczty Polskiej S.A. powzięło wątpliwości co do wiarygodności dokumentów dołączanych przez pracowników do wniosków o przyznanie dofinansowania do wypoczynku letniego i w związku z tym przeprowadzona została analiza złożonych przez pracowników w latach 2012 – 2013 wniosków. Analizę przeprowadziło kilka zespołów pracowników zatrudnionych w centrali Poczty Polskiej S.A. w W. w jednostce organizacyjnej o nazwie B. (...) i Zgodności. W województwie (...) analizę wniosków przeprowadzili pracownicy P. J. (1) i D. Ł. (1). W następstwie analizy w województwie (...) wytypowanych zostało kilkadziesiąt wniosków o dofinansowanie budzących wątpliwości. Ponieważ inne zespoły przeprowadzające analizę w innych częściach kraju również wytypowały szereg wniosków budzących wątpliwości, kierownictwo Poczty Polskiej S.A. w październiku 2013r. poinformowało pracowników, iż wobec pracowników, którzy do dnia 15.11.2013 zgłoszą się od pracodawcy i zwrócą nienależne dofinansowanie, pracodawca nie zastosuje sankcji w postaci rozwiązania umowy o pracę. W określonym terminie część pracowników zwróciła nienależne dofinansowania. Ponieważ liczba pracowników, którzy dobrowolnie zwrócili nienależne dofinansowania była znaczenie niższa od liczby wniosków, które budziły wątpliwości, kierownictwo Poczty Polskiej S.A. zleciło pracownikom Biura Ładu Korporacyjnego i Zgodności przeprowadzenie weryfikacji wniosków budzących wątpliwości. Weryfikacje wniosków budzących wątpliwości odbywały się według określonego schematu. Pracownicy przeprowadzający weryfikację przyjeżdżali do danego urzędu pocztowego jeszcze przed wyjściem listonoszy w teren i po przybyciu prosili naczelnika urzędu o udostępnienie pomieszczenia zapewniającego poufność rozmów. Pracownicy przeprowadzający weryfikację nie informowali naczelników czego dotyczy ich działanie. Następnie do pomieszczenia wzywani byli pracownicy i tam odbierane były od nich wyjaśnienia, które były protokołowane, a po złożeniu wyjaśnień, osoby biorące udział w czynności podpisywały protokół. Pracownicy przeprowadzający weryfikację wniosków o dofinansowanie w miarę potrzeby wykonywali dodatkowe czynności służące do wyjaśnienia sprawy, między innymi oględziny miejsc domniemanego wypoczynku. W województwie (...) weryfikację budzących wątpliwości wniosków o dofinansowanie wypoczynku letniego przeprowadzali ci sami pracownicy Biura Ładu Korporacyjnego i Zgodności, którzy uprzednio analizowali wnioski o dofinansowanie i typowali wnioski budzące wątpliwości (dowód: zeznania świadków: A. C. k.160-161, P. J. k.161-162, D. Ł. k.162-163).

W dniu 24.10.2014r. wyjaśnienia na okoliczność wypoczynku letniego w 2012r. odebrane zostały od powoda A. P. . W złożonych wyjaśnieniach powód podał między innymi, że – „ byłem w B. w drugiej połowie sierpnia. Przebywałem w ośrodku pana B.. Jest tam domek wolnostojący do wynajęcia oraz restauracja. Byłem z żoną i dwójką dzieci. Przebywaliśmy tam dwa tygodnie, z pewnością powyżej 10 dni. Był to drewniany domek starego typu jednopiętrowy (...). Całą rodziną stołowaliśmy się w restauracji właściciela (...). Pamiętam, że płaciłem za wczasy 5.200 zł (13 x cztery osoby x 100 zł). Płaciłem gotówką panu B.. Fakturę wystawił pan B.. Przyznaję, że przedstawiona przeze mnie faktura za pobyt na wczasach w B. w roku 2012 była zawyżona. Myślę, że była to kwota 1.000 zł, ale dokładnie nie pamiętam

(...)” (dowód: zeznania świadków: A. C. k.160-161, P. J. k.161-162, D. Ł. k.162-163, protokół k.59-60, protokół oględzin k. 69-70).

P. J. i D. Ł. wyniki analizy wniosków o dofinansowanie wypoczynku letniego zawarli w Raporcie z oceny zgodności z dnia 27.11.2014r. doręczonym Dyrektorowi Regionu Sieci pozwanego w G. W.. – S. K. i Kierownikowi Sekcji (...) Kadrowo – Socjalnej – M. B.. Po zapoznaniu się z raportem Dyrektor Regionu Sieci polecił menagerowi Ośrodka (...) w G. W.. – A. C. (2) rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika umów o pracę z pracownikami wymienionymi w raporcie, których wnioski o dofinansowanie wypoczynku letniego zostały zakwestionowane. Ostatecznie do rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika doszło tylko z częścią osób wymienionych w raporcie, gdyż z niektórymi pracownikami pozwany zawarł ugody pozasądowe, na mocy których pracownicy zwrócili pełne kwoty otrzymanego dofinansowania, a w zamian pozwany zgodził się na rozwiązanie umów o pracę w trybie porozumienia stron. Do zawarcia ugód na wyżej przedstawionych warunkach doszło w szczególności z pracownikami A. Z., K. S., J. C. i M. M.. Ponieważ powód oraz pracownicy L. G. (1) i R. M. (1) nie wyrazili woli zawarcia analogicznych ugód, jak wyżej wymienieni pracownicy, A. C., posiadająca pełnomocnictwo do reprezentowania pozwanego w sprawach z zakresu prawa pracy postanowiła o rozwiązaniu bez wypowiedzenia z winy pracownika umów o pracę z powodem i L. G. oraz R. M. (dowód: zeznania świadka A. C. k.160 – 161, P. J. k.161-162, D. Ł. k.162-163, protokół z oceny zgodności k. 150-159).

Pismo w sprawie rozwiązania umowy o pracę zostało wysłane powodowi na adres domowy za pośrednictwem Poczty Polskiej S.A. w dniu 12.12.2014r. Od dnia 13.12.2015r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby. Ponieważ w kolejnych dniach nie doszło do pozwanego potwierdzenie doręczenia przesyłki, pozwany w dniu 19.12.2014r. wysłał do powoda pismo w sprawie rozwiązania umowy w formie przesyłki kurierskiej w ramach usługi (...). Przesyłka pocztowa była powodowi awizowana w dniach 15 i 23 grudnia 2014r., ale wobec jej niepodjęcia, została zwrócona nadawcy. Przesyłka kurierska była powodowi awizowana w dniach 22 i 30 grudnia 2014r. i powód podjął tę przesyłkę po drugim awizowaniu, w dniu 2.01.2015r. (dowód: pismo w sprawie rozwiązania umowy o pracę wraz z kopertą i potwierdzeniami odbioru k.C17 - 23 akt osobowych, zeznania świadka A. C. k.160 -161).

W piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powodem pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy jest „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, t. j. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia, a także obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego, polegające na nadużyciu środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i poświadczeniu nieprawdy przez przedłożenie w 2012r. zawyżonej faktury za wypoczynek, t. j. faktury vat nr (...) z 2.09.2012r. na kwotę 7.840 zł, wystawionej przez Panią B. B. (4), Handel – Usługi – Gastronomia – B. B. (4), potwierdzającej pobyt 4 osób w okresie od 20.08.2012r. do 2.09.2012r., podczas gdy w rzeczywistości uiścił Pan niższą kwotę za wypoczynek w miejscu wskazanym w rachunku celu pozyskania wyższego dofinansowania wypoczynku z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (...)” (okoliczności niesporne, a nadto pismo w sprawie rozwiązania umowy w aktach osobowych powoda).

W dniu 22.12.2014r. pozwany złożył do Prokuratury Rejonowej we Wschowie zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia między innymi przez powoda przestępstwa wyłudzenia mienia, na podstawie którego Prokuratura wszczęła dochodzenie pod sygnaturą Ds. 63/15. Postanowieniem z dnia 27.03.2015r. dochodzenie powyższe zostało prawomocnie umorzone wobec stwierdzenia braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa (dowód: dokumenty w aktach dochodzenia Prokuratury Rejonowej we Wschowie Ds. 63/15).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo należało oddalić, albowiem rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę z powodem było uzasadnione i formalnie prawidłowe.

Antycypując szczegółowe zważania odnoszące się bezpośrednio do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż wyłudzenie przez pracownika świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń pracowniczych stanowi co do zasady ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, takich jak obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i jego mienie (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i obowiązek przestrzegania w zakładzie zasad współżycia

społecznego (art. 100 § 6 k.p.) pomimo, iż środki funduszu socjalnego formalnie nie stanowią własności pracodawcy. Jest tak, ponieważ z mocy art. 16 i 94 pkt 8 k.p. pracodawca, stosownie do możliwości i warunków jest zobowiązany do zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników. Działalność socjalna pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 4.03.1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. 2015.111 j.t. ze zm.) stanowi podstawową formę realizacji tego obowiązku. Tym samym zachowania pracownika godzące w działalność socjalną pracodawcy godzą jednocześnie w dobro zakładu pracy i jego mienie, a z uwagi na społeczny charakter działalności socjalnej, godzą także w zasady współżycia społecznego. Jeżeli zachowania pracownika godzące w działalność socjalną są przy tym umyślne, podlegają kwalifikacji w ramach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Stwierdzając, iż wyłudzenie przez pracownika świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowi co do zasady ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy w dalszej kolejności należało poczynić ustalenia faktyczne na okoliczność, czy powód dopuścił się wyłudzenia opisanego w piśmie rozwiązującym umowę o pracę i pozytywne ustalenia w tym zakresie Sąd poczynił. W świetle przedłożonych w sprawie dowodów nie może budzić wątpliwości, że powód co najmniej przedłożył pracodawcy fakturę opiewającą na wyższą kwotę, niż wydatkowana na wypoczynek letni w 2012r., w celu uzyskania zwiększonej wysokości dofinansowania wypoczynku. Fakt ten wynika w szczególności z protokołu wyjaśnień powoda z dnia 24.10.2014r. i z zeznań świadków P. J. i D. Ł.. Jako nieprzekonujące Sąd ocenił okoliczności podniesione przez powoda w toku postępowania, zmierzające do podważenia wiarygodności tych dowodów, w szczególności poprzez twierdzenie, że składając w dniu 24.10.2014r. wyjaśnienia powód z uwagi na zdenerwowanie i „mętlik w głowie” chciał jak najszybciej wyjść z pomieszczenia, dlatego podpisał protokół wyjaśnień zawierający nieprawdziwe stwierdzenie o zawyżeniu kwoty na fakturze za letni wypoczynek. W toku postępowania powód nie powoływał się na jakiegokolwiek dysfunkcje psychiczne, co oznacza, że jego stan psychiczny nie jest w żadnym zakresie patologiczny. W takim stanie rzeczy zdenerwowanie i „mętlik w głowie” nie mogą stanowić wiarygodnego wytłumaczenia potwierdzenia przez powoda własnoręcznym podpisem faktów niezgodnych z rzeczywistością, których wagi powód musiał być świadomy. Dla oceny wiarygodności dokumentu w postaci protokołu wyjaśnień powoda z dnia 24.10.2014r. istotne znaczenie ma jeszcze jedna okoliczność, mianowicie okoliczność, iż przesłuchujący powoda pracownicy pozwanego nie mieli żadnego interesu w zamieszczaniu w protokole stwierdzeń niezgodnych z prawdą, pomawiających powoda o zachowania, których się nie dopuścił i sam nie potwierdził. Nie mieli bowiem do powoda żadnego stosunku osobistego, a poza tym ich postępowanie miało charakter rutynowy, gdyż w analogiczny sposób odbierali wcześniej wyjaśnienia od wielu innych pracowników. Z drugiej strony oczywisty interes w twierdzeniu, że powód uiścił za wypoczynek letni w 2012r. kwotę widniejącą na fakturze miał zarówno sam powód, jak i jego żona - E. P. oraz osoby wystawiające fakturę - B. B. (4) i A. B. (1), wobec czego zeznania tych świadków Sąd ocenił, jako niewiarygodne.

Ponieważ podstawę rozwiązania umowy o pracę z powodem stanowił zarzut przedłożenia przez powoda zawyżonej faktury za wypoczynek letni w 2012r. w celu wyłudzenia zwiększonego dofinansowania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jedynie na marginesie można dodać, że w ocenie Sądu z przeprowadzonych w sprawie dowodów wynika, że powód nie tylko przedłożył pozwanemu zawyżoną fakturę za wypoczynek letni, ale w rzeczywistości na wczasach w B. w 2012r. w ogóle nie przebywał. Okoliczność, iż powód przebywał wraz z rodziną w okresie od 20.08. do 2.09.2012r. na wczasach w B. w posesji B.A. B. wynika wyłącznie z zeznań powoda złożonych w charakterze strony oraz przesłuchanych w charakterze świadka żony powoda i właścicieli posesji. Wszystkie wymienione osoby miały oczywisty interes w potwierdzeniu powyższej okoliczności. Znamienne jest jednak, że na okoliczność pobytu z rodziną na wczasach w B. w 2012r. powód nie był w stanie przedłożyć żadnego wiarygodnego dowodu, w szczególności tak oczywistego, jak zdjęcia z wakacji. Wiarygodnym potwierdzeniem pobytu powoda w B. w 2012r. mogłaby być także informacja operatora telefonicznego o miejscach logowania się powoda i członków rodziny do sieci telefonii komórkowej w okresie od 20.08.2012r. do 2.09.2012r., ale takiego dowodu powód reprezentowany w sprawie przez profesjonalnego pełnomocnika także nie przedstawił. W dalszej kolejności należy podnieść, iż w świetle konkretnych okoliczności sprawy wydatkowanie przez powoda za pobyt na wczasach w B. kwoty 7.840 zł dałoby się uzasadnić tylko przy założeniu braku elementarnej rozwagi i racjonalności życiowej powoda. Po wypisaniu do wyszukiwarki internetowej hasła - „wczasy rodzinne nad jeziorem” uzyskuje się dostęp do tysięcy ofert wypoczynku letniego

nad jeziorem, gdzie za kwotę około 100 zł od osoby widnieją oferty pobytu wakacyjnego z pełnym wyżywieniem o bardzo wysokim standardzie. Tymczasem standard miejsca, w którym według twierdzenia powoda przebywał z rodziną na wczasach w 2012r., był wręcz „harcerski.” W konsekwencji w ocenie Sądu koszt pobytu w takim miejscu, nawet z pełnym wyżywieniem, nie mógł wynosić za jeden dzień kwoty 140 zł (7.840 zł :14:4), nawet przy założeniu prawdziwości twierdzenia powoda, że „nie oszczędzał na jedzeniu”. Nie można także nie zauważyć, że od miejsca zamieszkania powoda do B. jest zaledwie 20-a kilka kilometrów, co oznacza, że wczasy w tej miejscowości byłyby zupełnie irracjonalne ze względów klimatycznych. W ocenie Sądu jedynym racjonalnym motywem działania powoda polegającym na przedłożeniu pozwanemu faktury za pobyt wakacyjny rodziny w kwocie 7.840 zł, był zamiar uzyskania świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wynikający z trudnej pod względem finansowym sytuacji rodzinnej powoda, bez spełnienia regulaminowych warunków do uzyskania świadczenia. Takie zachowanie powoda nie zasługuje jednak na ochronę prawną.

Rozwiązując umowę o pracę z powodem pozwana nie naruszyła art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z powołanym 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. W toku postępowania sam powód przyznał, że wiarygodną wiedzę o przyczynie rozwiązania umowy o pracę z powodem pozwana powzięła z raportu z oceny zgodności przygotowanego przez Biuro Ładu Korporacyjnego i Zgodności w dniu 27.11.2014r.(k.4). Do oświadczeń woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, podobnie jak do wszelkich innych oświadczeń woli, zastosowanie ma art. 61 k.c. Zgodnie z powołanym przepisem 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 (...). Z cytowanego przepisu wynika, że awizowanie przez operatora pocztowego przesyłki zawierającej oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę co do zasady otwiera możliwość zapoznania się przez adresata przesyłki z treścią tego oświadczenia woli. Przesyłka z pismem w sprawie rozwiązania umowy o pracę była powodowi awizowana po raz pierwszy w dniu 15.12.2014r., a następnie w dniach 22 i 23.12.2014r., co oznacza, że przed dniem 27.12.2014r., to jest przed upływem terminu z art. 52 § 2 k. p. powód miał możliwość zapoznania się z treścią tego oświadczenia woli i to tym bardziej, że od dnia 13.12.2014r. był niezdolny do pracy z powodu choroby i powinien był przebywać w miejscu zamieszkania. W każdym razie, w toku postępowania powód nie powoływał się i nie udowodnił zaistnienia jakichkolwiek okoliczności uniemożliwiających mu odbiór przesyłki trzykrotnie awizowanej pomiędzy dniem 15, a 27.12.2014r.

Rozwiązując umowę o pracę z powodem pozwany w sposób oczywisty nie naruszył art. 41 k.p., gdyż przepis ten nie ma zastosowania do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Orzeczenie w zakresie kosztów procesu Sąd wydał na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) w zw. z § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804).