

Sygn. akt **XP 1058/11**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Z. N., U. K.

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 10 czerwca 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **B. S.**

przeciwko (...) (...) **Sp. z o.o.z siedzibą w K.**

o odszkodowanie i o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza od strony pozwanej (...) (...) Sp. z o.o.z siedzibą w K. na rzecz powoda B. S. kwotę 89.732,13 zł (słownie: osiemdziesiąt dziewięć tysięcy siedemset trzydzieści dwa złote trzynaście groszy), z ustawowymi odsetkami od 15 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie;

II. oddala dalej idące powództwo o zapłatę odszkodowania;

III. oddala powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

IV. zasądza od strony pozwanej (...) (...) Sp. z o.o.z siedzibą w K. na rzecz powoda B. S. kwotę 2.656,20 zł tytułem kosztów procesu;

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 30.997,79 zł;

Sygn. akt **XP 1058/11**

UZASADNIENIE

Pozwem z 20 września 2011 r. (k.2-12) powód B. S. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej (...) (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K., Oddział we W. kwoty 89.732,13 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, tytułem odszkodowania za rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, a ponadto o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko, powód wyjaśnił, że był zatrudniony u strony pozwanej od maja 2007 r., na czas nieokreślony, na stanowisku Dyrektora ds. Inwestycji i Utrzymania Ruchu. Opis stanowiska pracy wraz z zakresem obowiązków miały być, zgodnie z umową o pracę, określone odrębnie, ale ostatecznie zakres kompetencji powoda był konsultowany ustnie z jego przełożonymi i nigdy nie został określony w formie pisemnej. W dniu 6 września 2011 r.

powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, obejmujące 10 zarzutów, które w rzeczywistości dotyczyły jednego zdarzenia i sprowadzały się do trzech kwestii: zawarcia umowy na zorganizowanie szkolenia bez zgody przełożonego, nieprawidłowego zaksięgowania wydatków związanych ze szkoleniem jako kosztów inwestycyjnych uzyskania przychodów, naruszenia zasad Business (...). Powód wyjaśnił, że podjął się organizacji szkolenia integracyjnego dla pracowników, które miało odbyć się w Chorwacji, oraz negocjacji oferty na jego organizację, a także wydał polecenia podwładnym w celu realizacji tego przedsięwzięcia. Powód podniósł, że działał w granicach swoich kompetencji i nie przekroczył ani procedur wewnętrznych obowiązujących w spółce (...), ani przepisów prawa podatkowego, zaś podejmowane przez niego działania miały na celu wyłącznie dobro firmy. Powód podkreślił, że w czasie zatrudnienia rozbudował dział inwestycji z 5 do 30 pracowników, a wysokie wyniki jego pracy były doceniane przez pracodawcę. Powód zaznaczył, że pracodawca wiedział o organizowanym szkoleniu, a przełożony powoda wyraził na nie zgodę. Przy organizacji szkolenia powód postępował zgodnie z obowiązującymi w firmie procedurami wewnętrznymi, z których korzystał przy realizowaniu innych inwestycji, w tym w szczególności prawidłowo dokonano zamówienia za pośrednictwem wdrożonego w firmie systemu zakupowego A.. Powód wskazał, że wydatki przekraczające 10.000 zł wymagały zatwierdzenia nie tylko jego, ale również jego przełożonego; pierwsza z kwot wypłaconych w związku ze szkoleniem przekraczała ten próg. Powód zarzucił także, że zgodnie z obowiązującymi w firmie (...) regulacjami wewnętrznymi, koszty szkolenia mogą podlegać amortyzacji, pod warunkiem, że są związane z realizacją projektu. Powód wskazał ponadto, że strona pozwana nie poniosła żadnych szkód w związku z przygotowanym szkoleniem, gdyż bezzwłocznie po otrzymaniu polecenia odwołania szkolenia, powód polecenie to wykonał.

Strona pozwana (...) (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. w odpowiedzi na pozew (k.74-91) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podtrzymała w całości zarzuty wskazane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Podkreśliła, że powód był zatrudniony na stanowisku o dużym stopniu samodzielności i że cieszył się zaufaniem pracodawcy, będąc jednym z najwyższych rangą pracowników koncernu (...) w Polsce. Powód zorganizował szkolenie nie tylko bez wymaganej zgody, ale wręcz wbrew wyraźnemu przeciwnemu stanowisku pracodawcy. Aby uniknąć ryzyka akceptacji w systemie zakupowym A., rozbił transakcję na kilka odrębnych części – część szkoleniową, która podlegała zwykłej procedurze akceptacji i część pozaszkoleniową, która została podzielona na mniejsze kwoty, poniżej 20.000 zł netto (5.000 euro), tj. poniżej progu akceptacji umożliwiającego zakończenie procedury akceptacji na powodzie. Zastosowano mylące opisy zdarzeń gospodarczych, przypisano wydatki projektom inwestycyjnym i poddano je amortyzacji. Strona pozwana wskazała, że koszty szkolenia przekraczały budżet szkoleniowy działu inwestycji, a ponadto w razie pokrycia kosztów z tego budżetu ścieżka akceptacji byłaby inna i nie kończyłaby się na powodzie. Strona pozwana wskazała, że przełożony powoda (J. B. (1)) wyraził zgodę jedynie na rozpoczęcie ewentualnych przygotowań do sesji treningowej budowania zespołu pracowników, co oznaczało rozpoczęcie standardowej procedury wyboru dostawcy i konieczności przejścia ścieżki akceptacji. Strona pozwana podkreśliła, że żadne wewnętrzne regulacje nie pozwalają na to, aby szkolenie niezwiązane bezpośrednio z konkretnym środkiem trwałym podlegało amortyzacji, natomiast przy takim opisanu zamówień, jakie zastosował powód, do takiej amortyzacji miałyby dojść, wobec powiązania wydatków z konkretnym projektem inwestycyjnym.

W piśmie procesowym z 26 marca 2012 r. (k.206-209) powód rozszerzył swoje powództwo o kwotę 50.000 zł z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, w szczególności podczas delegacji zagranicznych oraz podczas realizacji projektów korporacyjnych. Wskazał, że w związku z licznymi projektami inwestycyjnymi, konferencjami korporacyjnymi po godzinach pracy oraz pobytami na delegacjach zagranicznych w okresie od 2007 do 2011 r. świadczył pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy.

W kolejnych pismach procesowych strony podtrzymały swoje stanowiska. Powód podnosił, że dotychczas dysponował samodzielnie znacznie większymi kwotami, niż wartość szkolenia w Chorwacji i nie było to uważane za przekroczenie obowiązków (k.99, k.102); w przeszłości powód organizował szkolenia, a więc akceptowany przez przełożonych zakres obowiązków powoda obejmował uprawnienie do ich organizacji (k.100). Rozbicie wydatków między różne projekty wynikało z specyfiki szkolenia, zaś przypisanie ich projektom inwestycyjnym było zgodne z praktyką firmy, aby

amortyzować jak najwięcej wydatków (k.102). Jeśli chodzi o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, powód wskazał (k.313-319), że pracował w niedziele i święta w związku z wyjazdami zagranicznymi, a także w związku z udziałem w spotkaniach weekendowych z zagranicznymi gośćmi z (...), w czasie których pełnił rolę gospodarza. Wskazał też, że konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynikała z niewłaściwej organizacji pracy przez pracodawcę. Zaznaczył, że domaga się wynagrodzenia za pracę świadczoną w niedziele, święta oraz weekendy. Wyjaśnił, że świadczył pracę w czasie podróży zagranicznych, m.in. w związku z telekonferencjami, konsultacjami telefonicznymi, pracował również na przenośnym komputerze.

Strona pozwana wskazywała (k.149-154), że to powód kierował nieprawidłowym rozbiem i opisaniem wydatków. Pierwotnie były one wprowadzone do systemu A. w całości, ale następnie S. L. wycofał zamówienia i wprowadził je ponownie do system, dzieląc je na mniejsze części, tak aby umożliwić akceptację przez powoda. Odnośnie powództwa o zapłatę wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych, strona pozwana wniosła o jego oddalenie i wskazała (k.226-230), że jest ono w znacznej części przedawnione, a ponadto powodowi jako osobie na stanowisku kierowniczym, samodzielnie decydującej o swoim czasie pracy, świadczenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych nie przysługują. Roszczenie powoda ma charakter represywny wobec pracodawcy i jako takie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i nie korzysta z ochrony na mocy art. 8 k.p. Zażądała ponadto (k.330-334, k.337-339, k.451-456), że czas odbywania podróży zagranicznych nie był czasem pracy, za który przysługiwałoby powodowi wynagrodzenie, zwłaszcza, że powód nie wykazał, że w tym czasie świadczył pracę ponad obowiązujące go normy. Podkreśliła, że powód miał zadaniowy system czasu pracy, samodzielnie organizował sobie pracę, a jego wynagrodzenie zasadnicze rekompensowało mu ewentualną pracę przekraczającą w razie konieczności normalny wymiar. Podważyła ponadto prawdziwość twierdzeń powoda, jakoby musiał wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, a także wskazała, że popołudniowe i weekendowe spotkania z przedstawicielami korporacji miały charakter spotkań towarzyskich, a nie służbowych (k.451-456).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód B. S. był zatrudniony u strony pozwanej (...) (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K., Oddział we W. od 15 lutego 2007 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a następnie od 15 maja 2007 r. na czas nieokreślony. Był zatrudniony na pełen etat, w zadaniowym systemie czasu pracy, na stanowisku Dyrektora ds. Inwestycji i Utrzymania (...) (...) Manager). Opis stanowiska zawierający zakres pracy, prawa i obowiązki w hierarchii organizacyjnej i w ramach pełnionych funkcji miał być, zgodnie z umową, określony odrębnie przez pracodawcę, ale nigdy nie sporządzono go w formie pisemnej. Miejszem wykonywania pracy przez powoda miał być W.. Czas pracy ustalony został na przeciętnie 40 godzin tygodniowo, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powoda, w szczególności umowa o pracę z 10.02.2007 r. (kopia: k.16-18), umowa o pracę z 10.05.2007 r. (kopia: k.19-21), oświadczenie z 1.01.2008 r. (kopia: k.22), oświadczenie z 18.07.2008 r. (kopia: k.28), aneks do umowy o pracę z 1.04.2011 r. (kopia: k.24)

Średnie wynagrodzenie brutto powoda w ostatnich 3 miesiącach pracy, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 30.997,79 zł brutto.

Dowody:

- zaświadczenie z 7.12.2011 r. (k.92)

Do obowiązków powoda należało m.in. kształtowanie polityki kadrowej firmy i planu rozwoju pracowników, polityka wyboru dostawców i wykonawców oraz kształtowanie polityki inwestycyjnej.

Dowody:

- zeznania J. B. (k.305v-306)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.384-386)

Spółki (...) (...) Sp. z o.o. oraz (...) (...) Sp. z o.o. są spółkami powiązаныmi z amerykańską korporacją (...), działającą na całym świecie. W Polsce (...) prowadziło inwestycje m.in. we W.. Powód był przełożonym inżynierów z działu inwestycji (...) (...) Sp. z o.o., w tym m.in. S. L..

bezsporne

Praca powoda była oceniana przez przełożonych bardzo pozytywnie. Planowano, że wraz z ekspansją (...) w Turcji i Rosji powodowi powierzona zostanie odpowiedzialność za całość inwestycji w Europie Środkowej i Wschodniej, nie zaś wyłącznie za inwestycje w Polsce.

Dowody:

- zeznania J. B. (2) (k.296-297)
- zeznania J. B. (k.525-526)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.433-438)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej (k.438-439, k.461-464)

Okres 2010-2011 r. był czasem wzmożonych inwestycji (...) w Polsce. Planowano w tym czasie również inwestycje w Turcji i Rosji. Z uwagi na plany co do rozwoju zawodowego powoda, jego przełożony J. B. (1) zabierał go w podróże służbowe do Turcji i Rosji, związane z planowanymi inwestycjami. Wyjazdy trwały zwykle około tygodnia, wyjazd następował w niedzielę po południu, a powrót w piątek lub w sobotę. Zdarzało się, że Plan wyjazdu był intensywny, spotkania biznesowe pochłaniały czasami – jeśli było to konieczne – dłużej niż 8 godzin w ciągu dnia. Po zakończeniu pracy w danym dniu miały z reguły miejsca spotkania towarzyskie z przedstawicielami lokalnych oddziałów (...). Tak do Rosji, jak i do Turcji powód i J. B. (1) udawali się samolotem i w ten sam sposób wracali. Na pokładzie samolotu powód nie miał możliwości świadczenia pracy i jej nie wykonywał.

Powód wyjeżdżał również do Niemiec i Francji w związku z projektem inwestycyjnym realizowanym w tym czasie w Polsce. Podróże odbywał wtedy samochodem. Z uwagi na to, że nie dysponował samochodem z szoferem, sam prowadził auto albo prowadził je inny jadący z nim pracownik. W czasie samych podróży (przejazdów) powód nie pracował, poza sporadycznymi wypadkami odbywania rozmów służbowych przez telefon. Na miejscu harmonogram pracy był intensywny, zdarzało się, że spotkania kończyły się już po upływie normalnych godzin pracy lokalnych oddziałów (...). Po zakończeniu pracy odbywały się również spotkania towarzyskie.

Powód odbywał także podróże służbowe do USA, dotyczące realizowanych przez korporację projektów.

Powód zajmował się również gośćmi z (...) przyjeżdżającymi do Polski. Pełnił wówczas funkcję gospodarza, opiekował się gośćmi w godzinach pracy, organizował im czas po zakończeniu zadań służbowych, a także organizował spotkania towarzyskie z pracownikami (...) w Polsce (w formie obiadów bądź kolacji w restauracjach). Koszty spotkań z gośćmi zagranicznymi ponosił pracodawca powoda. Udział w takich spotkaniach traktowany był jak swoista nagroda, z uwagi na możliwość kontaktu z przedstawicielami korporacji oraz z uwagi na to, że spotkania odbywały się w bardzo dobrych restauracjach. Udział w nich nie był obowiązkowy. Nie były traktowane jako czas pracy i pracownicy nie składali wniosków o wypłacenie wynagrodzenia za nie.

Powód nie zgłaszał wniosków o udzielenie mu dni wolnych za odbyte zagraniczne podróże służbowe ani też w czasie zatrudnienia nie domagał się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. U strony pozwanej nie było takiego zwyczaju, jeśli chodzi o osoby zatrudnione na wysokich stanowiskach kierowniczych, gdyż samodzielnie organizowały

one swój czas pracy. Pozostali pracownicy zgodnie z wewnętrznymi procedurami spółki zgłaszali pracę w godzinach nadliczbowych i otrzymywali za nią dodatkowe wynagrodzenie.

Powód nie miał zastępców, ale przy realizacji części swych obowiązków mógł posiłkować się podległymi mu pracownikami.

Pracownicy strony pozwanej, w tym również powód, cyklicznie uczestniczyli w telekonferencjach z pracownikami (...) w Stanach Zjednoczonych. Z uwagi na różnicę czasu między Polską a Stanami Zjednoczonymi, telekonferencje odbywały się w godzinach popołudniowych (zaczynały się najwcześniej o 14:00-15:00 i czasami trwały dłużej niż do 17:00). Przypadały przynajmniej raz w miesiącu.

Dowody:

- zestawienia zakupionych biletów lotniczych
- zeznania J. B. (k.305v-306, k.525-526)
- zeznania K. M. (1) (k.560-561)
- zeznania R. S. (k.561-562)
- częściowo: przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.384-386)
- częściowo: przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej (k.438-439, k.461-464)
- częściowo: przesłuchanie K. B. w charakterze strony pozwanej (k.473-475)

Powód od dłuższego czasu planował zorganizowanie szkolenia dla swojego zespołu. Celem szkolenia była integracja pracowników i polepszenie współpracy zespołu, gdyż w krótkim czasie został on bardzo rozbudowany i dynamicznie się rozwijał. Szkolenie miało służyć w szczególności wypracowaniu wspólnych metod działania przy zarządzaniu procesami inwestycyjnymi. W szkoleniu mieli uczestniczyć wszyscy inżynierowie podlegli powodowi. Szkolenie miało składać się z dwóch elementów: szkolenia umiejętności interpersonalnych z wykorzystaniem schematu (...) oraz wyjazdu integracyjnego do Chorwacji. W czasie wyjazdu do Chorwacji uczestnicy mieli korzystać z wynajętych jachtów, opłacony miał być transport, nocleg i wyżywienie. W czasie rejsu jachtami miały odbywać się zajęcia motywacyjne z trenerami, mające posłużyć budowaniu zespołu.

Dowody:

- zeznania A. T. (k.132v-133)
- zeznania S. L. (k.242-246)
- zeznania T. H. (k.297)
- zeznania Ł. L. (k.297v-298)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.430, k.433-438)

Powód rozmawiał ze swym przełożonym, J. B., na temat planów organizacji szkolenia na początku 2011 r. J. B. (1) zgadzał się, że szkolenie takie jest potrzebne. W okresie marzec-kwiecień 2011 r. powód przy okazji jednego ze spotkań z przełożonym powrócił do tego tematu i także wtedy J. B. (1) akceptował pomysł zorganizowania szkolenia. Nie było mowy o szczegółach wyjazdu, J. B. (1) nie miał świadomości, że powód planuje wyjazd na jachty do Chorwacji i nie pytał powoda o sposób finansowania szkolenia. Nie było mowy o konkretnej kwocie wydatków na szkolenie, powód napomknął, że szacunkowo byłoby to do 90.000 zł, zaś J. B. (1) ogólnie wskazał, że mają to być rozsądne wydatki.

J. B. (1) uważał, że rozmowa dotyczy ogólnie potrzeby przeprowadzenia szkolenia, a także jego ewentualnej tematyki, nie zaś konkretnych planów powoda. Powód z kolei uznał, że J. B. (1) akceptuje jego plany co do organizacji szkolenia.

Dowody:

- zeznania J. B. (2) (k.296-297)
- zeznania J. B. (k.305v-306)
- częściowo: przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.430, k.433-438)

W marcu 2011 r. powód skontaktował się z A. T. z biura (...) w sprawie zorganizowania wyjazdu szkoleniowego na 3-4 dni dla 30 osób. Wskazał, że zainteresowany jest wyjazdem do Chorwacji w drugiej połowie maja lub na początku czerwca, zaproponował wyczarterowanie jachtów i zwrócił się o ofertę obejmującą również wynajem autobusu i trenerów. Pod koniec marca otrzymał pierwszą wersję oferty i poinformował A. T., że będzie pracował nad zatwierdzeniem wyjazdu.

W kwietniu 2011 r. powód nawiązał za pośrednictwem (...) A. kontakt z firmą, która miała zapewnić trenerów na potrzeby szkolenia. Wstępna sesja miała odbyć się we W., a następnie szkolenie miało być kontynuowane w Chorwacji.

W maju 2011 r. powód zwrócił się do A. T. o przygotowanie oferty w rozbiciu na „szkolenie zespołu”, „transport międzynarodowy (autokar)” i „konsultacje projektu (jachty i cała reszta)”. Oferty sporządzone zgodnie z tymi wytycznymi przedstawione zostały 20 maja 2011 r. Uzgodniono termin wyjazdu na okres 23-29 września 2011 r. Następnie powód przekazał dalsze organizowanie wyjazdu szkoleniowego swemu podwładnemu, S. L.. Powód poinformował wówczas A. T. i S. L., że dysponuje zgodą przełożonego (tj. J. B.) na szkolenie.

W dniu 14 lipca 2011 r. A. T. przygotowała następną ofertę, w której wyodrębniono wydatki na szkolenie zespołu (28.060 zł), transport (19.500 zł) i konsultacje projektu na jachtach żaglowych (16.735 euro, tj. 69.291,27 zł)

W kolejnej ofercie, z 15 lipca 2011 r. pozycja „konsultacje projektu” rozbita została na prośbę S. L. na dwie pozycje w kwotach 8.595 euro i 8.140 euro. Koszt łączny realizacji zamówienia miał wynieść 117.144,13 zł. Płatność miała nastąpić zaliczkowo, w rozbiciu na transport (19.500 zł), szkolenie zespołu z wykorzystaniem (...) (28.060 zł), konsultacje projektowe (dwa razy po 17.396,03 zł), a dopłata miała nastąpić do 10 sierpnia 2011 r., tytułem konsultacji projektowych (dwa razy po 17.396,03 zł).

Dowody:

- wydruki korespondencji elektronicznej wraz z ofertami (k.31-46, k.155-166)
- oferta z 14.07.2011 r. (k.258-259)
- oferta z 15.07.2011 r. (k.268-269)
- oferta z 20.05.2011 r. (k.270-271)
- zeznania A. T. (k.132v-133)
- zeznania S. L. (k.242-246)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.430, k.433-438)

Powód o uzyskaniu zgody na organizację szkolenia w Chorwacji poinformował również na spotkaniu z podwładnymi kierownikami wiosną 2011 r.

Dowody:

- zeznania T. H. (k.297)

S. L. nie zajmował się wcześniej organizacją szkoleń niezwiązanych bezpośrednio z konkretnym projektem inwestycyjnym. Z reguły zajmował się tym dział personalny (dział HR), ale w tym okresie pracownica, do której to należało (G. D.) przebywała na urlopie macierzyńskim.

Powód powierzył mu organizację szkolenia, gdyż S. L. zajmował się opracowaniem przewodnika inwestycyjnego dla pracowników (...), systematyzującego zasady zarządzania projektami. S. L. rozdzielając wydatki między projekty inwestycyjne kierował się wskazówką powoda, aby korzystał z dostępnych podwładnym powoda budżetów projektów (z rezerw w tych budżetach), nie zaś ze środków celowych. Powód przekazał S. L., że niewykorzystane rezerwy w budżetach mają także K. M. (1) i I. D.. Powód nie wyjaśnił S. L., dlaczego szkolenie ma być finansowane z budżetów inwestycyjnych, a nie wyłącznie z budżetu szkoleniowego.

Dowody:

- zeznania S. L. (k.242-246)
- zeznania J. B. (2) (k.296-297)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.430, k.433-438)

W czerwcu 2011 r. przeprowadzona została w siedzibie (...) (...) Sp.z o.o. przy ul. (...) we W. pierwsza część szkolenia.

Dowody:

- zeznania A. T. (k.132v-133)
- zeznania S. L. (k.242-246)
- zeznania T. H. (k.297)
- zeznania Ł. L. (k.297v-298)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.430, k.433-438)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej (k.438-439, k.461-464)

W korporacji (...) stosowany jest wewnętrzny informatyczny system zakupowy A., który służy do rejestrowania, akceptowania i realizowania wniosków zakupowych. Uprawniona do tego osoba wprowadza do systemu zamówienie, skierowane do zarejestrowanego w systemie dostawcy. Wprowadzając zamówienie wskazuje jego kwotę, a także przedmiot. W zależności od kwoty zamówienia i jego przedmiotu system automatycznie generuje ścieżkę akceptacji zamówienia, obejmującą przynajmniej trzy osoby – tj. wnioskującego, przełożonego pracownika wprowadzającego zamówienie oraz pracownika działu zakupów. Każda z osób na ścieżce akceptacji ma w systemie wyznaczoną kwotę, do której może samodzielnie zaakceptować wydatek. Jeśli akceptowana kwota przekracza poziom uprawnień danej osoby, konieczne jest uzyskanie dodatkowo akceptacji w systemie jej przełożonego. W przypadku części wydatków ścieżka akceptacji obejmowała inne osoby – np. w przypadku szkoleń powinna być na niej osoba z działu personalnego. Możliwe było również dodanie do ścieżki akceptacji innych osób przez osoby, które już na ścieżce się znalazły – miało to miejsce np. w razie wątpliwości co do tego, czy zamówienie powinno być zaakceptowane.

Po zatwierdzeniu zamówienie było przekazywane do realizacji, w tym m.in. dostawca otrzymywał informację o unikalnym kodzie zamówienia, który powinien powołać w wystawianej fakturze. Posłużenie się tym kodem było warunkiem wypłacenia środków przez zewnętrzną firmę obsługującą płatności spółek (...) w Polsce.

W przypadku powoda poziom samodzielnej akceptacji zamówień był ustalony na poziomie 5.000 euro, powyżej tej kwoty akceptację musiał wyrazić J. B. (1). Przy wydatkach przekraczających 100.000 zł wymagana była ponadto akceptacja dyrektora zarządzającego, a jeśli wydatek ten dotyczyłby szkolenia – także dyrektora ds. personalnych.

W zależności od tego, jakiego rodzaju wydatków dotyczyło zamówienie, w ścieżce akceptacji umieszczane były różne osoby z działu zakupów, a także w niektórych sytuacjach także spoza niego. W przypadku wydatków inwestycyjnych (oznaczanych w kodzie zamówienia skrótem (...)) ze strony działu zakupów zamówienie akceptował w systemie A. N. O.. Wykorzystanie środków oznaczonych jako (...) oznacza, że z budżetu kapitałowego pokrywane są wydatki skutkujące powstaniem środka trwałego lub zmianą jego wartości.

Dowody:

- protokół oględzin systemu informatycznego A. z udziałem świadka J. S. (1) (k.366v-368)
- zeznania S. L. (k.242-246)
- zeznania I. G. (k.294v-295)
- zeznania T. H. (k.297)
- zeznania W. J. (k.304v-305)
- zeznania J. B. (k.305v-306)
- zeznania J. S. (2) (k.492-496)
- częściowo: przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.430, k.433-438)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej (k.438-439, k.461-464)
- przesłuchanie K. B. w charakterze strony pozwanej (k.473-475)

S. L. miał podstawową wiedzę na temat obsługi systemu A.. Nie przeszedł specjalistycznego szkolenia z jego obsługi, uzyskał tylko od kolegi informacje o zasadach jego działania. Czynności dotyczące składania zamówień w systemie A. należały do działu zakupów, ale w 2011 r. powierzono je także bezpośrednio inżynierom z działu powoda. S. L. nie miał wiedzy z zakresu rachunkowości ani prawa podatkowego i nie były mu znane konsekwencje podatkowe nieprawidłowego przypisania kosztów jako wydatków inwestycyjnych.

Dowody:

- zeznania S. L. (k.242-246)

Pod koniec czerwca 2011 r. S. L. zwrócił się do dyrektora działu zakupów, I. G., za pośrednictwem jego podwładnej M. M. (zajmującej się szkoleniami), o informację o tym, jak formalnie rozwiązać kwestię umieszczenia (...) A. w systemie A. jako dostawcy. I. G. przekazał powodowi informację o procedurze wprowadzania dostawcy do systemu. Miał świadomość tego, że dostawca ma być wprowadzony do systemu na potrzeby organizacji szkolenia integracyjnego w Chorwacji, gdyż powód go o tym poinformował, nie miał natomiast świadomości wartości zamawianej usługi. M. M. przekazała mu, że J. B. (1) wyraził zgodę na organizację szkolenia.

W lipcu 2011 r. zgłoszony został wniosek o wprowadzenie do systemu A. jako dostawcy (...) A.. Opis usług dostawcy obejmował m.in. „szkolenia” i „turystykę”. Początkową wartość nabywanej usługi oznaczono na kwotę 30.000 zł, a wartość przewidywanych wydatków w ciągu 2 lat na kwotę 150.000 zł. Z uwagi na to, że wartość nabywanej usługi zgodnie z wnioskiem nie przekraczała 100.000 zł, wprowadzenie dostawcy do systemu A. nie wymagało akceptacji działu zakupów. Gdyby we wniosku wskazano, że nabywana usługa ma wartość ponad 100.000 zł, wymagana byłaby

zgoda działu zakupów na zarejestrowanie dostawcy, zaś negocjacje z nim prowadziłby bezpośrednio ten właśnie dział. Pracownikom działu zakupów nie przedstawiono żadnej z ofert przygotowanych przez A..

Wniosek o wprowadzenie dostawcy do A. został złożony przez S. L. i zaakceptowany przez M. M., a następnie został wprowadzony do systemu A. i zaakceptowany 13 lipca 2011 r.

Dowody:

- wniosek z 7.07.2011 r. (k.169)
- protokół oględzin systemu informatycznego A. z udziałem świadka J. S. (1) (k.366v-368)
- zeznania I. G. (k.294v-295)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.433-438)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej (k.438-439, k.461-464)

W dniu 3 sierpnia 2011 r. S. L. zwrócił się do podwładnych powoda – K. M. (1) i I. D. – o informację, czy dysponują niewykorzystanymi środkami w ich budżetach projektów inwestycyjnych. Poprosił ich o wskazanie numeru projektu i „activity”, które mogłyby obciążać wydatkami na „konsultacje projektowe”.

Dowody:

- wydruk korespondencji elektronicznej (k.167-168)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.433-438)

W dniu 21 lipca 2011 r. S. L. wprowadził do systemu zakupowego strony pozwanej zamówienie na kwotę 19.500 zł netto, dotyczące (...) – transport zgodnie z ofertą z dnia 15.07.2011 r.” Zostało ono zaakceptowane.

W dniu 3 sierpnia 2011 r. S. L. wprowadził do systemu A. zamówienie na kwotę 28.060 zł, opisując je jako „szkolenie zespołu z wykorzystaniem systemu (...)”. Było ono przypisane do budżetu szkoleniowego. W dniu 4 sierpnia 2011 r. zaakceptowała je M. M. (pracownik działu zakupów), a 5 sierpnia 2011 r. P. S. (kierujący pionem HR); osoby te znalazły się na ścieżce akceptacji, gdyż zamówienie dotyczyło przeprowadzenia szkolenia. W dniu 11 sierpnia 2011 r. J. B. (1) odmówił zatwierdzenia zamówienia z komentarzem: „proszę o dostarczenie więcej szczegółów i uzasadnienia”. W tym samym dniu S. L. wycofał zamówienie i złożył nowe o tym samym numerze, z komentarzem: „to jest szkolenie dla całego zespołu inżynieringu, czyli 28 osób, koszt szkolenia na osobę to 1000 zł”. Wniosek tego samego dnia został zaakceptowany przez M. M. oraz powoda, jednak 25 sierpnia 2011 r. został odrzucony przez J. B., do którego zamówienie trafiło w A. do akceptacji 12 sierpnia 2011 r., o czym został powiadomiony przez system. J. B. (1) odmawiając akceptacji dołączył komentarz: „proszę zwrócić się do B., mamy ograniczenia kosztowe”.

S. L. złożył w systemie wniosek z 4 sierpnia 2011 r. (nr (...)), oznaczony jako dotyczący (...), który w dniu 5 sierpnia 2011 r. został wycofany. S. L. wycofał to zamówienie, gdyż skontaktowała się z nim I. D. (która na jej prośbę dodana została do ścieżki akceptacji), wskazując, że kwota zamówienia jest zbyt duża w stosunku do wielkości jej budżetu, gdyż koszty związane ze wsparciem techniczno-projektowym nie powinny przekraczać od 5 do 15% wartości przedsięwzięcia. Po zgłoszeniu tego problemu S. L. podzielił zamówienie na mniejsze części, wiążąc je z rezerwami w budżetach różnych projektów inwestycyjnych. Z uwagi na wycofanie wniosku i ponowne złożenie go w innej formie, ze ścieżki akceptacji zostały usunięte osoby, które się na niej znalazły: A. B., J. W. (którą dodała A. B.) i W. J. (dodany przez J. W.). Podobna sytuacja miała miejsce ze złożonym w tym czasie wnioskiem nr (...). Ona powyższe zamówienia z początku sierpnia ostatecznie zostały podzielone na zamówienia na niższe kwoty i w tej formie wprowadzone do A..

J. W. 5 sierpnia 2011 r. zwróciła się do S. L. o wyjaśnienia dotyczące oferty wsparcia projektowego. M. poprosiła go o przekazanie jej tej oferty, ale S. L. nie udostępnił jej oferty A., informując mailowo J. W., że wsparcie dotyczy

planowania i realizacji inwestycji. Następnie odbył z nią rozmowę telefoniczną, w czasie której poprosił ją o jak najszybsze zaakceptowanie zamówienia, gdyż jest ono uzgodnione z J. B. oraz powodem. Powiedział także, że wydatek dotyczy wyjazdu-niespodzianki dla całego działu.

Na początku sierpnia 2011 r. S. L. wprowadził do A. 4 kolejne zamówienia – na kwoty 18.000 netto (usługa opisana jako „(...) – Konsultacje (...)), 18.000 zł netto (usługa opisana jako (...)), 17.400 zł netto (usługa opisana jako „(...) – Konsultacje (...)), 17.500 zł netto (usługa opisana jako (...)). Zamówienia dotyczyły różnych projektów inwestycyjnych – (...), (...), (...), „Drogi i place” i powiązane zostały w systemie A. z budżetami trwających inwestycji. Zamówienia zostały zaakceptowane przez N. O. w dniu 9 sierpnia 2011 r. oraz przez powoda w dniu 11 sierpnia 2011 r. Na powódzie zakończyła się ścieżka akceptacji, w związku z czym w dniu 11 sierpnia 2011 r. wygenerowany został w systemie wniosek zakupowy.

Powód akceptując zamówienia składane przez S. L. w systemie A. wiedział, czego one dotyczą. Akceptował sposób przypisania kosztów do budżetów poszczególnych projektów, nie ingerował w decyzję S. L. w tym zakresie, uważając ją za prawidłową i zgodną z udzielonymi wytycznymi.

Dowody:

- informacja o wnioskach zakupowych w systemie A. (k.170)
- zamówienia (k.171-175)
- wydruk korespondencji elektronicznej J. W. (k.176-178)
- protokół oględzin systemu informatycznego A. z udziałem świadka J. S. (1) (k.366v-368)
- wydruk korespondencji elektronicznej z 5.08.2011 r. (k.396)
- zeznania S. L. (k.242-246)
- zeznania J. B. (k.305v-306)
- zeznania K. M. (2) (k.413-414)
- zeznania J. W. (k.428v-430)
- zeznania J. S. (2) (k.492-496)
- częściowo: przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.433-438)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej (k.438-439, k.461-464)

W dniu 8 sierpnia 2011 r. do (...) (...) Sp. z o.o. wpłynęła faktura wystawiona przez (...) A. w dniu 22 lipca 2011 r., na kwotę 23.985 zł brutto (19.500 zł netto), opisana jako dotycząca „usługi transportowej”.

W dniu 18 sierpnia 2011 r. wypłynęły kolejne cztery faktury z 12 sierpnia 2011 r., na kwoty: 22.140 zł brutto (18.000 zł netto, tytułem „design support”), 21.402 zł brutto (17.400 zł netto, tytułem „konsultacji projektu”), 21.525 zł brutto (17.500 zł netto, tytułem „konsultacji projektowych) oraz 22.140 zł brutto (18.000 zł netto, tytułem „konsultacji projektowych”).

Wszystkie faktury wskazywały numery zamówień przypisane im w systemie A.. Sposób określenia tytułu zapłaty wynikał z uzgodnień poczynionych z S. L.. Zapłacona została tylko należność wynikające z pierwszej faktury.

Dowody:

- kopie faktur (k.47-51)
- zeznania A. T. (k.132v-133)
- zeznania I. G. (k.294v-295)
- zeznania J. W. (k.428v-430)
- zeznania J. S. (2) (k.492-496)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.433-438)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej (k.438-439, k.461-464)
- przesłuchanie K. B. w charakterze strony pozwanej (k.473-475)

Pojawiające się w systemie A. zamówienia oraz wystawiane na ich podstawie faktury zaniepokoiły pracownika strony pozwanej J. W., z uwagi na niejasności odnośnie tego, jakich środków trwałych miałyby dotyczyć konsultacje projektowe organizowane przez biuro podróży. Zasygnalizowała swoje wątpliwości przełożonemu W. J. – dyrektorowi finansowemu ds. produkcji. Zwrócił się on o wyjaśnienia do S. L. i dowiedział się, że wydatki są dokonywane za zgodą J. B. i że jest to sprawa pilna. W. J. nalegał na dodanie go do ścieżki akceptacji, ale ostatecznie się na niej nie znalazł. Z uwagi na to, że wątpliwości co do wydatków nie zostały wyjaśnione, zwrócił się w pierwszej połowie sierpnia do J. B. o potwierdzenie, że wydatki są dokonywane za jego zgodą. J. B. (1) był w tym czasie w podróży służbowej i odpowiedział dopiero ok. 20 sierpnia, wskazując, że nie udzielał takiej zgody.

J. W. skontaktowała się również z J. S. (2), a także z K. M. (2) – menadżerem do spraw podatkowych. Potwierdziły one jej wątpliwości co do prawidłowości zamówień wprowadzanych do A. przez S. L..

Następnie o sprawie zawiadomiono J. B. (2) oraz P. S. (dyrektora ds. personalnych, będącego jednocześnie członkiem zarządu), a także K. B. (dyrektora zakładów (...) (...), Oddział we W.).

Dowody:

- wydruk korespondencji elektronicznej J. W. z 8.08.2011 r. (k.176-178, k.397-398), z 31.08.2011 r. (k.404), z 29.08.2011 r. (k.405)
- zeznania W. J. (k.304v-305)
- zeznania J. B. (k.305v-306)
- zeznania K. M. (2) (k.413-414)
- zeznania J. W. (k.428v-430)
- zeznania J. B. (2) (k.296-297)
- zeznania J. S. (2) (k.492-496)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej (k.438-439, k.461-464)
- przesłuchanie K. B. w charakterze strony pozwanej (k.473-475)

S. L. i powód zostali wezwani na spotkanie z J. B. i W. J. w dniu 30 sierpnia 2011 r. Ostatecznie rozmawiał z nimi tylko powód, gdyż S. L. nie został wpuszczony na spotkanie. S. L. uczestniczył natomiast następnie w spotkaniu w dziale HR z L. L. (1) i J. B. (2), które zostały oddelegowane do wyjaśnienia sprawy organizacji szkolenia. Po tym spotkaniu został

poinformowany o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy, a po kilku dniach powiadomiono go o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W czasie czynności wyjaśniających L. L. (1) i J. B. (2) uzyskały od powoda i od S. L. informację, że J. B. (1) wyraził zgodę na organizację szkolenia. J. B. (1) stwierdził natomiast, że rozmowy na temat szkolenia integracyjnego dla zespołu były prowadzone od 2010 r., ale nie było mowy o jego szczegółach, w tym nie było mowy o organizacji szkolenia w Chorwacji ani o jego koszcie i sposobie finansowania.

Powód dopiero bezpośrednio przed powyższymi spotkaniami, pod koniec sierpnia 2011 r., dowiedział się o tym, że pracodawca ma zastrzeżenia do organizacji szkolenia.

Dowody:

- zeznania S. L. (k.242-246)
- zeznania J. B. (2) (k.296-297)
- zeznania W. J. (k.304v-305)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.433-438)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej (k.438-439, k.461-464)

Poczynając od 30 sierpnia 2011 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dowody:

- pismo z 30.08.2011 r. (w aktach osobowych, kopia: k.29)
- pismo z 31.08.2011 r. (w aktach osobowych, kopia: k.30)

W dniu 1 września 2011 r. powód skontaktował się z A. T. i powiadomił ją o odwołaniu szkolenia. Uzgodniono, że faktury zostaną wycofane.

Dowody:

- zeznania A. T. (k.132v-133)
- zeznania S. L. (k.242-246)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.433-438)

Pismem z 6 września 2011 r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które obejmowało następujące działania lub zaniechania:

(1) świadome przeprowadzenie negocjacji i czynienie przygotowań (organizowanie), ze z góry powziętym zamiarem, do zawarcia umowy z firmą (...) na świadczenie usług bez wymaganej zgody przełożonego, mimo posiadania przez powoda pełnej świadomości obowiązku posiadania takiej zgody oraz braku istnienia takiej wyraźnej zgody ze strony przełożonego J. B.,

(2) świadomy udział w przygotowaniu nieprecyzyjnej oferty składanej przez (...) A. spółce (...) (...) Sp. z o.o. ze z góry powziętym zamiarem doprowadzenia do ukrycia rzeczywistego celu negocjowanej umowy, jakim było otrzymanie

usług związanych z wyjazdem integracyjnym do Chorwacji oraz zamiarem doprowadzenia do uznania wydatków z tym związanych jako podlegających amortyzacji w ramach projektów prowadzonych przez (...) (...) Sp. z o.o.,

(3) akceptowanie i brak reakcji na uzgadnianie między podwładnymi powoda oraz na wprowadzenie przez nich za wiedzą i świadomą zgodą powoda nieprawdziwych danych do systemu zakupowego (...) (A.),

(4) zezwolenie na oraz tolerowanie wprowadzania do wewnętrznego systemu księgowego (...) Sp. z o.o. oraz systemu zakupowego (...) (A.) zapisów (treści) pozwalających na złamanie obowiązujących procedur oraz przepisów prawa podatkowego, co stanowiło rażące nadużycie uprawnień powoda i niedopełnienie jego obowiązków managerskich,

(5) współdziałanie z podległymi pracownikami, w tym sprawstwo kierownicze, w celu obejścia obowiązku uzyskania wymaganych systemowo zgód na transakcje oraz wprowadzenia do systemu zakupowego A. oraz do ksiąg rachunkowych opisów zdarzeń gospodarczych niezgodnych z rzeczywistością,

(6) świadome i celowe akceptowanie (zatwierdzanie w systemie) niezgodnych ze stanem rzeczywistym wniosków zakupowych w systemie A. (dokumentów zleceń zakupu), dotyczących zleceń dla (...) A. jako dotyczących wydatków inwestycyjnych (...) (...) Sp. z o.o., co stanowiło rażące przekroczenie uprawnień powoda,

(7) świadome i celowe łamanie przez powoda obowiązujących w (...) (...) Sp. z o.o. znanych powodowi procedur zakupowych oraz księgowych,

(8) rażące naruszenie przez powoda zasad etyki biznesowej Business (...), w szczególności w zakresie polityk „Prowadzenie biznesu w sposób zgodny z prawem i zasadami etyki”, „Zasoby elektroniczne” oraz „Kontrola wewnętrzna, sprawozdawczość finansowa, akceptowanie dokumentów”,

(9) celowe doprowadzenie (...) (...) Sp. z o.o. do niekorzystnego rozporządzenia mieniem i świadome wyrządzenie w ten sposób spółce (...) (...) Sp. z o.o. szkody w wysokości 19.500 zł netto (23.985 zł brutto),

(10) świadome narażenie (...) (...) Sp. z o.o. na szkodę w postaci obowiązku naprawienia szkody wyrządzonej spółce (...) (...) Sp. z o.o.

Pracodawca wskazał, że zaistniała sytuacja jest w jego opinii świadomym naruszeniem przez powoda postanowień kodeksu pracy, regulaminu pracy oraz zasad etyki biznesowej (...), a ponadto wskazał, że powód naraził obie spółki oraz ich kierownictwo na odpowiedzialność karną, karno-skarbową oraz podatkową.

Dowody:

- oświadczenie z 6.09.2011 r. (w aktach osobowych, kopia: k.25-28)

Co do zasady u strony pozwanej szkolenia organizowane są przy współudziale pracowników działu kadr. W firmie jest wydzielony specjalny budżet na szkolenia, z tym że w II połowie 2011 r. wydatki na ten cel były w znacznym stopniu ograniczone i z uwagi na sytuację ekonomiczną szkolenia przełożono na 2012 r.; decyzja w tej kwestii zapadła na przełomie czerwca i lipca 2011 r. Średnio w budżecie szkoleniowym na jedną osobę w obszarze produkcyjnym przypada 1.000 zł rocznie; w 2011 r. na ten cel wydano 400.000 zł i były to głównie koszty szkoleń obowiązkowych, np. z zakresu BHP.

W dziale kadr jest specjalna komórka zajmująca się organizowaniem szkoleń i w typowej sytuacji organizowanie szkolenia bez jej udziału i wiedzy jest nieprawidłowe, z tym że czasami zdarza się, że gdy szkolenie dotyczy konkretnej kwestii technicznej istotnej dla bieżącej pracy działu, określony dział decyduje się na udział w szkoleniu bez konsultacji z działem kadr. W okresie, w którym S. L. i powód organizowali szkolenie, komórka szkoleniowa w dziale kadr funkcjonowała tylko w ograniczonym stopniu, gdyż przydzielony do niej pracownica (G. D.) była na urlopie macierzyńskim, a poza nią w komórce była tylko jeszcze jedna osoba – pracownik zewnętrzny przybrany do pomocy.

W przypadku szkolenia organizowanego przez powoda w 2011 r., dział kadr nie miał wiedzy o tym, że będzie ono miało miejsce, w szczególności zaś że jego część odbędzie się w Chorwacji. W (...) nie było praktykowane organizowanie zagranicznych szkoleń integracyjnych i w spółkach (...) w Polsce nigdy wcześniej taka sytuacja nie miała miejsca.

U strony pozwanej zasadą jest, że jednemu zdarzeniu gospodarczemu przyporządkowana jest jedna faktura i jedno zamówienie w systemie A.; zdarza się, że wystawiane są faktury częściowe, ale w systemie A. jest wówczas nadal jedno zamówienie. Opis zamówienia w systemie A., podobnie jak i opis usługi czy towaru na fakturze przedstawianej przez dostawcę, powinien być jasny i precyzyjny, a ponadto powinien odpowiadać rzeczywistemu przedmiotowi usługi (dostawy). Tylko w wyjątkowych sytuacjach, np. w przypadku projektów o dużym stopniu poufności, opisy zamówień mogą być bardzo lakoniczne i niejednoznaczne. Zazwyczaj jedno zamówienie przypisane jest do budżetu jednego projektu, ale zdarzają się wyjątkowo sytuacje, gdy jest dzielone między różne budżety.

Dowody:

- zeznania I. G. (k.294v-295)
- zeznania J. B. (2) (k.296-297)
- zeznania T. H. (k.297)
- zeznania W. J. (k.304v-305)
- zeznania J. B. (k.305v-306)
- zeznania K. M. (2) (k.413-414)
- zeznania J. W. (k.428v-430)
- zeznania J. S. (2) (k.492-496)
- częściowo: przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.433-438)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej (k.438-439, k.461-464)
- przesłuchanie K. B. w charakterze strony pozwanej (k.473-475)

Poza nielicznymi wyjątkami, dotyczącymi szkoleń związanych z wdrażaniem nowych urządzeń lub technologii (tj. szkoleń niezbędnych do użytkowania środka trwałego), wydatki szkoleniowe nie mogą być zgodnie z procedurami obowiązującymi u strony pozwanej zaliczane na poczet wydatków inwestycyjnych. Jest to sprzeczne m.in. z zasadami rozliczania inwestycji prowadzonych w (...), w której działa (...) (...) Sp. z o.o. Naruszenie zasad rozliczania wydatków inwestycyjnych mogło rodzić dla tej spółki poważne konsekwencje na gruncie jej uprawnień do odpisania od podatku 40% wydatków kapitałowych, w tym również mogło się wiązać z utratą tego zwolnienia podatkowego.

Dowody:

- zeznania W. J. (k.304v-305)
- zeznania J. B. (k.305v-306)
- zeznania K. M. (2) (k.413-414)
- zeznania J. W. (k.428v-430)
- zeznania J. S. (2) (k.492-496)

- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej (k.438-439, k.461-464)
- przesłuchanie K. B. w charakterze strony pozwanej (k.473-475)

Szkolenie dla pracowników strony pozwanej, dotyczące zasad obowiązujących w (...) miało miejsce na ok. 1-2 lat przed zarzucanym powodowi zdarzeniem. Powód uczestniczył w nim. Szkolenie polegało na ogólnym zaprezentowaniu zasad prowadzenia inwestycji oraz konsekwencji nieprawidłowego ich prowadzenia.

Dowody:

- zeznania K. M. (2) (k.413-414)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.433-438)

Powód pozostawał w przekonaniu, że zaliczenie kosztów szkolenia do kosztów inwestycyjnych jest prawidłowe i zgodne z wolą pracodawcy, gdyż w firmie była polityka wliczania wydatków w jak największym zakresie do budżetów inwestycyjnych. Ponadto w ocenie powoda szkolenie służyło realizacji prowadzonych projektów (inwestycji), tj. miało doprowadzić do lepszej współpracy przy prowadzeniu inwestycji (tj. przy tworzeniu środków trwałych).

Dowody:

- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.433-438)

W korporacji (...)przyjęty jest tzw. Business (...)Kodeks Etyki Biznesowej, stanowiący zbiór ogólnych zasad przyjętych w spółkach (...). Został on przełożony na język polski i powód miał obowiązek znać jego treść. Pracownicy spółek (...)przechodzą okresowo obowiązkowe szkolenia i egzaminy z zakresu znajomości tych zasad, zaś osoby na stanowiskach kierowniczych przechodzą odrębne testy dotyczące powyższych zagadnień. Kodeks Etyki Biznesowej (...) zawiera szereg zasad i wskazówek o różnym stopniu szczegółowości, dotyczących różnorodnych zagadnień z zakresu etycznego prowadzenia działalności w ramach korporacji. Nie zawiera on szczegółowych wytycznych i procedur dotyczących dokonywania wydatków inwestycyjnych oraz organizowania szkoleń, zawiera natomiast informację o tym, że należy unikać naruszania reguł (...)dotyczących księgowania przychodów, omijania procedur kontrolnych i akceptacyjnych i wykazywania niezgodnych z prawdą celów wydatków, a także nieprawidłowych zapisów księgowych. Zasady etyki biznesowej (...) nakazują przestrzegać lokalnego prawa oraz wytycznych i procedur wewnętrznych spółki. O., która poweźmie wiedzę o nieprawidłowościach w działaniach innych pracowników spółki, powinna powiadomić o tym bezpośredniego przełożonego, dział prawny lub dyrektora personalnego.

Dowody:

- Business (...)
- zeznania J. B. (2) (k.296-297)
- zeznania J. B. (k.305v-306)
- zeznania K. M. (2) (k.413-414)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.433-438)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej (k.438-439, k.461-464)
- przesłuchanie K. B. w charakterze strony pozwanej (k.473-475)

Z punktu widzenia globalnej polityki koncernu (...) szczególnie istotne jest budowanie wizerunku tej korporacji jako przedsiębiorcy działającego z szczególnym poszanowaniem zasad etycznych i prawa lokalnego. Pracownicy strony pozwanej mają świadomość tego, że dla kierownictwa spółek (...) jest to kwestia prestiżowa i priorytetowa.

Dowody:

- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej (k.438-439, k.461-464)

Nie było możliwe, aby w razie przeprowadzenia szkolenia zgodnie z planami powoda, pracodawca nie uzyskał o nim wiedzy. Mieli w nim uczestniczyć wszyscy inżynierowie z działu powoda (ok. 30 osób), a ponadto miało trwać kilka dni, w tym także dni roboczych.

Dowody:

- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.433-438)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej (k.438-439, k.461-464)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu w części, w jakiej dotyczyło odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, natomiast w zakresie, w jakim odnosiło się do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, było bezzasadne.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił przede wszystkim w oparciu o dowody z zeznań świadków oraz z przesłuchania stron, a także w oparciu o dokumentację dotyczącą przebiegu zatrudnienia powoda oraz procesu zamieszczania w systemie zakupowym A. zamówień, które stały się powodem rozwiązania stosunku pracy z powodem. Na podstawie art. 292 k.p.c. Sąd przeprowadził oględziny systemu A. z udziałem świadka J. S. (3) (k.366v-368). Jeśli chodzi o wnioski dowodowe powoda, dotyczące udostępnienia mu przez stronę pozwaną szeregu dowodów dokumentujących pośrednio jego czas pracy (wydruków z systemu dozoru budynku (...), rozliczeń delegacji w dziale inwestycji, kalendarza L. Notes powoda), zostały one oddalone z uwagi na to, że okoliczności, których dotyczyły mogły być wyjaśnione innymi dowodami, z drugiej zaś strony pracodawca przeczył temu, aby częścią dowodów dysponował (k.291-292). Ponadto z uwagi na to, że Sąd uznał roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych co do zasady za pozbawione podstaw, nie było potrzeby przeprowadzania szczegółowego postępowania na okoliczność dokładnej liczby ewentualnych nadgodzin. Na marginesie tylko godzi się wskazać, że w sytuacji, gdy strona pozwana nie wykazywała inicjatywy dowodowej odnośnie czasu pracy powoda, Sąd w przeważającej mierze dał wiarę powodowi, przyjmując jego twierdzenia co do czasu pracy i odbywanych podróży służbowych za prawdziwe. Stąd też za zbędne uznał przeprowadzanie dowodu z zeznań J. E. i I. S., zwłaszcza, że relacja powoda została już w dużej mierze potwierdzona zeznaniami K. M. (1) i R. S., a także J. B., jak również dowodem z przesłuchania w charakterze strony pozwanej P. S..

Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z informacji o budżecie wydatków kapitałowych za 2011 r. dot. fabryki (...) (k.179), gdyż wniosek ten nie dotyczy okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia. Rozmiary prowadzonych pod nadzorem powoda inwestycji nie mogły przemawiać za tym, że ewentualne celowe naruszenie przez powoda procedur zakupowych stanowiłoby okoliczność małej wagi dla pracodawcy. Sąd oddalił ponadto wniosek o zobowiązanie strony pozwanej do przedstawienia danych z kalendarza komputerowego L. Notes świadków K. M. (1) i R. S., ocen pracowniczych powoda za lata 2009-2010 oraz wydruku korespondencji elektronicznej pomiędzy J. B. a W. J. w okresie 24-29.07.2011 r., gdyż okoliczności, których dotyczą te wnioski zostały dostatecznie wyjaśnione innymi dowodami, a ponadto nie miałyby wpływu na rozstrzygnięcie. Ponadto za zbędne uznał dopuszczanie dowodu z opinii biegłego, po pierwsze ze względu na to, że ustalenie wysokości ewentualnego wynagrodzenia powoda za godziny prace wskazane w jego pismach wymagałoby wyłącznie prostych operacji arytmetycznych, nie zaś wiedzy specjalnej,

po drugie zaś ze względu na to, że zgromadzony materiał dowodowy nie dawał podstaw do przyjęcia, że powodowi przysługiwało za czas pracy w tych dniach dodatkowe wynagrodzenie.

Większość okoliczności sprawy okazała się ostatecznie w toku postępowania niesporna w tym sensie, że powód sam w toku przesłuchania przyznał, w jakim zakresie działania S. L. wynikały z jego poleceń – w szczególności zeznał, że podział wydatków między budżety inwestycyjne był celowy i wynikał z wytycznych przekazanych S. L. przez powoda. Powód nie przeczył też temu, że organizacja szkolenia i składanie zamówień w systemie A. przebiegło w sposób opisany przez stronę pozwaną. Spór ostatecznie dotyczył w rzeczywistości tylko tego, czy powód otrzymał od J. B. zgodę na organizację tego konkretnie szkolenia, czy też zgodą taką nie dysponował; czy zgoda taka była niezbędna dla organizacji szkolenia; a także czy sposób wprowadzania zamówień do systemu A. wynikał z celowego działania powoda i jego podwładnego, zmierzającego do ominięcia procedur wewnętrznych i ukrycia przed pracodawcą czynionych wydatków. W zakresie pracy w godzinach nadliczbowych spór dotyczył przede wszystkim tego, czy powód miał możliwość takiego zorganizowania swojego czasu pracy, by skompensować czas przepracowany poza normalnymi godzinami pracy; sporne było też, jaki charakter miały spotkania z pracownikami korporacji poza godzinami pracy. Strona pozwana z ostrożności zarzucała, że dane powoda odnośnie wyjazdów zagranicznych są niepoparte dowodami, ale z uwagi na to, że to pracodawca powinien dysponować informacjami o czasie trwania i przebiegu delegacji służbowych powoda, Sąd nie miał podstaw, aby zarzuty powyższe uwzględnić. Powód (pracownik) nie może ponosić negatywnych konsekwencji tego, że pracodawca uchyla się od przedstawienia dokumentacji, która zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego i powszechną praktyką w tego rodzaju stosunkach powinna znajdować się w jego posiadaniu.

(1) odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

Pierwsze z żądań powoda dotyczyło zapłat kwoty 89.732,13 zł, z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu (tj. od 20.09.2011 r.) do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania. Podstawę prawną żądania powoda stanowił art. 56 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], zgodnie z którym 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. Powód kwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że przyczyny podane przez pracodawcę w rzeczywistości nie zachodziły bądź nie mogły stanowić podstawy rozwiązania umowy bez wypowiedzenia – i w oparciu o taki zarzut wniósł o przyznanie mu odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca uregulował w art. 52-53 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości że jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy **podstawowych** obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter **ciężki**. W orzecznictwie podnosi się, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z **zawinionymi** uchybieniami pracownika. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze które spowodowały **zagrożenie interesów** lub **istotną szkodę w mieniu pracodawcy** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396). Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana **przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy**. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób **konkretny, jasny i zrozumiały**; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia **nie budziła wątpliwości** (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z

pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd **jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi** przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

W niniejszej sprawie oświadczenie pracodawcy z 6.09.2011 r. (kopia: k.25-28) obszernie wskazuje zdarzenia i zarzuty, z którymi pracodawca wiąże swoją decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pracodawca wskazał 10 działań lub zaniechań powoda, które w jego ocenie stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym w istocie wszystkie te zarzuty dotyczą jednego ciągu zdarzeń – a mianowicie czynionych przez powoda i jego podwładnego S. L. przygotowań do przeprowadzenia szkolenia w Chorwacji. Zarzuty pracodawcy dotyczą różnych aspektów działań powoda, które zdaniem pracodawcy z szeregu względów były rażąco wadliwe i w znacznym stopniu naganne.

Okoliczności dotyczące przebiegu organizacji szkolenia wynikały w sposób czytelny (i w przeważającej mierze zgodny) z zeznań świadków oraz innych dowodów w sprawie. Powód od dłuższego czasu nosił się z zamiarem zorganizowania szkolenia, którego celem byłoby zintegrowanie zespołu działu inwestycji i wypracowanie sprawniejszych metody współpracy przy zarządzaniu projektami inwestycyjnymi. Kwestia ta była, zdaniem powoda, w tym okresie kluczowa dla prawidłowego rozwoju działu, gdyż w stosunkowo krótkim czasie zatrudniono w nim nowych pracowników, co odbiło się na efektywności współpracy. Powód był zdania, że powinno to być szkolenie o wyjątkowym charakterze, tak aby nowi pracownicy poczuli silniejszą identyfikację z firmą i byli bardziej zmotywowani do pracy zespołowej. Jednym z pomysłów, które rozważał, był wyjazd zagraniczny, łączący elementy szkolenia z zakresu budowania zespołu z wycieczką na jachtach. W marcu 2011 r. powód przystąpił do organizowania tego wyjazdu, nawiązując w tym celu kontakt z biurem (...). Po uzyskaniu wstępnej oferty na organizację kilkudniowego wyjazdu na jachty do Chorwacji dla zespołu ok. 30 osób, połączonego ze szkoleniem metodą (...), powód przekazał szczegółowe kwestie związane ze zorganizowaniem szkolenia swemu podwładnemu, S. L.. Powód przekazał podwładnemu wytyczne co do sposobu finansowania szkolenia – zależało mu na podzieleniu jego kosztów między budżety inwestycyjne związane z realizowanymi w tym czasie projektami, tak aby na cele szkolenia wykorzystane zostały rezerwy w tych budżetach. Częściowo wykorzystany miał być też budżet szkoleniowy. Szczegóły podziału kosztów pozostawił decyzji S. L., wskazując mu jedynie, w których projektach pozostały rezerwy budżetowe. S. L. prowadził dalsze rozmowy z firmą (...), zorganizował wprowadzenie tego dostawcy do systemu zakupowego spółek (...) (A.) oraz uzgodnił dokładną treść oferty i sposób opisanie zamawianej usługi w fakturach. Wprowadził również do systemu zakupowego A. wnioski zakupowe dotyczące organizacji szkolenia, przy czym zamówienie zostało rozdzielone na kilka wniosków, opiewających na różne kwoty, z których 5 ostatecznie nie przekraczało 20.000 zł netto. Wnioski nie przekraczające 20.000 zł netto zostały w systemie A. zaakceptowane, gdyż ścieżka ich akceptacji kończyła się na powodzie. Jedno z zamówień przekraczających 20.000 zł netto było dwukrotnie wprowadzane do systemu i dwukrotnie zostało zakwestionowane przez J. B., dwa następne – na nieustalone kwoty, przekraczające 20.000 zł netto – zostały wycofane i wprowadzone ponownie w ten sposób, że każde z nich rozbito na 2 zamówienia w kwocie poniżej 20.000 zł netto. Pierwsza część szkolenia odbyła się w czerwcu 2011 r. we W.; druga miała odbyć się we wrześniu 2011 r. w Chorwacji, ale ostatecznie do niej nie doszło, gdyż wskutek próby wyjaśnienia, czego dotyczą zamówienia S. L., pracownik strony pozwanej J. W. powzięła wątpliwości co do prawidłowości tych zamówień, zawiadomiła o nich swoich przełożonych i ostatecznie pracodawca polecił powodowi odwołać szkolenie, co ten bezzwłocznie uczynił.

Strona pozwana zarzucała, że sposób organizacji szkolenia, w szczególności zaś sposób wprowadzenia go do systemu A. i rozliczenia jego kosztów, był sprzeczny z obowiązującymi u niej procedurami. Ponadto powód przystąpił do organizacji szkolenia pomimo nieuzyskania na to zgody przełożonego. Powód temu przeczył, wskazując, że procedury zakupowe zostały zachowane, zaś koszty szkolenia mogły być rozliczone jako wydatki inwestycyjne. Zaznaczył też, że jego przełożony (J. B. (1)) wyraził zgodę na szkolenie. Sąd podzielił w tej mierze pogląd strony pozwanej, uznając, że istotnie doszło do szeregu uchybień przy przygotowywaniu spornego wyjazdu.

Przed wszystkim niemal wszyscy świadkowie potwierdzili, że skorzystanie z budżetów inwestycyjnych do sfinansowania szkolenia oraz rozdzielenie zamówienia na kilka niezwiązanych ze sobą części stanowiło naruszenie

procedur wewnętrznych, podobnie jak i lakoniczny opis zamówień, nie mający jasnego, jednoznacznego związku z przedmiotem zamawianej usługi. Relacje świadków w pełni korespondują z zeznaniami osób przesłuchiowanych za stronę pozwaną. Ze zgodnych zeznań świadków wynika, że prawidłowe zorganizowanie szkolenia wymaga co do zasady współdziałania z działem personalnym i jest na ten cel przewidziany wydzielony budżet szkoleniowy. Wskazywali też, że zamówienia w A. (a w konsekwencji również i późniejsze faktury) powinny w sposób czytelny, jasny i nie budzący wątpliwości określać zamawiany towar lub usługę, zaś ich opis powinien odpowiadać ściśle rzeczywistemu przedmiotowi zamówienia. Podkreślali, że zasadą jest, że jedno zdarzenie gospodarcze powinno być objęte jednym zamówieniem w A. i że nie jest prawidłowa praktyka dzielenia zamówienia dotyczącego jednej usługi (wykonywanej w jednym czasie) na kilka części. Wskazywali na to, że poprawne określenie całkowitej kwoty zamówienia w A. (i we wniosku o wprowadzenie do A. dostawcy) ma decydujące znaczenie dla zachowania procedur akceptacji wydatków. Świadcowie zajmujący się kwestiami podatkowymi, księgowymi i finansowymi (K. M. (2) – k.413v, J. W. – k.429, J. S. (2) – k.494-495) podkreślali ogromne ryzyko ekonomiczne, jakie dla drugiej ze spółek (...) w Polsce ((...) (...) Sp. z o.o.) stanowiłoby wadliwe rozliczenie kosztów szkolenia jako wydatku inwestycyjnego – rodziłoby to konsekwencje na gruncie prawa podatkowego, w tym m.in. z uwagi na udzielone stronie pozwanej bardzo poważne preferencje podatkowe w związku z prowadzeniem działalności w (...). Wykrycie takich uchybień w klasyfikowaniu kosztów (i w konsekwencji zawyżanie odpisu podatkowego), niezależnie od typowej odpowiedzialności skarbowej, mogło spowodować nawet cofnięcie zwolnienia podatkowego, co rodziłoby dotkliwe konsekwencje finansowe dla spółki (...) (...) Sp. z o.o. i odpowiedzialność odszkodowawczą strony pozwanej wobec tej spółki.

Również jeśli chodzi o zgodę J.B. na organizację szkolenia, Sąd uznał za wykazane, że powód jej nie uzyskał, mimo że w okolicznościach sprawy powinien nią dysponować. Co prawda powód przeczył temu, by musiał taką zgodę uzyskiwać, niemniej jednak sam w korespondencji elektronicznej z A. T. wskazywał na potrzebę uzyskania zgody (k.33 – „teraz będę pracował nad zatwierdzeniem wyjazdu”). Co więcej, z zeznań świadków wynika, że powód konsekwentnie aż do chwili zwolnienia go informował różne osoby o tym, że zgodę J.B. uzyskał (A. T.: „Wiem, że powód czekał na zaakceptowanie imprezy przez zarząd. Powód powiedział że akceptacja jest” – k.133, I. G.: „miałem informację od M. M., że podobno samo szkolenie zostało zaakceptowane przez J.B.” – k.295, J. B. (2): „[Powód] mówił, że zostało to [szkolenie] uzgodnione z J.B. ustnie” – k.296, T. H.: „Ja wyraziłem wtedy [na spotkaniu dla kierowników wiosną 2011 r.] zdziwienie, że są na to środki i wtedy powód powiedział, że udało się na to uzyskać zgodę J. B.” – k.297, W. J.: „[W czasie spotkania 30.08.2011 r.] powód mówił, że miał zgodę na to szkolenie, mówił „przecież myśmy to ustalali dużo, dużo wcześniej”” – k.304v). Skoro więc powód wielokrotnie wskazywał na to, że zgodę uzyskał, świadczy to, że miał świadomość, że zgoda taka była w tym konkretnie wypadku wymagana. O tym, że powód powinien uzyskać zgodę przynajmniej od swojego przełożonego, J.B., świadczy też sama konstrukcja systemu zakupowego A.. Skoro powód miał w nim ustawiony próg samodzielnej akceptacji zamówienia na poziomie 5.000 euro, to logicznym jest, że szkolenie, którego łączny koszt kwotę tę przekraczał, powinno być przez niego organizowane w oparciu o zgodę przełożonego. Nawet jeśli doszło do rozbicia zamówienia na mniejsze kwoty (przez co znikł wymóg systemowej akceptacji poszczególnych zamówień), powód musiał mieć świadomość, że łączna kwota zamówienia nakazywałaby w normalnej sytuacji uzyskanie zgody przełożonego. Ponadto konieczność uzyskania takiej zgody wynikała ze szczególnych okoliczności związanych z samym szkoleniem – było to szkolenie odbiegające w istotny sposób od praktyk strony pozwanej (w spółkach (...) nie były przeprowadzane zagraniczne szkolenia integracyjne), dla znacznej liczby osób, o wartości przekraczającej typowe wydatki na ten cel. Dodatkowo szkolenie miało być organizowane w okresie, w którym wydatki szkoleniowe były ograniczane.

Sąd dał wiarę świadkowi J. B., że nie wyrażał on nigdy zgody na szkolenie **w takiej postaci, w jakiej chciał je zorganizować powód**, ani też na alokowanie wydatków na nie w różnych projektach inwestycyjnych (k.305v-306). Świadek przyznał jedynie, że miała miejsce – prawdopodobnie w połowie 2011 r. – rozmowa na temat „możliwości zorganizowania przez powoda szkolenia dla swoich pracowników w zakresie budowania zespołu” (k.306v). Koresponduje to z zeznaniami powoda, który wskazał: „pan B. wiedział, że to szkolenie będzie i pytał, kiedy się ono odbędzie. Ja powiedziałem że przenosimy je z czerwca na wrzesień, poinformowałem aby te terminy były wolne. **Pan B. nie pytał o szczegóły**” (k.433v). Dalej powód wyjaśnił, że rozmowa o szkoleniu miała miejsce już wcześniej, prawdopodobnie w marcu 2011 r.: „pan B. pochwycił temat [szkolenia] i zaczął mówić, co na tym

szkoleniu powinno się znaleźć. (...) Nie miałem wtedy oferty na to szkolenie, miałem wstępny koszt szkolenia. (...) **Było ustalone, że będzie szkolenie, jaki jest jego cel, ustalono, że wszyscy pracownicy będą w nim brali udział i wstępnie ustalono koszty.** Rozmawialiśmy na temat finansowania tego szkolenia. Powiedziałem, że to szkolenie będzie kosztowało około 90.000 zł. Pan B. powiedział, że firmę na to stać i że jest to dobry pomysł i że jest nawet potrzeba organizacji takiego szkolenia. Szkolenie miało być finansowane z budżetu szkoleniowego i budżetów inwestycyjnych, **nie rozmawialiśmy z panem B. na temat tego z jakich środków szkolenie ma być finansowane.** Uważałem to spotkanie za akceptację tego szkolenia” (k.436v). Zgodnie z relacją powoda rozmowa ta miała miejsce przed uzyskaniem pierwszej oferty i powierzeniem S. L. organizowania szkolenia, tj. w okresie marzec/kwiecień 2011 r. Wynika stąd, że faktycznie w rozmowie z J. B. nie był omawiany projekt tego konkretnie szkolenia, które powód organizował, lecz ogólnie rozmawiano o potrzebie zorganizowania szkolenia budującego zespół. Zrozumiałe jest w tej sytuacji przekonanie świadka, że rozmowa nie dotyczyła jego zgody na wyjazd żeglarski do Chorwacji we wrześniu 2011 r., finansowany z budżetów inwestycyjnych, o wartości ok. 120.000 zł netto – gdyż przedmiotem ustaleń były tylko generalne kwestie związane z potrzebą przeprowadzenia w przyszłości szkolenia integracyjnego dla zespołu. Z drugiej strony również zrozumiałe i uzasadnione okolicznościami jest przekonanie powoda, że uzyskał zgodę na organizację szkolenia, skoro J. B. (1) podzielił jego pogląd co do potrzeby przeprowadzenia takiego szkolenia w najbliższej przyszłości.

Sąd nie miał żadnych wątpliwości co do tego, że powód dopuścił się przy organizacji szkolenia szeregu uchybień, tak w zakresie swoich własnych działań jako kierownika, jak i w zakresie sprawowania nadzoru nad podległym mu pracownikiem (S. L.). Wadliwe było zorganizowanie szkolenia z pominięciem działu personalnego, wniosek o wprowadzenie dostawcy do A. błędnie określał kwotę zamawianej usługi (wskazywał tylko wartość pierwszej części szkolenia – tj. (...) szkolenia przy użyciu metody Tetra Map, którego dotyczyło niez zaakceptowane w A. zamówienie na kwotę 28.060 zł) przez co nie był on prawidłowo procedowany, nieprawidłowo podzielono zamówienia dotyczące jednego zdarzenia gospodarczego (wyjazdu do Chorwacji) na kilka części, nie było również poprawne przypisanie tych zamówień do wydatków inwestycyjnych. Uchybienia powoda dotyczyły nie tylko nadzoru, skoro podział zamówienia i przypisanie jego kosztów do budżetów projektów inwestycyjnych było celowe i wynikało z polecenia powoda. Powód wiedział, że powinien mieć zgodę J. B. na tak nietypowe i kosztowne szkolenie, ale zadowolili się uzyskaniem ogólnej aprobaty dla pomysłu szkolenia jako takiego, nie informując J. B. o tym, jak właściwie szkolenie to będzie wyglądało. Nie uzyskał u niego w szczególności potwierdzenia zgody po tym, jak oferta została skonkretyzowana i było już wiadome, jak szkolenie ma wyglądać i ile będzie kosztowało. Sąd dał również wiarę stronie pozwanej, że błędy popełnione przez powoda i S. L. naraziłyby pracodawcę powoda na szkodę, gdyby szkolenie sfinansowano i zorganizowano w taki sposób, w jaki zamierzał to uczynić powód. To, że ktoś inny zauważył powyższe uchybienia i zapobiegł ich skutkom, nie zwalnia powoda z odpowiedzialności za błędy popełnione przez jego podwładnego i przez niego samego. Gdyby zatem przedmiotem postępowania było oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, stwierdzenie powyższych uchybień byłoby dostateczne do uznania zasadności działań pracodawcy. W przypadku jednak rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia sytuacja była odmienna, a to z uwagi na radykalne różnice między tymi dwoma środkami prawnymi. Wypowiedzenie jest bowiem zwykłą metodą rozwiązania stosunku pracy i może nastąpić z różnych przyczyn, również niezwiązanych ze znacznym stopniem zawinienia pracownika. Tzw. zwolnienie dyscyplinarne jest natomiast środkiem wyjątkowym, ostatecznym, stosowanym tylko i wyłącznie w przypadku rażącego naruszenia najbardziej doniosłych obowiązków pracowniczych, wynikającego przy tym z celowego, świadomego, umyślnego lub nacechowanego rażącym niedbalstwem działania pracownika.

Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746 albo w wyroku z 21.06.2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985). Niezawinione uchybienie obowiązkowi pracowniczemu nie może uzasadniać rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, nawet gdy ma charakter ciężki i dotyczy obowiązków podstawowych. Ważne jest, aby w konkretnym przypadku można było przypisać pracownikowi niesumienność, nierzetelność, nieuczciwość albo nielojalność (por. wyrok Sądu Najwyższego

z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396). Ze względu na to, że w toku niniejszego procesu strona pozwana miała obowiązek wykazać istnienie podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, to na niej spoczywał ciężar wykazania, że zachowanie powoda nie tylko stanowiło naruszenie jego obowiązków, lecz również że wiązało się ze znacznym stopniem zawinienia.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań warto zasygnalizować kwestię szczególnie istotną dla oceny sytuacji prawnej powoda jako pracownika. Powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym; było to jedno z najwyższych stanowisk kierowniczych u strony pozwanej i plasowało się wysoko w korporacyjnej hierarchii służbowej (...), o czym świadczy chociażby odpowiedzialność powoda za całość inwestycji (...) w Polsce oraz zamiar powierzenia mu nadzoru nad całością inwestycji (...)w Europie Środkowej i Wschodniej. Rola powoda nie ograniczała się zatem tylko do spółki (...) (...) Sp. z o.o., a jego działania wywoływały skutki także dla (...) (...) Sp. z o.o., a w przyszłości także dla innych spółek lokalnych (...). Stanowisko powoda wiązało się ze znacznym poziomem odpowiedzialności i decyzyjności, co zresztą tak powód, jak i strona pozwana wielokrotnie w toku postępowania podkreślali. Wobec tego pracodawca mógł wobec powoda stosować podwyższone kryteria oceny, gdyż oczekiwał od niego wyższej staranności i dbałości o swój interes, aniżeli ma to miejsce w przypadku szeregowego pracownika. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że stanowiska kierownicze z jednej strony wiążą się z wyższym zaufaniem pracodawcy, znaczną samodzielnością, większymi gratyfikacjami finansowymi i przywilejami pracowniczymi, z drugiej jednak strony pracodawca powierzając pracownikowi równie odpowiedzialną funkcję może stosować wobec niego ostrzejsze kryteria oceny i mieć wyższe wymagania, zaś zakres obowiązków pracownika jest szerszy i bardziej elastycznie ukształtowany. Na dopuszczalność stosowania surowszych zasad oceny pracowników na stanowiskach kierowniczych wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy na gruncie wypowiedzenia umowy o pracę (tak np.: wyrok Sądu Najwyższego z 19.04.2010 r., II PK 306/09, Lex nr 602696, albo uchwała Sądu Najwyższego z 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164), jednakże jego argumentacja zachowuje w pełni aktualność i na gruncie zwolnienia dyscyplinarnego.

Jeśli chodzi o kwestię „umyślności” działań powoda, opisanych w piśmie pracodawcy z 6.09.2011 r., to istotnie były one „umyślne” w tym sensie, że powód rzeczywiście świadomie i celowo zmierzał do zorganizowania szkolenia, akceptował działania S. L., które zresztą wynikały z wytycznych i poleceń powoda. Powód nie kwestionował tego, że to z jego inicjatywy S. L. podzielił koszty szkolenia na kilka części, przypisując je do budżetów inwestycyjnych związanych z realizacją kilku projektów (...) we W.. Nie kwestionował również tego, że miał świadomość, że oferta A. została rozbita na kilka części (i kilka faktur) wskutek działań S. L., zaś ogólnikowość opisu faktur korespondowała z lakonicznym i niejednoznacznym opisem zamówienia wprowadzonym przez tego pracownika. Powód znał treść zamówień i wiedział, czego dotyczą, świadomie jednak nie podjął żadnych starań, aby zapewnić bardziej szczegółowy i jasny opis zamówień w systemie. Nie na tym jednak powinna polegać umyślność uchybienia obowiązkom pracowniczym – strona pozwana powinna bowiem jednocześnie wykazać, że powód miał pełne rozeznanie co do tego, że powyższe działania są sprzeczne z jego obowiązkami i że pomimo tej wiedzy celowo je podejmował, z zamiarem niewywiązania się z tychże obowiązków. Umyślność polega bowiem na tym, że pracownik bądź chce przez swoje zachowanie naruszyć swe obowiązki (wyrządzić szkodę pracodawcy) lub co najmniej świadomie się na to godzi. Strona pozwana niczego takiego nie udowodniła – choć swe oświadczenie sformułowała w sposób sugerujący, że to właśnie umyślność naruszenia obowiązków stanowiła przyczynę zwolnienia powoda.

W ocenie Sądu w okolicznościach sprawy zawinienia powoda można byłoby poszukiwać nie w umyślności naruszeń, lecz raczej w rażącym niedbalstwie pracownika, prowadzącym do uchybienia obowiązkom. Rażące niedbalstwo polega na tym, że pracownik nie przewiduje możliwości wystąpienia szkodliwego skutku swych działań, choć może i powinien go przewidzieć. Rażące niedbalstwo różni się od „zwykłego” niedbalstwa tym, że to ostatnie polega na niedołożeniu **należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju** (art. 355 § 1 k.c.), natomiast przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika **staranności minimalnej** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28.06.2012 r., II PK 285/11, Lex nr 1254679). Na gruncie stosunków pracowniczych rażące niedbalstwo wyraża się m.in. w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania,

choć rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381 i z 27.10.2010 r., III PK 21/10, Lex nr 694249). Aby pracownikowi można było zarzucić rażące niedbalstwo, musi mieć on wiedzę pozwalającą na przewidzenie, przy zachowaniu minimalnej staranności, że jego działania będą sprzeczne z interesem i oczekiwaniami pracodawcy. W ocenie Sądu w przypadku powoda taka sytuacja nie miała miejsca.

Przede wszystkim Sąd uznał, że powód nie działał – jak to zarzucała strona pozwana – w celu wprowadzenia pracodawcy w błąd co do faktu organizacji szkolenia. Taka teza jest sprzeczna z elementarnymi zasadami logiki. W sprawie poza sporem pozostawało, że powód nie mógł ukryć przed pracodawcą tego, że zorganizował szkolenie, gdyż dotyczyło ono znacznej grupy osób (wszystkich inżynierów z działu podległego powodowi, tj. łącznie ok. 30 osób), wiązało się z kilkudniową nieobecnością pracowników (która przecież musiała być zgłoszona działowi personalnemu), a ponadto obejmowało atrakcyjny wyjazd zagraniczny, który z pewnością byłoby przedmiotem rozmów w firmie po jego zakończeniu, a więc stałby się faktem znanym powszechnie. Zachowanie powoda, który świadomie miałby wbrew woli pracodawcy organizować tego rodzaju szkolenie, byłoby tym bardziej niezrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że w tym czasie środki na szkolenia były ograniczane – a zatem celowo i umyślnie organizując równie kosztowne szkolenie wbrew woli i wiedzy pracodawcy powód musiałby się liczyć z dotkliwymi sankcjami ze strony pracodawcy. Żaden z przedstawicieli strony pozwanej, podobnie jak i świadek J. B. (1) (bezpośredni przełożony powoda) nie potrafili wyjaśnić, na co ich zdaniem miałby liczyć powód i jaki miałby mieć cel w tym, by tego rodzaju szkolenie organizować, mimo że nie sposób byłoby jego organizacji ukryć przed pracodawcą. W tym miejscu przypomnieć trzeba, że powód był osobą z dużym doświadczeniem na stanowisku kierowniczym, pracował dla strony pozwanej od 2007 r., był uważany za dobrego pracownika. Strona pozwana miała na tyle duże uznanie dla jego kompetencji na stanowisku kierowniczym, że przygotowywała powoda do awansu na stanowisko wiążące się z zarządzaniem inwestycjami w całym regionie, w tym nowymi inwestycjami w kluczowych dla (...) lokalizacjach (takich jak Rosja). Nie sposób w tej sytuacji przyjąć, że powód był tak pozbawiony wyobraźni i orientacji w swych obowiązkach, by zakładać, że nikt z przełożonych nie dowie się o szkoleniu i że uniknie sankcji za jego zorganizowanie wbrew znanym mu zasadom i procedurom.

Sąd dał zatem wiarę powodowi, że nie miał on wiedzy o tym, że jego zachowanie narusza jego obowiązki względem (...) (...) Sp. z o.o. i naraża (...) (...) Sp. z o.o. na szkodę, jak również, że miał uzasadnione podstawy, aby przypuszczać, że organizacja szkolenia jest prawidłowa i zgodna z procedurami. Powód powierzył przygotowanie zamówień i uzgodnienie szczegółów oferty z A. Swemu podwładnemu, S. L., do którego fachowości i rzetelności miał zaufanie. S. L. co prawda nie miał doświadczenia z organizowaniem szkoleń, ale miał doświadczenie w zakresie zarządzania dużymi projektami inwestycyjnymi, więc powód miał uzasadnione przesłanki by zakładać, że wywiąże się z powierzonego zadania właściwie („Pan L. nie zajmował się wcześniej organizowaniem szkoleń, ale zajmował się organizowaniem innych rzeczy, przede wszystkim projektów. Jeśli potrafił zbudować fabrykę, to szkolenie też potrafił zorganizować. Tym bardziej, że był kierownikiem i miał organizować swój zespół. (...) Zaufałem panu L., poza tym było to na tyle małe przedsięwzięcie, że nie sądziłem, że może coś popsuć” – k.433v). S. L. stosował się przy tym do wytycznych powoda, co wynika jasno z zeznań tak samego świadka, jak i powoda. Obaj pozostawali w mylnym przekonaniu, że wybrany sposób finansowania będzie dla pracodawcy korzystniejszy i że jest zgodny z oczekiwaniami (...). Sąd dał wiarę powodowi, że nie miał na tyle dużej orientacji w procedurach wydatkowych, by dostrzec, że podział zamówienia i przypisanie go do wydatków inwestycyjnych stanowi rażące naruszenie procedur i naraża pracodawcę oraz (...) (...) Sp. z o.o. na istotną szkodę. Powód jest inżynierem i nie dysponuje specjalistyczną wiedzą z zakresu prawa podatkowego, księgowości i finansów. Kwestiami szczegółowymi związanymi ze składaniem zamówień zajmowali się jego podwładni, zaś tak powód, jak i jego podwładni mieli świadomość, że składane przez nich za pośrednictwem A. zamówienia są kontrolowane przez pracowników działu zakupów oraz przez służby księgowe i finansowe firmy, zatem ewentualne pomyłki wynikające z nieznamościi kwestii podatkowych zostaną we właściwym momencie wykryte w czasie rutynowej kontroli zamówienia (co zresztą w niniejszej sprawie nastąpiło). Z zeznań świadków wynika zresztą, że powierzenie inżynierom bezpośredniego zajmowania się kwestiami zakupowymi było stosunkowo niedawnym zjawiskiem, gdyż zasadniczo należało to pierwotnie do działu zakupów. Dodatkowo pamiętać trzeba, że pracownicy z działu inwestycji z natury rzeczy w bieżącej pracy mieli kontakt głównie z wydatkami inwestycyjnymi,

natomiast organizacja szkoleń należała do innego działu – tj. do specjalnej komórki w dziale personalnym. W sprawie poza sporem pozostawało, że w omawianym okresie pracownik działu personalnego, który zajmował się szkoleniami (G. D.) był na urlopie macierzyński, w związku z czym przy organizacji szkolenia dział powoda został pozostawiony „samemu sobie”. Sąd uznał za wiarygodne zapewnienia powoda i świadka S. L., że w tej sytuacji starali się jak najlepiej we własnym zakresie poradzić z organizacją szkolenia, bez wsparcia, które zazwyczaj zapewniała im G. D..

Sąd dał również wiarę powodowi, że pozostawał on w tym okresie w przekonaniu, że wybrany przez niego sposób finansowania szkolenia będzie zgodny z oczekiwaniami pracodawcy, zwłaszcza w sytuacji, gdy budżet szkoleniowy podlegał zamrożeniu, zaś w budżetach projektów inwestycyjnych pozostały rezerwy. Powód wskazał, że zgodnie z polityką pracodawcy przy dokonywaniu wydatków należało jak najwięcej wydatków przypisać budżetom inwestycyjnym – powołał przy tym przykład sytuacji, gdy nakazano mu przeznaczenie znacznych kwot na pokrycie kosztów operacyjnych z budżetu inwestycyjnego (k.435). Wskazywał też, że w jego ocenie skoro szkolenie służy prowadzeniu inwestycji (tworzeniu środka trwałego), to logiczne jest przypisanie jego kosztów do wydatków inwestycyjnych. Powód zresztą i w toku postępowania prezentował pogląd (sprzeczny ze stanowiskiem osób, które u strony pozwanej zajmowały się sprawami podatkowymi i księgowością), że przypisanie wydatków na szkolenie w Chorwacji do budżetów poszczególnych projektów inwestycyjnych było prawidłowe, uzasadnione i korzystne dla spółki. Tak powód, jak i S. L. (por. kopię jego pozwu, pkt 2, k.114 akt sprawy) pozostawiali w uzasadnionym stanie ich wiedzy przekonaniu, że amortyzacja w/w kosztów była prawidłowa i dopuszczalna – jako przykład wskazywali, że np. szkolenia z obsługą nowych technologii, powiązane z zakupem nowych urządzeń były w ten sposób rozliczane (powód k.434v, S. L. – pozew, k.114, potwierdza to zresztą po części P. S., k.439v, podkreślając jednak, że jest to przypadek wyjątkowy). Niekiedy zdarzało się również, że koszty związane z zamówieniem były dzielone pomiędzy różne projekty (por. zeznania J. B. (2), k.296: „nie jest to tak restrykcyjnie przestrzegane, aby ich nie dzielić, zdarzało się, że koszty były dzielone między różne projekty”).

Warto w tym miejscu zasygnalizować, że S. L. również został zwolniony w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i pozostaje w sporze sądowym z pracodawcą; B. S. zeznawał jako świadek w jego sprawie, zaś S. L. powołany został jako świadek przez powoda. Obaj w obu sprawach prezentowali analogiczną argumentację i w tożsamy sposób opisywali organizację szkolenia – co jest o tyle znamienne, że ich interesy są w istocie sprzeczne. W interesie S. L. byłoby przeniesienie całej odpowiedzialności i decyzyjności na powoda i powołanie się na treść ścisłych, wiążących go poleceń przełożonego. Z kolei w interesie powoda byłoby przerzucenie winy za uchybienia (np. za podział zamówień, za przypisanie ich do budżetów inwestycyjnych) na podwładnego. Skoro zatem obaj prezentują zbieżny opis spornych zdarzeń i tak samo opisują rolę powoda i S. L. w organizowaniu szkolenia (nawet gdy jest to dla nich w praktyce niekorzystne), uznać wypada, że podają prawdziwy opis swych działań i motywacji, nie zaś tylko wersję wydarzeń opracowaną na potrzeby ich własnej linii obrony, realizującej ich partykularny interes procesowy.

Sąd nie podzielił argumentacji strony pozwanej, że wycofanie 2 zamówień (w których w ścieżce akceptacji pojawiła się m.in. J. W. i W. J.) i wprowadzenie w ich miejsce 4 mniejszych świadczyło o złej woli powoda i jego celowym działaniu na szkodę pracodawcy, w celu ukrycia wydatków i obejścia procedur akceptacji. Po pierwsze, S. L. wskazał, że to była jego własna decyzja, spowodowana tym, że I. D. zwróciła mu uwagę, że zbyt duża kwota została przypisana do jednego budżetu (k.116, k.242v). Świadek zaprzeczył przy tym, aby znał kwotę stanowiącą próg akceptacji w przypadku powoda i aby zwracał uwagę na to, kto jest w ścieżce akceptacji. Po drugie, w przypadku wydatku finansowanego z budżetu szkoleniowego (zamówienie na kwotę 28.060 zł, dotyczące szkolenia (...)) S. L. ani powód nie zastosowali takiego „wybiegu”, mimo że w ścieżce akceptacji były inne osoby poza powodem i mimo braku zatwierdzenia wydatku przez J. B. przy pierwszym jego wprowadzeniu (por. protokół oględzin systemu A. – k.367v). Zauważyć należy na marginesie, że w sytuacji, gdy wydatek ponad 20.000 zł netto, opisany jako wydatek szkoleniowy, znalazł się w systemie A. i był procedowany we właściwy sposób (treść wniosku była znana P. S. i J. B., a także właściwemu pracownikowi działu zakupów – M. M.), trudno obronić tezę, że szkolenie było „ukrywane”.

Sąd dał też wiarę powodowi, że działał w przekonaniu, że uzyskał zgodę przełożonego J. B. na organizację szkolenia. W sprawie w zasadzie nie było sporu co do tego, że zakres obowiązków i kompetencji powoda wynikał z ustnych ustaleń z przełożonymi (w różnym czasie były to różne osoby) i że w przypadku J. B. powód większość spraw uzgadniał ustnie, a

nie pisemnie. Z zeznań J. B. wynika, że faktycznie rozmawiał z powodem na temat szkolenia, była to jednak rozmowa o dużym stopniu ogólności, dotycząca w odczuciu świadka abstrakcyjnie szkolenia jako takiego, a nie konkretnego, organizowanego przez powoda szkolenia w Chorwacji na jachtach. Fakt prowadzenia takich rozmów potwierdzają zeznania J. B. (2) dotyczące procedury wyjaśniającej z sierpnia 2011 r. („J. B. (1) powiedział nam, że sam proponował powodowi jeszcze w 2010 r. organizację szkolenia dla działu, ale nie wiedział, że miałyby ono odbyć się w Chorwacji na łódkach i nie było mowy o konkretnej kwocie, jedynie o tym, że koszt ma być rozsądny” – k.296). Powód z kolei sądził, że skoro jest ogólna zgoda na szkolenie, to realizacja szkolenia pozostaje w zakresie jego kompetencji i nie wymaga dalszych uzgodnień, zwłaszcza, że przy składaniu zamówienia zgoda na konkretne wydatki jest uzyskiwana systemowo w A.. Warto też wskazać, że pierwsza (czerwcową) część szkolenia się odbyła w sposób jak najbardziej „jawny” (w kantynie), w związku z czym powód mógł być przekonany, że pracodawca wie o szkoleniu i się na nie godzi. Ponadto, jak wskazano zresztą wcześniej, powód informował wiele osób (nie tylko S. L. i A. T.) o tym, że otrzymał zgodę J. B.. Co więcej, oświadczył tak również w czasie czynności wyjaśniających, w obecności J. B. (por. zeznania W. J., k.304v). W okolicznościach sprawy nie było zbyt prawdopodobne, że powód wypowiadał się w ten sposób, będąc przekonany, że zgody takiej nie ma. Teoretycznie oczywiście powód mógłby mówić nieprawdę współpracownikom oraz świadomie kłamać w czasie przesłuchania w dniu 30.08.2011 r., ale trudno dociec, czemu właściwie miałyby to służyć.

Strona pozwana powoływała się na to, że powodowi znane były w tym czasie procedury dokonywania wydatków i że miał pełną świadomość tego, że przypisanie wydatków szkoleniowych do budżetów inwestycyjnych jest błędne. Zdaniem Sądu zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala przyjąć tak daleko idącej tezy. Powód nie ma takiego wykształcenia fachowego ani doświadczenia zawodowego jak świadkowie K. M. (2), J. W. i J. S. (2), nie można zatem a priori zakładać, że ma wszechstronną wiedzę na temat podatkowych i księgowych aspektów składanych w A. zamówień. Zbiór zasad etycznych, na które powołuje się strona pozwana, nie zawiera żadnych konkretnych wskazówek odnośnie tego, jak powinny być te wydatki rozliczane, gdyż nakłada on jedynie generalne obowiązki w zakresie przestrzegania prawa, prawidłowego opisywania wydatków, przestrzegania procedur wewnętrznych itp. Szkolenie z zakresu postępowania w (...) miało, jak wynika z oświadczenia powoda, również bardzo ogólny charakter i nie dotyczyło szczegółowych kwestii podatkowych lub rachunkowych. Jeśli chodzi o twierdzenia strony pozwanej, jakoby inżynierowie znali szczegółowo zasady składania zamówień w systemie A., przeczą temu zeznania świadka S. L., który wskazał, że nie przechodził w tym zakresie żadnego szkolenia, a jedynie uzyskał podstawową wiedzę od kolegi (k.246). Nie ma również żadnego dowodu, aby powód znał szczegółowe procedury księgowe strony pozwanej, o których zeznawała świadek J. S. (2), będąca dyrektorem ds. księgowości strony pozwanej (k.496).

Sąd miał na względzie również to, że powód nie odnosił żadnych osobistych korzyści ze zorganizowania tego szkolenia i nie miał żadnych pozazawodowych powodów, aby chcieć, aby było przeprowadzone. Zarobki powoda były wystarczające do zorganizowania takiego wyjazdu dla siebie samodzielnie, bez uciekania się do pretekstu w postaci szkolenia. Również firma, która miała zorganizować szkolenie, nie jest z powodem w żaden bliski sposób powiązana, nie ma więc podstaw aby podejrzewać, że powód kosztem pracodawcy chciał wyświadczyć przysługę innemu przedsiębiorcy.

W związku z powyższym Sąd dał wiarę powodowi, że działał w przekonaniu, że organizacja szkolenia w takiej formie, jaką na jego polecenie zastosował S. L., jest korzystna dla pracodawcy i że w ten sposób prawidłowo realizuje swoje obowiązki kierownicze w zakresie budowania zespołu.

Warto w tym miejscu wskazać, że na gruncie procedury cywilnej nie ma odpowiednika karnoprawnej zasady domniemania niewinności – a zatem nie ma podstaw, aby ewentualne wątpliwości w sprawie wyjaśniać na korzyść zwolnionego pracownika. Niemniej jednak w sytuacji, gdy przedmiotem zarzutu pracodawcy wobec pracownika jest działanie w złej wierze (polegające na zawinionym uchybieniu jego obowiązkom), zastosowanie znajduje podstawowa zasada prawa cywilnego, jaką jest domniemanie dobrej wiary (art. 7 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Oznacza to, że dopóki pracodawca nie dowiedzie, że pracownik miał świadomość tego, że narusza swe obowiązki, bądź też z nieusprawiedliwionych przyczyn pozostawał w niewiedzy co do tego, że obowiązki te narusza – Sąd obowiązany jest przyjmować, że pracownik określone działania podejmował w dobrej wierze. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie brak jest dowodów, które przekonująco wskazywałyby na to, że powód podejmując działania opisane w piśmie z 6.09.2011

r. miał świadomość tego, że postępuje niezgodnie z procedurami wewnętrznymi pracodawcy i że działa na szkodę pracodawcy. Przeciwnie, Sąd w pełni dał wiarę powodowi, że przez cały czas był przekonany, że działa w interesie strony pozwanej oraz (...) (...) Sp. z o.o. i że sposób organizacji szkolenia jest zgodny z procedurami wewnętrznymi i oczekiwaniami pracodawcy. Z uwagi zaś na istnienie wymogu znacznego stopnia zawinienia pracownika przy zastosowaniu środka z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie może uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia takie uchybienie pracownika, które wynikało z błędnego przekonania o działaniu w interesie pracodawcy (wskazał na to trafnie m.in. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 2.06.1997 r., I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269).

Z tych względów Sąd uznał rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia za nieuzasadnione. Choć bowiem powód naruszył swe obowiązki, narażając interesy pracodawcy, nie było to naruszenie związane ze znacznym stopniem zawinienia powoda, który dopuścił się go nieświadomie, w uzasadnionych okolicznościach przekonaniu o prawidłowości swego postępowania.

Jak wynika z art. 58 zd. 1 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda potwierdza zaświadczenie przedstawione przez pracodawcę; wynosiło ono 30.997,79 zł brutto (k.92), a zatem było w istocie nieco wyższe, niż to, które powód przyjął na potrzeby ustalenia żądania pozwu (29.910,71 zł, k.2). Natomiast okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił 3 miesiące, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. (powód był bowiem zatrudniony u strony pozwanej od lutego 2007 r., a więc więcej niż 3 lata). W związku z tym Sąd zasądził na rzecz powoda całą kwotę wskazaną w żądaniu pozwu (89.732,13 zł), gdyż nie przekraczała ona jego trzymiesięcznego wynagrodzenia.

O odsetkach od tej kwoty Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z ogólnymi zasadami prawa cywilnego, jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. W rozpoznawanej sprawie rolę wezwania do zapłaty odszkodowania spełnił odpis pozwu, który doręczono stronie pozwanej 30.11.2011 r. (k.130). Sąd uznał, że w okolicznościach sprawy termin 14 dni (a więc termin w istocie tożsamy z zakreślonym stronie na ustosunkowanie się do treści pozwu) był dostateczny do spełnienia żądania powoda. Wynika stąd, że od 15.12.2011 r. strona pozwana pozostawała w opóźnieniu – i od tej też daty Sąd zasądził na rzecz powoda odsetki w punkcie I wyroku. Zważywszy, że powód wnosil o ich zasądzenie od daty wniesienia pozwu (tj. od 20.09.2011 r., k.2), w pozostałym zakresie powództwo o zapłatę odsetek zostało oddalone w punkcie II wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W oparciu o tę regulację Sąd objął zasądzone roszczenie rygorem natychmiastowej wykonalności do kwoty wskazanej w zaświadczeniu z k.92 (punkt V wyroku).

(2) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

Drugie z żądań powoda dotyczyło zapłaty kwoty 50.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd uznał je za niezasadne, z uwagi na brak ustawowych lub umownych podstaw do wypłacenia powodowi jakichkolwiek kwot z tego tytułu. Bliższe określenie okresu, za jakie należna jest ta kwota miało bardzo ogólny charakter (k.208-209); bardziej szczegółowe zestawienie, zawarte w kolejnym piśmie (k.277), także nie daje dokładnej odpowiedzi, za jakie konkretnie dni powód domaga się powyższej kwoty i jak została ona wyliczona.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. co do zasady pracownikom przysługuje wygrodenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wraz z dodatkiem wynikającym z ustawy. Nie dotyczy to jednak wszystkich kategorii pracowników: jak bowiem stanowi art. 151⁴ § 1 k.p., pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. W § 2 wskazano natomiast, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych

przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 k.p., jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Powód był bezsprzecznie pracownikiem, o którym mowa w tym przepisie, ponadto w umowie wskazano dodatkowo wprost, że jest zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy. Co do zasady nie przysługiwało mu w związku z tym roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – nawet jeśli incydentalnie nie mógł uniknąć wykonywania pracy ponad obowiązujące go normy, w związku z potrzebami i poleceniami pracodawcy. Sąd dał zresztą powodowi wiarę, że niekiedy taka potrzeba się pojawiała – jest to bowiem normalny, typowy element pracy na stanowisku kierowniczym, stanowiący w świetle art. 151⁴ § 1 k.p. konstrukcji prawnej tego typu stanowiska.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego pojawił się pogląd, że w **wyjatkowych przypadkach** osobom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych (podobnie zresztą jak i osobom zatrudnionym w zadaniowym systemie czasu pracy) przysługiwać może wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Musi być to jednak uzasadnione szczególnymi przyczynami, leżącymi po stronie pracodawcy, polegającymi na tym, że systematyczne, stałe wykonywanie przez pracownika pracy w czasie przekraczającym obowiązujące go normy czasu pracy wynika bezpośrednio z wadliwego sposobu organizacji pracy przez pracodawcę i jest niezależne od pracownika, który nie może tak zorganizować wykonywania przez siebie zadań, by zrealizować je bez przekraczania norm czasu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 14.12.2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005/15/221, albo z 8.06.2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005/5/65; podobne stanowisko pojawiło się już w wyroku z 12.03.1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976/10/230 i pogląd ten obecnie jest powszechnie akceptowany). Ciężar wykazania, że w konkretnym przypadku po stronie pracodawcy zachodzą tego typu okoliczności, spoczywa na pracowniku, który z tego tytułu kieruje roszczeniami pod adresem pracodawcy. Natomiast ocena zgłoszonego żądania musi uwzględniać to, że powstanie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest w przypadku omawianej kategorii pracowników **wyjātiem od ustawowej zasady**, opartym na sprzeczności poleceń i oczekiwań pracodawcy z podstawowymi zasadami prawa pracy.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie brak jest dowodów potwierdzających, że to wskutek błędnej organizacji pracy przez pracodawcę powód musiał wykonywać pracę poza normalnymi godzinami. Sam fakt, że w pewnym okresie miały miejsce wzmoczone inwestycje strony pozwanej, nie przesądza jeszcze o tym, że powód musiał wykonywać pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, skoro sam organizował swój czas pracy i miał możliwość delegowania części swoich zadań na podwładnych. Także konieczność incydentalnego przeprowadzania telekonferencji z kierownictwem (...) w Stanach Zjednoczonych nie świadczy o zmuszaniu powoda do pracy w godzinach nadliczbowych. Co prawda telekonferencje miały miejsce w godzinach popołudniowych (z uwagi na różnicę czasu między Polską a USA), ale powód nie miał obowiązku stawiać się do pracy o wyznaczonej godzinie, w związku z czym mógł w te dni po prostu przyjść później do biura. To, jak rozłożył swój czas pracy, zależało od niego samego, podobnie jak i decyzja, czy część zadań wykona przy pomocy swoich podwładnych.

Sąd uznał za wykazany fakt, że powód uczestniczył w wyjazdach zagranicznych, które z reguły – z uwagi na zadaniowy charakter i ograniczony czas trwania – miały bardzo intensywny charakter i czasami wiązały się z pracą ponad normy obowiązujące powoda (np. w sytuacji gdy spotkanie biznesowe przedłużyło się). Były to jednak sytuacje sporadyczne, wyjazdy te nie miały charakteru stałego, były zdarzeniami incydentalnymi, związanymi z doraźną potrzebą pracodawcy oraz – co szczególnie istotne – z planami zawodowymi powoda, który dzięki wyjazdom do Rosji i Turcji miał przygotować się do objęcia obowiązków związanych z zarządzaniem inwestycjami w całej Europie Środkowo-Wschodniej. Udział powoda w tych podróżach służbowych wynikał zatem w równej mierze z oczekiwań i poleceń pracodawcy, jak i z chęci powoda awansowania w strukturach korporacji (...).

Jak wynika z relacji powoda (częściowo potwierdzonej w postępowaniu), zdarzało się, że zagraniczne wyjazdy służbowe rozpoczynały się w niedzielę, tj. powód w niedzielę wyjeżdżał, tak aby w poniedziałek być już gotowym do świadczenia pracy w ramach delegacji zagranicznej. Zdaniem Sądu czas poświęcony na dojazd do miejsca wykonywania pracy w ramach podróży służbowej nie jest jednak czasem pracy, za który przysługiwałoby powodowi wynagrodzenie. Zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził bowiem, że powód w czasie tych podróży

wykonywał jakieś obowiązki pracownicze. Z zeznań świadków J. B. (k.525v) i R. S. (k.561v) wynikało, że w czasie przelotów samolotem oraz przejazdów samochodem powód zasadniczo nie miał możliwości normalnego wykonywania pracy, zatem jeśli nawet w tym czasie kontaktował się z kimś w celach służbowych, była to sytuacja wyjątkowa. Ponadto pamiętać należy, że mowa jest o niedzielach, zatem o dniach, w których podwładni powoda z reguły nie świadczyli pracy, nie było więc potrzeby bieżącego nadzoru powoda nad nimi. Jeśli natomiast chodzi o pozostałą część tzw. weekendu, to art. 151⁴ § 2 k.p. wspomina o „niedzielach i świątach”, nie zaś o sobotach. Praca świadczona w sobotę nie stanowi pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 151⁴ § 2 k.p.

Powód powoływał się ponadto na to, że tak w czasie wizyt gości korporacyjnych w Polsce, jak i w czasie jego własnych wizyt za granicą, musiał uczestniczyć (bądź to jako gospodarz, bądź to jako gość) w spotkaniach z pracownikami korporacji, które miały miejsce na nieoficjalnym gruncie, tj. zwykle przy kolacji (obiedzie) w restauracji. Odbływały się one późnym popołudniem lub wieczorem, a więc poza godzinami pracy. Ponadto w Polsce, pełniąc obowiązki gospodarza, musiał dbać o gości zagranicznych, np. organizować im czas w weekendy i dotrzymywać im towarzystwa. Sąd podzielił w tym zakresie pogląd strony pozwanej, że spotkania, do których nawiązuje powód, miały charakter spotkań towarzyskich, nieformalnych i nieobowiązkowych. Nawet jeśli osoby w nich uczestniczące poruszały w czasie rozmów tematy służbowe, nie były to spotkania o charakterze biznesowym (służbowym) i miały na celu wyłącznie zapewnienie pracownikom (...) możliwości integracji i nawiązania bliższych kontaktów o charakterze pozasłużbowym. Sam fakt, że pracodawca pokrywał ich koszty, nie świadczy o tym, że spotkania te należy traktować jak „świadczenie pracy” przez osoby w nich uczestniczące. Z zeznań świadków J.B., K. M. (1) oraz R. S. czytelnie wynika, że spotkania te były traktowane jako czysto towarzyskie, a zaproszenie na nie było traktowane jako rodzaj wyróżnienia. Tematy zawodowe były podczas spotkań poruszane spontanicznie, jako jeden z przedmiotów konwersacji. Żaden z pracowników nie otrzymywał za udział w nich dodatkowego wynagrodzenia i nie miał obowiązku przyjęcia zaproszenia na nie. Wydatki ponoszone w związku z tymi spotkaniami przez pracodawcę miały charakter czysto reprezentacyjny.

Pewne (aczkolwiek drugorzędne) znaczenie w sprawie miał powołany przez stronę pozwaną fakt, iż powód za swoją pracę otrzymywał stosunkowo wysokie wynagrodzenie, które w ocenie pracodawcy powinno mu rekompensować niedogodności związane z pojawiającą się incydentalnie potrzebą pracy ponad ustawowe normy czasu pracy. Sąd również jest zdania, że nie można uznać, że sposób wynagradzania powoda na jego stanowisku, przy wyznaczonym mu zakresie obowiązków, był dla niego krzywdzący i poprzez pozbawienie prawa do otrzymania świadczeń za pracę w godzinach nadliczbowych prowadził do rażącego zaniżenia wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda poniżej progu, o którym mowa w art. 13 k.p., tj. poniżej progu wynagrodzenia „godziwego”.

Niezależnie od powyższego, skoro pismo zawierające żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wniesione zostało w dniu 26.03.2012 r., to – jak słusznie wskazała strona pozwana – wszystkie ewentualne roszczenia powoda dotyczące wynagrodzenia wymagalnego przed 26.03.2009 r. są przedawnione (art. 291 § 1 k.p.).

Z powyższych względów Sąd uznał, że powodowi nie przysługiwało roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – powód nie wykazał bowiem, aby z przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy i związanych wyłącznie z narzuconą przez pracodawcę złą organizacją pracy, niezbędne było stałe, systematyczne wykonywanie przez niego obowiązków służbowych ponad ustawowe normy czasu pracy. Z kolei jeśli chodzi o czynności wykonywane przez powoda w niedziele, nie miały one charakteru wykonywania pracy w rozumieniu kodeksu pracy i nie przysługiwało za nie wynagrodzenie. Powództwo w tej części podlegało zatem oddaleniu w punkcie III wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 100 zd. 1 k.p.c., przy czym rozdzielając koszty oceniał oba zgłoszone żądania osobno, gdyż miały one zupełnie inny charakter i inną podstawę prawną, a ponadto na gruncie stosownych regulacji dotyczących kosztów zastępstwa procesowego wiązały się z innymi stawkami wynagrodzenia pełnomocników. Powód poniósł koszty związane z dochodzeniem odszkodowania w kwocie łącznej 4.547 zł (w tym: opłata sądowa od pozwu w kwocie 4.487 zł, wynagrodzenie pełnomocnika 60 zł, opłata skarbową od pełnomocnictwa 17 zł). W odniesieniu do tego żądania spór wygrał w przeważającej części, a zatem strona pozwana powinna

zwrócić mu całość powyższych kosztów. Z kolei strona pozwana poniosła koszty związane z dochodzeniem przez powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej kwocie 1.890,80 zł (w tym: wynagrodzenie pełnomocnika 1.800 zł, opłata skarbową od pełnomocnictwa 17 zł, uiszczona przez stronę pozwaną zaliczka w kwocie 73,80 zł, wniesiona na poczet kosztów związanych z tłumaczeniem zeznań świadka J. B. dotyczących nadgodzin, k.548). Koszty te powinien powód powinien stronie pozwanej zwrócić w całości, gdyż co do tego żądania spór przegrał w całości. Ostatecznie zatem, po wzajemnym zaliczeniu należności, do zapłaty na rzecz powoda pozostała kwota 2.656,20 zł (= 4.547 zł - 1.890,80 zł) – i taką też kwotę zasądzono od strony pozwanej na rzecz powoda w punkcie IV wyroku.

W podobny sposób, w oparciu o art. 113 ust. 1 u.k.s.c., Sąd rozstrzygnął o nieuiszczonych kosztach sądowych, obciążając stronę pozwaną obowiązkiem pokrycia kosztów związanych z dochodzeniem przez powoda odszkodowania (koszty te Sąd tymczasowo pokrył ze środków Skarbu Państwa). Obejmowały one koszty stawiennictwa A. T. w kwocie 122 zł (k.140), koszty stawiennictwa J. B. (2) w kwocie 98 zł (k. 308) oraz wydatki związane z przekładem zeznań świadka J. B. dotyczących zwolnienia dyscyplinarnego powoda, w kwocie 96,16 zł (k.349; kwotę tę strona pozwana miała uiścić w toku postępowania, ale nie wykonała zobowiązania Sądu do wpłacenia zaliczki). Łącznie z tego tytułu Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 306,16 zł (punkt VI wyroku).

W pozostałym zakresie kosztami sądowymi (tj. opłatą sądową od rozszerzonego powództwa o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych) Sąd obciążył w punkcie VII wyroku Skarb Państwa, nie było bowiem podstaw, aby obciążać nimi stronę pozwaną.