

Sygn. akt XP 592/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W.

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: G. M., C. S.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **A. Z.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w W.**

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 666 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych, w tym kwotę 600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 marca 2015 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powód A. Z. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 26 261 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania (k. 3 – 6).

W pierwszej kolejności powód wniósł o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania do Sądu Pracy, wskazując, iż o dyscyplinarnym zwolnieniu dowiedział się dopiero w dniu 16 marca 2015 r. z korespondencji mailowej, przy czym nie miał możliwości zapoznania się z datowanym na dzień 11 lutego 2015 r. oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, gdyż zostało ono wysłane na jego nieaktualny adres, o czym pracodawca miał wiedzieć.

Powód zarzucił dalej, że nie sposób zgodzić się z przyczyną rozwiązania umowy o pracę, tj. nabywaniu, wbrew interesom majątkowym pracodawcy, w imieniu i na rzecz pracodawcy na cele prywatne przedmiotów osobistego użytku i luksusowych artykułów, pozostających bez żadnego związku z wykonywaną przez powoda pracą, a następnie przedstawianiu tych wydatków jako służbowych oraz pobieraniem od pracodawcy zwrotu kosztów w sposób sprzeczny z obowiązującą u pracodawcy procedurą. Powód wskazał, że pracodawca nie określił konkretnie jakie rzeczy i kiedy zostały przez powoda zakupione, nie sprecyzował daty ani kwoty zakupów. Powód podniósł, że tak ogólnikowy i dowolny sposób uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę jest dla niego niezrozumiały. Powód podkreślił, że nigdy nie był informowany o żadnych problemach przy rozliczaniu zakupionych rzeczy, wszystkie czynności były zatwierdzane i akceptowane przez pozostałych pracowników spółki, w szczególności dyrektora finansowego P. D.. W ocenie powoda

miał on prawo sądzić, że jeśli wydatek jest akceptowany przez osobę uprawnioną bez jakichkolwiek zastrzeżeń, to rozliczenia są właściwe i nie pozostają w sprzeczności z wolą i aprobatą pracodawcy.

Powód dodał, że pracodawca najpóźniej przy rozliczaniu zakupionych przez powoda rzeczy dowiedział się o rzekomym działaniu na szkodę pracodawcy. Tym samym, w ocenie powoda, rozwiązanie umowy o pracę zostało złożone z przekroczeniem upływu jednego miesiąca od dnia dowiedzenia się o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych (k. 45 – 55).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, iż pozew został złożony z uchybieniem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p., który jest terminem prawa materialnego, do którego nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia terminowi i przywracania go. Pozwana spółka wskazała także, iż nie zachodzą podstawy do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia pozwu. Powód bowiem nie zawiadomił pracodawcy o zmianie swojego miejsca zamieszkania, co więcej – w korespondencji ze spółką nadal posługiwał się takim samym adresem, jaki podał do akt osobowych. Dodatkowo na zapytanie jednej z pracownic na jaki adres mają być powodowi przesłane bony świąteczne i paski z zarobkami, co miało miejsce w grudniu 2014 r., tj. podczas już półtoramiesięcznej nieobecności w pracy, powód odpowiedział mailowo, żeby je przesłać do Oddziału Spółki w K., gdzie też dokumenty te zostały odebrane.

Strona pozwana wskazała dalej, że przyczyna rozwiązania umowy sformułowana została w sposób dostatecznie konkretny, bowiem nie ograniczono się jedynie do postawienia zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale też wyszczególniono, na czym to naruszenie polegało. Nie doszło także do naruszenia miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy, bowiem rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po powzięciu przez spółkę informacji o wykrytych podczas audytu nieprawidłowościach w wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez powoda.

Na podstawie wydatków powoda zbadanych w toku audytu wewnętrznego, w okresie od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 30 grudnia 2014 r. wykazano, że powód rozliczył 236 wydatków, z czego 27 wydatków na łączną kwotę 25 034 zł zostało zakwalifikowanych jako wydatki o charakterze prywatnym, nie znajdujące uzasadnienia w obowiązkach służbowych powoda. Przykładowo, powód dokonał zakupu trzech par okularów na łączną kwotę 2 800 zł, zakupu soczewki twardej w dniu 26 czerwca 2014 r. za kwotę 690 zł oraz w dniu 31 lipca 2014 r. na kwotę 2 100,01 zł oraz zakupu mebli i lamp za kwotę 1 597,95 zł. Wydatki te nie znajdują logicznego odzwierciedlenia ani w charakterze działalności pozwanej spółki ani w zakresie obowiązków powoda jako dyrektora transportu i magazynewania.

W ocenie strony pozwanej powód z pełną świadomością wyprowadzał majątek spółki poprzez dokonywanie rozliczeń prywatnych kosztów.

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2016 r. wydanym w sprawie o sygn. akt X P 265/15 Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie z powództwa A. Z. skierowanej przeciwko (...) sp. z o.o. w W. o zapłatę odszkodowania, w punkcie I wyroku oddalił powództwo, w punkcie II odstąpił od obciążenia powoda obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania (k. 285).

Sąd nie rozpoznał przedmiotowej sprawy pod względem merytorycznym uznając, że wnosząc odwołanie od rozwiązania umowy o pracę do Sądu powód uchybił w sposób zawiniony terminowi do jego wniesienia i zdaniem Sądu brak było podstaw do przywrócenia terminu.

W dniu 16 marca 2016 r. strona pozwana wniosła zażalenie na postanowienie zawarte w zaskarżonym wyroku, w przedmiocie nieobciążania powoda, jako strony przegrywającej, obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej (k. 300 – 304).

W dniu 23 marca 2016 r. powód wniósł apelację od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 11 lutego 2016 r., zarzucając mu naruszenie następujących przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy (k. 307 – 314):

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, polegającej na przyjęciu, że powód miał realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia jeszcze przed 15.03.2015 r., a tym samym uznanie skuteczności doręczenia dwukrotnie awizowanego i nie podjętego przez powoda pisma pracodawcy z dnia 11.02.2015 r.;
- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w przyjęciu, że powód pomimo faktu, iż w okresie zarówno poprzedzającym złożenie oświadczenia przez pracodawcę o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w dacie wysyłki powodowi tego pisma, jak i w terminie otwartym na wniesienie odwołania do sądu pracy pozostawał na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby o podłożu psychiatrycznym o tle zaburzeń depresyjnych i nerwicowych, a także stosował złożoną farmakoterapię, to jednak ponosi winę w uchybieniu terminowi na wniesienie odwołania i nie zasługuje na ochronę prawną poprzez jego przywrócenie;
- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w przyjęciu, że jedynie obciążające powoda skutki zaniechania wskazania pracodawcy aktualnego adresu zamieszkania stanęły na przeszkodzie w terminowym wniesieniu odwołania do sądu pracy, stąd ponosi on winę w uchybieniu terminu;
- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę opinii biegłego sądowego T. G. z dnia 23.10.2015 r. i 24.01.2016 r. przyjmując jej wnioski jako jasne, spójne i pełne, gdy tymczasem jednoznaczne stwierdzenie w opinii uzupełniającej, iż powód miał możliwość wniesienia powództwa w otwartym terminie, jest sprzeczne nie tylko ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie (m.in. zaświadczenia W. L. z 18 maja 2015 r.) ale i treścią samej opinii biegłego z października 2015 r., w której biegły sam stwierdza, iż kwestia nasilonych objawów niepożądanych po leku M. jest trudna do jednoznacznej oceny;
- art. 231 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. poprzez przyjęcie faktu braku winy powoda w niedochowaniu terminu na wniesienie odwołania za nieustalony, mimo istnienia ku temu dostatecznej podstawy w powołanym przez powoda materialnym dowodowym w postaci historii choroby leczenia psychicznego, zaświadczeń od chirurga, ortopedy i psychiatry oraz wystawianych zwolnień lekarskich z tytułu niezdolności do pracy i w konsekwencji dopuszczenie z urzędu dowodu z opinii biegłego sądowego;
- art. 233 § 1 i 2 i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, polegającej na pełnym pominięciu dla oceny winy w uchybieniu terminowi na wniesienie odwołania faktu, iż w okresie tym powód obciążony był nie tylko chorobą o podłożu zaburzeń depresyjnych i zaburzeń nerwicowych, ale i obciążony był (i nadal jest) chorobą krążków międzykręgowych lędźwiowych i innych z uszkodzeniem korzeni nerwów rdzeniowych, których objawy nasiliły się i uniemożliwiły poruszanie w okresie otwartym na wniesienie odwołania do sądu pracy, o czym świadczą powołane w odwołaniu do sądu dowody w postaci Historii zdrowia i choroby z dnia 26.02.2015 r. oraz informacji ze specjalistycznej poradni neurochirurgicznej z dnia 04.03.2015 r.;
- art. 233 § k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego, tj. treści umowy najmu z 16.01.2015 r. oraz zeznań powoda i świadka A. N. wniosków z nich nie wynikających, tj. że pozwany w spornym okresie podejmował tak istotne decyzje jak wynajęcie mieszkania, gdy tymczasem z zeznań powoda i świadka A. N. wynika, że czynności te zostały zainicjowane i przeprowadzone przez powoda oraz pośrednika w obrocie nieruchomości;
- art. 328 § 2 k.p.c. polegające na niewskazaniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn, dla których odmówił wiarygodności dowodowej dowodom z zeznań powoda, świadka A. N. oraz zaświadczenia lekarskiego z 18 maja 2015 r., z których wynika, iż powód nie dochował ustawowego terminu na wniesienie odwołania do sądu pracy z przyczyn zdrowotnych, a zatem niezależnych i niezawinionych przez powoda.

Powód zarzucił zaskarżonemu wyrokowi również naruszenie następujących przepisów prawa materialnego:

- art. 61 § 1 zd. pierwsze k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu w ustalonym w sprawie stanie faktycznym, że powód miał realną możliwość zapoznania się z treścią uznanego za skutecznie doręczone oświadczenia pracodawcy rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, podczas gdy powód, na skutek towarzyszących mu chorób, nie miał takiej możliwości, co z kolei uzasadnia uwzględnienie powództwa na skutek niezachowania miesięcznego terminu przewidzianego dla pracodawcy na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym;
- art. 265 § 1 k.p. w zw. z art. 264 § 2 k.p. - poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powód ze swej winy uchybił terminowi na wniesienie odwołania do sądu pracy, o którym mowa art. 264 § 1 k.p., a tym samym nie przywrócenie uchybionego terminu i oddalenie powództwa, mimo iż niedochowanie terminu wynikało z przyczyn niezawinionych przez powoda i od niego niezależnych (choroba o podłożu depresyjnym i nerwicowym oraz choroba kręgosłupa).

Powód domagał się zmiany zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienia powództwa w całości, poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 26.261,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W przypadku nieuwzględnienia tego żądania i uznania przez Sąd II Instancji, że nie zachodzi podstawa do zmiany zaskarżonego wyroku, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I Instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji w całości i utrzymanie zaskarżonego wyroku w mocy w części oddalającej powództwo, oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 329 – 338).

Wyrokiem z dnia 24 czerwca 2016 r., wydanym w sprawie o sygn. akt IX Pa 23/16, IX Pz 8/16, na skutek apelacji powoda i zażalenia strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 11 lutego 2016 r. (sygn. akt X P 265/15) Sąd Okręgowy we Wrocławiu IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, (I) uchylił zaskarżony wyrok w całości i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia – Śródmieścia X Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania odwoławczego, (II) umorzył postępowanie zażaleniowe.

Sąd Okręgowy uznał, że w omawianej sprawie nie doszło do skutecznego doręczenia powodowi pisma strony pozwanej z dnia 11 lutego 2015 r. Pismo to zostało po raz drugi awizowane w dniu 24 lutego 2015 r. Przesyłka ta powinna być przechowywana w placówce operatora pocztowego przez okres siedmiu dni od daty drugiego awiza, a więc do dnia 3 marca 2015 r. Dopiero z dniem 4 marca 2015 r. przesyłka ta mogła być zwrócona pozwanemu jako nadawcy i można było uznać, że w dniu 3 marca 2015 r. nastąpiło jej skuteczne doręczenie powodowi. Sąd Okręgowy wskazał, że istnieje konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości odnośnie kwestii takich jak ustalenie faktycznych przyczyn i zachowania terminu rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, w tym ustalenia daty, w której powód faktycznie zapoznał się z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Wspólnikiem posiadającym całość udziałów w pozwanej spółce jest (...) S.A. Organem uprawnionym do reprezentowania podmiotu jest zarząd. Podmiot może być reprezentowany przez każdego członka zarządu samodzielnie. Na dzień 27 kwietnia 2015 r. w skład zarządu (...) Sp. z o.o. w W. wchodził O. L. (prezes zarządu).

Przedmiotem prowadzonej przez pozwaną spółkę działalności gospodarczej jest m.in. transport towarów i transport pasażerski (w tym transport drogowy, morski, wodny śródlądowy, lotniczy, kolejowy) oraz działalność usługowa wspomagająca transport.

Dowód: Odpis pełny z rejestru przedsiębiorców dot. (...) Sp. z o.o. w W. – stan na dzień 27.04.2015 r. (k. 70 – 72)

Powód A. Z. był zatrudniony m.in. w firmie (...) Sp. z o.o. i w firmie (...) + (...) Sp. z o.o. Podwładni, których pracę powód nadzorował w ww. podmiotach, współpracę z powodem oceniali pozytywnie.

Dowód: Listy referencyjne z dnia: 13.06.2011 r., 07.06.2011 r. (k. 36 – 38)

W dniu 6 czerwca 2011 r. powód zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na okres próbny (od dnia 1 września 2011 r. do dnia 30 listopada 2011 r.), na mocy której został zatrudniony na stanowisku dyrektora operacyjnego TLI w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 25 000 zł brutto.

W dniu 1 września 2011 r. powód zapoznał się z obowiązującym u strony pozwanej Zakładowym Regulaminem Pracy, co potwierdził własnoręcznym podpisem.

Podejmując zatrudnienie u strony pozwanej powód A. Z. wypełnił kwestionariusz osobowy pracownika, w którym jako adres zamieszkania i adres do korespondencji wskazał ul. (...) w W., zaś jako adres zameldowania wskazał miejscowość (...), (...)-(...) W..

W dniu 29 listopada 2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 2011 r. Warunki zatrudnienia pozostały bez zmian.

Bezpośrednim przełożonym powoda jako dyrektora TLI był O. L., zatrudniony na stanowisku dyrektora generalnego. Powodowi podlegali pracownicy zatrudnieni na stanowiskach: dyrektora operacyjnego (...), dyrektora operacyjnego LOG, dyrektora operacyjnego (...), koordynatora projektów TLI.

Na mocy porozumienia zmieniającego od dnia 1 stycznia 2013 r. powód objął stanowisko dyrektora transportu i magazynowania. Na przedmiotowym stanowisku powód w dalszym ciągu podlegał bezpośrednio dyrektorowi generalnemu, O. L.. Powodowi podlegali zaś: kierownik oddziału, kierownik oddziału magazynowania, dyrektora operacyjny (...), koordynator projektów O., kierownik transportów drobnicowych, kierownik transportów całopojazdowych, kierownik przepływów PSA oraz koordynator projektów informatycznych.

Do zadań powoda na stanowisku dyrektora transportu i magazynowania należało m.in. zarządzanie działalnością operacyjną transportu, magazynowania i overseas, rozwój biznesu (...), (...) i (...), zarządzanie zasobami obszaru (...), (...) i (...), zarządzanie strategiczne czy kierowanie zespołem.

W toku zatrudnienia u strony pozwanej, we wszystkich podpisywanych przez strony dokumentach dotyczących zatrudnienia (umowach, porozumienia, aneksach), jako adres zamieszkania powoda wskazany był adres przy ul. (...) w W.. Powód nie zaktualizował w aktach osobowych swojego adresu korespondencyjnego, nie przekazał też informacji o zmianie tego adresu w żaden inny oficjalny sposób.

Dowód: Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- wniosek o zatrudnienie z dnia 29.08.2011 r.;
- kwestionariusz osobowy pracownika z dnia 05.09.2011 r.;
- umowa o pracę na okres próbny z dnia 06.06.2011 r.;
- informacja dla pracownika o warunkach zatrudnienia z dnia 06.06.2011 r.;

- oświadczenie o zapoznaniu się z zakładowym regulaminem pracy z dnia 01.09.2011 r.;
- wniosek o zatrudnienie z dnia 29.11.2011 r.;
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 29.11.2011 r.;
- karta stanowiska pracy z dn. 01.05.2012 r.;
- porozumienie zmieniające z dn. 01.01.2013 r.;
- karta stanowiska pracy z dn. 01.01.2013 r.

Wyjaśnienia powoda (k. 685 – 689; płyta CD)

Zeznania świadka M. L. (k. 218v; płyta CD)

Zeznania świadka T. S. (k. 219; płyta CD)

Zeznania świadka B. M. (k. 219; płyta CD)

Zeznania świadka H. O. (k. 219; płyta CD)

W Regulaminie pracy obowiązującym w (...) Sp. z o.o. od dnia 15 października 2008 r. wskazano, że do podstawowych obowiązków pracownika należy w szczególności niezwłoczne informowanie pracodawcy o każdej zmianie danych osobowych pracownika, do których przechowywania pracodawca jest upoważniony przepisami prawa pracy.

Dowód: Regulamin pracy obowiązujący w (...) Sp. z o.o. wraz z załącznikami (k. 648 – 665)

U strony pozwanej obowiązuje Procedura wypłacania i rozliczania zaliczek na poczet wydatków służbowych. Zgodnie z przedmiotową procedurą, dyrektorzy i kierownicy wszystkich komórek organizacyjnych zakładu są odpowiedzialni za zatwierdzanie wniosków na zaliczki swoich podwładnych oraz za zatwierdzanie rozliczeń wydatków służbowych. Pracownicy są odpowiedzialni za terminowe rozliczanie zaliczek na wydatki służbowego zgodnie z przyjętymi w spółce zasadami. Główna księgowa jest odpowiedzialna za prawidłowe rozliczanie zaliczek (punkt 4.0 Procedury).

W celu uzyskania zaliczki pracownik winien wypełnić druk dokumentu „Wniosek o zaliczkę”, a następnie przedłożyć go do podpisu przełożonego. Zaakceptowany wniosek o wypłatę zaliczki gotówkowej pracownik winien przekazywać do D. Księgowości min. 2 dni przed terminem wypłaty. Rozliczenie poniesionych kosztów pracownik jest obowiązany złożyć do D. Księgowości w terminie do miesiąca od dnia pobrania zaliczki, na druku „Rozliczenie poniesionych kosztów”, dołączając do druku oryginały dokumentów zakupów. Pracownik jest obowiązany do opisu każdego dokumentu na awersie. Pracownik winien przedłożyć dokumenty do zatwierdzenia bezpośrednio przełożonemu, który zatwierdza rozliczenie kosztów wydatków służbowych. Jeżeli pracownik w ciągu miesiąca od daty pobrania zaliczki nie złoży rozliczenia do D. Księgowości, kwota pobranej zaliczki jest potrącana pracownikowi z wynagrodzenia.

W przypadku powoda zaliczka oraz jej rozliczenie winny być zatwierdzone przez O. L..

Dowód: Procedura wypłacania i rozliczania zaliczek na poczet wydatków służbowych wraz z załącznikami (k. 74 – 78)

Zeznania świadka Y. B. (k. 541 – 543; płyta CD)

Zeznania świadka B. M. (k. 615 – 618; płyta CD)

U strony pozwanej ustalono maksymalną kwotę refundacji zakupu okularów korekcyjnych w wysokości 300 zł. Podstawą do rozpatrzenia wniosku o refundację zakupu okularów jest przekazanie do osoby odpowiedzialnej za BHP kompletu dokumentów (aktualnego zaświadczenia lekarskiego, dowodu zakupu okularów wystawionego imiennie na

pracownika ubiegającego się o refundację oraz wniosku pracownika o wypłacenie refundacji). Decyzję o akceptacji lub odrzuceniu wniosku podejmuje dyrektor personalny w porozumieniu z osobą odpowiedzialną za BHP.

Dowód: Instrukcja refundowania zakupu okularów korygujących wzrok pracownikom zatrudnionym przy obsłudze monitorów ekranowych (k. 106 – 108)

Zeznania świadka Y. B. (k. 541 – 543; płyta CD)

Zeznania świadka B. M. (k. 615 – 618; płyta CD)

Zeznania świadka A. K. (k. 684, 685; płyta CD)

Zgodnie z obowiązującą u strony pozwanej procedurą składania zamówień, osoba składająca zamówienie odpowiedzialna jest za określenie, jakiego sprzętu potrzebuje, odpowiada także za to, aby sprzęt miał korzystną cenę i odpowiadał zapotrzebowaniu. Dokument zamówienia podpisany jest przez składającego zamówienie, następnie trafia do bezpośredniego przełożonego, który podpisując się na dokumencie zamówienia, zobowiązuje firmę do zaangażowania środków na zakup. Po wpłynięciu faktury osoba składająca zamówienie ma obowiązek sprawdzić, czy faktura odpowiada potrzebom, i dokładnie opisać towar, który został zamówiony. Po przeprowadzeniu kontroli faktury osoba składająca zamówienie podpisuje fakturę. Na fakturze następnie podpisuje się bezpośredni przełożony.

Dokument zamówienia musiał zostać wystawiony wówczas, gdy wartość zamówienia przekraczała 500 zł, a nie było zawartej umowy stałej.

Dowód: Zeznania świadka Y. B. (k. 541 – 543; płyta CD)

Zeznania świadka B. M. (k. 615 – 618; płyta CD)

Procedura zamawiania szkoleń, obowiązująca u strony pozwanej, przewiduje, że planowane szkolenie winno zostać uwzględnione w budżecie i odnotowane w rejestrze szkoleń. Wydatek dotyczący szkolenia winien zostać zatwierdzony przez dyrektora personalnego, zanim szkolenie się odbędzie.

Lokalna procedura obdarowywania stanowi, iż na każdej fakturze dotyczącej zakupu towaru, który stał się następnie podarunkiem, należy napisać nazwisko lub firmę obdarowanego. Procedur globalna (funkcjonująca w całej grupie (...)) stanowi, iż wartość prezentu dla klienta nie może przekraczać kwoty 20 euro.

U strony pozwanej istnieje zwyczaj wręczania pracownikom upominków okazjonalnych, związanych np. z urodzinami, ślubem czy narodzinami dziecka. Przekazane prezenty są ewidencjonowane. Poza upominkami okazjonalnymi strona pozwana nie wręcza pracownikom nagród rzeczowych.

Dowód: Zeznania świadka Y. B. (k. 541 – 543; płyta CD)

Zeznania świadka A. K. (k. 684, 685; płyta CD)

Na mocy pełnomocnictw z dnia 1 września 2011 r. i z dnia 2 stycznia 2014 r. P. D., zatrudniony na stanowisku dyrektora finansowego, został umocowany przez O. L. do prowadzenia spraw spółki i reprezentowania spółki w zakresie przysługującym mocodawcy jako prezesowi zarządu.

Dowód: Pełnomocnictwo z dnia 01.09.2011 r. i z dn. 02.01.2014 r. (k. 179, 180)

Zeznania świadka B. M. (k. 615 – 618; płyta CD)

Zeznania świadka A. K. (k. 684, 685; płyta CD)

W listopadzie 2014 r., z uwagi na długotrwałą absencję chorobową prezesa zarządu i dyrektora generalnego O. L., uruchomiona została procedura audytu wewnętrznego w pozwanej spółce. Przedmiotem audytu miał być w

szczególności sposób korzystania przez P. D. z udzielonych mu pełnomocnictw. (...) został zlecony przez prezesa grupy (...). Funkcję audytora objął Y. B..

W toku audytu kontrolą objęto ok. 100 tys. faktur, dowodów zapłaty, list potwierdzających wydatki, e – maili. Prowadzone były także rozmowy z pracownikami spółki. Po tygodniu od rozpoczęcia audytu ujawniono pierwsze nieprawidłowości w wydatkach spółki. Wówczas audyt przybrał formę dochodzenia.

Po dwóch tygodniach od rozpoczęcia audytu strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z P. D. oraz B. W..

Dowód: Zeznania świadka Y. B. (k. 541 – 543; płyta CD)

Zeznania świadka A. K. (k. 684, 685; płyta CD)

W czasie gdy O. L. przebywał w siedzibie spółki, część wniosków o zwrot wydatkowanych przez powoda kosztów akceptowanych była przez P. D..

Powyższa sytuacja miała miejsce w odniesieniu m.in. do:

- przedstawionego przez powoda w dniu 3 września 2014 r. do rozliczenia wydatku w wysokości 2 368 zł, w tym wydatku na zakup soczewki w wysokości 2 100,01 zł;
- przedstawionej przez powoda w dniu 11 września 2014 r. do rozliczenia zaliczki w wysokości 2 500 euro;
- przedstawionego przez powoda w dniu 30 września 2014 r. do rozliczenia wydatku w wysokości 2 610,80 zł;
- przedstawionego przez powoda w dniu 8 października 2014 r. do rozliczenia wydatku w wysokości 457,80 zł;
- przedstawionego przez powoda w dniu 8 października do rozliczenia wydatku w wysokości 192,80 euro.

Powyższa okoliczność została ujawniona w wyniku przeprowadzonego audytu wewnętrznego.

Dowód: Rozliczenie zaliczki/poniesionych kosztów nr: (...), (...), (...), (...), (...) (k. 80 – 82, 84 – 86)

Zeznania świadka Y. B. (k. 541 – 543; płyta CD)

W dniu 3 lipca 2013 r. u powoda rozpoznano stożek rogówki oka prawego i lewego i zalecono dobór soczewek twardych oraz kontrolę rogówek za 3 miesiące.

W dniu 18 czerwca 2014 r. powód wykonał badanie topografii rogówek celem dopasowania nowych soczewek.

W wiadomości e – mail z dnia 30 października 2014 r. powód poinformował O. L. i A. K., że schorzenie oczu, na które powód cierpi, rozwinęło się do poziomu, w którym nie można już zastosować leczenia operacyjnego. Powód dodał, że musi teraz przeznaczyć dodatkowe środki na soczewki.

Dowód: Karta porady w O. z dnia 03.07.2013 r. i z dnia 18.06.2014 r. (k. 181, 182)

Wiadomość e – mail z dnia 30.10.2014 r. (k. 186, 187)

Strona pozwana korzysta z usług jednego dostawcy w zakresie mebli biurowych.

Dowód: Zeznania świadka Y. B. (k. 541 – 543; płyta CD)

Zeznania świadka A. K. (k. 684, 685; płyta CD)

W dniu 27 marca 2013 r. powód przedstawił do rozliczenia wydatek w wysokości 1 890 zł, wskazując w zestawieniu wydatków, iż koszt ten dotyczył zakupu torby. Do rozliczenia powód załączył fakturę z dnia 19 marca 2013 r., dotyczącą zakupu torby na komputer, wystawioną przez (...). Fakturę powód opisał jako „materiały biurowe”.

W dniu 15 czerwca 2013 r. powód przedstawił do rozliczenia wydatek w wysokości 2 277 zł, wskazując w zestawieniu wydatków, iż koszt ten dotyczył zakupu pióra. Do rozliczenia powód załączył fakturę, wystawioną przez (...) Sp. z o.o. w W.. Fakturę powód opisał jako „materiały biurowe”.

W dniu 26 sierpnia 2013 r. powód przedstawił do rozliczenia otrzymaną zaliczkę w wysokości 4 000 zł, wskazując, iż faktycznie poniósł koszt w wysokości 4 930 zł (a zatem wnosząc o dopłatę kwoty 930 zł). W zestawieniu wydatków powód wskazał, że na poniesiony koszt składał się: długopis (koszt: 1 530 zł) oraz teczka (koszt: 3 400 zł). Do rozliczenia powód załączył fakturę, wystawioną przez (...) Sp. z o.o. w W.. Fakturę powód opisał jako „materiały biurowe”.

W dniu 6 grudnia 2013 r. powód przedstawił do rozliczenia wydatek w wysokości 2 800 zł, wskazując w zestawieniu wydatków, iż na koszt ten składają się: okulary do pracy z komputerem (koszt: 1 100 zł) oraz okulary do jazdy nocnej (koszt: 1 700 zł).

W dniu 4 marca 2014 r. powód przedstawił do rozliczenia wydatek w wysokości 1 597,95 zł, wskazując w zestawieniu wydatków, iż koszt ten dotyczył zakupu „artykułów wyposażenia biura”. Do rozliczenia powód załączył druk zamówienia z dnia 3 marca 2014 r., wystawiony przez (...) i paragon z dokonanego w dniu 24 lutego 2014 r. zakupu w sklepie (...): czterech lamp (kinkietów) w cenie 59,99 zł za sztukę, fotela w cenie 899 zł, podnóżka do fotela w cenie 299 zł oraz lampy stojącej w cenie 159 zł. Na zamówieniu znajdował się podpis powoda jako składającego zamówienie, zaś w miejscu na podpis bezpośredniego przełożonego powoda podpisał się P. D..

W dniu 23 lipca 2014 r. powód przedstawił do rozliczenia wydatek w wysokości 690 zł, wskazując w zestawieniu wydatków, iż na koszt ten składa się zakup soczewki. Do rozliczenia powód załączył fakturę z dnia 26 czerwca 2014 r., wystawioną przez Salon (...) dla dzieci „Różowe okulary” A. W..

W dniu 3 września 2014 r. powód przedstawił do rozliczenia wydatek w wysokości 2 100,01 zł, wskazując w zestawieniu wydatków, iż na koszt ten składa się zakup soczewki. Do rozliczenia powód załączył fakturę z dnia 31 lipca 2014 r., wystawioną przez Salon (...) dla dzieci „Różowe okulary” A. W., na której powód poczynił adnotację: „Zakup soczewek twardych do czytania kodów kreskowych na magazynie”.

Zamówiony i rozliczony przez powoda sprzęt nigdy nie trafił do pozwanej spółki.

Powyższe okoliczności zostały ujawnione w wyniku przeprowadzonego audytu wewnętrznego.

Dowód: Rozliczenie zaliczki/poniesionych kosztów nr (...) wraz z fakturą VAT nr (...) (k. 90 – 94)

Rozliczenie zaliczki/poniesionych kosztów nr (...) wraz z fakturą VAT nr (...) (k. 96, 97)

Rozliczenie zaliczki/poniesionych kosztów nr (...) wraz z fakturą VAT nr (...) (k. 98 – 100)

Rozliczenie zaliczki/poniesionych kosztów nr (...) wraz z zamówieniem nr (...) i paragone z dnia 24.02.2014 r. (k. 102, 103)

Rozliczenie zaliczki/poniesionych kosztów nr (...) wraz z fakturą VAT nr (...) i wydrukiem ze strony internetowej (k. 110 – 115)

Rozliczenie zaliczki/poniesionych kosztów nr (...) wraz z fakturą VAT nr (...) i wydrukiem ze strony internetowej (k. 117 – 120)

Rozliczenie zaliczki/poniesionych kosztów nr (...) wraz z fakturą VAT nr (...) (k. 122 – 124)

Zeznania świadka Y. B. (k. 541 – 543; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 685 – 689; płyta CD)

W wyniku przeprowadzonego audytu ujawniono także, że treść składanych i podpisywanych przez powoda zamówień stała w sprzeczności z opisem zakupionego towaru, wskazanym na fakturze. Przykładowo, zakup zegarka V. został rozbity na trzy faktury sprzedażowe (każda poniżej 3 500 zł netto), zaś w zamówieniu opisany został jako zakup akcesoriów komputerowych.

Audyt wykazał także, że do zamówienia dotyczącego usługi szkoleniowej na łączną kwotę 41 660 zł dołączone zostały faktury VAT, wystawione przez firmę zajmującą się sprzedażą zegarków. Szkolenie nie zostało odnotowane w rejestrze szkoleń, w spółce nie odnaleziono listy uczestników szkolenia. Żaden z pracowników spółki, oprócz P. D., nie słyszał o przedmiotowym szkoleniu.

Ujawniono również, że powód dokonał zamówienia wina na kwotę 24 986,44 zł, opisując zakup jako zestawy upominkowe, przy czym zamówione produkty, opłacone ze środków spółki, nigdy nie trafiły do spółki i nie były wręczane klientom spółki.

Audyt wykazał, że ze środków spółki opłacone zostało dla powoda i P. D. dwuletnie członkostwo w klubie fitness, za łączną kwotę 20 790 zł, nadto że ze środków firmy opłacone zostało zamówienie w postaci dwóch wiatrówek, do których link na portalu aukcyjnym powód przesłał P. D..

W toku dochodzenia ujawniono, że przynajmniej 7 pracowników spółki (w tym powód, P. D. oraz B. W.) dopuszczało się nadużyć w procesie rozliczania kosztów, zaś ok. 20 dostawców wystawiało fałszywe faktury. Straty po stronie spółki wyceniono na ok. 6 mln zł. Ustalono, że stosowane były różne techniki ukrywania kosztów zakupów, m.in. dzielenie jednego wydatku na kilka drobniejszych faktur, umieszczanie na fakturach ogólnych opisów (np. „zestaw upominkowy”) albo stosowanie niezrozumiałych skrótów. Ujawniono także stosowanie fałszywych opisów na fakturach (np. zakup zegarków określony został jako zakup materiałów biurowych). B. W. przyznał się do udziału w procederze.

Dowód: Zamówienia z dnia 11.10.2013 r., faktury VAT nr: 2/10/2013, 3/10/2013, 4/10/2013 (k. 566 – 570)

Zamówienia z dnia: 21 – 27.02.2014 r., faktury VAT nr: 3/2/2015, 4/2/2015, 5/2/2015, 6/2/2015 (k. 562 – 565)

Zamówienia z dnia: 15.11.2013 r., 29.11.2013 r., faktury VAT nr: (...), (...), (...), (...), (...), (...) (k. 571 – 576)

Korespondencja e – mail, faktura VAT nr (...), faktura proforma nr 11-02-2014-AC (k. 577 – 583)

Zeznania świadka Y. B. (k. 541 – 543; płyta CD)

Sprawozdanie finansowe pozwanej spółki za rok obrotowy od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. oraz od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. zostało zatwierdzone przez Zgromadzenie Wspólników, Radę Nadzorczą pozwanej spółki oraz niezależnego biegłego rewidenta.

W dodatkowych objaśnieniach i wyjaśnieniach do sprawozdania finansowego za rok obrotowy 2014 r. pojawiła się informacja, iż w 2014 r. wystąpiło podejrzenie dokonania oszustwa gospodarczego i defraudacji środków pieniężnych firmy. Wskazano, że kwota powstałej szkody za rok 2014 szacowana jest na poziomie 2,3 mln, zaś za lata 2009 – 2013 ok. 3,7 mln. Dodano, że postępowanie audytowe jest w toku, zaś po ustaleniu kwoty finalnej spółka niezwłocznie dokona właściwych korekt deklaracji.

W dodatkowych objaśnieniach i wyjaśnieniach do sprawozdania finansowego za rok obrotowy 2015 r. wskazano, że prace audytu wewnętrznego zakończyły się, i spółka we wrześniu 2015 r. złożyła w Prokuraturze Rejonowej zawiadomienie przeciwko osobom, które dopuściły się nadużyć.

Dowód: Opinia niezależnego biegłego rewidenta z dnia 02.05.2014 r. (k. 188, 189, 442 – 444)

Raport uzupełniający opinię z badania sprawozdania finansowego (...) Sp. z o.o. za rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2013 roku (k. 190 – 199, 445 – 449)

Załącznik do uchwały nr 1/2014 w sprawie przyjęcia sprawozdania dotyczącego badania i oceny sprawozdania finansowego oraz sprawozdania Zarządu z działalności spółki w roku obrotowym 2013, a także wniosku Zarządu spółki dotyczącego przeznaczenia zysku netto, wypracowanego w roku obrotowym 2013 (k. 200 – 202)

Protokół z posiedzenia Rady Nadzorczej spółki (...) Sp. z o.o. z dnia 16.06.2014 r. (k. 203 – 205)

Protokół Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki (...) Sp. z o.o. z dnia 18.06.2014 r. (k. 206 – 213, 422 – 426)

Sprawozdanie (...) Sp. z o.o. za okres od 01.01.2013 r. do 31.12.2013 r. (k. 427 – 441)

Protokół Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki (...) Sp. z o.o. z dnia 15.09.2015 r. (k. 450 – 454)

Sprawozdanie (...) Sp. z o.o. za okres od 01.01.2014 r. do 31.12.2014 r. (k. 455 - 469)

Sprawozdanie z działalności (...) Sp. z o.o. za rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2014 roku (k. 470 – 474)

Opinia niezależnego biegłego rewidenta z dnia 15.09.2015 r. (k. 475 – 476)

Protokół Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki (...) Sp. z o.o. z dnia 14.10.2016 r. (k. 477 – 481)

Sprawozdanie (...) Sp. z o.o. za rok obrotowy od 1 stycznia do 31 grudnia 2015 r. (k. 482 – 495)

Sprawozdanie z działalności (...) Sp. z o.o. za rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2015 roku (k. 496 – 500)

Opinia niezależnego biegłego rewidenta z dnia 15.07.2016 r. (k. 501 – 502)

Zeznania świadka B. M. (k. 615 – 618; płyta CD)

Podczas całego dochodzenia audytor przedstawiał prezesowi zarządu jego bieżące wyniki. Informacje o możliwych nadużyciach ze strony powoda po raz pierwszy zostały przekazane O. L. i A. K. pod koniec stycznia 2015 r. W dniu 11 lutego 2015 r. audytor ponownie spotkał się z prezesem i A. K., okazując przedłożone przez powoda do rozliczenia zakupy okularów na kwotę 2 800 zł, szkieł kontaktowych na kwotę 2 500 zł, mebli z (...) na kwotę ok. 1 500 zł. Audytor wyjaśnił wówczas, że powód dokonywał zakupu towarów z własnych środków, a następnie zwracał się do firmy o zwrot poniesionych kosztów jako wydatków na rzeczy służbowe.

Dowód: Zeznania świadka Y. B. (k. 541 – 543; płyta CD)

Zeznania świadka A. K. (k. 684, 685; płyta CD)

Pracownicy strony pozwanej podlegają ocenom rocznym. Ocena wystawiana jest w czterostopniowej skali, gdzie ocena najniższa to „poziom podstawowy”, następnie „poziom autonomii i progresji”, „poziom całkowitego opanowania stanowiska”, zaś ocena najwyższa to „poziom odniesienia”. Ocena „poziom całkowitego opanowania stanowiska” oznacza, że wszystkie aspekty danego stanowiska są całkowicie opanowane. Całość misji jest realizowana całkowicie samodzielnie, zarówno w odniesieniu do aspektów technicznych, jak i relacji. Współpracownik zapewnia bardzo

dobrych, niezawodnych rezultatów, wykorzystując dostępne mu środki. Przekazuje innym pracownikom praktyczne umiejętności lub teoretyczną wiedzę dotyczącą jego zakresu działań.

W okresie zatrudnienia powód oceniany był przynajmniej na poziomie „całkowitego opanowania stanowiska”.

Dowód: Karty oceny kompetencji za lata 2011, 2012, 2014 (k. 503 – 517)

W związku z problemami zdrowotnymi powód od 19 listopada 2014 r. przebywał na zwolnieniach lekarskich.

Pismem z dnia 17 grudnia 2014 r. (doręczonym stronie pozwanej w dniu 19 grudnia 2014 r.) powód wypowiedział umowę o pracę zawartą w dniu 29 listopada 2011 r., zachowując trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W nagłówku pisma powód jako swój adres wskazał ul. (...) w W..

Dowód: Wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 17.12.2014 r. wraz z kopertą (w aktach osobowych powoda – w załączeniu do akt sprawy)

Wyjaśnienia powoda (k. 685 – 689; płyta CD)

Dokumentacja medyczna powoda (k. 19, 22 – 24)

Zeznania świadka A. N. (k. 219; płyta CD)

Przy okazji zapytania w grudniu 2014 r. ze strony jednej z pracownic pozwanej spółki o adres, na który należy przesłać boni święteczne, powód poinformował, żeby je przesłać do Oddziału w K., co też nastąpiło, po czym powód je osobiście odebrał.

Dowód: Zeznania świadka M. L. (k. 218v; płyta CD)

Korespondencja e – mail (k. 88)

Oświadczeniem z dnia 11 lutego 2015 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. W treści oświadczenia strona pozwana wskazała, że naruszenie powyższych obowiązków polegało na działaniu wbrew interesom majątkowym pracodawcy, powodującym wyrządzenie mu szkody na skutek nabywania przez powoda w imieniu i na rachunek pracodawcy mienia wykorzystywanego przez powoda na cele prywatne, takiego jak przedmioty osobistego użytku czy luksusowe akcesoria, pozostające bez żadnego związku z wykonywaniem przez powoda obowiązków służbowych, opisywaniu tych wydatków jako służbowe oraz pobieraniu od pracodawcy zwrotu kosztów poniesionych na ich zakup w sposób sprzeczny z prawem oraz obowiązującą u pracodawcy „Procedurą wypłacania i rozliczenia zaliczek na poczet wydatków służbowych”.

Strona pozwana pouczyła powoda o przysługującym mu prawie odwołania do sądu pracy.

Oświadczenie z dnia 11 lutego 2015 r. zostało przez stronę pozwaną nadane za pośrednictwem Poczty Polskiej na adres powoda przy ul. (...) w W. w dniu 11 lutego 2015 r. Przesyłka była awizowana po raz pierwszy w dniu 16 lutego 2015 r., a po raz drugi w dniu 24 lutego 2015 r. W dniu 3 marca 2015 r. operator pocztowy dokonał zwrotu przesyłki do nadawcy, gdzie przesyłka dotarła w dniu 12 marca 2015 r.

W dniu 17 marca 2015 r. powód rozliczył się z pracodawcą z mienia powierzonego powodowi przez stronę pozwaną w okresie zatrudnienia. Rozliczenie nastąpiło w S., w obecności pracownika strony pozwanej, T. S.. Spotkanie było poprzedzone rozmową telefoniczną z dnia 15 marca 2015 r., w której T. S. poinformował powoda, że jego umowa o pracę uległa rozwiązaniu, i że konieczne jest rozliczenie się z powierzonych przez pracodawcę rzeczy. W trakcie spotkania powód pytał T. S. jak wygląda sytuacja w firmie, w szczególności w odniesieniu do przeprowadzonego

audytu. Powód zapytał, jaka jest przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę. T. S. powiedział, że chodziło o używanie mienia służbowego do celów prywatnych.

W tym samym dniu powód wysłał do O. L. i A. K. wiadomość e – mail, w której wyraził zaskoczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, wskazał, że nie mieszka już pod dawnym adresem, toteż rzadko odbiera tam jakąkolwiek korespondencję, oraz poprosił o przesłanie w wiadomości e – mail oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. W dniu 20 marca 2015 r. A. K. przesłał powodowi w wiadomości e – mail skan dokumentu rozwiązania umowy o pracę z dnia 11 lutego 2015 r.

W dniu 23 marca 2015 r. powód skierował do O. L. i A. K. (dyrektora personalnego) pismo, w którym poinformował o wniesieniu odwołania do sądu pracy, a także zwrócił się z propozycją ugodowego zakończenia sporu, polegającego na zmianie trybu rozwiązania umowy o pracę. Pismem z dnia 25 marca 2015 r. strona pozwana poinformowała o braku możliwości polubownego rozwiązania sporu.

Dowód: Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 11.02.2015 r.;
- przesyłka pocztowa nadana w dniu 11.02.2015 r. wraz z wydrukiem śledzenia przesyłki;
- świadectwo pracy z dnia 13.03.2015 r.;
- rozliczenie pracownika z pracodawcą z dnia 17.03.2015 r.;
- pismo powoda z dnia 23.03.2015 r.;
- pismo strony pozwanej z dnia 25.03.2015 r.

Korespondencja e – mail z dni 17 – 20.03.2015 r. wraz z załącznikiem (k. 39 – 41)

Zeznania świadka A. K. (k. 684, 685; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 685 – 689; płyta CD)

Zeznania świadka T. S. (k. 219; płyta CD)

W dniu 1 kwietnia 2015 r. powód rozpoczął pracę w firmie (...).

Dowód: Wyjaśnienia powoda (k. 685 – 689; płyta CD)

W piśmie z dnia 15 kwietnia 2016 r., skierowanym do strony pozwanej, pełnomocnik powoda wskazał, iż powód jest w posiadaniu przedmiotów będących własnością pozwanej spółki, takich jak wiatrówka H., wiatrówka MP, torba S. oraz dysk wymienny. Pełnomocnik powoda poprosił o wskazanie miejsca i formy przekazania ww. przedmiotów lub informację, iż spółka nie rości do nich praw, pozostawiając je na własność powoda.

Dowód: Pismo z dnia 15.04.2016 r. (k. 561)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu w całości jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 26 261 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W pierwszej kolejności należało odnieść się do kwestii dochowania przez powoda terminu do wniesienia odwołania.

W myśl art. 264 § 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym na dzień rozwiązania z powodem stosunku pracy, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z przeprowadzonych przez Sąd ustaleń wynika, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę datowane na dzień 11 lutego 2015 r. strona pozwana nadała na Poczcie Polskiej w tym samym dniu. Przesyłka pocztowa była następnie dwukrotnie awizowana – po raz pierwszy w dniu 16 lutego 2015 r., a po raz drugi w dniu 24 lutego 2015 r. W dniu 3 marca 2015 r. operator pocztowy dokonał zwrotu przesyłki do nadawcy, do którego przesyłka dotarła w dniu 12 marca 2015 r. Za datę rozwiązania stosunku pracy strona pozwana przyjęła dzień 3 marca 2015 r., czemu dała wyraz w świadectwie pracy z dnia 13 marca 2015 r.

Należy zgodzić się z konstatacją wyrażoną przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 czerwca 2016 r. (sygn. akt IX Pa 23/15), że w dniu 3 marca 2015 r. nie doszło do skutecznego doręczenia powodowi pisma strony pozwanej z dnia 11 lutego 2015 r. Trzeba bowiem zaznaczyć, że przesyłka listowa winna być przechowywana w placówce pocztowej przez okres siedmiu dni od daty drugiego awiza (art. 139 § 1 k.p.c. w zw. z § 10 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 października 2010 r. w sprawie szczegółowego trybu i sposobu doręczania pism sądowych w postępowaniu cywilnym). Tym samym, dopiero z dniem 4 marca 2015 r. przesyłka z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę powinna była zostać zwrócona przez operatora pocztowego do nadawcy. Wówczas istniałyby podstawy do przyjęcia, że z dniem 3 marca 2015 r. przesyłka została skutecznie doręczona powodowi.

Z uwagi na opisane uchybienie operatora pocztowego, za dzień, w którym powód powziął informację o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, należy uznać dzień 20 marca 2015 r., kiedy to powód zapoznał się z zeskanowanym oświadczeniem pracodawcy z dnia 11 lutego 2015 r., załączonym do przesłanej powodowi wiadomości e – mail. Skoro zaś powód odwołał do sądu pracy wnioś w dniu 23 marca 2015 r., to należy stwierdzić, że dochował przewidzianego w art. 264 § 2 k.p. 14-dniowego terminu.

Abstrahując od powyższego, nawet gdyby uznać, że do skutecznego doręczenia powodowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę doszło w dniu 3 marca 2015 r., okoliczność, iż przesyłka została zwrócona nadawcy dzień wcześniej niż powinna, stanowiłaby przesłankę uzasadniającą przywrócenie powodowi uchybionego terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy. Zgodnie z art. 265 § 1 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Pomijając okoliczność, zgodnie z którą powód w dniu 3 marca 2015 r. nie podjął próby odebrania awizowanej przesyłki, należy stwierdzić, że gdyby operator pocztowy nie zwrócił przesyłki do nadawcy już w dniu 3 marca 2015 r., w tym dniu powód miałby jeszcze możliwość odebrania awizowanej przesyłki i zapoznania się z jej treścią. Zwracając przesyłkę pocztową o jeden dzień wcześniej, niż to wynika ze stosownych przepisów, operator pocztowy pozbawił powoda tej możliwości, co uzasadnia uznanie, iż do ewentualnego niedokonania przez powoda w terminie czynności, o której mowa w art. 264 k.p., doszło bez winy powoda.

W niniejszym postępowaniu powód domagał się ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 60 k.p., zgodnie z którym jeżeli pracodawca rozwiązał umowę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, zachowania terminu, pouczenia pracownika o prawie odwołania), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa.

Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana dochowała wszystkie przewidziane prawem wymogi formalne, dotyczące rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Bezsprene oświadczenie pracodawcy zawierało wskazanie przyczyny rozwiązania umowy, powód został pouczone o przysługującym mu prawie odwołania do sądu pracy, nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy.

Wbrew twierdzeniom powoda, nie doszło także do naruszenia przepisów dotyczących formy złożonego przez pracodawcę oświadczenia ani do przekroczenia miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Wskazać należy na ugruntowany już w judykaturze pogląd (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., sygn. akt I PKN 5/98, OSNP 1999/6/201; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 96/98, OSNP 1999/10/329; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., sygn. akt I PKN 318/99, OSNP 2001/5/155; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., sygn. akt II PK 37/15, LEX nr 2026396), zgodnie z którym bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. W orzecznictwie wskazuje się ponadto, że pracodawca rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. podejmuje czynność, za którą ponosi odpowiedzialność, zwłaszcza w razie braku okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Zarówno więc w interesie pracownika, jak i swoim własnym, pracodawca musi mieć możliwość sprawdzenia uzyskanych wiadomości o zachowaniu się pracownika i możliwość ich weryfikacji, zwłaszcza gdy pochodzą one z zewnątrz. Jeżeli pracodawca dokonuje sprawdzenia uzyskanej wiadomości w sposób niezwłoczny i sprawnie, to nie można mu zarzucić błędu w stosowaniu omawianego przepisu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., sygn. akt I PKN 5/98, Legalis).

Przypomnieć należy, że w pozwanej spółce w listopadzie 2014 r. uruchomiona została procedura audytu wewnętrznego. Podczas całego procesu kontroli, audytor przedstawiał prezesowi zarządu bieżące wyniki audytu, dotyczące ogółu dostrzeżonych nieprawidłowości, bez wskazania na uchybienia, jakich dopuścili się konkretni pracownicy. Informacje o możliwych nadużyciach ze strony powoda po raz pierwszy zostały przekazane bezpośrednio przełożonemu powoda i jednocześnie prezesowi zarządu pozwanej spółki, O. L., oraz dyrektorowi personalnemu A. K. pod koniec stycznia 2015 r. W dniu 11 lutego 2015 r. audytor ponownie spotkał się z prezesem i A. K., okazując przedłożone przez powoda do rozliczenia zakupy okularów na kwotę 2 800 zł, szkielek kontaktowych na kwotę 2 500 zł, meble z (...) na kwotę ok. 1 500 zł. Audytor wyjaśnił wówczas, że powód dokonywał zakupu towarów z własnych środków, a następnie zwracał się do firmy o zwrot poniesionych kosztów jako wydatków na rzeczy służbowe.

Nie budzi zatem wątpliwości Sądu, że za dzień, w którym pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, był dzień 11 lutego 2015 r.

Niezwołocznie po powzięciu powyższej informacji pracodawca sporządził oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i w tym samym dniu nadał je za pośrednictwem Poczty Polskiej do powoda, działając w usprawiedliwionym przekonaniu, że powód zapozna się z treścią oświadczenia przed upływem miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., bądź możliwe będzie w tym terminie przyjęcie tzw. fikcji doręczenia, w przypadku niepodjęcia przez powoda przesyłki mimo jej dwukrotnego awizowania – do czego niewątpliwie strona pozwana byłaby uprawniona, gdyby nie opisane wyżej uchybienie operatora pocztowego. Przesyłka została przy tym nadana na adres, który w aktach osobowych powoda wskazany był jako adres korespondencyjny (tj. ul. (...) w W.).

W toku przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego Sąd ustalił, że pod wskazanym adresem powód nie przebywał od dłuższego czasu, mniej więcej od połowy roku 2013. Postępowanie dowodowe wykazało nadto, że powód zaniechał oficjalnego poinformowania pracodawcy o zmianie adresu zamieszkania i adresu korespondencyjnego. Okoliczność tę potwierdził sam powód, który wyjaśniał przed tut. Sądem, że nie był świadomy konsekwencji prawnych nieprzekazania pracodawcy informacji o przedmiotowej zmianie. Powód wskazywał nadto, że pozostawał w przekonaniu, iż pracodawca posiada wiedzę o wybudowaniu przez powoda domu w S. i o przeprowadzce powoda. Wiedza ta miała pochodzić z prywatnych rozmów powoda z pracownikami pozwanej spółki, a nadto z faktu, iż powód został zabrany z domu w S. przez autokar z pracownikami pozwanej spółki w drodze na firmowy wyjazd.

W ocenie Sądu zaniechanie przekazania przez powoda oficjalnej informacji o zmianie miejsca zamieszkania i adresu korespondencyjnego nie może obciążać pracodawcy. Powód był niewątpliwie świadomy ciężącego na nim obowiązku niezwłocznego informowania pracodawcy o każdej zmianie danych osobowych, do których przechowywania pracodawca jest upoważniony przepisami prawa pracy, co wynika z oświadczenia powoda o zapoznaniu się z Regulaminem pracy, w którym obowiązek ten został zaliczony do katalogu podstawowych obowiązków pracownika. Przyjęcie na siebie powyższego obowiązku skutkuje obciążeniem powoda jako pracownika ewentualnymi konsekwencjami niedochowania opisanej powinności. Bezsprzecznie miejsce zamieszkania oraz adres do korespondencji należą do informacji, do których przechowywania pracodawca jest upoważniony (art. 22¹ § 1 pkt 4 k.p.).

Nie sposób uznać, by powód zadośćuczynił ciężącemu na nim obowiązkowi zaktualizowania informacji o miejscu zamieszkania i adresie do korespondencji przez odbywanie prywatnych rozmów z pracownikami pozwanej spółki, dotyczących prowadzonej przez powoda budowy domu w S. i planowanej przeprowadzki. Nie potwierdziły się również twierdzenia powoda, jakoby w rozmowach telefonicznych z M. L., zatrudnioną w pozwanej spółce na stanowisku kierownika administracji personalnej, powód miał wielokrotnie informować o zmianie miejsca zamieszkania i wnioskować o przesyłanie korespondencji na adres w S.. Okoliczności tej M. L. wprost zaprzeczyła. Z zeznań świadków wynika nadto, że w autokarze, którym pracownicy pozwanej spółki udali się na firmową wycieczkę, a który odebrał powoda z domu w S., nie podróżowały osoby, których wiedza o miejscu zamieszkania powoda, wynikająca z własnych obserwacji, mogłaby skutkować uznaniem, że pracodawca posiada informację o aktualnym miejscu, w którym powód przebywał, i gdzie należy kierować korespondencję. Co znamienne, w przesłanym przez powoda oświadczeniu z dnia 17 grudnia 2014 r. (doreczonym stronie pozwanej dwa dni później) o wypowiedzeniu umowy o pracę, w nagłówku pisma powód jako swój adres wskazał ul. (...) w W., mimo iż wówczas mieszkał już w domu w S.. Nadto, przy okazji zapytania w grudniu 2014 r. ze strony jednej z pracownic pozwanej spółki o adres, na który należy przesłać bony świąteczne, powód poinformował, żeby je przesłać do Oddziału w K., co też nastąpiło, po czym powód je osobiście odebrał. Także i wówczas powód nie poinformował o zmianie miejsca zamieszkania. Na przesyłanych przez powoda kopertach zawierających kolejne zwolnienia lekarskie, które powód dostarczał pracodawcy w okresie tuż przed rozwiązaniem umowy o pracę, powód nie wskazywał adresu, z jakiego zwolnienia są nadawane (abstrahując od okoliczności, zgodnie z którą wskazanie adresu nadania przesyłki nie mogłoby w ocenie Sądu zostać uznane za przekazanie pracodawcy oficjalnej informacji o zmianie adresu korespondencyjnego).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy stwierdził, że strona pozwana w sposób prawidłowy nadała przesyłkę zawierającą oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na adres przy ul. (...) w W., tj. adres, który w aktach osobowych powoda oznaczony był jako adres korespondencyjny. Zarzut nieprawidłowego działania możnaby zaś formułować pod adresem pracodawcy wtedy, gdyby nadanie przedmiotowej przesyłki nastąpiło na jakikolwiek inny adres niż ten, który ujawniony został w aktach osobowych pracownika. Akta osobowe powoda nie zawierają jakiegokolwiek wzmianki o przeprowadzce powoda i o nieprzebywaniu przez niego pod adresem w W..

Podkreślenia wymaga, że strony pozwanej nie może obciążać błąd operatora pocztowego, polegający na dokonaniu zwrotu przesyłki do nadawcy w dniu, w którym przesyłka powinna jeszcze oczekiwać na odbiór przez adresata (o jeden dzień za wcześniej). Pozostając w przekonaniu o rzetelnym wykonywaniu świadczonych przez operatora pocztowego usług, strona pozwana niezwłocznie po powzięciu informacji o zachowaniu powoda, które usprawiedliwiało w

ocenie pracodawcy natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę, nadała przesyłkę pocztową, zawierającą stosowne oświadczenie. Nadanie tej przesyłki miało miejsce już w pierwszym dniu, w którym było to możliwe. Strona pozwana miała wszelkie podstawy by przypuszczać, że w miesięcznym terminie, wyznaczonym przez przepis art. 52 § 2 k.p., pracownik zapozna się z kierowanym do niego oświadczeniem, bądź zostanie mu stworzona możliwość zapoznania się z przedmiotowym oświadczeniem, z której pracownik dobrowolnie nie skorzysta. Okoliczność, zgodnie z którą na skutek błędu doręczyciela przesyłka została zwrócona do nadawcy dzień wcześniej niż powinna, i związana z tym niemożność przyjęcia skutku doręczenia, nie może wpływać na ocenę dochowania przez pracodawcę miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę, w szczególności w sytuacji, gdy pracodawcy nie można zarzucić jakiegokolwiek braku dbałości lub rzetelności podczas podejmowania działań zmierzających do rozwiązania umowy z pracownikiem. Powyższe odnosi się odpowiednio do dochowania przez pracodawcę pisemnej formy złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Okoliczność, zgodnie z którą powód wcześniej zapoznał się ze skanem przedmiotowego oświadczenia niż mógł zapoznać się z oryginałem dokumentu, co także było następstwem błędu operatora pocztowego, nie może obciążać prawidłowo działającego pracodawcy. Należy także podkreślić, że wiadomość e – mail ze skanem oświadczenia pracodawcy została wysłana powodowi na jego wyraźną prośbę, nie zaś z inicjatywy pracodawcy, który wówczas pozostawał w przekonaniu o przyjęciu skutku doręczenia pisemnego oświadczenia po jego niepodjęciu przez powoda w terminie.

Abstrahując od powyższego, nawet gdyby przyjąć, że między dniem, w którym strona pozwana powzięła wiedzę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (11 lutego 2015 r.), a dniem, w którym powód zapoznał się z treścią oświadczenia pracodawcy (20 marca 2015 r.), upłynął ponad miesiąc, i okoliczność ta, związana z uchybieniem operatora pocztowego, obciąża stronę pozwaną, to przekroczenie terminu należałoby uznać za nieznaczące. W takiej sytuacji, biorąc pod uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było uzasadnione (o czym mowa dalej), zgodnie z wyrażanym w judykaturze poglądem (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2014 r., sygn. akt I PK 113/14, Legalis), Sąd może oddalić roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, jeżeli stałoby to w sprzeczności z art. 8 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego, wobec skali i wagi naruszeń, jakich dopuścił się powód, i jakie stanęły u podstaw dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę, zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania jedynie z uwagi na nieznaczące, bo zaledwie kilkudniowe, przekroczenie miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., i to przekroczenie, na które pracodawca nie miał żadnego wpływu, stałoby w rażącej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oraz przeznaczeniem prawa, jakim jest prawo dochodzenia odszkodowania od pracodawcy.

Nie sposób także pominąć okoliczności, że w dniu 3 marca 2015 r., kiedy to dwukrotnie awizowana przesyłka została omyłkowo zwrócona, a powinna oczekiwać na podjęcie, powód nie podjął próby odebrania przesyłki. Mimo więc formalnie błędnego działania operatora pocztowego, w wymiarze praktycznym zwrócenie przesyłki nadawcy o jeden dzień wcześniej nie uniemożliwiło powodowi zapoznania się z jej zawartością.

Odnosząc się do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że dla uznania, że pracodawca spełnił rzeczony wymóg konieczne jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Wskazać należy jednocześnie, że zgodnie z ugruntowanymi poglądami Sądu Najwyższego, wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością

sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

Podkreślić należy także, że ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motyw wypowiedzenia są pracownikowi znane (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2008 r., sygn. akt II PK 82/08, Legalis).

Powyższe należy odnieść także do wskazania przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W oświadczeniu z dnia 11 lutego 2015 r. strona pozwana podniosła, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Dalej strona pozwana wskazała, że naruszenie powyższych obowiązków polegało na działaniu wbrew interesom majątkowym pracodawcy, powodującym wyrządzenie mu szkody na skutek nabywania przez powoda w imieniu i na rachunek pracodawcy mienia wykorzystywanego przez powoda na cele prywatne, takiego jak przedmioty osobistego użytku czy luksusowe akcesoria, pozostające bez żadnego związku z wykonywaniem przez powoda obowiązków służbowych, opisywaniu tych wydatków jako służbowe oraz pobieraniu od pracodawcy zwrotu kosztów poniesionych na ich zakup w sposób sprzeczny z prawem oraz obowiązującą u pracodawcy „Procedurą wypłacania i rozliczenia zaliczek na poczet wydatków służbowych”.

Strona pozwana ograniczyła się tym samym do opisanego swoistego mechanizmu działania powoda, stanowiącego ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie budzi wątpliwości Sądu, że powód po lekturze treści powyższego oświadczenia pracodawcy doskonale zdawał sobie sprawę z tego, co stanowi przedmiot zarzutu ze strony pracodawcy. Należy bowiem podkreślić, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie musi przedstawiać wszystkich szczegółów, wystarczy, że wyjaśnia pracownikowi istotę stanowiska pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. akt I PK 82/2007, Legalis). Biorąc pod uwagę charakter wydatków, jakie powód kompensował następnie ze środków spółki, lub które spółka ponosiła realizując zamówienia powoda, nie sposób uznać, by powód nie miał świadomości, jakie konkretne przykłady nabycia przez niego mienia stanowią naruszenia obowiązków pracowniczych. Nie było tym samym konieczne powołanie przez pracodawcę konkretnych przedmiotów, jakie powód nabył, dat, w których miało to miejsce, oraz wydatkowanych kwot. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę strona pozwana wyjaśniła bowiem powodowi istotę swojego stanowiska, opisując sposób działania powoda, którym naruszył on swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Dla formalnej poprawności rozwiązania umowy o pracę nie miało znaczenia jakie konkretne towary i kiedy powód zakupił ze środków spółki na użytek prywatny. Istotny był bowiem wyłącznie fakt, że takie transakcje miały miejsce.

Powód miał zatem możliwość odniesienia wskazanych przez pracodawcę przyczyn do konkretnych sytuacji i okoliczności oraz oceny, czy powołane przyczyny rozwiązania umowy o pracę w rzeczywistości istnieją, i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy jest zasadne i może doprowadzić do uzyskania przez powoda odpowiednich korzyści.

Sąd zważył także, że wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była rzeczywista. Oceny tej Sąd dokonał przede wszystkim w świetle szczegółowych, logicznych i wiarygodnych zeznań świadka Y. B., który bardzo precyzyjnie i szczegółowo wyjaśnił proces dochodzenia do wniosków, jakie uzyskano w wyniku przeprowadzonego audytu, wskazał na sposoby uzyskiwania korzyści ze środków spółki przez powoda oraz innych pracowników i metody ukrywania tego faktu przed pracodawcą. Zeznania świadka znajdowały nadto potwierdzenie w przedłożonych przez stronę pozwaną dowodach z dokumentów.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie pozostawiło zatem wątpliwości, że powód w imieniu i na rachunek pracodawcy dokonywał nabycia mienia wykorzystywanego przez powoda na cele prywatne, takiego jak przedmioty osobistego użytku czy luksusowe akcesoria, pozostające bez żadnego związku z wykonywaniem

przez powoda obowiązków służbowych, opisywał te wydatki jako służbowe oraz pobierał od pracodawcy zwrotu kosztów poniesionych na ich zakup w sposób sprzeczny z prawem oraz obowiązującą u pracodawcy „Procedurą wypłacania i rozliczenia zaliczek na poczet wydatków służbowych”.

Na dzień sporządzenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca posiadał pewną wiedzę o trzech przejawach powyższego sposobu działania powoda. W dniu 11 lutego 2015 r. audytor przedstawił bowiem prezesowi zarządu strony pozwanej przedłożone przez powoda do rozliczenia zakupy okularów na kwotę 2 800 zł, szkielek kontaktowych na kwotę ok. 2 500 zł, mebli z (...) na kwotę ok. 1 500 zł.

Zgodnie z ustaleniami Sądu, w dniu 6 grudnia 2013 r. powód przedstawił do rozliczenia wydatki w wysokości 2 800 zł, wskazując w zestawieniu wydatków, iż na koszt ten składają się: okulary do pracy z komputerem (koszt: 1 100 zł) oraz okulary do jazdy nocnej (koszt: 1 700 zł). Ponadto postępowanie dowodowe wykazało, że w dniu 4 marca 2014 r. powód przedstawił do rozliczenia wydatki w wysokości 1 597,95 zł, wskazując w zestawieniu wydatków, iż koszt ten dotyczył zakupu „artykułów wyposażenia biura”. Do rozliczenia powód załączył druk zamówienia z dnia 3 marca 2014 r., wystawiony przez (...) i paragon z dokonanego w dniu 24 lutego 2014 r. zakupu w sklepie (...): czterech lamp (kinkietów) w cenie 59,99 zł za sztukę, fotela w cenie 899 zł, podnóżka do fotela w cenie 299 zł oraz lampy stojącej w cenie 159 zł. Na zamówieniu znajdował się podpis powoda jako składającego zamówienie, zaś w miejscu na podpis bezpośredniego przełożonego powoda podpisał się P. D.. W dniu 23 lipca 2014 r. powód przedstawił do rozliczenia wydatki w wysokości 690 zł, wskazując w zestawieniu wydatków, iż na koszt ten składa się zakup soczewki. Do rozliczenia powód załączył fakturę z dnia 26 czerwca 2014 r., wystawioną przez Salon (...) dla dzieci „Różowe okulary” A. W.. W dniu 3 września 2014 r. powód przedstawił do rozliczenia wydatki w wysokości 2 100,01 zł, wskazując w zestawieniu wydatków, iż na koszt ten składa się zakup soczewki. Do rozliczenia powód załączył fakturę z dnia 31 lipca 2014 r., wystawioną przez Salon (...) dla dzieci „Różowe okulary” A. W., na której powód poczynił adnotację: „Zakup soczewek twardych do czytania kodów kreskowych na magazynie”.

Strona pozwana sprostowała zatem spoczywającemu na niej ciężarowi wykazania, że wskazana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna jest rzeczywista.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności rozwiązania przez pracodawcę z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazać należy, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPIUS 1998/9/269). Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Nie ulega wątpliwości, że szczególne miejsce wśród przepisów określających powinności pracownika zajmuje przepis art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W § 1 cytowanego artykułu przewidziano, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami

prawa lub umową o pracę. W § 2 rzeczono przepisu ustawodawca wskazał do czego w szczególności zobowiązany jest pracownik. Prawodawca przywołał m.in. obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.), przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.), obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.).

Opisane w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i wykazane w niniejszym postępowaniu działanie powoda niewątpliwie było wyrazem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, takich jak w szczególności dbałość o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia oraz obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. W toku niniejszego procesu strona pozwana udowodniła nie tylko okoliczność dokonania przez powoda trzech rozliczeń, o których pracodawca posiadał wiedzę na dzień sporządzenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a które uzasadniały zastosowanie przez pracodawcę trybu dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę, ale wykazała także dopuszczenie się przez powoda dalszych naruszeń, które wyszły na jaw już po rozwiązaniu umowy o pracę.

W wyniku przeprowadzonego audytu ujawniono dodatkowo, że treść składanych i podpisywanych przez powoda zamówień stała w sprzeczności z opisem zakupionego towaru, wskazanym na fakturze. Przykładowo, zakup zegarka V. został rozbity na trzy faktury sprzedażowe (każda poniżej 3 500 zł netto), zaś w zamówieniu opisany został jako zakup akcesoriów komputerowych.

(...) wykazał także, że do zamówienia dotyczącego usługi szkoleniowej na łączną kwotę 41 660 zł dołączone zostały faktury VAT, wystawione przez firmę zajmującą się sprzedażą zegarków. Szkolenie nie zostało odnotowane w rejestrze szkoleń, w spółce nie odnaleziono listy uczestników szkolenia. Żaden z pracowników spółki, oprócz P. D., nie słyszał o przedmiotowym szkoleniu.

Ujawniono również, że powód dokonał zamówienia wina na kwotę 24 986,44 zł, opisując zakup jako zestawy upominkowe, przy czym zamówione produkty, opłacone ze środków spółki, nigdy nie trafiły do spółki i nie były wręczane klientom spółki.

(...) wykazał, że ze środków spółki opłacone zostało dla powoda i P. D. dwuletnie członkostwo w klubie fitness, na łączną kwotę 20 790 zł, nadto że ze środków firmy opłacone zostało zamówienie w postaci dwóch wiatrówek, do których link na portalu aukcyjnym powód przesłał P. D., a ten przekazał go dalej, wskazując, iż jest to zamówienie dla powoda.

W toku postępowania powód w zasadzie nie zaprzeczył, że dokonał powyższych zakupów, które rozliczył ze środków spółki. Powód przyznał, że nabył z prywatnych środków meble oraz oświetlenie w sklepie (...), osobiście je odebrał i przetransportował do swojego domu. Powód potwierdził również fakt nabycia torby, okularów oraz soczewek o łącznej wartości blisko 10 tys. zł, przyznał również, że wnioskował o zwrot poniesionych na nie wydatków, oraz że zwrot ten otrzymał. Powód wyjaśniał natomiast, że zakup soczewek i okularów ze środków spółki odbył się za zgodą pracodawcy i związany był z okolicznością niepoddania się przez powoda zabiegowi operacyjnemu z uwagi na konieczność świadczenia pracy na rzecz spółki. Odnośnie zakupu mebli powód tłumaczył po pierwsze, że meble te nabył w celach służbowych, bowiem wstawił je do swojego gabinetu w domu, w którym często pracował, nadto wskazywał, że identyczny fotel jak ten, który powód zamówił, znajdował się w gabinecie prezesa spółki. Okoliczność nieodnalezienia w toku audytu w siedzibie spółki tych samych bądź takich samych jak zamówione przez powoda meble powód tłumaczył, wskazując, że „na okres audytu fotel z gabinetu prezesa mógł zniknąć”. Powód przyznał, że na jego polecenie zostały zamówione i sfinansowane ze środków spółki strzelby, dodał jednak, że miały być one przeznaczone na prezent dla jednego z pracowników spółki, którego „nigdy nie udało się wręczyć”. Powód nie przeczył także, że dokonał zakupu wina na kwotę ponad 20 tys. zł, wskazał jednak, że „miało to związek z zakupem prezentów świątecznych lub noworocznych”, nadto że „w firmie widziano te wina”.

Powód twierdził także, że do przedkładania dokonywanych wydatków, o których mowa wyżej, do rozliczenia ze środków spółki, był niejako „przymuszony” przez przełożonego P. D.. M.in. na polecenie P. D. powód miał dokonać

zakupu torby o wartości kilku tysięcy złotych, bowiem P. D. miał stwierdzić, iż „powód ma złą torbę jak na dyrektora”. Powód wskazywał również, że P. D. przekazywał powodowi faktury, a ten był obowiązany do podpisania ich bądź dalszego procedowania zgodnie z wytycznymi P. D.. Powód podnosił nadto, że był przekonany, że skoro przełożony akceptuje przedkładane przez powoda rozliczenia, to nie ma podstaw, by kwestionować zasadność poniesionych wydatków.

Zgodnie z twierdzeniami powoda, przyjmował on opisane wyżej towary (m.in. okulary, soczewki, torby, meble, oświetlenie) jako nagrodę za ciężką pracę i motywację do dalszych starań na rzecz spółki.

Twierdzenia powoda w powyższym zakresie nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. W szczególności, jak zeznał świadek Y. B., w siedzibie spółki nie odnaleziono nigdy zamówionych przez powoda produktów (m.in. mebli czy win), nie widniały one także w prowadzonym przez spółkę rejestrze dostaw. Zeznania świadków nie potwierdziły, by powód posiadał zgodę pracodawcy na dokonanie zakupu na koszt spółki okularów i soczewek o wartości kilku tysięcy.

Szczególnego podkreślenia wymaga okoliczność, że P. D. nie był pośrednim ani bezpośrednim przełożonym powoda, lecz pracownikiem zajmującym w strukturze spółki stanowisko równorzędne do stanowiska powoda. Nie sposób więc uznać, by powód był formalnie „przymuszony poleceniem przełożonego” do dokonywania określonych działań. Nic nie uzasadniało podporządkowania się przez powoda sugestiom ze strony P. D.. Nawet jeśli P. D. dysponował pełnomocnictwami na czas choroby i nieobecności prezesa zarządu, to nie był on uprawniony do łamania obowiązujących w spółce, a znanych powodowi procedur i prowadzenia, wbrew tym procedurom i ustalonym zwyczajom, diametralnie różnej od dotychczasowej polityki dysponowaniem majątkiem spółki. Innymi słowy – okoliczność, że P. D. nie postępował zgodnie z procedurami rozliczania wydatków spółki, nie usprawiedliwiała postawy powoda, który również te procedury znał i był obowiązany stosować. Powód nie zdołał racjonalnie wytłumaczyć, dlaczego przedmioty, które miały stanowić nagrodę od pracodawcy, wymagały uprzedniego złożenia przez powoda zamówienia i niekiedy konieczności ponoszenia samodzielnie kosztów ich zakupów a następnie występowania do spółki po ich zwrot, nie były zaś po prostu wręczane przez pracodawcę. Opisany przez audytora mechanizm ukrywania wydatków świadczy w ocenie Sądu o celowym działaniu wbrew procedurom spółki i na jej szkodę.

Ocena podjętych przez powoda działań nie stoi także w sprzeczności z faktem, iż sprawozdania finansowe spółki za lata 2011 – 2015 zostały zatwierdzone przez zarząd, Radę Nadzorczą oraz niezależnego biegłego rewidenta. Należy przyznać rację stronie pozwanej, która podnosiła, iż zadaniem sprawozdania finansowego jest przedstawienie za pomocą miernika pieniężnego informacji określających generalną kondycję finansową danej jednostki, przydatnych dla kontrahentów, nadzoru właścicielskiego i ewentualnych inwestorów. Sprawozdanie finansowe nie odnosi się do rzetelności księgowania poszczególnych pozycji kosztowych czy też prawidłowości zaksięgowania w koszty uzyskania przychodu cen nabywanych dóbr i usług. Okoliczność, że sprawozdania finansowe za powyższy okres zostały zatwierdzone przez kompetentne organy, nie wyklucza zatem wystąpienia w spółce nieprawidłowości i nadużyć finansowych.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że dokonane przez powoda zakupy (finansowane bezpośrednio ze środków spółki bądź ze środków prywatnych, a następnie rozliczone ze środków spółki), miały charakter prywatny. Wydatki te nie znajdują bowiem odzwierciedlenia ani w charakterze prowadzonej przez stronę pozwaną działalności gospodarczej, ani w zakresie obowiązków powoda jako dyrektora transportu i magazynowania. Podnoszone przez powoda liczne twierdzenia, które miały na celu przedstawić dokonane przez powoda zakupy, finansowane ostatecznie ze środków spółki, jako wydatki na cele służbowe, uznać należy za obroną przez powoda i nieudolną strategię procesową.

Wedle utrwalonego już stanowiska judykatury, przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymaga się, aby zachowanie to było bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, po drugie – by znamionowała je ciężka wina (tzw. subiektywna), przez którą rozumie się umyślność lub rażące niedbalstwo, po trzecie – aby

spowodowało poważne naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę, przy czym wystarcza samo zagrożenie powstania takich skutków (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 381; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242).

Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi uwzględniać zakres winy pracownika, polegającej na jego złej woli, wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. Warunkiem zastosowania przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest więc stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy, zwłaszcza gdy dotyczy to osoby lub członka organu zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą (por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81; z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269; z dnia 25 maja 1999 r., I PKN 655/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 658; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 482/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 378; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312).

Co znamienne, powód był świadomy bezprawności swojego działania. Wynika to wprost ze złożonych przez powoda przed tut. Sądem wyjaśnień, w których powód w zasadzie nie zaprzeczył, że ze środków spółki nabywał towary dla celów prywatnych, jednak tłumaczył, że robił tak, ponieważ podczas całego okresu zatrudnienia powoda w pozwanej spółce „wszyscy pracownicy działali na szkodę firmy”. Powód podkreślał, że także inni pracownicy dokonywali prywatnych zakupów ze środków spółki, a oburzenie powoda wywołała nie sama okoliczność tych naruszeń, lecz fakt, że rzekomo nie zostali oni ukarani w ten sam sposób co powód.

Powód, jako osoba zatrudniona na jednym z wyższych stanowisk kierowniczych w pozwanej spółce, musiał mieć świadomość, że wyprowadzanie przez niego majątku ze spółki jest działaniem na szkodę spółki. Należy stwierdzić bez wątpienia, że działanie powoda było bezprawne, bowiem naruszało podstawowy obowiązek pracowniczy, jakim jest powinność sumiennego i starannego wykonywania pracy, a także dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia. Działaniu powoda można przypisać także winę w postaci umyślnej, tj. świadome i celowe działanie, polegające na wykorzystywaniu środków spółki do celów prywatnych. Niewątpliwie zachowanie powoda przyczyniło się do powstania po stronie spółki szkody rozumianej jako uszczerbek majątkowy.

Uzyskiwana przez powoda w toku zatrudnienia pozytywna ocena posiadanych przez niego kompetencji i umiejętności przydatnych na zajmowanym stanowisku pozostaje bez znaczenia dla oceny prawnej zachowania powoda, które stanowiło przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W konsekwencji, w ocenie Sądu uchybieniem powoda należy przydać walor ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a działania strony pozwanej, polegającego na rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie sposób uznać za nadużycie. Tym samym, Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania pozwu, czego wyrazem jest oddalenie powództwa, o czym orzeczono jak **w punkcie I sentencji wyroku**.

Podejmując przedmiotowe rozstrzygnięcie Sąd procedował w oparciu o dowody z dokumentów wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Sąd skorzystał także z dowodów osobowych w postaci zeznań świadków: M. L., T. S., B. M., H. O., A. N., Y. B., M. Z. i A. K.. Zeznania świadków M. L., T. S., B. M., H. O. oraz A. N. pozwoliły Sądowi ustalić, iż jedynym adresem do korespondencji, o którym powód oficjalnie poinformował pracodawcę, był adres w W.. W tym zakresie zeznania wskazanych świadków Sąd uznał za wiarygodne.

Zeznania świadków Y. B. i A. K., a częściowo także M. Z. i B. M. nie pozostawiły wątpliwości, że powód dopuścił się zarzucanych mu przez pracodawcę nadużyć. Zeznania świadka M. Z. Sąd wykorzystał przy tym pomocniczo, biorąc pod

uwagę, że większość posiadanej przez świadka wiedzy pochodziła „ze słyszenia”. Zeznania świadka B. M. Sąd traktował z ostrożnością, mając na względzie, iż B. M. była jedną z osób, które otrzymały od strony pozwanej dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn tożsamyh z tymi, które wskazano w oświadczeniu pracodawcy z dnia 11 lutego 2015 r., adresowanym do powoda.

Wyjaśnienia powoda w zakresie, w jakim starał się on usprawiedliwić i uzasadnić swoje postępowanie, które stało się następnie podstawą do rozwiązania umowy o pracę, Sąd uznał za niewiarygodne, sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, a nawet z zasadami logiki (np. w zakresie, w jakim powód wskazywał, iż w posiadanie przedmiotów, których zakup został sfinansowany ze środków spółki, powód „wszedł przypadkiem”).

Sąd pominął dowód z przesłuchania świadków P. D. i M. C. z uwagi na cofnięcie wniosku dowodowego przez pełnomocnika powoda. Sąd postanowił oddalić wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka B. W. z uwagi na dostateczne wyjaśnienie okoliczności, na które świadek miał być słuchany.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej, zgodnie z zasadą odpowiedzialności strony za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 461) oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800). Koszty te w niniejszej sprawie wynoszą za postępowania pierwszo i drugoinstancyjne łącznie 600 zł. Nadto strona pozwana poniosła łączny koszt w wysokości 66 zł, na który składała się opłata skarbowa od pełnomocnictwa, opłata od zażalenia oraz koszt wydania stronie pozwanej odpisów protokołów.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi przez powoda kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako strony wygrywającej proces, natomiast powód był zwolniony z obowiązku ich uiszczenia na mocy ustawy.