

Sygn. akt IV Pa 73/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2014 roku

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

w składzie następującym :

**Przewodniczący: SSO Tadeusz Piesowicz ( sprawozdawca)**

**Sędziowie: SO Anna Miazga**

**SO Cezary Wieczorek**

Protokolant: sekr. sąd. Ewa Rusnarczyk

po rozpoznaniu w dniu 16 lipca 2014 roku w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w N.

o odszkodowanie

na skutek apelacji (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w N.

od wyroku Sądu Rejonowego w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 13 listopada 2013 roku sygn. akt IV P 259/13

**I. oddala apelację.**

**II. zasądza od strony pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w N. na rzecz powoda J. D. kwotę 1067,16 zł ( tysiąc sześćdziesiąt siedem złotych 16/100 ) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.**

**Sygn. akt IV Pa 73/14**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 listopada 2013 roku Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu na rozprawie sprawy z powództwa J. D. przeciwko (...) Spółka z o.o. w N. o odszkodowanie zasądził od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w N. na rzecz powoda J. D. kwotę 17.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę, z ustawowymi odsetkami od dnia 13 listopada 2013r. do dnia zapłaty (pkt I sentencji), zasądził od strony pozwanej (...) Spółka z o. o. w N. na rzecz powoda J. D. kwotę 1800 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego (pkt II sentencji), wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5700 zł (pkt III sentencji).

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód J. D. był zatrudniony w (...) spółce z o.o. w N. od 1 października 2010 r. na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży, w wymiarze pełnego etatu, na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Od 25 października 2010 r. zmianie uległo stanowisko pracy powoda. Mianowicie powód obok dotychczasowych obowiązków dodatkowo został zatrudniony na stanowisku wiceprezesa zarządu. W dniu 3 stycznia 2011 r. stanowisko pracy powoda uległo kolejnej zmianie. Powód zajmował od tej pory stanowisko wiceprezesa zarządu i kierownika biura projektu. Na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 7 grudnia 2011 r. powód otrzymał stanowisko kierownika podprojektu rekrutacja i rozwój kadr. Wynagrodzenie powoda wynosiło 5700 zł miesięcznie. W dniu 5 czerwca 2013 r. powód J. D. podpisał oświadczenie potwierdzające, że w 2010 r. gdy był członkiem zarządu spółki (...) spółka wyraziła zgodę zarówno ustnie jak i pisemnie na sprzedaż w dniu 26 października 2010 r. 200 udziałów spółki przez wspólnika A. G. na rzecz Przedsiębiorstwa Produkcyjno - Handlowo - Usługowego (...) Spółka z o.o. W dniu 8 lipca 2013 r. J. D. otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako powód wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające utracie zaufania i umyślnym działaniu na szkodę pracodawcy, w wyniku których doszło do zagrożenia interesów pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił, iż w piśmie rozwiązującym umowę o pracę wskazano jako podstawę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Aby umożliwić sądowi pracy kontrolę w tym zakresie, na pracodawcę zgodnie z art. 30 § 4 k.p., nałożony został obowiązek podania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przyczyny uzasadniającej takie oświadczenie woli. Przy czym przyczyna wskazana przez pracodawcę musi być prawdziwa, rzeczywista, konkretna, podanie bowiem przyczyny pozornej jest równoznaczne z jej brakiem, co sprawia, że rozwiązanie umowy jest bezzasadne. Podana przez pracodawcę przyczyna nie może być ponadto zbyt ogólna, uniemożliwiłoby to bowiem kontrolę zasadności rozwiązania umowy. Ocena zaś, czy przyczyna lub przyczyny rozwiązania umowy były wystarczające do dokonania tej czynności powierzona została sądowi pracy. Przy czym pracodawca nie może w trakcie procesu przed sądem wykazać zasadności wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę (wyrok SN z 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSN 2000/7/266 oraz podobnie wyr. SN z 13.10.1999 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. W oświadczeniu pracodawcy z dnia 3 lipca 2013 r. jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające utracie zaufania i umyślnym działaniu na szkodę pracodawcy w wyniku, których doszło do zagrożenia interesów pracodawcy. Zdaniem pracodawcy w sytuacji gdy powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę wkrótce po wnikliwych przesłuchaniach dotyczących oświadczenia z dnia 5 czerwca 2013 r. to powinien domyślać się, że rozwiązanie umowy ma związek z tym oświadczeniem.

W ocenie Sądu Rejonowego przyjmując nawet, że pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę wskazał konkretną przyczynę, która była dobrze znana powodowi to przyczyna ta (podpisanie oświadczenia z dnia 5 czerwca 2013) nie stanowiła absolutnie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia jest sposobem zakończenia stosunku pracy niosącym wysoce dotkliwe konsekwencje dla pracownika. Dlatego taki sposób rozstania się z pracownikiem powinien być stosowany w ostateczności w sytuacjach niebudzącego wątpliwości ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W innych sytuacjach, pracodawca ma możliwość dyscyplinowania pracownika za pomocą kar porządkowych, a w przypadku gdy pracownik nie sprawdza się na powierzonym mu stanowisku wypowiedzenia umowy o pracę.

Według Sądu Rejonowego naruszenie obowiązków pracowniczych ma tylko wtedy charakter ciężki, jeśli jest wynikiem bezprawnego zachowania pracownika o znacznym stopniu nasilenia złej woli w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Naruszenie to musi ponadto dotyczyć podstawowych obowiązków pracownika. Trudno by było przyjąć, że podpisanie przez powoda oświadczenia dotyczącego sprzedaży udziałów spółki trzy lata wcześniej, należało do podstawowych obowiązków pracowniczych powoda w 2013 r. Tym niemniej można oczywiście argumentować, że do podstawowych obowiązków powoda należało dbanie o dobro zakładu pracy a takie oświadczenie temu dobru rzekomo zagrażało. Zdaniem sądu hipotezy strony pozwanej na ten temat, że podpisanie w/w oświadczenia przez powoda naraziło spółkę na straty są co najmniej wątpliwe. Faktem jest natomiast, że zmiany udziałowców spółki zostały już wcześniej wpisane przez Sąd do KRS i należy domniemywać, że zasadnie. Nie wiadomo więc w jaki sposób

obecnie oświadczenie powoda miałoby narażać spółkę na straty, skoro nie powoduje ono obecnie żadnych zmian w istniejącym od 2010 r. składzie udziałowców spółki. Kolejną przesłanką jest bezprawność działania, umyślna lub w wyniku rażącego niedbalstwa. Żadna ze stron nie wniosowała o przeprowadzenie dowodu na okoliczność czy oświadczenie powoda było prawdziwe czy też potwierdzało nieprawdę. O bezprawności działania powoda można by mówić tylko wtedy jeśli przedmiotowe oświadczenie potwierdzałoby nieprawdę. W ocenie Sądu Rejonowego jeśli powód w oświadczeniu z dnia 5 czerwca 2013 r. potwierdził prawdę nie może być mowy o bezprawności jego działania. Ewentualnie można by mówić o działaniu powoda na szkodę spółki w 2010 r. gdy był członkiem zarządu ale obecne rozwiązanie umowy o pracę ani nie odnosi się tych okoliczności ani nie może się nawet odnosić, z uwagi na upływ terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. Zdaniem sądu przyczyny wskazane przez stronę pozwaną w rozwiązaniu umowy o pracę naruszają art. 52 § 1 punkt 1 k.p. gdyż nie stanowią uchybienia podstawowych obowiązków pracowniczych a tym bardziej ciężkiego naruszenia co wykazano powyżej, ponadto zostały sformułowane w sposób ogólny nie odpowiadający treści art. 30 § 4 k.p.

Wysokość odszkodowania sąd ustalił w oparciu o art. 58 k.p.

Powyższy wyrok został zaskarżony przez stronę pozwaną w drodze apelacji, w której zarzuciła:

- naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie polegającą na przyjęciu, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z winy powoda nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę z winy powoda, kiedy faktycznie ocena całości materiału dowodowego, w tym treści protokołu z dnia 26 i 27 czerwca 2013 roku, zeznań świadka I. S., wyraźnie wskazuje, że powód po 3 latach tj. w dniu 3 czerwca 2013 roku podpisał przedłożone mu przez osobę trzecią oświadczenie o doniosłym znaczeniu dla interesów pozwanego pracodawcy, wskazując jakoby pozwana spółka w 2010 roku wyraziła zgodę na zbycie jej udziałów przez dotychczasowych współników, kiedy faktycznie powód nie wiedział czy i w jaki sposób umowa spółki regulowała zasady wyrażania zgody na zbycie udziałów, a nadto na polecenie pozwanego pracodawcy powód odmówił wskazania osób, które stosownie oświadczenie przygotowały i przyniosły do podpisania powodowi, a następnie przekazały je osobom trzecim, celem posłużenia się przed Sądem Rejestrowym w sprawie dotyczącej wpisu zmian w Rejestrze Przedsiębiorców KRS zgodnie z księgą udziałów pozwanej spółki,

- naruszenie art. 100 § 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że odmowa udzielenia przez pozwanego odpowiedzi na pytanie dotyczącego osób, które sporządziły oświadczenie, które następnie powód podpisał, jak również osób, które pośredniczyły w tym procederze, a następnie przekazały je osobom trzecim, w celu posłużenia się przez właściwym Sądem Rejestrowym, nie uchybia obowiązkowi dbania o dobro zakładu pracy i w konsekwencji nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości; zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje, jak również zwrotu opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa uiszczonej w wysokości 17 zł.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem zarzuty w niej podniesione są niezasadne. Nie zachodzą również uchybienia, które Sąd Okręgowy bierze pod rozagę z urzędu, a skutkiem których byłaby nieważność postępowania. Sąd Rejonowy dokładnie przeprowadził postępowanie dowodowe i dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy w całości akceptuje te ustalenia, albowiem jednoznacznie wynikają one z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Również ocena prawna stanu faktycznego sprawy w pełni zasługuje na aprobatę.

Apelacja w znacznej części stanowi polemikę z ustaleniami dokonanymi przez Sąd Rejonowy, która nie może odnieść zamierzonego skutku.

Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki we wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Z materiału dowodowego sprawy sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, a zatem ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi zostać zaakceptowana (por. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 maja 2008 roku, I ACa 953/07, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 14 maja 2008 roku, I A Ca 328/08).

Skuteczne postawienie przez apelującą stronę pozwana zarzutu wadliwej i nieprawidłowej, a w konsekwencji dowolnej oceny dowodów wymagałoby wykazania, że Sąd Rejonowy uchybił zasadom oceny dowodów określonych treścią art. 233 § 1 k.p.c., wskazania realnych przyczyn, dla których ocena Sądu nie spełnia wymogów tego przepisu. Apelująca strona pozwana nie uczyniła tego skutecznie.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni regulacji zawartej w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w kontekście zasadności zastosowania tego trybu zwolnienia powoda z pracy, wobec podawanych przez stronę pozwaną przyczyn zwolnienia.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę, w świetle judykatury Sądu Najwyższego, z wyjątkową ostrożnością. Ze względu na ogólnikowy charakter klauzuli z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym musi następować w każdym konkretnym przypadku, a przyczyna rozwiązania stosunku pracy w tym trybie winna być jasna, konkretna i zrozumiała dla pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym jest szczególnym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Skoro zgodnie z obowiązującym stanowiskiem doktryny i judykatury przyczyny zwolnienia powinny być jasne i konkretne oraz znane pracownikowi zwalnianemu w zwykłym trybie, to tym bardziej w trybie szczególnym. W szczególności gdy w przypadku zwolnienia tzw. dyscyplinarnego katalog przyczyn zwolnienia jest zamknięty (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 roku, II PK 60/12).

W tej sytuacji, żeby ocenić zasadność zastosowania trybu nadzwyczajnego zwolnienia zawarte w piśmie z dnia 3 lipca 2013 roku sformułowanie: „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na utracie zaufania i umyślnym działaniu na szkodę pracodawcy” w ocenie Sądu nie jest wystarczające. Stwierdzić należy, iż „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na utracie zaufania i umyślnym działaniu na szkodę pracodawcy” nie jest wymienione w art. 100 k.p., a zatem strona powodowa powinna w sposób wyczerpujący wykazać okoliczność faktyczną stanowiącą podstawę utraty zaufania do powoda i jego umyślne działanie na szkodę pracodawcy.

Chybiony jest zarzut, iż ocena całości materiału dowodowego, w tym treści protokołu z dnia 26 i 27 czerwca 2013 roku, zeznań świadka I. S., wyraźnie wskazuje, że powód po 3 latach tj. w dniu 5 czerwca 2013 roku podpisał przedłożone mu przez osobę trzecią oświadczenie o doniosłym znaczeniu dla interesów pozwanego pracodawcy, wskazując jakoby pozwana spółka w 2010 roku wyrażała zgodę na zbycie jej udziałów przez dotychczasowych współników, kiedy faktycznie powód nie wiedział czy i w jaki sposób umowa spółki regulowała zasady wyrażania zgody na zbycie udziałów, a nadto na polecenie pozwanego pracodawcy powód odmówił wskazania osób, które stosowne oświadczenie przygotowały i przyniosły do podpisania powodowi, a następnie przekazały je osobom trzecim, celem posłużenia się przed Sądem Rejestrowym w sprawie dotyczącej wpisu zmian w Rejestrze Przedsiębiorców KRS zgodnie z księgą udziałów pozwanej spółki.

Wpierw wskazać należy, iż okoliczności te nie zostały wymienione w treści pisma rozwiązującego umowę o pracę. Spór przed sądem pracy może toczyć się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy (wyrok SN z dnia 19.02.1999r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 266). Pracodawca pozbawiony jest możliwości przywoływania innych przyczyn w toku postępowania, które mogły uzasadniać ustanie stosunku pracy

(wyrok SN z dnia 10.11.1998r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999/24/789). W konsekwencji ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę, powinna być dokonana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN z dnia 10.10.1998r., I PKN 434/98 OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, wyrok z dnia 15.10.1999r., I PKN 319/99 OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Zasadnie wywiódł Sąd Rejonowy, iż przedstawione przez pozwaną w postępowaniu sądowym uzasadnienie przyczyn rozwiązania umowy o pracę pozostaje w rażącej dysproporcji z lakonicznym uzasadnieniem zawartym w piśmie wręczonym powodowi.

Przy zwalnianiu pracownika, obowiązkiem pracodawcy jest – co pomija apelujący - zachowanie pewnych wymogów formalnych. Oświadczenie pracodawcy oprócz tego, że powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), to przede wszystkim powinno wskazywać przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy ( art. 30 § 4 k.p.). Obowiązek podania przyczyny zwolnienia wynika z potrzeby zapewnienia pracownikowi obrony przed merytorycznie nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności z prawem samej czynności rozwiązania umowy o pracę. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Tak więc z oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy, tak aby pracownik nie miał wątpliwości z jakimi konkretnie okolicznościami faktycznymi, czy to leżącymi po stronie pracownika, czy też pracodawcy, należy tą przyczynę łączyć.

Zauważyć należy, iż w toku całego postępowania dowodowego, strona pozwana nie starała się wykazać, iż doszło do rozwiązania umowy o pracę właśnie z tego powodu, że na polecenie pozwanego pracodawcy powód odmówił wskazania osób, które stosownie oświadczenie przygotowały i przyniosły do podpisania powodowi, a następnie przekazały je osobom trzecim, celem posłużenia się przed Sądem Rejestrowym w sprawie dotyczącej wpisu zmian w Rejestrze Przedsiębiorców KRS, zgodnie z księgą udziałów pozwanej spółki. Te powody nie pozostają w związku i nie są też tożsame z przyczyną podaną w piśmie rozwiązującym stosunek pracy z powódką. Przyczyna podana w piśmie z dnia 3 lipca 2013 roku jest zbyt ogólna aby można było ją powiązać z powyższą okolicznością faktyczną. Przed Sądem Rejonowym strona pozwana podnosiła, iż powodem rozwiązania umowy była tylko treść w/w oświadczenia i okoliczności jego złożenia ujawnione podczas wyjaśnień złożonych przez pracownika w dniach 26 i 27 czerwca 2013 r. (k.17- 18 – odpowiedź na pozew). Powód, w ocenie strony pozwanej, dobrze wiedział jaki był powód rozwiązania z nim umowy o pracę. Działanie powoda mogło doprowadzić do zablokowania inwestycji, do których realizacji została powołana spółka.

Przed Sądem Rejonowym nie został przesłuchany żaden świadek na tą okoliczność. W piśmie z dnia 13 września 2013 roku strona pozwana złożyła wniosek o przesłuchanie świadka I. S. na okoliczność złożonych wyjaśnień powoda w dniach 26 i 27 czerwca oraz co do ich dobrowolności. Protokół przesłuchania powoda jest natomiast bardzo ogólnikowy i chaotyczny.

Reasumując nie można utożsamić podanej przez stronę pozwaną okoliczności faktycznej z przyczyną podaną w w/ w piśmie z dnia 3 lipca 2013 roku. Ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie jej wypowiedzenia, spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Chcąc osiągnąć skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, pracodawca powinien więc zadbać, aby zasadność przyczyn wykazać wiarygodnymi dowodami.

Wskazać też należy, iż dopiero w apelacji pełnomocnik strony pozwanej sprecyzował rzeczywistą przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym powołując się na tą okoliczność. Strona pozwana oprócz lakonicznego stwierdzenia zawartego w apelacji, iż powód odmawiał wskazania osób działających wspólnie z powodem w związku z przedmiotowym oświadczeniem, które było przejawem umyślnego działania powoda i świadomym działaniem na szkodę pracodawcy, nie podała z jakich przyczyn dopiero wówczas powołała się na tą okoliczność. Brak jest podstaw do usprawiedliwienia mało efektywnej inicjatywy strony pozwanej, która to spowodowała, że przedstawiona przez nią okoliczność faktyczna nie mogła zostać uwzględniona.

Odnosnie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym tj. tej podanej przed Sądem Rejonowym a to, że powód po 3 latach tj. w dniu 3 czerwca 2013 roku podpisał przedłożone mu przez osobę trzecią oświadczenie o doniosłym znaczeniu dla interesów pozwanego pracodawcy, wskazując jakoby pozwana spółka w 2010 roku wyrażała zgodę na zbycie jej udziałów przez dotychczasowych współników to stwierdzić należy, że jeżeli przedmiotowe oświadczenie o wyrażeniu zgody zostało złożone w 2010 roku zaś zmiany udziałowców spółki zostały wpisane przez Sąd do KRS, zaś w dacie wręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę uprzednie zmiany udziałowców nie uległy ponownej zmianie, to przedmiotowa zgoda nie miała znaczenia dla pracodawcy w dniu 5 czerwca 2013 roku.

Podnoszona przez stronę pozwaną okoliczność, iż powód nie był zorientowany w jaki sposób umowa spółki reguluje zasady wyrażania zgody na zbycie jej udziałów nie może być oceniana jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Brak też jest podstaw do przyjęcia, iż rzekomy brak wiedzy zaistniały w 2010 roku jest okolicznością uzasadniająca utratę przez pracodawcę zaufania do powoda w 2013 roku, w którym to roku nie wymagano od powoda wykazania się przedmiotową wiedzą. Zauważyć należy, iż strona pozwana nie wykazała aby jakkolwiek inny podmiot oprócz PPHU (...) Sp. z o.o. interesował się udziałami strony pozwanej w dacie złożenia przedmiotowego oświadczenia – wyrażenia zgody ( w 2010 roku) jak i w niedługim czasie po tej dacie. Nie można przyjąć zatem aby działanie powoda w 2010 roku czy 2013 roku było działaniem świadomym na szkodę pracodawcy skoro w ocenie samej strony pozwanej „pracownik swoim działaniem mógł doprowadzić do zablokowania finansowania inwestycji” lecz w rzeczywistości w ogóle nie doprowadził do takiej sytuacji. Działaniem na szkodę pracodawcy byłoby zachowanie polegające na złożeniu w 2013 roku oświadczenia nieprawdziwego. Przed Sądem Rejonowym strona pozwana nie wniosowała o dopuszczenie dowodów na okoliczność, że przedmiotowe oświadczenie było nieprawdziwe czy też, że rodziło zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (zob. wyrok SN z dnia 7 lutego 2008 roku, II PK 162/07, Lex Polonica nr 1908594). W niniejszej sprawie taka sytuacja zaszła. Stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy oddalił apelację na zasadzie art. 385 k.p.c. O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na zasadzie art. 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1, § 13 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 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 § 2 pkt b przepisów Rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy z dnia 25 marca 2002 roku (Dz. U., Nr 27, poz. 271).

SSR Marek Wójcik