

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 grudnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił E. S. (1) do pracy w (...) Spółce Akcyjnej w Ł. na poprzednich warunkach (pkt 1), oddalił powództwo w zakresie żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (pkt 2) oraz zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w Ł. na rzecz E. S. (1) kwotę 6.180 zł tytułem kosztów procesu (pkt 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka E. S. (1) była zatrudniona w pozwanej spółce w okresie od dnia 9 maja 2011 roku do dnia 28 września 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku Dyrektora Departamentu (...) i Strategii.

Wynagrodzenie powódki wynosiło 11 337,93 złotych brutto.

Jako Dyrektor Departamentu (...) i Strategii powódka pełniła nadzór nad przyjmowaniem i rozchodem materiałów promocyjnych. Poza tym Departament obsługiwał bieżącą działalność spółki, prowadził komunikację zewnętrzną i wewnętrzną; tworzył stronę wizerunkową spółki. Powódka odpowiadała bezpośrednio za budowę zespołu, przygotowanie oferty marketingowej i promocyjnej, ofertę wizerunkową, kwestie utworzenia i realizacji zamierzonych celów wizerunkowych, nawiązanie relacji i współpracę z mediami, placówkami dyplomatycznymi, jednostkami samorządu, nadzór nad organizacją targów, wystaw, imprez własnych i obcych.

Powódka odpowiadała również za kontakty z prasą, zarządzanie stroną internetową, mediami społecznościowymi, przygotowywanie materiałów, zamawianie gadżetów, przygotowywanie eventów i spotkań.

(...) rozumiany w spółce był jako wszystkie działania związane z budowaniem wizerunku, PR, promocyjne, które jednocześnie pokazują usługi oferowane przez (...) tak, by klienci byli nimi zainteresowani. Były to również wszelkie elementy związane z realizacją strategii spółki w obszarze budowania wizerunku. Na to pojęcie składała się promocja, reklama.

Powódka w swojej pracy kierowała się jakością, formą wykonania zlecenia i dobrem firmy. E. S. brała pod uwagę nie tylko cenę danej usługi, ale również jakość jej wykonania proponowaną przez potencjalnego kontrahenta – dbała, aby promocja (...) była zawsze najwyższej jakości. Odbiorcami byli bowiem potencjalni inwestorzy wobec czego renoma spółki tego wymagała.

Zespół powódki zajmował się promocją spółki. Wszystkie materiały promocyjne znajdowały się w spółce w szafie, dysponowała nimi jedna, wyznaczona osoba.

W pozwanej spółce nie było procedury prowadzenia formalnej ewidencji wydanych materiałów promocyjnych – kto, kiedy i co otrzymał.

Działania marketingowe, jakimi zajmowała się powódka i podlegli jej pracownicy odbywały się zazwyczaj w bardzo krótkich terminach.

Generalnie umowy zawierane przez zarząd spółki w realizacji zadań Departamentu powódki traktowane były jak umowy marketingowe – służyły one bowiem reklamie i promocji spółki, wynikały ze współpracy z określonymi podmiotami, były elementem PR. W tym przypadku nie było istotne, czy umowa dotyczyła wynajmu pomieszczenia, wykonania określonej usługi, wydruku ulotek, kalendarzy, czy też była to umowa cateringowa.

Nie było możliwości, aby powódka rozszerzyła zakres umów marketingowych na zlecenia, które nie miały charakteru promocyjnego. W przypadku takiej okoliczności zarząd spółki lub osoby do tego upoważnione musiały wydać odpowiednią zgodę. Nie doszło jednak do zaistnienia takiej sytuacji.

Bezpośrednim przełożonym powódki był prezes i jego zastępca, w kwestiach finansowych zaś główna księgowa – uzgadniane z nią były budżety i wydatki.

Projekty budżetów przedstawiał każdy z dyrektorów dla swojego działu pod kątem kwalifikacji kosztów, były one wcześniej uzgodnione z prezesem zarządu. Główna księgowa miała scalić te budżety i utworzyć z nich jeden – zatwierdzany przez zarząd.

Rada Nadzorcza spółki nie sprawdzała wydatków, przyjmowała plan finansowy spółki i jego korekty. Co kwartał również (...) otrzymywała sprawozdania z realizacji wydatkowania budżetu. Sprawozdania te przygotowywała zazwyczaj główna księgowa.

Umowy podpisywane były przez zarząd albo przez jednego członka zarządu, prokurenta, prawnika i główną księgową.

Powódka w pozwanej spółce nie miała uprawnień do zaciągania zobowiązań finansowych.

Ostateczne decyzje zawsze podejmował zarząd – stanowiły odpowiedź na przedstawione przez powódkę i jej zespół propozycje.

Zawieranie umów w pozwanej spółce było ustalone w odpowiedniej procedurze – wniosek z opisaniem umowy należało złożyć do zarządu, z załączoną umową. W dokumencie szczegółowo opisane było czego dotyczy zakup. Umowa była parafowana przez radcę prawnego, księgową i podpisywana była przez zarząd spółki, bądź w przypadku nieobecności któregoś z członków zarządu – w to miejsce przez prokurenta.

Często bywało tak, że przed przedstawieniem danej umowy zarządowi trafiała ona do pełnomocnika ds. ISO w spółce.

Zdarzało się, że w drobnych sprawach upoważnione w spółce osoby podpisywały zlecenia czy zamówienia nie w czasie cotygodniowych posiedzeń zarządu, ale w toku bezpośrednich spotkań z pracownikami odpowiedzialnymi za realizację danych działań.

Działania podejmowane przez prowadzony przez powódkę Departament wynikały z uprzednich decyzji zarządu spółki.

Nie zdarzyło się, aby powódka podjęła samodzielnie decyzję dotyczącą wydatkowania jakichkolwiek środków bez zgody zarządu.

Nie dochodziło do sytuacji, w których powódka przy zawieraniu jakiejś umowy chciała przeforsować konkretnego kontrahenta.

Zarząd przed podjęciem decyzji otrzymywał zazwyczaj co najmniej 3 propozycje i dokonywał wyboru, bądź zlecał zespołowi powódki dokonanie wyboru i umotywowanie go. Jeśli nie istniała możliwość przedstawienia różnych opcji wyboru zarząd był o tym informowany.

Prezes zarządu zawsze pytał o cenę rynkową przedmiotu umowy.

Elementem decydującym przy podejmowaniu decyzji o wyborze kontrahenta nie zawsze była najniższa cena, liczyła się również jakość wykonania, materiały, terminowość oraz to, czy dany podmiot jest dostawcą sprawdzonym. Generalnie zarząd trzymał się średnich cen rynkowych.

W spółce istniała tzw. lista sprawdzonych dostawców – były to podmioty, które przynajmniej raz realizowały zamówienie dla (...) w sposób zadowalający. W przypadkach konieczności otrzymania produktu wysokiej jakości spółka nie podejmowała ryzyka współpracy z nowym kontrahentem, ale nawiązywała kontakt ze znanymi już współpracownikami.

Sąd I instancji ustalił, że przełożeni nie zwracali powódce uwagi w zakresie wykonywania przez nią obowiązków służbowych.

Przełożeni mieli bardzo dobre opinie o pracy powódki, jej zaangażowaniu i opracowywanych przez nią strategiach marketingowych.

W pozwanej spółce obowiązywały określone procedury ISO.

W razie wprowadzenia nowych procedur ich kopie otrzymywali dyrektorzy Departamentów, ewentualnie byli oni informowani o nowej procedurze bądź o zmianie w istniejącej procedurze. Do obowiązków dyrektorów należało zaznajomienie podległych im pracowników z tymi procedurami.

Procedura ISO w zakresie zakupu materiałów nie obejmowała wszystkich Departamentów.

Za proces wprowadzenia nowej procedury odpowiedzialny był pełnomocnik zarządu ds. systemu zarządzania jakością – była to M. Z. (1).

Procedury były publikowane w intranecie spółki – był to wewnętrzny komunikator.

Departament powódki obejmowała procedura ISO PS-7.05 – E. S. podpisała ją i dostała do wiadomości, realizowała w swojej pracy jej założenia.

Procedura PS-7.05 obowiązywała w pozwanej spółce od dnia 1 lipca 2012 roku. W przypadku zakupów do kwoty 5 000 złotych konieczne było znalezienie dostawcy drogą telefoniczną, mailową lub za pośrednictwem zapytań ofertowych. W przypadku zakupów do kwoty 20 000 złotych wymagane było zebranie ofert na piśmie. W zakresie zaś zamówień do kwoty 50 000 złotych wyłonienie najlepszej oferty odbywało się na podstawie przetargu bądź zapytania o cenę. Ostateczną uchwałę podejmował Zarząd spółki. Procedura ta nie dotyczyła m.in. umów marketingowych, zakupu materiałów biurowych, zakupów spożywczych, drobnych zakupów przemysłowych, art. socjalnych, czasopism, książek.

W spółce obowiązywała również procedura PS-7.06, która obowiązywała przy zamówieniach o wartości przekraczającej 50 000 złotych. Jeśli stwierdzono, że dane zamówienie podlega ustawie o zamówieniach publicznych, to należało stosować tę ustawę. W przypadku braku podlegania przez zamówienie tej ustawie przy realizacji stosowana winna być procedura PS-7.06. Istniała możliwość – na podstawie decyzji Zarządu – odstąpienia w określonych sytuacjach od procedury i przeprowadzić postępowanie w innym trybie. Ze stosowania tej procedury zwolnione były umowy marketingowe.

Generalnie spółka nie podlegała ustawie o zamówieniach publicznych.

Procedura ISO PS-7.06 nie dotyczyła działalności Departamentu (...) i Strategii – było to powszechnie wiadome w spółce. Wydatki tego działu związane były ściśle z wizerunkiem spółki.

Jedynie procedury przetargowe stosowane przez spółkę były przy projektach unijnych – takie były wymogi.

Po wprowadzeniu procedury PS-7.06 w wersji obowiązującej niektóre działy pojawiły się propozycje w spółce, aby procedura PS-7.06 obowiązywała wszystkie działy – był to lipiec 2012 roku. Powstał wówczas nawet odpowiedni projekt dokumentu w tym zakresie, zmiany te nie weszły jednak w życie.

Do 2016 r. na intranecie pozwanej spółki widniała procedura PS-7.06 w wersji z dnia 1 lipca 2012 roku.

W lipcu 2016 roku pojawiła się w pozwanej spółce informacja przekazywana drogą mailową, że nie obowiązuje procedura PS-7.06 w dotychczasowej formie, ale nastąpiła zmiana w tym zakresie – od tej pory podlegały jej wszystkie departamenty.

W pozwanej spółce procedury były przestrzegane.

W zakresie przestrzegania procedur pracownicy, w tym dyrektorzy poszczególnych Departamentów w spółce nie mieli dowolności – od decyzji Zarządu zależało, czy i jaka procedura oraz w jakim kształcie będzie obowiązywała, a także czy dany dział będzie musiał ją stosować.

Zespół powódki otrzymał od Zarządu polecenie przygotowania makiety (...) na targi E. (...) w M. – na 3 tygodnie przed targami. Powódka nie brała udziału w tym przedsięwzięciu, ponieważ przebywała wówczas na zwolnieniu lekarskim. Pracownicy powódki dokonali rozeznania jaka firma, w jakim czasie i w jakiej cenie może zrealizować taką makietę. Wyniki tych poszukiwań zostały przedstawione zarządowi w formie próbek. Zgłosiły się dwie firmy, próbki zostały przedstawione Zarządowi – to on podjął ostateczną decyzję w zakresie wyboru oferty. Zarząd zdecydował, że chce mieć makietę wykonaną metodą modelarską, gdyż lepiej ona się będzie prezentowała. Wykonanie makiety w tej technologii było droższą opcją.

W związku z jubileuszem 25-lecia największego inwestora (...), spółka zdecydowała się na wspólną galę. Koszty imprezy pokrywał P&G, wkładem (...) były natomiast prezenty dla gości – stanowiące element promocji spółki. Prezenty tymi były elegancko wydane kalendarze – z dobrych materiałów, ręcznie robione, ze szczegółowo dopracowaną zawartością. Zarząd zawarł w tym zakresie umowę na wykonanie tych kalendarzy ze sprawdzonym wykonawcą. Podyktowane to było wolą otrzymania produktu najwyższej jakości w związku z jego dalszym przeznaczeniem. Miał być to produkt pokazujący spółkę z jak najlepszej strony, a jednocześnie na miarę odbywającego się wydarzenia, w czasie którego był wykorzystany.

Spółka zawarła z (...) Miasta Ł. umowę na wynajem sali w związku ze spotkaniem noworocznym dla inwestorów w 2012 roku. Powyższa umowa była konieczna, ponieważ w tym czasie spółka nie dysponowała odpowiednim pomieszczeniem w swoich zasobach. Planowana uroczystość z udziałem inwestorów wymagała jednak odpowiedniej oprawy i miejsca, w którym miała się odbywać. Sala w pozwanej spółce została oddana do użytku półtora roku po tym wydarzeniu.

W pozwanej spółce doszło do sytuacji, w której w związku z projektem unijnym „ (...) na Miarę” zostały zamówione materiały promocyjne, m.in. pendrive w ilości 1 000 sztuk. W ramach projektu potrzebne było 100 sztuk, zamówienie większej ilości wynikało z błędu pracownika, nie zauważonego przez powódkę i inne osoby kontrolujące projekt. W efekcie z pracownikiem została rozwiązana umowa o pracę, zaś powódka została ukarana karą porządkową. W (...) średnio rocznie kupowane jest w celach promocyjnych około 1 000 pendrive. Ostatecznie zatem spółka nie poniosła straty, bowiem nadliczbowe pamięci USB zostały później wykorzystane jako nośnik reklamowy.

W kwietniu 2016 roku dokonane zostały zmiany personalne w zarządzie pozwanej spółki.

Na początku maja 2016 roku nowy zarząd spółki ogłosił, że zostanie przeprowadzony audyt zewnętrzny. Takie procedury w spółkach Skarbu Państwa po zmianach personalnych były raczej standardem.

Przygotowania do audytu zewnętrznego przeprowadzał M. J..

Powódka w związku z tym otrzymała wytyczne jakie dokumenty ma przekazać audytorom.

Pozwana spółka przechodziła co roku audyt zewnętrzny i wewnętrzny, dotyczył on całej sytuacji finansowej w spółce. Nigdy nie było żadnych zastrzeżeń w tym zakresie pod adresem powódki. Odbywały się również audyty w zakresie stosowania procedur ISO – tutaj również nie było zastrzeżeń kierowanych w stronę E. S.. (...) ten przeprowadzała

zawsze zewnętrzna firma. Przed takim audytem pełnomocnik ds. systemu jakości – M. Z. prowadziła wewnętrzne audyty, w ich czasie nie były ujawniane żadne nieprawidłowości.

Zarząd zawsze dostawał absolutorium, nie pojawiały się zastrzeżenia w zakresie wydatków marketingowych. Zarząd zwracał uwagę, iż wydatki te nie są małe, ale Rada Nadzorcza doceniała to, bowiem działania powódki przekładały się na bardzo dużą korzyść dla spółki.

Sąd Rejonowy wskazał, że wszelkie kontrole i audyty przeprowadzane dotychczas w Departamencie powódki nie ujawniły nigdy nadużyć czy nieprawidłowości.

W dniu 24 czerwca 2016 roku M. J. wysłał do powódki maila z zapytaniem, czy przy zawieraniu umowy nr (...) stosowano procedurę PS-7.05 lub PS-7.06. Jeśli powódka nie stosowała tych procedur została poproszona o wyjaśnienie tej okoliczności. W odpowiedzi E. S. wskazała, iż procedura PS-7.06 nie dotyczyła jej departamentu, zaś procedura PS-7.05 dotyczyła jej departamentu, jednak nie miała zastosowania w przypadku umów marketingowych. Przedmiotowa umowa była natomiast umową marketingową.

Decyzją z dnia 29 czerwca 2016 roku pracodawca powierzył powódce na czas do dnia 29 lipca 2016 roku wykonywanie pracy w (...) S.A. na stanowisku specjalisty. Uzasadnione to było szczególnymi potrzebami pracodawcy.

Od dnia 1 lipca 2017 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Ostatecznie w pozwanej spółce w 2016 roku przeprowadzone zostały dwa audyty zewnętrzne – jeden w czerwcu, drugi zaś w lipcu-sierpniu. Zakresem audytów objęta była ocena funkcjonowania spółki jako podmiotu wykonującego określone zadania statutowe. Ocenie podlegał każdy z departamentów.

W pierwszym audycie stwierdzono, iż w przypadku umów, które powinny być zakwalifikowane jako umowy marketingowe nie znalazły zastosowania procedury, jakie winny być wówczas stosowane.

W drugim audycie spółka wskazała z jakich przedziałów i ile umów ma podlegać audytowi.

W toku drugiego audytu kontroli podlegało 60 umów/zleceń o łącznej wartości 1 476,656,71 złotych z ogólnej puli 598 umów/zleceń. Zespół audytujący wniósł zastrzeżenia wobec 9 ocenianych umów i zleceń o wartości przedmiotu zamówienia 91 642,60 złotych – przy 7 transakcjach dokonano wyboru droższego wykonawcy, przepłacona kwota wynosiła w związku z tym 45 694,78 złotych. W przypadku kolejnych 8 umów/zleceń o wartości 154 331,15 złotych uzyskano jedną ofertę konkurencyjnego potencjalnego wykonawcy, 6 ofert wskazywało na niższą cenę, zaś przepłacona kwota wynosiła 75 934,52 złotych.

Szkoda ogólna została przez audytorów oszacowana na podstawie odsetka sprawdzonych umów i wysokości występujących w nim naruszeń – dokonano później rozszerzenia tego na cały zbiór ok. 600 umów. Po przeprowadzeniu dokładnej kontroli mogłaby się ta kwota nie potwierdzić.

Powódce zarzucono m.in. przepłacenie kosztów wydruku kalendarza na galę organizowaną z P&G, zamówienie zbyt dużej ilości pamięci USB z powodu pomyłki, zamówienie makiety budynków (...) za najwyższą z możliwych kwotę.

W czasie przeprowadzania drugiego audytu spółka dostarczyła audytorom wszelkie potrzebne dokumenty, również procedurę PS-7.06 w nieobowiązującej przed lipcem 2016 roku wersji, która stanowiła, że podlegają jej wszystkie działy w pozwanej spółce.

W toku audytu przeprowadzające go osoby pytały innych wykonawców na jakich warunkach wykonaliby daną usługę, zamówienie. Na podstawie tego badania ustalono, iż na ok. 11 umowach spółka przepłaciła.

Zarząd spółki otrzymał absolutorium od Rady Nadzorczej za 2015 rok.

Oświadczeniem z dnia 5 września 2016 roku pracodawca powódki rozwiązał z powódką umowę o pracę na podstawie art. 30 §1 pkt. 3 w zw. z art. 52 §1 pkt. 1 k.p. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy były powszechne nieprawidłowości wykazane w „Raporcie z audytu zakresie głównych aspektów funkcjonowania obejmujących działalność merytoryczną oraz zarządzanie w poszczególnych (...) S.A. z siedzibą w Ł.” oraz „Raporcie z audytu w zakresie wydatkowania środków pieniężnych przy procedowaniu i realizacji umów oraz zleceń wykonywanych w Departamencie (...) i Strategii, jak i innych (...) S.A. z siedzibą w Ł.” z dnia 19 sierpnia 2016 roku, sporządzonych przez Biuro (...), w ramach czynności podejmowanych przez podległy powódce Departament w zakresie braku realizacji procedur zakupu materiałów i usług obowiązujących w (...) S.A., co doprowadziło do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy w postaci szkody majątkowej co najmniej 120 000 złotych. Powyższe działania (zaniechania) ze strony powódki w aspekcie braku nadzoru nad przyjmowaniem i rozchodem zamawianych materiałów promocyjnych oraz nieuzasadnione rozszerzanie umów marketingowych na zakres zleceń, które nie miały charakteru promocyjnego dla spółki doprowadził do zawinionego (lub w postaci rażącego niedbalstwa) niestosowania zasad transparentności i konkurencyjności przy zamówieniach, czego skutkiem był szereg przepłaconych zleceń wbrew interesowi spółki.

Powódka odebrała oświadczenie pracodawcy w dniu 28 września 2016 roku.

Z dniem 1 października 2017 roku powódka nabyła prawo do uzyskania emerytury.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie tego Sądu nie wszystkie te informacje były istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, to jednak celowość przeprowadzenia tak bogatego i dokładnego postępowania dowodowego Sąd ten widział w okoliczności rzetelnego i dokładnego rozpoznania niniejszej sprawy. Wziął pod uwagę, iż mamy do czynienia z najdotkliwszym sposobem rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. Co więcej – pracownik ten był zatrudniony w spółce, która szczegółowo określała obowiązujące u niej procedury. W związku z czym zaczerpnięcie wiadomości odnośnie okoliczności dodatkowych, pobocznych pozwoliło temu Sądowi rozstrzygającemu na osiągnięcie pełnego obrazu zaistniałej między stronami sytuacji.

Sąd Rejonowy podniósł, że jednym z elementów spornych w sprawie był zakres obowiązywania procedury PS-7.06 w pozwanej spółce. Uznał, że w toku postępowania okazało się, że strony dysponują dwoma dokumentami określającymi tę procedurę, różniącymi się jednak istotnie w ich treści - powódka w toku procesu i wcześniej – w czasie pracy w pozwanej spółce, dysponowała dokumentem z dnia 1 lipca 2012 roku i stosowała właśnie tę normę (w dokumencie tym określono, iż departament podlegający E. S. nie był zobligowany w swoim działaniu do stosowania tej procedury); strona pozwana natomiast dysponowała dokumentem z dnia 2 lipca 2012 roku, który – według jego treści – obowiązywał wszystkie jednostki w pozwanej spółce. Sąd nie przyznał jednak waloru wiarygodności i mocy obowiązującej dokumentowi z dnia 2 lipca 2012 roku, wskazując, że z zeznań świadków wynika, że w spółce po ogłoszeniu treści procedury z dnia 1 lipca 2012 roku powstał projekt, aby obejmowała ona wszystkich pracowników – opatrzony był on datą 2 lipca 2012 roku; projekt ten przygotowała M. Z. – wprost przyznała to w toku składanych zeznań, jednakże – jak wynika z zeznań m.in. T. S. i J. C. – zmiana taka nie weszła w życie, w związku z czym procedura w wersji z dnia 2 lipca 2012 roku nie obowiązywała. Potwierdzeniem tego faktu – w ocenie Sądu meriti - jest również okoliczność, iż zwyczajowo, w przypadku nowych procedur dyrektorzy departamentów, zatem również powódka, otrzymywali te dokumenty z poleceniem wdrożenia ich w podległych im jednostkach.

Sąd Rejonowy nie znalazł powodu, aby nie dać wiary zeznaniom powódki, która wskazywała, iż nie otrzymała takiego dokumentu. Wskazał, że zeznania te potwierdzają również depozycje składane przez M. K. – zastępcę powódki, a nadto pracująca również w spółce (...). C. zeznała, iż obowiązywała jedna procedura, w wersji z dnia 1 lipca 2012 roku. Co więcej – okolicznością przeczącą wersji prezentowanej przez stronę pozwaną – w ocenie Sądu I instancji - jest również to, że w lipcu 2016 roku pojawiła się w pozwanej spółce informacja, że wchodzi w życie nowa wersja procedury PS-7.06. Po dokonaniu przez Sąd analizy okazało się, że to była właśnie wersja procedury tożsama z tą, opatrzoną datą 2 lipca 2012 roku; w związku z czym jeśli procedura z dnia 2 lipca 2012 roku obowiązywałaby w tej właśnie wersji w pozwanej spółce, to nie byłoby konieczności wprowadzania jej i zapowiadania tego w 2016 roku. Ostatnim

argumentem przemawiającym za tym, iż właściwą była procedura z dnia 1 lipca 2012 roku była, w ocenie Sądu a quo jest okoliczność, iż po jej wprowadzeniu i stosowaniu, w toku przeprowadzanych kontroli i audytów ani powódka, ani żaden z jej pracowników nie otrzymali informacji, że stosują niewłaściwe procedury. Niemożliwym w związku z tym - zdaniem Sądu Rejonowego - jest, aby przez niemal 5 lat nikt nie zwrócił uwagi, że tak ważny w strukturach pozwanej spółki departament stosuje niewłaściwe procedury. Na marginesie Sąd ten zauważył, iż poprzedni prezes pozwanej spółki (...). S. w toku składanych w charakterze świadka zeznań, po okazaniu mu dokumentów zawierających procedury PS-7.06 opatrzonych datami 1 lipca 2012 roku i 2 lipca 2012 roku poddał w wątpliwość prawdziwość jego podpisu widniejącego na dokumencie późniejszym.

Drugim ważnym aspektem niniejszej sprawy było ustalenie zakresu obowiązywania terminu „umowa marketingowa”, bowiem do tego rodzaju umów właśnie nie stosowano procedury PS-7.06. Sąd Rejonowy ustalił, iż w czasie, kiedy prezesem spółki był T. S. terminem tym określano wszelkie umowy i działania podejmowane przez departament, którym kierowała powódka. Nie miało tutaj znaczenia, czy dane działanie obejmowało umowę najmu, zakupu nowych gadżetów reklamowych czy też catering na uroczystości spółki. Do kwietnia 2016 roku nie było w tym zakresie żadnych wątpliwości, rozłamów interpretacyjnych. Nikt również w pozwanej spółce nie kwestionował prawidłowości prowadzonych przez powódkę w tym zakresie działań. Duże znaczenie – w ocenie Sądu I instancji - ma to, iż każda z umów była pod względem prawnym sprawdzana przez dział prawny, który nigdy nie zgłosił zastrzeżeń w tym zakresie. Dopiero wątpliwości powstały w chwili zmian osobowych w Zarządzie i podjęcia czynności sprawdzających. Samo przeprowadzenie audytu nie było okolicznością nadzwyczajną w spółce. W poprzednich latach bowiem audyty zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne nie ujawniały nieprawidłowości w sposobie prowadzenia spraw przez powódkę.

Poza powyższym Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka była dobrym i docenianym pracownikiem pozwanej spółki, wszelkie kontrole i audyty przeprowadzane przed 2016 rokiem wskazywały, że departament prowadzony przez E. S. był przykładową jednostką, z której doświadczeń winni czerpać inni pracownicy. Współpracujące z powódką osoby darzyły ją zaufaniem i doceniały jej wiedzę i doświadczenie w dziedzinie, którą się zajmowała.

Wskazać należy również, iż departament, którym kierowała powódka miał szczególne zadanie w pozwanej spółce – dbał on bowiem o wizerunek (...) na zewnątrz, co z kolej przekładało się na zainteresowanie tym podmiotem przez potencjalnych inwestorów. W związku z czym wszelkie podejmowane przez powódkę działania musiały być ukierunkowane na ten cel. Dlatego też często zdarzało się, że przy realizacji konkretnego zadania E. S. kierowała się nie tylko ceną jaką należało zapłacić za konkretne zlecenie, ale również jakością wykonania i doświadczeniem kontrahenta. Dodatkowo podkreślenia wymaga okoliczność, iż działania realizowane przez departament powódki często miały krótki termin – co również miało wpływ na cenę jaką należało zapłacić za dane zamówienie. Kontrahenci bowiem w takim przypadku podnosili ceny, argumentując to jakością wykonania zlecenia i krótkim terminem na jego realizację.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy wywiódł, iż powódka nie miała umocowania do podejmowania samodzielnie jakichkolwiek decyzji finansowych w spółce, do jej kompetencji należało przedstawienie członkom zarządu propozycji ofert handlowych bądź konkretnych umów. Dokumenty te były sprawdzane przez prawnika zatrudnionego w spółce oraz główną księgową. Dopiero po uzyskaniu takich poświadczeń zarząd podejmował ostateczną decyzję w zakresie tego jaką ofertę wybrać albo też czy daną umowę podpisać. Powódka nie reprezentowała w takich sytuacjach spółki na zewnątrz – nie miała do tego umocowania. Dyrektor S. nie podejmowała również żadnych decyzji skutkujących zaciągnięciem przez spółkę zobowiązań finansowych lub obciążeniem majątku spółki. Wszelkie decyzje podejmowane były przez Zarząd – miał on kompetencje do modyfikowania obowiązujących procedur, wyłączenia poszczególnych zdarzeń spod obowiązywania procedur. Zarząd również miał ostatnie słowo w kwestii wyboru kontrahenta do zrealizowania konkretnego przedsięwzięcia – jak przyznał w toku zeznań T. S. – zdarzało się, że dla dobra właściwej realizacji danego zadania wybierana była oferta droższa.

Sąd Rejonowy wskazał również, iż wyniki przeprowadzonych w spółce w połowie 2016 roku audytów nie zostały przedstawione powódce. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana powołała się właśnie na raporty z tych audytów, jednakże nie doręczyła E. S. kopii tych raportów.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy zważył, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Wskazał, że zgodnie z art. 30 k.p. §1. umowa o pracę rozwiązuje się: 1) na mocy porozumienia stron; 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem); 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia); 4) z upływem czasu, na który była zawarta. §3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. §4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. §5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Dla właściwego zastosowania art. 52 §1 k.p. ważne jest odpowiednie rozumienie pojęcia winy – rozróżnia się tutaj element obiektywny i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności wynikającej z naruszenia obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Zatem, by przypisać pracownikowi winę musi dojść do naruszenia przez niego podstawowych obowiązków, przy czym naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 roku w sprawie I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Sąd I instancji podniósł, że w ugruntowanym już orzecznictwie SN przyjmuje się, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dochodzi wówczas, kiedy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 roku w sprawie II PK 200/04, LEX nr 603762); rażące niedbalstwo, można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok SN z dnia 11 września 2001 roku w sprawie I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. jest zatem, oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością).

Wskazał za Sądem Najwyższym, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP jako nadzwyczajny, najbardziej dotkliwy sposób rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Taki tryb musi być uzasadniony szczególnymi okolicznościami, które polegają na umyślnym działaniu pracownika lub jego rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 8 listopada 2012 roku w sprawie II BP 4/12, Legalis 649044).

W ocenie Sądu a quo w przedmiotowej sprawie pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 k.p., oświadczenie to spełniało wszelkie wymogi formalne sformułowane w art. 30 k.p. – złożone zostało na piśmie, zawierało pouczenie dla pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy, wskazana została w nim przyczyna – powszechne nieprawidłowości wykazane w „Raplocie z audytu zakresie głównych aspektów funkcjonowania obejmujących działalność merytoryczną oraz zarządzanie w poszczególnych (...) S.A. z siedzibą w Ł.” oraz

„Raportcie z audytu w zakresie wydatkowania środków pieniężnych przy procedowaniu i realizacji umów oraz zleceń wykonywanych w Departamencie (...) i Strategii, jak i innych (...) S.A. z siedzibą w Ł.”

z dnia 19 sierpnia 2016 roku, sporządzonych przez Biuro (...), w ramach czynności podejmowanych przez podległy powódce Departament w zakresie braku realizacji procedur zakupu materiałów i usług obowiązujących w (...) S.A., co doprowadziło do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy w postaci szkody majątkowej co najmniej 120 000 złotych. Powyższe działania (zaniechania) ze strony powódki w aspekcie braku nadzoru nad przyjmowaniem i rozchodem zamawianych materiałów promocyjnych oraz nieuzasadnione rozszerzanie umów marketingowych na zakres zleceń, które nie miały charakteru promocyjnego dla spółki doprowadził do zawinonego (lub w postaci rażącego niedbalstwa) niestosowania zasad transparentności i konkurencyjności przy zamówieniach, czego skutkiem był szereg przepłaconych zleceń wbrew interesowi spółki.

Powódka odwołała się od złożonego jej oświadczenia woli wskazując, iż przyczyna była nieprecyzyjna, mało konkretna, sformułowana w sposób niejasny, a także iż była ona nieprawdziwa.

Sąd Rejonowy podkreślił, że z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania umowy; przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna; konieczne jest zatem należyte skonkretyzowanie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje go jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w oświadczeniu woli

o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia "prawdziwości" podanej przyczyny, jeżeli tylko czyn pracownika miał miejsce. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością tejże decyzji. Wskazana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym (wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2017 roku w sprawie II PK 37/16, LEX 2306364).

W ocenie Sądu I instancji pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p., jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia. Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i 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 zawartą na czas nieokreślony (wyrok SN z dnia 22 marca 2016 roku w sprawie I PK 100/15, LEX 2019497).

Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca powódki rozwiązując z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazał, iż powodem tej decyzji były powszechne nieprawidłowości wykazane w raportach z przeprowadzonych w spółce audytów, które skutkowały naruszeniem lub zagrożeniem interesów pracodawcy na szkodę w wysokości 120 000 złotych.

W ocenie Sądu I instancji tak sformułowana przyczyna nie wskazuje konkretnie jakie sytuacje doprowadziły do podjęcia przez pozwaną decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Mając zaś na uwadze tryb rozwiązania umowy zastosowany w niniejszym postępowaniu Sąd nie mógł również zweryfikować, czy zarzucane powódce uchybienia stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd ten wskazał również, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę została przez pracodawcę zredagowana w taki sposób, że nawet powódka nie wiedziała dokładnie, jakie zarzuty były jej stawiane i jakimi motywami konkretnie kierował się jej pracodawca. W treści oświadczenia bowiem powołano się na wyniki przeprowadzonych w spółce audytów, sformułowane w raportach z tych audytów. Powódka nie została zapoznana z tymi dokumentami, nie знаła ich treści. Strona pozwana w toku postępowania podniosła, iż niezasadnym było załączać w oświadczeniu te wyniki, gdyż to doprowadziłoby do sytuacji, że sam dokument urósłby do ogromnych rozmiarów i stał się niezrozumiałym. Sąd rozstrzygający niniejszą sprawę nie podziela tego poglądu uznając jednocześnie za nieprawidłową postawę pozwanej jaka miała miejsce w tej sytuacji. Dla właściwego zaprezentowania bowiem przyczyny decyzji o zwolnieniu powódki konieczne było doręczenie E. S., razem z oświadczeniem woli również kopii raportów z przeprowadzonych audytów. Powyższe pozwoliłoby powódce poznać podstawy swojego zwolnienia bez nadmiernego rozbudowywania przez pracodawcę treści samego oświadczenia.

W związku z powyższym Sąd uznał, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia była nieprecyzyjna, sformułowana w sposób niekonkretny, naruszając przepisy kodeksowe w tym zakresie.

W zakresie zaś zarzutów merytorycznych – sformułowanych w powołanych wcześniej raportach Sąd uznał, iż nie doszło po stronie powódki do ciężkiego naruszenia jej podstawowych obowiązków pracowniczych przy realizacji powierzonych jej zadań.

Wskazał – jak już zostało to powołane, iż wszelkie decyzje w zakresie zaciągnięcia zobowiązań finansowych w pozwanej spółce podejmował zarząd, że szczegółowo zostały określone zasady zawierania umów – wnioski w tym zakresie był formułowany przez powódkę, ona również sporządzała projekt umowy, projekt ten był sprawdzany przez radcę prawnego i księgową, czasami przedstawiano go również osobie odpowiedzialnej za przestrzeganie w spółce procedur ISO i dopiero po uzyskaniu takiej akceptacji zarząd mógł podjąć decyzję w zakresie podpisania bądź nie określonej umowy. Zazwyczaj – w miarę możliwości – przedstawiano zarządowi kilka opcji do wyboru. Jeśli natomiast nie było to możliwe – składane były odpowiednie wyjaśnienia w tym zakresie. Ostateczna decyzja co do wyboru oferty i jej akceptacji należała do zarządu.

Sąd Rejonowy uznał, że przyjętym było w spółce, iż działalność marketingowa – a taką prowadził departament powódki - zwolniona była ze stosowania norm związanych z postępowaniem ofertowym w zakresie zakupów do 50 000 złotych – co wynikało z treści normy PS-7.05. Na mocy przepisów ustawy (...) została również zwolniona ze stosowania ustawy o zamówieniach publicznych – w przypadku zobowiązań powyżej 50 000 złotych. Dokonywanie zamówień w tym przypadku w spółce regulowane było normą wewnętrzną PS-7.06. Norma ta jednak – jak było powszechnie wiadome – nie obowiązywała Departamentu powódki. Podyktowane było to, w ocenie Sądu, charakterem pracy tej jednostki – często były to krótkie terminy realizacji, decyzje musiały być podejmowane szybko i sprawnie. Stosowanie tej normy natomiast doprowadziłoby do znacznego wydłużenia procesu podejmowania decyzji i wykluczałoby (...) z wielu spraw, co z kolei miałyby przełożenie na wizerunek zewnętrzny i PR spółki.

W zakresie konkretnych umów, co do których zarzucano powódce nadużycia Sąd Rejonowy nie doparzył się nagannej postawy E. S..

Odnośnie zamówienia dotyczącego kalendarzy, mających stanowić prezent dla uczestników gali realizowanej przez pozwaną i P&G Sąd ten uznał, iż nie doszło do przepłacenia ich wartości. Wskazał na zeznania powódki oraz T. S., którzy podkreślali, iż była to niezmiernie ważna uroczystość, wymagająca odpowiedniej oprawy. Wiązało się to z koniecznością zaprezentowania gościom produktów najwyższej jakości. Kalendarze wykonane na ten cel cechowały się najwyższą jakością, dużym zindywidualizowaniem w zakresie ich zawartości. Podkreślone zostało, iż nie było możliwości otrzymania tak dobrego i unikalnego produktu za niższą cenę.

W zakresie umowy wynajmu sali od (...) Sąd a quo zważył, iż nieprawdą było, że w okresie kiedy zawierana była ta umowa spółka dysponowała własnym pomieszczeniem, które mogło być wówczas wykorzystane. Wynajem sali był w związku ze spotkaniem noworocznym i wręczeniem zezwoleń inwestorom. Była to duża impreza, promująca pozwaną

spółkę. Wydarzenie takie wymagało odpowiedniej oprawy w postaci miejsca, lokalizacji, cateringu, itp. Sala w (...), którą powołuje pozwana została oddana do użytku dopiero 1,5 roku później – po tym wydarzeniu. W związku z tym spółka nie miała wcześniej możliwości zorganizowania takiej uroczystości bez wynajęcia pomieszczeń na ten cel.

Odnosnie nadużyć powódki w związku z zamówieniem makiety budynków (...) na wystawę E. (...) w M. Sąd I instancji uznał, iż nie miały one miejsca. Pierwszym i najważniejszym aspektem, na który należało zwrócić tutaj uwagę było to, że w czasie dokonywania decyzji w tym zakresie powódka nie była obecna w spółce – przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dalszej kolejności wskazał, iż zarządowi zostało przedstawionych kilka propozycji, z załączonymi próbkami wizualizacji budynków. Zarząd zadecydował, że chce wybrać droższą opcję, gdyż będzie się ona lepiej prezentowała. Dodatkowo jeszcze w międzyczasie T. S. wskazał, iż makietą ma być wykonana w innej skali niż pierwotnie było to zakładane, co dodatkowo podniosło koszty zamówienia.

Ostatnim podnoszonym przez pozwaną zarzutem pod adresem powódki było niewłaściwe zamówienie przez jej departament pamięci USB – w ilości 1 000 sztuk zamiast 100 sztuk, potrzebnych do realizacji projektu unijnego. Pomyłka w zamówieniu została zauważona dopiero na takim etapie, na którym pozwana nie mogła się z niego już wycofać. Sytuacja ta była konsekwencją pomyłki pracownika pozwanej spółki, który był odpowiedzialny za dokumentację. Pomyłka ta nie została jednak wychwycona na późniejszym etapie. Ważnym aspektem jest jednak okoliczność, iż pamięci USB były stałym elementem reklamowym wykorzystywanym w spółce. Rocznie na cen cel zamawiano ok. 1 000 sztuk. Zatem zamówiona w związku z projektem nadwyżka została wykorzystana przez spółkę, nie doszło zatem do sytuacji niezasadnego wydania środków pozwanej. Co więcej – osoba bezpośrednio odpowiedzialna za tę pomyłkę została zwolniona z pracy, wobec powódki zastosowano natomiast karę porządkową. Pracodawca zatem wyciągnął konsekwencje wobec osób odpowiedzialnych za to zdarzenie – nie pozostało ono pominięte.

Sąd Rejonowy kategorycznie uznał, iż powódka nie miała umocowania do samodzielnego zaciągania zobowiązań w imieniu spółki, że wszelkie decyzje w tym zakresie podejmowane były przez zarząd, Prezes spółki miał zawsze możliwości wyboru oferty jego zdaniem najkorzystniejszej, kierując się określonymi kryteriami. W związku z powyższym – w ocenie Sądu Rejonowego - powódka nie może zostać obarczona odpowiedzialnością za wydatkowanie konkretnych środków w spółce. Co więcej – w sposób bezsprzeczny wykazane zostało, iż proces ten odbywał się w (...) bez żadnych nadużyć, z zachowaniem zasad konkurencyjności i transparentności.

W związku z powyższym Sąd I instancji uznał, iż złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dokonane zostało z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów, przywracając powódkę do pracy na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie; o przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Sąd ten wskazał, że w toczącym się w I instancji postępowaniu powódka wносиła o przywrócenie jej do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku zaś Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia na wniosek pozwanego roszczenia alternatywnego w postaci odszkodowania.

Uzasadniając powyższe stanowisko Sąd meriti uznał, że po pierwsze sprzeciwia się temu treść art. 45 § 3 k.p., stosowanego odpowiednio na mocy art. 56 § 2 k.p., a po drugie nie ma podstaw prawnych do odmowy zastosowania cytowanego przepisu do sytuacji powódki z uwagi na art. 8 k.p. Wskazał nadto, że - wbrew temu co twierdzi strona pozwana - powódka nie dopuściła się zachowania, które mogłyby być ocenione z punktu widzenia naruszenia zasad współżycia społecznego, czy było sprzeczne ze społeczno – gospodarczym celem tego prawa i nie mogło korzystać z ochrony.

W ocenie Sądu I instancji, okoliczności przedmiotowej sprawy, fakt, iż powódka dowiedziała się o stawianych jej zarzutach po raz pierwszy z doniesień medialnych, w trakcie gdy korzystała ze zwolnienia lekarskiego, a nadto była

w okresie ochronnym w trybie art. 39 kp, przemawia za uznaniem, iż postępowanie strony pozwanej jest naganne względem powódki.

Sąd ten nie dokonywał oceny funkcjonowania spółki, czy departamentu kierowanego przez powódkę, jako struktury organizacyjnej, z punktu widzenia racjonalności jej działania, ekonomiki, wskazując, że przedmiotem tego postępowania była ocena, czy powódka jako pracownik korzystający ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy, w sposób zawiniony dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, mogących skutkować rozwiązaniem z nią umowy w trybie dyscyplinarnym, a zatem w trybie zastrzeżonym dla przypadków wyjątkowo nagannych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 marca 2016 roku, wydanym w sprawie I PK 94/15, podkreślił, iż w użytym w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Sąd meriti zwrócił uwagę na analogiczne okoliczności faktyczne sprawy, w której zapadło cytowane orzeczenie oraz jeszcze raz podkreślił, za Sądem Najwyższym, iż ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. W przeciwnym razie przepis ten byłby w istocie pozbawiony normatywnego znaczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999 nr 21, poz. 688; z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 223/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 857; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 152; z dnia 2 października 2002 r., I PKN 586/01). Wskazanie przyczyn w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy ma wymiar gwarancyjny z punktu widzenia pracownika. Chodzi o to, by pracownik był w stanie podjąć obronę związaną ze skonkretyzowaną przez pracodawcę przyczyną ustania stosunku pracy, w szczególności zaś, by pracodawca nie „dodawał” nowych przyczyn w toku postępowania bądź nie zastępował przyczyn podanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nowymi przyczynami. Wynika stąd również dalszy wniosek, że sąd, oceniając zasadność rozwiązania umowy o pracę, nie może pominąć rozważenia, czy przyczyna podana pracownikowi przez pracodawcę uzasadniała jego decyzję, ograniczając się do uznania, że decyzję tę uzasadniała inna przyczyna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2008 r., I PK 109/08).

Mając powyższe na względzie, w ocenie Sądu Rejonowego, zebrany materiał dowodowy wykazał niedostateczną konkretyzację przyczyny wskazanej w oświadczeniu, w związku z czym uznał, że dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczności wnioskowane przez stronę pozwaną (k. 242) w istocie prowadziłoby do uzupełnienia przyczyny, która winna być wskazana w oświadczeniu.

Podobnie oddaleniu podlegał wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań audytorów na okoliczności przyczyn rozwiązania z powódką umowy, ponieważ pracodawca zdecydował się oprzeć swoje oświadczenie na wynikach audytu, który został złożony przy odpowiedzi na pozew. Sama treść audytów nie była kwestionowana przez stronę powodową. Strona powodowa kwestionowała prawidłowość poczynionych ustaleń i treść wniosków. Stąd Sąd zdecydował się na przesłuchanie świadków w zakresie przyjętej metodologii, dokumentów udostępnionych przez stronę pozwaną. W pozostałym zakresie wnioski te podlegały oddaleniu (k. 403/odwrot, k. 566/odwrot).

Sąd I instancji oddalił również wniosek o dopuszczenie dowodu z dokumentu załączonego do pisma z dnia 28 listopada 2017 roku z uwagi na spóźniony charakter wniosku. Pozwana nie wykazała, z jakich przyczyn złożenie procedury PS 4.01, ponoć obowiązującej w spółce od 2007 roku nie było możliwe na wcześniejszym etapie postępowania.

Jako nie mające znaczenia dla istoty rozpoznawanej sprawy Sąd ten oddalił wnioski pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z dokumentów w postaci wydruków i zapisu dźwiękowego materiałów prasowych, dotyczących przyczyn rozwiązania z powódką umowy, uznając że wszystkie te dokumenty powstały po złożeniu spornego oświadczenia.

Sąd a quo wskazał, że zgodnie z treścią art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc; jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Określenie „wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy” oznacza przyznanie prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia, gdyby pozostawał w rozwiązanym stosunku pracy. Chodzi przy tym tylko o taki okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotów do podjęcia jej świadczenia, a nie świadczył, gdyż został jej pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy. W konsekwencji, wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlegają okresy niezdolności pracownika do świadczenia pracy, takie jak okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz renty z tytułu niezdolności do pracy wraz z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 9 maja 2017 r., II PK 68/16).

Biorąc pod uwagę, iż powódka w trakcie składania jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę korzystała ze zwolnienia lekarskiego, otrzymywała zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne, brak było - zdaniem Sądu I instancji - podstaw prawnych do przyznania powódce wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W tym zakresie powództwo zostało oddalone (punkt 2 wyroku).

Powództwo zostało uwzględnione co do zasady. Konsekwencją powyższego był obowiązek zwrotu powódce kosztów procesu, poniesionych celem dochodzenia swych praw, zgodnie z art. 98 § 1 i 3 kpc. Na koszty procesu składa się uiszczona przez powódkę opłata sądowa od pozwu (liczona od wartości przedmiotu sporu obejmującej tylko roszczenie o przywrócenie do pracy) w kwocie 5.820 zł oraz koszt zastępstwa procesowego, ustalony na podstawie §9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie, w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia powództwa, w kwocie 360 zł. Łącznie kwota 6.180 zł została zasądzona na rzecz powódki w punkcie 3 wyroku.

Strona pozwana wniosła apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w części dotyczącej pkt 1 (przywrócenia do pracy) i 3 (zwrotu kosztów procesu).

Wyrokowi temu zarzuciła:

I. naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy, tj.:

1. **art. 217 § 1 kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 287 § 1 k.p.c.** poprzez niewłaściwe zastosowanie i oddalenie wniosku dowodowego z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, ekonomii i finansów na okoliczności wskazane w piśmie pozwanej z dnia 21 marca 2017 r. poprzez błędne przyjęcie, iż dopuszczenie i przeprowadzenie tego dowodu prowadziłyby do uzupełnienia przyczyny, która winna być wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy przyczyna taka została wskazana w ww. oświadczeniu, a przedmiotowy dowód miał istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy celem potwierdzenia rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę (patrz teza dowodowa) w oparciu o wiadomości specjalne z uwagi na zaistniały stan faktyczny oraz na fakt, że sporne okoliczności nie zostały wyjaśnione;

2. art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i 245 k.p.c. poprzez:

a) niewłaściwe zastosowanie i oddalenie wniosku dowodowego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentu załączonego do pisma z dnia 28 listopada 2017 r. tj. procedury procesowej PS-4.01 na okoliczność ustalenia, że procedury procesowe aktualnie obowiązujące u pozwanej spółki były ewidencjonowane wyłącznie przez pełnomocnika ds. zarządzania jakością na dysku serwera w Katalogu ISO (pkt 3.3), a nie w intranecie, oraz że wydrukowane kopie dokumentów (...) (systemu zarządzania jakością czyli procedury procesowe) mogą być stosowane jedynie po sprawdzeniu ich ważności i aktualności (pkt 4.2), a nadto iż zmiany do dokumentów systemu zarządzania jakością wprowadza wyłącznie pełnomocnik ds. zarządzania jakością (pkt 6.1), poprzez błędne przyjęcie, iż charakter wniosku uznać należy za spóźniony, podczas gdy uwzględnienie tego wniosku nie spowodowałoby zwłoki w rozpoznaniu sprawy, a przyczyniłoby się do prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy;

b) niewłaściwe zastosowanie i oddalenie wniosku dowodowego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentu prywatnego tj. sprawozdania z audytu dokumentacji przeprowadzonego przez biuro zarządu w dniach 18-29 listopada 2013 r. w (...) S.A. na okoliczność problemu z brakiem stosowania procedur ISO w Departamencie (...) i Strategii, podczas gdy uwzględnienie tego wniosku nie spowodowałoby zwłoki w rozpoznaniu sprawy, a przyczyniłoby się do prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy;

3. art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego o przeprowadzenie i dopuszczenie dowodu z zeznań świadków M. S., R. S. i W. P. na okoliczność metodologii prowadzonych badań; jakie konkretnie czynniki wpłynęły na nieprawidłowości; jak stwierdzono, że faktury zostały przepłacone; które z umów nie mają charakteru marketingowego, co do których powinno się stosować procedury, podczas gdy przeprowadzenie i dopuszczenie dowodu w zakresie rozszerzonej tezy dowodowej miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy i nie spowodowałoby zwłoki w postępowaniu, a ostatecznie doprowadziło do braku przeprowadzenia postępowania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w sprawie;

4. art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wadliwe dopuszczenie wniosku dowodowego strony powodowej z „pliku prywatnego komputera świadka J. C. (2)” na okoliczność kiedy weszła w życie procedura PS-7.06, który to dowód w rzeczywistości nie znalazł się w materiale procesowym, a jedynie został okazany na rozprawie w dniu 21 lipca 2017 r. oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, w sytuacji gdy przyjęcie tego dowodu ostatecznie doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego;

5. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez:

a) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego oraz nierozpoznanie sprawy poprzez wszechstronne rozważenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, polegającego na pominięciu przez Sąd I instancji dowodu zgłoszonego w piśmie z dnia 21 marca 2017 r. tj. planu rzeczowo- finansowego (...) S.A. z siedzibą w Ł., co ostatecznie doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego przez Sąd I instancji, a także braku wskazania w uzasadnieniu Sądu I instancji przyczyn, dla których temu dowodowi Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej jako dowodowi niestanowiącemu podstawy dokonanych ustaleń;

b) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego oraz nierozpoznanie sprawy poprzez wszechstronne rozważenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, polegającego na pominięciu zeznań świadków W. P., M. S., R. S., M. J. (2) i M. Z. (2), co ostatecznie doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego przez Sąd I instancji, a także braku wskazania w uzasadnieniu Sądu I instancji przyczyn, dla których Sąd tym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, jako dowodom niestanowiącym podstawy dokonanych ustaleń przez Sąd I instancji;

6. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

a) dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, a także sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wyprowadzenie faktu, że w pozwanej spółce obowiązywała procedura z dnia 1 lipca 2012 r., która nie odnosiła się do Departamentu (...) i Strategii, którego dyrektorem była powódka, podczas gdy zasady logiki i doświadczenia życiowego uzasadniają przyjęcie, iż procedura późniejsza zastępuje wcześniejszą, zatem za obowiązującą uznać należało procedurę z dnia 2 lipca 2012 r., która miała zastosowanie także do Departamentu (...) i Strategii, w którym dyrektorem była powódka, a którą to okoliczność potwierdza również materiał dowodowy zgromadzony w sprawie;

b) dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, a także sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie faktu, iż powódce z racji pełnionej funkcji (...) S.A. nie można przypisać odpowiedzialności za zobowiązania zaciągane przez pozwaną z uwagi na to, iż każda czynność akceptowana była przez zarząd pozwanej, podczas gdy to powódka decydowała o wyborze konkretnych kontrahentów, realizacji zamówień itp. i to na podstawie decyzji powódki oraz dokonywanych przez nią wyborów zarząd pozwanej akceptował jedynie podjęte przez nią czynności, uwzględniając konieczność należytego wykonywania zobowiązań przez powódkę z racji pełnionej funkcji, wymaganych na zatrudnionym przez pozwaną stanowisku, która w tym zakresie w każdym przypadku powinna weryfikować podejmowane czynności celem zasadności zawarcia konkretnych umów, stosując odpowiednie procedury obowiązujące u pozwanej, działając przy tym w interesie pozwanej;

c) dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, a także sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie faktu, iż powódce z racji pełnionej funkcji (...) S.A. nie można przypisać odpowiedzialności za zobowiązania zaciągane przez pozwaną z tego powodu, iż dokumenty, które akceptowała powódka były również akceptowane przez radcę prawnego, podczas gdy zadaniem profesjonalnego prawnika jest ocena zawieranych umów pod kątem właściwego zabezpieczenia interesu strony pod względem prawnym, a nie ocena dotycząca wyboru kontrahenta czy wysokości środków przeznaczonych na konkretne zamówienie i nie może zwalniać powódki z odpowiedzialności za podejmowane decyzje;

d) dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, a także sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie faktu, iż powódce z racji pełnionej funkcji (...) S.A. nie można przypisać odpowiedzialności za zobowiązania zaciągane przez pozwaną z tego powodu, iż dokumenty, które akceptowała powódka były również akceptowane przez księgową zatrudnioną u pozwanego, podczas gdy akceptacja umów przez księgowego sprowadza się do weryfikacji zawieranej umowy pod kątem zgodności z planem budżetowym i z obowiązującymi przepisami prawa podatkowego itp., a nie oceną dotyczącą wyboru kontrahenta czy wysokości środków przeznaczonych na konkretne zamówienie i nie może zwalniać powódki z odpowiedzialności za podejmowane decyzje;

e) dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, przejawiającą się przy tym na nierozpatrzeniu sprawy poprzez wszechstronne rozważenie materiału dowodowego i błędne przyjęcie, że marketing (usługi marketingowe) w spółce rozumiany był jako wszystkie działania związane z budowaniem wizerunku, PR, promocyjne, które jednocześnie pokazują usługi oferowane przez (...) S.A. tak, by klienci byli nimi zainteresowani, opierając się przy tym wyłącznie na zeznaniach świadka T. S. (2) oraz zeznaniach świadka M. K. (2) (wnioskowanych przez powódkę), podczas gdy umowami marketingowymi są te, w których zleca się całość usługi danego wydarzenia podmiotowi zewnętrznym i nie można traktować jako umowy marketingowej wykonania poszczególnych usług zleczanych przez Departament np. kalendarz, co potwierdzają zeznania W. P., R. S. i M. S., audytorów przeprowadzających kontrolę w spółce, którzy posiadają specjalistyczną wiedzę w tym przedmiocie jako biegli rewidenci, co ostatecznie doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych poprzez uznanie, iż powódka należycie wykonywała powierzone jej obowiązki Dyrektora Departamentu (...) i Strategii;

II. *naruszenie prawa materialnego tj.:*

1. **art. 52 § 1 pkt 1 k.p.** poprzez błędne przyjęcie, że w niniejszej sprawie nie można mówić o rażącym naruszeniu obowiązków przez powódkę, podczas gdy "Raport z audytu w zakresie głównych aspektów funkcjonowania obejmujących działalność merytoryczną oraz zarządzanie w poszczególnych (...) S.A. z siedzibą w Ł." oraz "Raport z audytu w zakresie wydatkowania środków pieniężnych przy procedowaniu i realizacji umów oraz zleceń

wykonywanych w Departamencie (...) i Strategii, jak i imiych (...) S.A. z siedzibą w Ł." potwierdza fakt, iż doszło do braku realizowania przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, który doprowadził do zagrożenia interesów pozwanej na kwotę co najmniej 120.000,00 zł, co uzasadnia przyjęcie, że w zaistniałym stanie faktycznym doszło do rażącego naruszenia obowiązków przez powódkę;

2. **art. 30 § 4 k.p.** poprzez błędne przyjęcie, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną nie wskazuje, jakie konkretnie sytuacje doprowadziły do podjęcia przez pozwaną takiej decyzji, podczas gdy w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jednoznacznie wskazano, że wynika to z nieprawidłowości wykazanych w "Raporcie z audytu w zakresie głównych aspektów funkcjonowania obejmujących działalność merytoryczną oraz zarządzanie w poszczególnych (...) S.A. z siedzibą w Ł." oraz w "Raporcie z audytu w zakresie wydatkowania środków pieniężnych przy procedowaniu i realizacji umów oraz zleceń wykonywanych w Departamencie (...) i Strategii, jak i innych (...) S.A. z siedzibą w Ł.", z których to raportów wynika, iż doszło do zagrożenia interesów pozwanej na kwotę co najmniej 120.000,00 zł wraz ze wskazaniem konkretnych uchybień, jakich dopuściła się powódka, zatem wskazano konkretną, rzeczywistą i zrozumiałą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia;

3. **art. 56 § 1 k.p.** poprzez jego zastosowanie i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach, podczas gdy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną nie nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie;

4. **art. 8 k.p.** poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, w której roszczenie powódki można oceniać jako nieuzasadnione, gdyż jej zachowanie było naganne w takim stopniu, że powrót powódki do pracy wywołałby zgorznienie innych pracowników, a ponadto byłoby to sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, gdyż powódka niewłaściwie wykonywała obowiązki na stanowisku dyrektora w spółce prawa handlowego, a swoim zachowaniem spowodowała utratę zaufania pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe skarżący wniósł o:

1. zmianę wyroku Sądu I instancji w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w tej części (ewentualnie jego uchylenie i przekazanie do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji);
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Ponadto apelant wniósł o:

1. rozpoznanie przez Sąd II instancji postanowienia Sądu I instancji oddalającego wnioski o przeprowadzenie i dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, ekonomii i finansów na wskazane okoliczności w piśmie pozwanej z dnia 21 marca 2017 r. oraz dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, ekonomii i finansów przez Sąd II instancji na okoliczności wskazane w ww. piśmie pozwanej tj. czy powódka w okresie 2012-2015 r. dopuściła się nieprawidłowości w zakresie racjonalności gospodarowania środkami pieniężnymi pozwanej przy procedowaniu i realizacji umów, zważywszy na przepisy prawa, w tym regulacje prawne obowiązujące u pozwanej oraz zakres jej obowiązków, w szczególności czy w tym aspekcie znajdują obiektywne uzasadnienie wnioski i zarzuty pod adresem powódki, wynikające z audytów, wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia; czy mając na względzie ustalenia i kryteria jak wyżej, powódka dopuściła się nieprawidłowości w nadzorze i rozchodzie materiałów promocyjnych, rozszerzania umów marketingowych na zamówienia nie mające charakteru marketingowego, powinności przestrzegania zasad konkurencyjności i transparentności w zamówieniach udzielanych przez pozwaną; czy działania (zaniechania) powódki doprowadziły do powstania strat majątkowych po stronie pozwanej i czy można oszacować ich wysokość;
2. rozpoznanie przez Sąd II instancji postanowienia Sądu I instancji oddalającego wnioski o przeprowadzenie i dopuszczenie dowodu z dokumentu załączonego do pisma z dnia 28 listopada 2017 r. tj. procedury procesowej

PS-4.01, na okoliczności tam wskazane oraz dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentu załączonego do pisma z dnia 28 listopada 2017 r. tj. procedury procesowej PS-4.01 przez Sąd II instancji na okoliczności wskazane w ww. piśmie pozwanej tj. ustalenia, że procedury aktualnie obowiązujące u pozwanej spółki były ewidencjonowane wyłącznie przez pełnomocnika ds. zarządzania jakością na dysku serwera w Katalogu ISO (pkt 3.3), a nie w intranecie, oraz że wydrukowane kopie dokumentów (...) (systemu zarządzania jakością czyli procedury procesowe) mogą być stosowane jedynie po sprawdzeniu ich ważności i aktualności (pkt 4.2), a nadto iż zmiany do dokumentów systemu zarządzania jakością wprowadza wyłącznie pełnomocnik ds. zarządzania jakością (pkt 6.1.);

3. rozpoznanie przez Sąd II instancji postanowienia Sądu I instancji oddalającego wniosek o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentu prywatnego tj. sprawozdania z audytu dokumentacji przeprowadzonego przez biuro zarządu w dniach 18-29 listopada 2013 r. w (...) S.A. na okoliczność problemu z brakiem stosowania procedur ISO w Departamencie (...) i Strategii oraz dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentu prywatnego tj. sprawozdania z audytu dokumentacji przeprowadzonego przez biuro zarządu w dniach 18-29 listopada 2013 r. w (...) S.A. na okoliczność problemu z brakiem stosowania procedur ISO w Departamencie (...) i Strategii przez Sąd II instancji;

4. rozpoznanie przez Sąd II instancji postanowienia Sądu I instancji oddalającego wniosek pozwanej zgłoszony na rozprawie w dniu 21 lipca 2017 r. o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków M. S., R. S. i W. P. na okoliczność metodologii prowadzonych badań; jakie konkretnie czynniki wpłynęły na nieprawidłowości; jak stwierdzono, że faktury zostały przeplacone; które z umów nie mają charakteru marketingowego, co do których powinno się stosować procedury oraz dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków M. S., R. S. i W. P. na okoliczność metodologii prowadzonych badań; jakie konkretnie czynniki wpłynęły na nieprawidłowości; jak stwierdzono, że faktury zostały przeplacone; które z umów nie mają charakteru marketingowego, co do których powinno się stosować procedury, przez Sąd II instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

W szczególności na aprobatę zasługuje pogląd Sądu meriti, iż sformułowana w piśmie rozwiązującym z powódką umowy o pracę przyczyna tej decyzji nie wskazuje konkretnie jakie sytuacje doprowadziły do jej podjęcia. Ogólne bowiem sformułowanie o nieprawidłowościach, odsyłające do raportów audytów przeprowadzonych w pozwanej spółce, bez ich udostępnienia powódce, nie mogą być uznane za właściwą konkretyzację przyczyny natychmiastowego rozwiązania umowy. Złożenie tych dokumentów dopiero na etapie postępowania sądowego uznać należy za spóźnione, bowiem uniemożliwiło skarżącej właściwą ocenę zasadności rozwiązania z nią stosunku pracy.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje rozważania Sądu I instancji, oparte na ugruntowanym już orzecznictwie Sądu Najwyższego, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dostatecznie konkretna i znana pracownikowi na etapie wręczenia oświadczenia w tym zakresie. Zaniechanie zatem przez pozwaną choćby załączenia do pisma rozwiązującego umowę o pracę powołanych w tym piśmie raportów z audytów powoduje, że przyczyna wskazana powódce w piśmie rozwiązującym umowę o pracę jest niedostatecznie konkretna.

Powyższa teza prowadzi do dalszego wniosku mającego wpływ na postępowanie w niniejszej sprawie, a mianowicie, że Sąd I instancji nie mógł również zweryfikować, czy zarzucane powódce – dopiero w odpowiedzi na pozew – uchybienia stanowić mogły ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych.

Reasumując - Sąd meriti był uprawniony do zbadania jedynie tej przyczyny, która została powołana przez pracodawcę w przedmiotowym oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia. Zatem, jeżeli miały miejsce inne zachowania powódki uzasadniające, w ocenie pracodawcy, „dyscyplinarne” rozwiązanie umowy o pracę, to winny być one wskazane w oświadczeniu woli. Nie było natomiast dopuszczalne uzupełnianie tych przyczyn, konkretyzowanie ich dopiero na etapie postępowania sądowego poprzez powoływanie się na nowe dowody mające na celu wyjaśnienie, co de facto stanowiło przyczynę rozwiązania z powódką stosunku pracy. Wprowadzając obowiązek podania przez pracodawcę konkretnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy ustawodawca zrobił to z konkretnego powodu, tj. po to, aby umożliwić pracownikowi obronę przed zwolnieniem z pracy. Obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyr. SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 313). Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 30 § 4 k.p. istotne jest należyte skonkretyzowanie czynu pracownika, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje ten czyn jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyr. SN z 7.9.1999 r., I PKN 224/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 7). Skonkretyzowana przyczyna uzasadniająca zastosowanie art. 52 § 1 KP powinna jasno wynikać z treści oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny w swym oświadczeniu po wniesieniu przez pracownika powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789). Oznacza to, że wnioski dowodowe skarżącego już w toku postępowania przez Sądem I instancji w postaci: przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego, dopuszczenie dowodu z zeznań audytorów na okoliczności przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę prowadziłyby do uzupełnienia przyczyny rozwiązania stosunku pracy, która winna być wskazana w oświadczeniu doręczonym powódce. Słusznie podkreślił to Sąd Rejonowy. A zatem dowody te powołane w celu wykazania zaistnienia podanych okoliczności zostały słusznie przez Sąd meriti oddalone. Obowiązkiem judykacyjnym Sądu I instancji – prawidłowo zrealizowanym - było skupienie się na przyczynie wskazanej w oświadczeniu pracodawcy z dnia 5 września 2016 r.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, że rozważania Sądu meriti dotyczące sposobu wywiązywania się przez powódkę z podstawowych obowiązków pracowniczych, oparte na prawidłowo dokonanych przez ten Sąd ustaleniach i ocenie materiału dowodowego, nie potwierdziły, by rozwiązanie z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione.

Przed wszystkim wskazać należy na brak uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu pozwanej dotyczących naruszenia przepisów prawa procesowego.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź

sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 roku II CK 177/02). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23 stycznia 2001 roku IV CKN 970/00, opubl: L., wyrok SN z 27 września 2002 roku II CKN 817/00 opubl: L.).

Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Dał temu wyraz w uzasadnieniu wyroku wskazując konkretnie, które dowody stanowiły podstawę dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych, a które nie i dlaczego. Zebrany w sprawie materiał – wbrew twierdzeniom apelującego – był wystarczający do wydania wyroku w sprawie.

Zauważyć należy, że apelacja w sposób dość obszerny wskazuje na błędne ustalenie stanu faktycznego przez Sąd I instancji w wyniku pominięcia dowodów z zeznań świadków, oddalenia dowodów z dokumentów oraz dowodu z opinii biegłego wskazanych przez pozwanego. A. zarzuca, że Sąd Rejonowy wbrew tym dowodom uczynił odmienne ustalenia faktyczne oraz nie dokonał rzeczywistej oceny przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p.

Można przez to odnieść wrażenie, że skarżący formułując powyższe zarzuty nie podziela toku rozumowania Sądu I instancji. Sąd Rejonowy w sposób jasny i szczegółowy wyjaśnił zaś dlaczego wskazane okoliczności nie mogły być badane, a podane dowody stanowią podstawę dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych.

Sąd ten wprost i szczegółowo wyjaśnił, że jednym z elementów spornych w sprawie był zakres obowiązywania w pozwanej spółce procedury PS-7.06. Uznał, że w toku postępowania okazało się, że strony dysponują dwoma dokumentami określającymi tę procedurę, różniącymi się jednak istotnie w ich treści - powódka w toku procesu i wcześniej – w czasie pracy w pozwanej spółce, dysponowała dokumentem z dnia 1 lipca 2012 roku i stosowała właśnie tę normę (w dokumencie tym określono, iż departament podlegający E. S. nie był zobligowany w swoim działaniu do stosowania tej procedury); strona pozwana natomiast dysponowała dokumentem z dnia 2 lipca 2012 roku, który – według jego treści – obowiązywał wszystkie jednostki w pozwanej spółce. Sąd Rejonowy logicznie wyjaśnił dlaczego nie przyznał waloru wiarygodności i mocy obowiązującej dokumentowi z dnia 2 lipca 2012 roku, wskazując przy tym wprost, że z zeznań świadków wynika, że w spółce po ogłoszeniu treści procedury z dnia 1 lipca 2012 roku powstał projekt, aby obejmowała ona wszystkich pracowników – opatrzony był on datą 2 lipca 2012 roku; projekt ten przygotowała M. Z. – wprost przyznała to w toku składanych zeznań, jednakże – jak wynika z zeznań m.in. T. S. i J. C. – zmiana taka nie weszła w życie, w związku z czym procedura w wersji z dnia 2 lipca 2012 roku nie obowiązywała. Potwierdzeniem tego faktu – w ocenie Sądu meriti - jest również okoliczność, iż zwyczajowo, w przypadku nowych procedur dyrektorzy departamentów, zatem również powódka, otrzymywali te dokumenty z poleceniem wdrożenia ich w podległych im jednostkach.

Sąd Rejonowy jednoznacznie wyjaśnił też dlaczego nie znalazł powodu, aby nie dać wiary zeznaniom powódki, która wskazywała, iż nie otrzymała takiego dokumentu. Wskazał przy tym, że zeznania te potwierdzają również depozycje składane przez M. K. – zastępcę powódki, a nadto pracująca również w spółce (...). C. zeznała, iż obowiązywała jedna procedura, w wersji z dnia 1 lipca 2012 roku. Co więcej – okolicznością przeczącą wersji prezentowanej przez stronę pozwaną – w ocenie Sądu I instancji - jest również to, że w lipcu 2016 roku pojawiła się w pozwanej spółce informacja, że wchodzi w życie nowa wersja procedury PS-7.06. Po dokonaniu przez Sąd analizy okazało się, że to była właśnie wersja procedury tożsama z tą, opatrzoną datą 2 lipca 2012 roku; w związku z czym jeśli procedura z dnia 2 lipca 2012 roku obowiązywałaby w tej właśnie wersji w pozwanej spółce, to nie byłoby konieczności wprowadzania

jej i zapowiadania tego w 2016 roku. Ostatnim argumentem przemawiającym za tym, iż właściwą była procedura z dnia 1 lipca 2012 roku była, w ocenie Sądu a quo jest okoliczność, iż po jej wprowadzeniu i stosowaniu, w toku przeprowadzanych kontroli i audytów ani powódka, ani żaden z jej pracowników nie otrzymali informacji, że stosują niewłaściwe procedury. Niemożliwym w związku z tym – słusznym zdaniem Sądu Rejonowego - jest, aby przez niemal 5 lat nikt nie zwrócił uwagi, że tak ważny w strukturach pozwanej spółki departament stosuje niewłaściwe procedury. Argumentację powyższą uznać należy za jedynie właściwą w niniejszej sprawie.

W świetle tak dokonanej oceny bez znaczenia pozostaje więc dokument załączony do pisma z dnia 28 listopada 2017 r. tj. procedura procesowa PS-4.01 – dowód wnioskowany na okoliczność ustalenia, że procedury procesowe aktualnie obowiązujące u pozwanej spółki były ewidencjonowane wyłącznie przez pełnomocnika ds. zarządzania jakością na dysku serwera w Katalogu ISO (pkt 3.3), a nie w intranecie, oraz że wydrukowane kopie dokumentów (...) (systemu zarządzania jakością czyli procedury procesowe) mogą być stosowane jedynie po sprawdzeniu ich ważności i aktualności (pkt 4.2), a nadto iż zmiany do dokumentów systemu zarządzania jakością wprowadza wyłącznie pełnomocnik ds. zarządzania jakością (pkt 6.1). Wbrew twierdzeniu apelanta, Sąd Rejonowy właściwie uznał, że uwzględnienie tego wniosku nie przyczyniłoby się w żaden sposób do wyjaśnienia sprawy.

Bez znaczenia w związku z tym pozostaje także teza apelanta, że procedura późniejsza zastępuje wcześniejszą, zatem za obowiązującą uznać należało procedurę z dnia 2 lipca 2012 r., która miała zastosowanie także do Departamentu (...) i Strategii, w którym dyrektorem była powódka.

Sąd Rejonowy szczegółowo uzasadnił dlaczego nie przyznał waloru wiarygodności i mocy obowiązującej dokumentowi z dnia 2 lipca 2012 roku, prawidłowo wskazując, że z zeznań przesłuchanych świadków wynika, że w spółce po ogłoszeniu treści procedury z dnia 1 lipca 2012 roku powstał projekt, aby obejmowała ona wszystkich pracowników – opatrzony był on datą 2 lipca 2012 roku; projekt ten przygotowała M. Z. – wprost przyznała to w toku składanych zeznań, jednakże – jak wynika z zeznań m.in. T. S. i J. C. – zmiana taka nie weszła w życie, w związku z czym procedura w wersji z dnia 2 lipca 2012 roku nie obowiązywała. Słusznym potwierdzeniem tego faktu – w ocenie Sądu Okręgowego - jest również okoliczność, iż zwyczajowo, w przypadku nowych procedur dyrektorzy departamentów, zatem również powódka, otrzymywali te dokumenty z poleceniem wdrożenia ich w podległych im jednostkach.

Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego i wyciągnięte na jej podstawie wnioski – zwłaszcza wobec ustalonego braku jakichkolwiek wcześniejszych zarzutów do pracy powódki – słuszenie doprowadziła ten Sąd do oddalenia wniosku dowodowego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentu prywatnego tj. sprawozdania z audytu dokumentacji przeprowadzonego przez biuro zarządu w dniach 18-29 listopada 2013 r. w (...) S.A. na okoliczność problemu z brakiem stosowania procedur ISO w Departamencie (...) i Strategii oraz wniosku o przeprowadzenie i dopuszczenie dowodu z zeznań świadków M. S., R. S. i W. P. na okoliczność metodologii prowadzonych badań.

Sąd Rejonowy właściwie określił, która procedura obowiązywała powódkę. Przyjęcie przez audytorów innej (nieobowiązującej – z przyczyn szczegółowo opisanych w uzasadnieniu skarżonego wyroku) podstawy do oceny działalności departamentu, którym kierowała, nie mogła doprowadzić do badania w toku niniejszego procesu jakie konkretnie czynniki wpłynęły na nieprawidłowości, jak stwierdzono, że faktury zostały przeplacone; które z umów nie mają charakteru marketingowego, co do których powinno się stosować procedury.

Z podobnych względów słuszne było także dopuszczenie przez Sąd Rejonowy wniosku dowodowego strony powodowej z „pliku prywatnego komputera świadka J. C. (2)” na okoliczność kiedy weszła w życie procedura PS-7.06, który to dowód – po okazaniu na rozprawie w dniu 21 lipca 2017 r. – w rzeczywistości nie został zakwestionowany w toku postępowania, a nadto został bezzwłocznie potwierdzony zeznaniami tego świadka.

Wbrew twierdzeniu apelanta – w świetle dotychczasowych wywodów - Sąd Rejonowy słuszenie pominął dokument - plan rzeczowo- finansowy (...) S.A. z siedzibą w Ł..

Sąd Rejonowy właściwie też przyjął na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w I instancji, że powódce z racji pełnionej funkcji (...) S.A. nie można przypisać odpowiedzialności za zobowiązania zaciągane przez pozwaną z uwagi na to, iż każda czynność akceptowana była przez zarząd pozwanej spółki i nigdy wcześniej nie było w tym zakresie czynionych jej zarzutów.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy słusznie bowiem wywiódł, iż powódka nie miała umocowania do podejmowania samodzielnie jakichkolwiek decyzji finansowych w spółce, do jej kompetencji należało przedstawienie członkom zarządu propozycji ofert handlowych bądź konkretnych umów, dokumenty te były sprawdzane przez prawnika zatrudnionego w spółce oraz główną księgową i dopiero po uzyskaniu takich poświadczeń zarząd podejmował ostateczną decyzję w zakresie tego jaką ofertę wybrać albo też czy daną umowę podpisać. Powódka nie reprezentowała zatem w takich sytuacjach spółki na zewnątrz – nie miała do tego umocowania. Dyrektor S. nie podejmowała również żadnych decyzji skutkujących zaciągnięciem przez spółkę zobowiązań finansowych lub obciążeniem majątku spółki. Wszelkie decyzje podejmowane były przez Zarząd – miał on kompetencje do modyfikowania obowiązujących procedur, wyłączenia poszczególnych zdarzeń spod obowiązywania procedur. Zarząd również miał ostatnie słowo w kwestii wyboru kontrahenta do zrealizowania konkretnego przedsięwzięcia – jak przyznał w toku zeznań T. S. – zdarzało się, że dla dobra właściwej realizacji danego zadania wybierana była oferta droższa. Tok rozumowania Sądu w tym zakresie uznać zatem należy za jak najbardziej prawidłowy.

Kolejnym ważnym aspektem niniejszej sprawy było ustalenie zakresu obowiązywania terminu „umowa marketingowa”, bowiem do tego rodzaju umów właśnie nie stosowano procedury PS-7.06. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż w czasie, kiedy prezesem spółki był T. S. terminem tym określano wszelkie umowy i działania podejmowane przez departament, którym kierowała powódka, nie miało tutaj znaczenia, czy dane działanie obejmowało umowę najmu, zakupu nowych gadżetów reklamowych czy też catering na uroczystości spółki. Sąd właściwie przyjął – na podstawie dowodów, którym prawidłowo dał wiarę – że do kwietnia 2016 roku nie było w tym zakresie żadnych wątpliwości, rozłamów interpretacyjnych, nikt również w pozwanej spółce nie kwestionował prawidłowości prowadzonych przez powódkę w tym zakresie działań. Duże znaczenie – także w ocenie Sądu Okręgowego - ma to, iż każda z umów była pod względem prawnym sprawdzana przez dział prawny, który nigdy nie zgłosił zastrzeżeń w tym zakresie, zaś wątpliwości powstały dopiero w chwili zmian osobowych w Zarządzie i podjęcia czynności sprawdzających. Samo przeprowadzenie audytu nie było okolicznością nadzwyczajną w spółce. W poprzednich latach bowiem audyty zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne nie ujawniały nieprawidłowości w sposobie prowadzenia spraw przez powódkę.

Twierdzenie skarżącego, że umowami marketingowymi są te, w których zleca się całość usługi danego wydarzenia podmiotowi zewnętrznym i nie można traktować jako umowy marketingowej wykonania poszczególnych usług zleczanych przez Departament np. kalendarz, pozostają w sprzeczności z dotychczasową przyjętą w spółce praktyką. Zeznania audytorów nie mogą więc w żaden sposób zmienić oceny stosowania się przez powódkę do tak ustalonej, obowiązującej ją praktyki.

Poza powyższym Sąd Rejonowy słusznie ustalił, iż powódka była dobrym i docenianym pracownikiem pozwanej spółki, wszelkie kontrole i audyty przeprowadzane przed 2016 rokiem wskazywały, że departament prowadzony przez E. S. był przykładową jednostką, z której doświadczeń winni czerpać inni pracownicy. Współpracujące z powódką osoby darzyły ją zaufaniem i doceniały jej wiedzę i doświadczenie w dziedzinie, którą się zajmowała.

Wskazać należy również, iż departament, którym kierowała powódka miał szczególne zadanie w pozwanej spółce – dbał on bowiem o wizerunek (...) na zewnątrz, co z kolej przekładało się na zainteresowanie tym podmiotem przez potencjalnych inwestorów. W związku z czym wszelkie podejmowane przez powódkę działania musiały być ukierunkowane na ten cel. Dlatego też często zdarzało się, że przy realizacji konkretnego zadania E. S. kierowała się nie tylko ceną jaką należało zapłacić za konkretne zlecenie, ale również jakością wykonania i doświadczeniem kontrahenta. Dodatkowo podkreślenia wymaga okoliczność, iż działania realizowane przez departament powódki często miały krótki termin – co również miało wpływ na cenę jaką należało zapłacić za dane zamówienie. Kontrahenci

bowiem w takim przypadku podnosili ceny, argumentując to jakością wykonania zlecenia i krótkim terminem na jego realizację. Tezy Sądu Rejonowego w tym zakresie zasługują na pełną aprobatę.

Wbrew twierdzeniom skarżącego dokonane w tym zakresie ustalenia faktyczne były prawidłowe. Natomiast apelujący w ramach podniesionych zarzutów nie wskazał, jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd I instancji, poprzez oddalenie wniosku dowodowego z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, ekonomii i finansów na okoliczności wskazane w piśmie procesowym pozwanej z dnia 21 marca 2017 r., oddalenie wniosków dowodowych o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z dokumentów: procedury procesowej PS-4.01, sprawozdania z audytu dokumentacji przeprowadzonego przez biuro zarządu w dniach 18 – 29 listopada 2013 r. w (...) S.A. (Sąd I instancji oddalił go jako spóźniony – k. 342) oraz dopuszczenie dowodu z dokumentu prywatnego „pliku prywatnego komputera świadka J. C. (2)”. Sąd meriti – wbrew twierdzeniom skarżącego - nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie nie dopuścił tych dowodów. Swoje stanowisko uzasadnił konkretnymi okolicznościami, które pozwoliły dojść w konsekwencji do takiego zasadnego przekonania.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, iż brak było podstaw do uwzględnienia twierdzeń apelacji o dokonaniu sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym ustaleń faktycznych. Tym samym chybiony jest apelacyjny zarzut naruszenia przepisów procesowych tj. art. 328 § 1 k.p.c., art. 233 k.p.c., 245 k.p.c., 217 §1 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy podzielając stanowisko Sądu Rejonowego doszedł do przekonania, że brak było podstaw do uwzględnienia wniosków dowodowych wskazanych w apelacji skarżącego.

Jeśli zaś chodzi o zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego art.30 § 4 k.p. to także należy uznać go za chybiony.

Zgodnie z treścią tego przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Należy wskazać, że komentowany przepis (jak już wyżej wskazano) nakłada obowiązek informacyjny na pracodawcę. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle **konkretne i precyzyjne**, aby mógł on podjąć rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach (zob. wyr. SN z 2.10.2012 r., II PK 60/12, L.). Nadto przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być **zrozumiała dla pracownika**.

W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art.52 k.p., analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy i jej skonkretyzowanie, należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały, co się za nim kryje (zob. wyr. SN z 19.7.2012 r., II PK 312/11, OSNP 2013, Nr 15–16, poz. 171, również wyr. SN z 2.6.2017 r., III PK 114/16, L.). A zatem pracodawca powinien podać przyczynę rozwiązania umowy w sposób zarówno skonkretyzowany, jak i zrozumiały dla adresata.

Natomiast w niniejszej sprawie, jak słusznie zważył Sąd Rejonowy, sformułowana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie była konkretna i nie była dla powódki w pełni zrozumiała. Pracodawca wskazał bowiem, że powodem rozwiązania stosunku pracy były powszechne nieprawidłowości wykazane w raportach z

przeprowadzonych w spółce audytów, które skutkowały naruszeniem lub zagrożeniem interesów pracodawcy na szkodę 120.000 zł.

Słusznie zauważył Sąd Rejonowy, że przyczyna ta nie wskazuje konkretnie jakie sytuacje doprowadziły do podjęcia przez pozwaną decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Mając zaś na uwadze tryb rozwiązania tego stosunku zastosowany w niniejszym postępowaniu Sąd nie może również zweryfikować, czy zarzucane powódce uchybienia stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd I instancji prawidłowo bowiem ustalił, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę została przez pracodawcę zredagowana w taki sposób, że nawet powódka nie wiedziała dokładnie, jakie zarzuty były jej stawiane i jakimi motywami konkretnie kierował się jej pracodawca. W treści oświadczenia powołano się na wyniki przeprowadzonych w spółce audytów, sformułowane w raportach z tych audytów. Powódka nie została zapoznana z tymi dokumentami, nie znała ich treści.

A zatem mając na względzie powyższe, zarzut naruszenia art.30 § 4 k.p. należy uznać za chybiony.

Zaś jeśli chodzi o zarzut naruszenia art. 52 §1 pkt 1 k.p. to także nie jest on zasadny.

Zgodnie z treścią tego przepisu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że nie doszło po stronie powódki do ciężkiego naruszenia jej podstawowych obowiązków pracowniczych przy realizacji powierzonych jej zadań.

Wbrew twierdzeniom skarżącego trudno uznać, że działania powódki doprowadziły do zagrożenia interesów pozwanej na kwotę co najmniej 120.000 zł, gdyż to nie powódka podejmowała decyzje dotyczące zobowiązań finansowych, a zarząd. Natomiast w zakresie konkretnych umów, co do których zarzuconych powódce nadużycia Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu I instancji, że brak jest nagannej postawy powódki.

Oświadczenie o rozwiązaniu powódce nastąpiło więc z naruszeniem przepisów prawa, w związku z czym brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia art.52 §1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego chybiony jest także zarzut skarżącego naruszenia art.56 §1 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. W myśl art.56 § 2 k.p., przepisy art.45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Stosownie do treści art.45 § 2 k.p., Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Przepis art.45 § 3 k.p. stanowi z kolei, że przepisu §2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że z uwagi na naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę przez pracodawcę, a także treść art. 45 §3 k.p. należało powódkę przywrócić do pracy (powódka była w okresie ochronnym wynikającym z art. 39 k.p.).

Na koniec Sąd Okręgowy pragnie wyjaśnić, że brak było podstaw do podzielenia podnoszonego także na etapie postępowania apelacyjnego twierdzenia strony pozwanej, że roszczenie powódki - zgodnie z dyspozycją art. 8 k.p. - jest sprzeczne zasadami współzycia społecznego.

Wskazać należy, iż zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Klauzule "zasad współzycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 k.p. umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPIUS 1998, Nr 13, poz. 394). Niemniej jednak w judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współzycia społecznego osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współzycia społecznego. (wyr. SN z 6.3.1998 r., I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615).

W rozpoznawanym przypadku, jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, by powódka nadużyła swych praw podmiotowych dochodząc przywrócenia do pracy. Powyższe rozważania wskazują, że to pozwany zachował się nagannie względem powódki. Z okoliczności przedmiotowej sprawy wynika bowiem, że powódka dowiedziała się o stawianych jej zarzutach po raz pierwszy z doniesień medialnych, w trakcie korzystania ze zwolnienia lekarskiego, a nadto była w okresie ochronnym wskazanym w przepisie art. 39 k.p.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż nieuzasadnionym było powoływanie się przez pozwanego na wskazane zasady współzycia społecznego, skoro sam ich nie stosuje.

Reasumując stwierdzić należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone prawidłowo. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej, jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.).

Przewodniczący: Sędziowie:

K.K.-W.