

Sygn. akt IV Pa 18/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

19 maja 2021 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Matusiak

sędziowie: Dorota Załęska

Sławomir Górny (spr.)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 19 maja 2021 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa z/s w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Wieluniu z 8 lutego 2021 roku sygn. akt IV P 33/20

1. Zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1 w ten sposób, że zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej z/s w W. na rzecz B. K. 12 819 (dwanaście tysięcy osiemset dziewiętnaście) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia od 12 sierpnia 2020 roku do dnia zapłaty.
2. Nie obciąża (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej z/s w W. kosztami procesu za pierwszą instancję poniesionymi przez B. K. od uwzględnionej części powództwa.
3. Oddala apelację w pozostałym zakresie.
4. Znosi wzajemnie między stronami koszty procesu poniesione w postępowaniu przed sądem drugiej instancji.

Sygn. akt IV Pa 18/21

UZASADNIENIE

Pozwem z 6 lipca 2020 roku, skierowanym przeciwko (...) Sp. z o. o. Sp.k. w W., B. K. domagał się uznania, że rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w dniu 15 czerwca 2020 roku nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 4 273,00zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem zwolnienie dyscyplinarne, zgodnie z art. 56 k. p. w zw. z art. 58 k. p. wraz z odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 21 946,00zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem zwolnienie dyscyplinarne, w zakresie przewyższającym kwotę określoną w art. 56 k. p. w zw. z art. 58 k. p. wraz z odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 1 508,90zł. tytułem świadczeń pracowniczych przysługujących powodowi, a nie wypłaconych przez pozwanego powodowi wraz z odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powód domagał się zasądzenia zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Wieluniu, wyrokiem z 8 lutego 2021 roku, oddalił powództwo (pkt 1), nie obciążył powoda kosztami postępowania (pkt 2), a wyrok poprzedziły następujące ustalenia i rozważania sądu I instancji:

Powód zatrudniony był u pozwanego na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu od 7 maja 2018 roku do 15 czerwca 2020 roku na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 4 273,00 złotych. W dniu zawarcia umowy o pracę powód podpisał również umowę o zachowaniu poufności z pozwanym pracodawcą. Zgodnie z postanowieniami umowy, powód zobowiązał się, że w okresie jej obowiązywania jak i w okresie 2 lat po jej wygaśnięciu lub rozwiązaniu, zachowa w tajemnicy wszelkie uzyskane informacje poufne. Przez informacje poufne strony ustaliły wszelkie informacje uzyskane przez pracownika podczas lub w związku z wykonywaniem umowy o pracę, w szczególności wszelkie posiadane przez pracownika informacje handlowe (warunki handlowe), know-how, dane finansowe i techniczne pracodawcy, a także wszelkie badania, analizy, opracowania, plany oraz strategie pracodawcy, organizacje pracy pozwanego, dane kontrahentów, informacje znajdujące się w zawieranych przez pracodawcę umowach z dostawcami oraz warunki przedstawianych pracodawcy standardowych i ponad standardowych ofert cenowych, rabatowych czy rabatowo - bonusowo - premiowych.

W związku z wykonywaniem swoich obowiązków, 4 maja 2020 roku, powód wysłał w drodze e-mail z ofertą do odbiorcy pozwanego - firmy (...) S.A. z załączonymi do niej warunkami zakupowymi firmy (...) Sp. z o.o. dla pozwanego.

15 czerwca 2020 roku powód został zwolniony dyscyplinarnie z pracy. Powodem zwolnienia było naruszenie przez pracownika obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa w związku z naruszeniem umowy o zachowaniu poufności, a konkretnie wysłanie w dniu 4 maja 2020 roku e-mail z ofertą do odbiorcy pozwanego - firmy (...) z załączonymi do niego warunkami zakupowymi firmy (...). z o.o dla pozwanego, udostępniając w ten sposób firmie (...) informacje, które są tajemnicą handlową pracodawcy. Umowa o pracę została rozwiązana z powodem ze skutkiem natychmiastowym, a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało wręczone powodowi w dniu 15 czerwca 2020 roku.

Sąd Rejonowy ustalił również, że o naruszeniu przez powoda zachowania informacji poufnych pozwany pracodawca dowiedział się 5 czerwca 2020 roku. Tego dnia, kierownik działu, w którym pracował powód - A. K. (1), w rozmowie telefonicznej z klientem, usłyszał, że klient domagał się od niego dodatkowego rabatu z uwagi na „duży upust od producenta materiałów - firmy (...)”. Wcześniej, pracownicy działu sprzedaży nigdy nie przekazywali swoim kontrahentom zakupowym informacji dotyczących uzyskiwanych rabatów od producentów.

W zakładzie pracy pozwanego obowiązuje regulamin premiowania pracowników z dnia 22 listopada 2019 roku. W związku zagrożeniem epidemicznym związanym z Covid, 15 kwietnia 2020 roku zarząd pozwanego podjął decyzję o zawieszeniu wypłat premii i nagród do końca września 2020 roku.

Powód brał udział w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę. Udział w tych szkoleniach był dobrowolny.

Sąd Rejonowy wskazał, że stan faktyczny sprawy ustalił w oparciu o znajdujące się w aktach sprawy dokumenty przedłożone przez strony, których prawdziwości oraz rzetelności żadna ze stron postępowania nie kwestionowała oraz w oparciu o zeznania świadków i powoda, w zakresie w jakim znajdują one potwierdzenie w nieosobowym materiale dowodowym.

Po tychże ustaleniach, sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powództwo podlega oddaleniu w całości. Brak jest podstaw do stwierdzenia, że pozwany naruszył art. 52 kp. Sąd Rejonowy zaznaczył, że pracodawca zachował termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, albowiem o naruszeniu przez pracownika obowiązków z dnia 4 maja 2020 roku, pracodawca dowiedział na skutek rozmowy telefonicznej przeprowadzonej przez przełożonego powoda - A. K. (1) z kontrahentem pozwanego. Na te okoliczności

A. K. (1) sporządził notatkę w dniu 5 czerwca 2020 roku, a oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, pracodawca wręczył powodowi w dniu 15 czerwca 2020 roku. Tym samym, w ocenie sądu, został zachowany okres 1 miesiąca na skuteczne wręczenie powodowi zwolnienia dyscyplinarnego od momentu kiedy pracodawca dowiedział się o zawinieniu pracownika.

Powód jako pracownik działu handlowego, wykonując swoje obowiązki pracownicze, ujawnił dane objęte tajemnicą pracodawcy, pomimo podpisania umowy o poufności i objęcia w zakładzie pracy wszystkich handlowców zakazem ujawniania jakichkolwiek warunków handlowych jakie pozwany pracodawca ma u swoich dostawców. W konsekwencji, zasadnym było rozwiązanie z powodem umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia. Sąd podkreślił, że jednym z podstawowych obowiązków pracowników jest obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę - art. 100 par. 1 pkt. 4 k. p. Obowiązek zachowania tajemnicy pracodawcy obciąża każdego pracownika z mocy prawa. Przez pojęcie tajemnicy pracodawcy, należy przyjąć, że obejmuje to wszelkie informacje niejawne, których pracodawca nie ujawnia na zewnątrz zakładu pracy ani ogółowi pracowników, gdyż ich ujawnienie mogłoby go narazić na szkodę. Na skutek ujawnienia danej informacji stanowiącej tajemnicę pracodawcy pracodawca nie musi ponieść faktycznej szkody. Wystarczy bowiem, że zostanie narażony na niebezpieczeństwo powstania szkody. Z pewnością informacje dotyczące warunków handlowych, finansowych jakie ma pozwany u swoich dostawców stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa. Producenci indywidualnie negocjują warunki handlowe i finansowe z pozwanym i ujawnienie tych warunków dla jednego odbiorców może spowodować wykorzystanie tych informacji przez innych dystrybutorów. Powód miał dostęp do poufnych informacji i jako handlowiec złamał zasadę nieujawniania cen nabycia i warunków finansowych towarów u dostawców. Potwierdzeniem powyższego, w przekonaniu sądu pierwszej instancji, są tabele z ofertami jakie powód wysłał klientowi pozwanego oraz tabela z ofertami jakie powinien wysłać. Z tabeli tych wynika, iż powód nie powinien wysłać tabeli, z których wynika rabat zakupu.

Sąd Rejonowy stwierdził również, że niezasadnym jest żądanie powoda w zakresie zasądzenia premii. U pracodawcy obowiązywał regulamin premiowania pracowników zakładu z 22 listopada 2019 roku Z uwagi na okres szerzenia się pandemii Covid 19, 15 kwietnia 2020 roku zarząd spółki podjął decyzję o zawieszeniu wypłaty premii i nagród do końca września 2020 roku. Decyzja ta podyktowana była przewidywaniami spadków dochodów spółki w związku z rozprzestrzenianiem się pandemii.

W ocenie sądu pierwszej instancji, bezpodstawnym jest żądanie powoda w zakresie zapłaty za świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych i kosztów związanych z udziałem w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę. Udział w tych szkoleniach był dobrowolny. Powyższe wynika z korespondencji emaliowej prowadzonej z działem kadr przez powoda.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Rejonowy oddalił powództwo, o czym orzekł w pkt 1 sentencji wyroku. O kosztach procesu sąd orzekł w pkt 2 sentencji wyroku, na podstawie art. 102 k.p.c.

Z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego w **części, tj. w zakresie pkt 1 ww. wyroku, nie zgodził się powód i wywiódł apelację, gdzie zarzucił:**

1. Naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy tj.:

1) naruszenie art. 233§1 k.p.c., polegające na niewszechstronnej ocenie materiału dowodowego, co doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych, polegających na uznaniu przez Sąd, iż rozwiązanie z pracownikiem (powodem) umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, z dnia 15 czerwca 2020r., nastąpiło bez naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie,

2) naruszenie art. 233§1 k.p.c., polegające na przeprowadzeniu dowodu z zeznań świadków A. K. (1), K. K. (1), A. T., M. K., J. K. i I. F. polegające na nierównej, nielogicznej i sprzecznej z doświadczeniem życiowym ocenie materiału dowodowego, w tym nie uwzględnieniu tego, iż wszyscy ww. świadkowie są pracownikami pozwanego zależnymi od niego finansowo, przez co zaufanie do zeznań ww. świadków powinno być ograniczone, co doprowadziło do błędów

w ustaleniach faktycznych, polegających na uznaniu przez Sąd, iż rozwiązanie z pracownikiem (powodem) umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, z dnia 15 czerwca 2020r., nastąpiło bez naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie,

3) naruszenie art. 233§1 k.p.c., poprzez dowolne poddanie ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności ustaleniu przez Sąd, iż notatka p. A. K. (1) została sporządzona w dniu 5 czerwca 2020r. co nie ma zupełnie pokrycia w materiale dowodowym w sprawie, w tym nie wynika z samej notatki, co doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych, polegających na uznaniu przez Sąd, iż rozwiązanie z pracownikiem (powodem) umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, z dnia 15 czerwca 2020 r., nastąpiło bez naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, gdyż pracodawca dochował terminu 1 miesiąca określonego w przepisie art. 52§2 k. p.,

4) naruszenie art. 233§1 k.p.c., poprzez dowolne poddanie ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności zupełne pominięcie przy orzekaniu w sprawie zeznań świadków A. K. (1), A. T. i M. K. na temat tego, że p. K. wydawał polecenia ustne (rozprawa z dnia 19 listopada 2020r. - czas nagrania 00:28:18, 01:45:56, 02:19:15), co uprawdopodobnia wersje wydarzeń przedstawioną przez powoda, a mianowicie to, iż to p. K. wydawał mu polecenia wysyłania tabel jak ta z 4 maja 2020 r.,

5) naruszenie art. 233§1 k.p.c., poprzez dowolne poddanie ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności zupełne pominięcie przy orzekaniu w sprawie zeznań świadków A. T. i M. K. na temat tego, że p. K. został zdegradowany po sytuacji z dnia 4 maja 2020 r. (rozprawa z dnia 19 listopada 2020 r. - czas nagrania 00:34:03, 02:19:15), co uprawdopodobnia wersje wydarzeń przedstawioną przez powoda, a mianowicie to, iż to p. K. wydawał mu polecenia wysyłania tabel jak ta z 4 maja 2020 r., a także to, że p. Krajcer miał obowiązek na bieżąco śledzić wszelkie miały wychodzące z działu handlowego pozwanego pracodawcy,

6) naruszenie art. 233§1 k.p.c., poprzez dowolne poddanie ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności zupełne pominięcie przy orzekaniu w sprawie zeznań świadka A. K. (1) na temat tego, że p. K. bardzo wysoko cenił pracę powoda (rozprawa z dnia 19 listopada 2020r. - czas nagrania 01:37:07) co potwierdza, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia było zbyt daleko idącym rozwiązaniem biorąc pod uwagę dotychczasową bardzo dobrą pracę powoda dla pozwanego,

7) naruszenie art. 233§1 k.p.c., poprzez dowolne poddanie ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności zupełne pominięcie przy orzekaniu w sprawie zeznań świadka I. F. (rozprawa z dnia 19 listopada 2020 r. - czas nagrania 01:59:08) na temat tego, że powód uczestniczył w obowiązkowych szkoleniach, wbrew ustaleniom Sądu,

8) naruszenie art. 233§1 k.p.c. poprzez dowolne poddanie ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności zupełne pominięcie przy orzekaniu w sprawie zeznań świadków K. K. (1), M. K., J. K. (rozprawa z dnia 19 listopada 2020r. - czas nagrania 02:02:57, 02:19:15, 02:33:02) na temat tego, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, wbrew ustaleniom Sądu,

9) naruszenie art. 233§1 k.p.c., poprzez dowolne poddanie ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności zupełne pominięcie korespondencji dot. obowiązkowego szkolenia w godzinach nadliczbowych w dniach 19 i 27 lipca 2020r., załączonej przez powoda do pisma z dnia 7 października 2020r. na temat tego, że powód musiał uczestniczyć w godzinach nadliczbowych w szkoleniu w dniach 19 i 27 lipca 2020r.; wbrew ustaleniom Sądu,

10) naruszenie art. 233§1 k.p.c., poprzez dowolne poddanie ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności błędną interpretację regulaminu wynagradzania pracowników pozwanego i uznaniu, że powodowi nie należy się premia w sytuacji gdy premie zostały zawieszane a nie zniesione przez pozwanego pracodawcę,

11) naruszenie art. 233§1 k.p.c. poprzez dowolne poddanie ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności błędną interpretację spornej tabeli wysłanej w dniu 4 maja 2020r. z której wbrew twierdzeniom Sądu w uzasadnieniu wyroku nie wynika, że powód nie powinien ich wysłać,

12) naruszenie art. 227 k.p.c., poprzez pominięcie milczeniem wnioskowanych przez powoda dowodów wskazanych w pozwie z 6 lipca 2020r. - pkt 9 petitum pozwu tj. zobowiązanie pozwanego do dołączenia do akt sprawy akt osobowych powoda, zawierających m.in. zakres obowiązków pracowniczych i oceny pracy powoda, dowodów wskazanych w piśmie procesowym powoda z dnia 7 października 2020r. pkt. 1 petitum ww. pisma - zobowiązanie pozwanego przez Sąd do złożenia do akt sprawy w terminie 7 dni: **akt osobowych p. A. K. (1) zawierających m.in. zakres jego obowiązków pracowniczych w okresie kiedy był przełożonym powoda**, tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt zakresu obowiązków przełożonego powoda, a także tego czy był odpowiedzialny za proces sprzedaży u pozwanego i nadzór nad działaniami powoda, **umowy pomiędzy (...) i (...) sp. z o.o., która określa warunki, które powód miał udostępnić według pozwanego firmie (...) S.A.**, tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy faktycznie powód udostępnił treści, które nie powinny być udostępniane innym podmiotom, **kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. K. K. (1) za cały okres pracy powoda u pozwanego**, tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych i czy zgłaszał to pracodawcy, kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. A. K. (1), także tej do wiadomości p. A. K. (1), za cały okres pracy powoda u pozwanego **tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych**, kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. A. T. za cały okres pracy powoda u pozwanego **tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych**, kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. M. K. za cały okres pracy powoda u pozwanego **tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych**, kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. J. K. za cały okres pracy powoda u pozwanego **tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych**, co doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych, polegających na uznaniu przez Sąd, iż rozwiązanie z pracownikiem (powodem) umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, z dnia 15 czerwca 2020r., nastąpiło bez naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie,

13) naruszenie art. art. 235²§2 k.p.c., przez jego niezastosowanie i niewydanie postanowień w przedmiocie pominięcia dowodów wskazanych w pozwie z 6 lipca 2020 r. – pkt 9 petitum pozwu tj. zobowiązanie pozwanego do dołączenia do akt sprawy akt osobowych powoda, zawierających m.in. zakres obowiązków pracowniczych i oceny pracy powoda,

14) naruszenie art. art. 235⁽²⁾§2 k.p.c., przez jego niezastosowanie i niewydanie postanowień w przedmiocie pominięcia dowodów wskazanych w piśmie procesowym powoda z dnia 7 października 2020r. pkt. 1 petitum ww. pisma - zobowiązanie pozwanego przez Sąd do złożenia do akt sprawy w terminie 7 dni **akt osobowych p. A. K. (1) zawierających m.in. zakres jego obowiązków pracowniczych w okresie kiedy był przełożonym powoda**, tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt zakresu obowiązków przełożonego powoda, a także tego czy był odpowiedzialny za proces sprzedaży u pozwanego i nadzór nad działaniami powoda, **umowy pomiędzy (...) i (...) sp. z o.o., która określa warunki, które powód miał udostępnić według pozwanego firmie (...) S.A.**, tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy faktycznie powód udostępnił treści, które nie powinny być udostępniane innym podmiotom, **kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. K. K. (1) za cały okres pracy powoda u pozwanego**, tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych i czy zgłaszał to pracodawcy, kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. A. K. (1), także tej do wiadomości p. A. K. (1), za cały okres pracy powoda u pozwanego **tj. przeprowadzenie dowodu z w w. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych**, kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. A. T. za cały okres pracy powoda u pozwanego **tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych**, kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. M. K. za cały okres pracy powoda u pozwanego

tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych, kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. J. K. **za** cały okres pracy powoda u pozwanego **tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych**,

14) naruszenie art. 327¹§1 pkt 1 k.p.c., przez wadliwe sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia polegające na niewskazaniu dowodów którym sąd dał wiarę i którym wiary odmówił.

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego :

1) naruszenie art. 52§1 k. p., polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu i przyjęciu, że pozwany nie naruszył tego przepisu, pomimo tego, iż Sąd nie stwierdził w uzasadnieniu (w uzasadnieniu wyroku nie znajduje się na ten temat ani jednego zdania) ww. wyroku jakoby powód dopuścił się zachowań wskazanych w ww. przepisie, a w szczególności ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

2) naruszenie art. 52§1 k. p., polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu i przyjęciu, że pozwany nie naruszył tego przepisu pomimo tego, iż zgodnie z utrwalonym orzecznictwem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k. p. jako nadzwyczajny środek rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością,

3) naruszenie art. 52§1 k. p. w związku z art. 100§2 pkt 4 k. p., polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu i przyjęciu, że w sprawie ziszczyły się przesłanki do rozwiązania powodowi umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia, w sytuacji, iż nawet gdyby przyjąć, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nastąpiło (co nie miało miejsca), naruszenia tego nie można byłoby zakwalifikować jako ciężkiego,

4) naruszenie art. 52§1 pkt 1 k. p. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k. p., przez błędne przyjęcie, że to powód winien udowodnić, że wysłanie przez niego e-maila w dniu 4 maja 2020r. do kontrahenta pozwanego nie spełniało przesłanki do rozwiązania powodowi umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia, podczas, gdy ciężar dowodu w zakresie udowodnienia istnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego wyłącznej winy, z uwagi na dotkliwość tego rozwiązania, spoczywał na pozwanym jako pracodawcy;

5) naruszenie art. 52§2 k. p., polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu i przyjęciu, że pozwany dotrzymał terminu na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika biegnącego przez 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Wskazując na powyższe zarzuty, apelujący wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i uznanie przez Sąd, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, z dnia 15 czerwca 2020r., nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty **4273,00zł.** tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem zwolnienie dyscyplinarne, zgodnie z art. 56 k. p. w zw. z art. 58 k. p. wraz z odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu pracodawcy odpisu pozwu do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty **21946,00 zł** tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem zwolnienie dyscyplinarne, w zakresie przewyższającym kwotę określoną w art. 56 k. p. w zw. z art. 58 k. p. wraz z odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu pracodawcy odpisu pozwu do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty **1508,90 zł** tytułem świadczeń pracowniczych przysługujących powodowi, a nie wypłaconych przez pozwanego pracodawcę powodowi wraz z odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu pracodawcy odpisu pozwu do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, w tym za postępowanie apelacyjne, powiększonej o aktualną stawkę podatku VAT. Ewentualnie, na podstawie art. 386§4 k.p.c., powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tej części Sądowi Rejonowemu w Wieluniu, IV

Wydział Pracy, do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za obie instancje.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego podniesiono, że sąd nie stwierdził w uzasadnieniu ww. wyroku jakoby powód dopuścił się zachowań wskazanych w art. 52§1 k. p., a w szczególności ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 09 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 46/09, Sąd Najwyższy wskazał, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: **bezprawność zachowania pracownika** (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), **naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy**, a także **zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo**. Rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2011r. sygn. akt I PKN 634/00, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52§1 pkt 1 k. p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Jak wynika z okoliczności sprawy, a także zeznań świadków, zachowania powoda nie można traktować jako ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. De facto zachowanie, za które pozwany pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę wynikało tylko i wyłącznie z polecenia służbowego przełożonego powoda, o czym w procesie mówił powód i potwierdził to świadek - A. K. (2). Powód działał w dobrej wierze i wykonywał polecenie służbowe, działał w przekonaniu, iż działa zgodnie z interesem pozwanego pracodawcy. Pozwany nie udowodnił jakoby działanie powoda miało charakter zawiniony lub wynikający z rażącego niedbalstwa. Wynika to wprost z materiału dowodowego. Pozwany załączył do pozwu notatkę przełożonego powoda p. K., która sama w sobie nie jest wiarygodna, ze względu na to, iż za działania powoda de facto odpowiadał p. K.. Notatka ta została przygotowana na potrzeby postępowania sadowego, a nie przed podjęciem decyzji o zwolnieniu dyscyplinarnym powoda z pracy w dniu 15 czerwca 2020r. co wynika z tego, że w jej treści p. K. odnosi się do korespondencji wysyłanej do jego wiadomości przez powoda, o której w swoim pozwie pisał powód. W notatce tej znajduje się jednak kilka ważnych informacji. Przede wszystkim to, iż w ocenie p. K. powód „**kopiując dane z systemu w pośpiechu po prostu zapomniał o usunięciu wrażliwych kolumn z zestawienia**”.

Powód zaznaczył, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art 52 KP, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN z 2.6.1997, I PKN 193/97, OSNP Nr 9/1998, poz. 269; wyrok SN z 21.9.2005r., II PK 305/04, niepubl.), "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy, jak i do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem. Jak wskazał SN w wyroku z 19.8.1999r., I PKN 188/99, OSNP Nr 22/2000, poz. 818, w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52§1 pkt 1 KP, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak też z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. W wyroku z 9.7.2009r., II PK 46/09, niepubl., SN wskazał, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie a i bo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał SN, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52§1 pkt 1 KP) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z 11.9.2001r., I PKN 634/00, OSNP Nr 16/2003, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. W rozpoznawanej sprawie zachowania

powoda nie można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12).

W ocenie apelującego, pozwany już 4 maja 2020 r. uzyskał wiedzę o działaniach powoda, które wg. pozwanego pracodawcy wyczerpały przesłanki zastosowania w tej sytuacji art. 52§1 pkt 1 k. p., ale pomimo to nie złożył pracownikowi w ustawowym terminie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zgodnie z art. 52§2 k. p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ustawodawca jednoznacznie wskazuje okres, w którym dopuszczalne jest zwolnienie dyscyplinarne. Praktyczne znaczenie tej regulacji jest bardzo duże, ogranicza bowiem czasowo kompetencję podmiotu zatrudniającego do bezzwłocznego zakończenia umowy z winy pracownika. Inaczej mówiąc, pracodawca nie może w niesprecyzowanej perspektywie czasowej utrzymywać pracownika w niepewności co do rozwiązania umowy. Termin miesięczny ma charakter zawity, a zatem nie może ulec przywróceniu. Ewentualne zwolnienie pracownika dokonane z przekroczeniem wskazanego terminu będzie wadliwe (zob. również **R. S.**, Znaczenie miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, s. 80). Złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z przekroczeniem ustawowego terminu sprawia, że jest ono wprawdzie skuteczne i prowadzi do ustania umowy o pracę, ale jednocześnie jest kwalifikowane jako złożone z naruszeniem przepisów, co implikuje powstanie po stronie pracownika roszczeń wymienionych w art. 56§1 k.p., a ich nieuwzględnienie przez sąd z uwagi na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach (zob. wyr. SN z 18.9.2008r., II PK 28/08, Legalis).

Apelujący zwrócił również uwagę, że „obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika spoczywa na pracodawcy zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k. p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza obowiązek udowodnienia winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "łżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52§1 k. p. o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane. W przypadku wskazania w decyzji rozwiązującej stosunek pracy szczegółowych przyczyn takiej decyzji oraz precyzyjnego wskazania dowodów, potwierdzających ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych z winy pracownika.

Pozwany żądał oddalenia apelacji w całości, zasądzenia od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda zasługuje jedynie na częściowe uwzględnienie bowiem nie wszystkie jej argumenty są do zaakceptowania.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Zaś, do naruszenia przepisu art. 233§1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby apelujący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to jest, regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05). W kontekście powołanego przepisu, odnosząc się do uwzględnionych zarzutów apelacji, należy stwierdzić, że sąd pierwszej instancji nie dokonał wszechstronnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego. Przede wszystkim, bezstronnie, racjonalnie, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego nie wykazał i nie uzasadnił, dlaczego opisane w ustaleniach stany faktyczne nie pozwoliły na uwzględnienie pretensji w zakresie odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W kontekście powyższego, warty przypomnienia jest również i to, że naruszenie prawa materialnego może polegać na błędnej jego wykładni lub niewłaściwym zastosowaniu. Błędna wykładnia prawa polega na błędnym zrozumieniu treści lub znaczenia normy prawnej. Z kolei naruszenie prawa przez niewłaściwe jego zastosowanie, to, jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z

25 marca 1999 roku, III CKN 206/98 (OSNC 1999, nr 10, poz. 183), kwestia prawidłowego odniesienia normy prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego, sprawa właściwego skonfrontowania okoliczności stanu faktycznego z hipotezą odnośnej normy prawnej i poddanie tego stanu ocenie prawnej na podstawie treści tej normy, w sprawie normy ujętej w przepisie art. 52 k. p.

W zakresie roszczenia dotyczącego uznania, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z 15 czerwca 2020r. nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, zarzut **naruszenia art. 327⁽¹⁾ §1 pkt 1 k.p.c.**, przez wadliwe sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia polegające na niewskazaniu dowodów którym sąd dał wiarę i którym wiary odmówił, zasługuje na akceptację. Ww. przepis wskazuje na konieczne elementy uzasadnienia. Na gruncie tej normy przyjmuje się, że konstrukcja uzasadnienia składa się z trzech części, tj. tzw. części historycznej (opisowej), przytoczenia ustalonego stanu faktycznego oraz z wyводу prawnego. Sąd jest zobowiązany do wyjaśnienia motywów podjętego rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Jeśli uzasadnienie nie zawiera wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności oraz mocy dowodowej lub wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów - prawa, wówczas orzeczenie może podlegać uchyleniu z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2007r., V CSK 115/07, MP 2007 nr 17, s. 930). W ciągle aktualnym orzecznictwie zgodnie wskazuje się, że zarzut naruszenia art. 328§2 k.p.c., obecnie art. 327⁽¹⁾ §1 k.p.c., jest usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009r., 1 UK 129/09, LEX nr 558286, postanowienie z dnia 21 listopada 200 r., J CKN 185/01, LEX nr 52726, wyrok z dnia 8 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LBX nr 109420, wyrok z dnia 5 października 2005 r., I UK 49/05, MP 2006 nr 4. s. 214). Taka sytuacja zachodzi odnośnie ustaleń i dokonanej oceny w zakresie rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego, lektura uzasadnienia orzeczenia w tymże zakresie uniemożliwia dokonanie pełnej oceny toku wyводу sądu pierwszej instancji, który doprowadził do wydania takiego orzeczenia w tej materii.

Należy podzielić zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., polegające na niewszechstronnej ocenie materiału dowodowego, co doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych, polegających na uznaniu przez Sąd, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, z 15 czerwca 2020r., nastąpiło bez naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, na przeprowadzeniu dowodu z zeznań świadków A. K. (1), K. K. (1), A. T., M. K., J. K. i I. F. polegające na nierównej, nielogicznej i sprzecznej z doświadczeniem życiowym ocenie materiału dowodowego, w tym nie uwzględnieniu tego, iż wszyscy ww. świadkowie są pracownikami pozwanego zależnymi od niego finansowo, przez co zaufanie do zeznań ww. świadków powinno być ograniczone, co doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych, polegających na uznaniu przez Sąd, iż rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, z dnia 15 czerwca 2020r., nastąpiło bez naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, na dowolnej ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności ustaleniu przez Sąd, iż notatka p. A. K. (1) została sporządzona 5 czerwca 2020r. co nie ma zupełnie pokrycia w materiale dowodowym w sprawie, w tym nie wynika z samej notatki, co doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych, polegających na uznaniu przez Sąd, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, z dnia 15 czerwca 2020r., nastąpiło bez naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, gdyż pracodawca dochował terminu 1 miesiąca określonego w przepisie art. 52§2 k. p., na dowolnej ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności zupełne pominięcie przy orzekaniu w sprawie zeznań świadków A. K. (1), A. T. i M. K. na temat tego, że p. K. wydawał polecenia ustne (rozprawa z dnia 19 listopada 2020r. - czas nagrania 00:28:18, 01:45:56, 02:19:15), co uprawdopodobnia wersje wydarzeń przedstawioną przez powoda, a mianowicie to, iż to p. K. wydawał mu polecenia wysyłania tabel jak ta z 4 maja 2020r., na dowolnej ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności zupełne pominięcie przy orzekaniu w sprawie zeznań świadków A. T. i M. K. na temat tego, że p. K. został zdegradowany po sytuacji z dnia 4 maja 2020r. (rozprawa z dnia 19 listopada 2020r. - czas nagrania 00:34:03, 02:19:15), co uprawdopodobnia wersje wydarzeń

przedstawioną przez powoda, a mianowicie to, iż to p. K. wydawał mu polecenia wysyłania tabel jak ta z 4 maja 2020r., a także to, że p. K. miał obowiązek na bieżąco śledzić wszelkie maile wychodzące z działu handlowego pozwanego pracodawcy, na dowolnej ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności zupełne pominięcie przy orzekaniu w sprawie zeznań świadka A. K. (1) na temat tego, że p. K. bardzo wysoko cenił pracę powoda (rozprawa z dnia 19 listopada 2020r. - czas nagrania 01:37:07) co potwierdza, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia było zbyt daleko idącym rozwiązaniem biorąc pod uwagę dotychczasową bardzo dobrą pracę powoda dla pozwanego. W świetle zebranego przed Sądem Rejonowym materiału dowodowego szczegółowo opisanego w ww. zarzutach procesowych, w ocenie sądu odwoławczego, 4 maja 2020 r. pracodawca uzyskał wiedzę o podstawach złożonego pracownikowi jednostronnego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, tj. o działaniach powoda, które wg. pozwanego wyczerpały przesłanki zastosowania art. 52§1 pkt 1 k. p. Ma rację apelujący twierdząc, że początkowej dacie biegu terminu do złożenia tegoż oświadczenia nie należy wiązać z treścią notatki służbowej przełożonego powoda. Notatka ta, bez sprecyzowanej dacie jej sporządzenia, bez wskazania na jakie potrzeby została wystawiona, przede wszystkim bez wskazania do kogo była skierowana, jest niemiarodajnym źródłem faktów początkujących bieg terminu do złożenia oświadczenia rozwiązującego natychmiastowo stosunek pracy. Jej treść może jedynie potwierdzić brak profesjonalizmu przełożonego powoda w realizowaniu czynności nadzorczych. Dopiero w czerwcu 2020 roku przełożony **przeanalizował korespondencję B. K. z 4 maja 2020 roku. W żadnym wypadku nie można usprawiedliwić tego zaufaniem do podwładnego, natłokiem codziennych obowiązków i brakiem czasu do szczegółowej analizy każdej wiadomości kierowanych do przełożonego.** W świetle faktów, nie budzi wątpliwości, że wszelkie wiadomości e-mail wysyłane przez powoda i innych pracowników na tożsamy stanowiskach do kontrahentów wysyłane były pod ścisłym nadzorem bezpośredniego przełożonego. Były to wymogi pracodawcy, a odbywało się to poprzez dodanie adresu e-mail przełożonego do korespondencji, dzięki czemu miał on pełny i natychmiastowy wgląd w jej przebieg, co miało miejsce również w rozpatrywanej sprawie. Celem takiej słusznej procedury było umożliwienie przełożonemu bieżącej kontroli wysyłanej przez pracowników korespondencji i zgłaszanie do niej uwagi i propozycji na przyszłość, jak również do podejmowania decyzji personalnych, chociażby związanych ze zwolnieniem pracownika. Taką też możliwość kontroli korespondencji, zgłaszania uwag i propozycji miał przełożony powoda już 4 maja 2020 roku, czego zaniechał. Skutkiem takiego zachowania przełożonego była spóźniona procedura oceny działania powoda w rozumieniu naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych, prowadząca do podjęcia doniosłej w swych skutkach decyzji o natychmiastowym rozstaniu się z pracownikiem. Konkludując, z załączonego do akt e-maila z 4 maja 2020 r., którego powód wysłał do firmy (...) S.A., a który stał się powodem zwolnienia dyscyplinarnego z pracy, wynika, że przełożony powoda dostał tego e-maila do wiadomości w momencie jego wysłania. Przeto, już 4 maja 2020r. pracodawca uzyskał wiedzę o działaniach powoda, które wg. pozwanego wyczerpały przesłanki zastosowania art. 52§1 pkt 1 k. p.

Zarzut **naruszenia art. 233§1 k.p.c.**, poprzez dowolne poddanie ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności błędną interpretację spornej tabeli wysłanej 4 maja 2020r., z której, wbrew twierdzeniom Sądu w uzasadnieniu wyroku, nie wynika, że powód nie powinien ich wysyłać, jest trafny. Analiza i ocena treści ww. tabeli, której wysłanie przez powoda z e-mailem z 4 maja 2020 roku do firmy (...) S.A. było bezpośrednim powodem zwolnienia dyscyplinarnego, prowadzi do twierdzenia, że sporna tabela nie była dokumentem pochodzącym od firmy (...) Sp. z o.o. lub autoryzowanym przez tę firmę. Ma rację apelujący, że była tylko i wyłącznie pewnym wykazem danych, które mogły być dowolnie kreowane przez pracowników pozwanego. Co ważne dla sprawy, w tabeli 2 nie znajduje się żadne oznaczenie firmy (...) sp. z o.o. jako firmy udzielającej rabatu pozwanemu. Przy czym, stanowisko powoda, że pod koniec 2019 roku otrzymał od przełożonego K. polecenie służbowe wysyłania do odbiorcy pozwanego firmy (...) S.A. tabeli z rabatami pokazującej, jakie rabaty otrzymał pozwany pracodawca od producenta sprzedawanych materiałów, a jaki rabat przyznał ww. odbiorcy, jest wiarygodne, pozwany w żaden sposób nie przeprowadził dowodu przeciwnego.

Nie znajdują uzasadnienia zarzuty **naruszenia art. 233§1 k.p.c.**, poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności zupełne pominięcie przy orzekaniu w sprawie zeznań świadka I. F. (rozprawa z dnia 19 listopada 2020r. - czas nagrania 01:59:08) na temat tego, że powód uczestniczył w

obowiązkowych szkoleniach, wbrew ustaleniom Sądu, dowolną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności pominięcie zeznań świadków K. K. (1), M. K., J. K. (rozprawa z dnia 19 listopada 2020 r. - czas nagrania 02:02:57, 02:19:15, 02:33:02) na temat tego, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, wbrew ustaleniom Sądu, dowolną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności zupełne pominięcie korespondencji dot. obowiązkowego szkolenia w godzinach nadliczbowych w dniach 19 i 27 lipca 2020r., załączonej przez powoda do pisma z dnia 7 października 2020r. na temat tego, że powód musiał uczestniczyć w godzinach nadliczbowych w szkoleniu w dniach 19 i 27 lipca 2020r.; wbrew ustaleniom Sądu. Ww. zakresie sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń i na podstawie zaproponowanych przez strony dowodów wyciągnął właściwe wnioski. W ocenie sądu pierwszej instancji, bezpodstawnym jest żądanie powoda w zakresie zapłaty za świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych i kosztów związanych z udziałem w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę. Załączone do pozwu zestawienie przepracowanych nadgodzin nie ma obiektywnego uzasadnienia i odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym, w tym dokumentacji pracowniczej. Natomiast, udział we wskazanych szkoleniach był dobrowolny, dotyczył bowiem ogólnej sprawności pracowników w posługiwaniu się programami operacyjnymi. Powyższe wynika z korespondencji emaliowej prowadzonej z działem kadr przez powoda.

Naruszenie art. 233§1 k.p.c., poprzez dowolne poddanie ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności błędną interpretację regulaminu wynagradzania pracowników pozwanego i uznaniu, że powodowi nie należy się premia w sytuacji gdy premie zostały zawieszane a nie zniesione przez pozwanego pracodawcę, również nie znajduje aprobaty. U pracodawcy obowiązywał regulamin premiowania pracowników zakładu z 22 listopada 2019 roku. Z uwagi na okres szerzenia się pandemii, 15 kwietnia 2020 roku zarząd spółki podjął decyzję o zawieszeniu wypłaty premii i nagród do końca września 2020 roku. Decyzja ta podyktowana była przewidywaniami spadków dochodów spółki w związku z rozprzestrzenianiem się pandemii. Natomiast, z powodem rozwiązano stosunek pracy 15 czerwca 2020 roku.

Ma rację apelujący w tym, że sąd pierwszej instancji niewłaściwie, bez stosowania regulacji procesowych, reagował na inicjatywę dowodową powoda, stąd też słuszne są zarzuty naruszenia art. 227 k.p.c., poprzez pominięcie milczeniem wnioskowanych przez powoda dowodów wskazanych w pozwie z 6 lipca 2020r. - pkt 9 petitum pozwu tj. zobowiązanie pozwanego do dołączenia do akt sprawy akt osobowych powoda, zawierających m.in. zakres obowiązków pracowniczych i oceny pracy powoda, dowodów wskazanych w piśmie procesowym powoda z dnia 7 października 2020r. pkt. 1 petitum ww. pisma - zobowiązanie pozwanego przez Sąd do złożenia do akt sprawy w terminie 7 dni: **akt osobowych p. A. K. (1) zawierających m.in. zakres jego obowiązków pracowniczych w okresie kiedy był przełożonym powoda**, tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt zakresu obowiązków przełożonego powoda, a także tego czy był odpowiedzialny za proces sprzedaży u pozwanego i nadzór nad działaniami powoda, **umowy pomiędzy (...) i (...) sp. z o.o., która określa warunki, które powód miał udostępnić według pozwanego firmie (...) S.A.**, tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy faktycznie powód udostępnił treści, które nie powinny być udostępniane innym podmiotom, **kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. K. K. (1) za cały okres pracy powoda u pozwanego**, tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych i czy zgłaszał to pracodawcy, **kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. A. K. (1), także tej do wiadomości p. A. K. (1), za cały okres pracy powoda u pozwanego**, **tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych**, kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. A. T. za cały okres pracy powoda u pozwanego, **tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych**, kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. M. K. za cały okres pracy powoda u pozwanego **tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych**, kompletu korespondencji e-mailowej powoda z p. J. K. za cały okres pracy powoda u pozwanego **tj. przeprowadzenie dowodu z ww. dokumentów na fakt tego czy powód pracował w godzinach nadliczbowych**, co doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych, polegających na uznaniu przez Sąd, iż rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, z dnia 15 czerwca 2020r., nastąpiło bez naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W związku powyższymi zarzutami, należy

zaakceptować stawiane w apelacji zarzuty **naruszenia art. art. 235⁽²⁾§2 k.p.c.**, przez jego niezastosowanie i niewydanie postanowień w przedmiocie pominięcia dowodów wskazanych powyżej.

W zakresie uwzględnionej apelacji, wskazane przez apelanta **naruszenie art. 52§1 k.p.**, polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu i przyjęciu, że pozwany nie naruszył tego przepisu, pomimo tego, iż sąd nie stwierdził w uzasadnieniu ww. wyroku jakoby powód dopuścił się zachowań wskazanych w ww. przepisie, a w szczególności ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, **naruszenie art. 52§1 k. p.**, polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu i przyjęciu, że pozwany nie naruszył tego przepisu pomimo tego, iż zgodnie z utrwalonym orzecznictwem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k. p., jako nadzwyczajny środek rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, **naruszenie art. 52§1 k. p. w związku z art. 100§2 pkt 4 k. p.**, polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu i przyjęciu, że w sprawie ziściły się przesłanki do rozwiązania powodowi umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia, w sytuacji, iż nawet gdyby przyjąć, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nastąpiło (co nie miało miejsca), naruszenia tego nie można byłoby zakwalifikować jako ciężkiego, **naruszenie art. 52§1 pkt 1 k. p. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k. p.**, przez błędne przyjęcie, że to powód winien udowodnić, że wysłanie przez niego e-maila w dniu 4 maja 2020r. do kontrahenta pozwanego nie spełniało przesłanki do rozwiązania powodowi umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia, podczas, gdy ciężar dowodu w zakresie udowodnienia istnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego wyłącznej winy, z uwagi na dotkliwość tego rozwiązania, spoczywał na pozwanym jako pracodawcy, **naruszenie art. 52§2 k. p.**, polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu i przyjęciu, że pozwany dotrzymał terminu na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika biegnącego przez 1 miesiąc od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, należy uznać za trafne.

Rozważania sądu odwoławczego należy rozpocząć od omówienia podzielonego już zarzutu **naruszenia art. 52§2 k. p.**, polegającego na jego niewłaściwym zastosowaniu i przyjęciu przez sąd pierwszej instancji, że pozwany dotrzymał terminu na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, biegnącego przez 1 miesiąc od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ma rację apelujący, że w sprawie miało miejsce przekroczenie terminu ujętego w art. 52§2 k. p. Ww. przepis stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Z powyższego wynika, że norma ta określa jeden z formalnych warunków skuteczności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Istotą tego przepisu, zarazem kwestią sporną w niniejszej sprawie, jest określenie początku biegu miesięcznego terminu do skorzystania przez pracodawcę z uprawnienia rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Kodeksowo, bieg ten rozpoczyna się od dnia, w którym pracodawca podjął wiadomość o przyczynie uzasadniającej ustanie zatrudnienia. Ustawodawca nie precyzuje wyrażenia „uzyskanie wiadomości przez zakład pracy”. W dobie wielkich i złożonych podmiotów gospodarczych o skomplikowanych strukturach organizacyjnych nie można powyższego zwrotu rozumować dosłownie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego ugruntowało pogląd, że informacja o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy winna być sprawdzona, doniosła i rzetelna, pracodawca winien nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym zachowaniu pracownika. W interesie stron stosunku pracy leży możliwość sprawdzenia i zweryfikowania uzyskanych wiadomości. Stąd nie narusza terminu określonego w art. 52§2 k. p. pracodawca, który niezwłocznie i sprawnie weryfikuje ustalenia z dnia zdarzenia w drodze wewnętrznego postępowania sprawdzającego. Wówczas termin miesięczny liczony jest od momentu zakończenia takich działań sprawdzających. Natomiast „zakład pracy” to jednostka organizacyjna lub wyznaczony podmiot uprawniony do składania oświadczeń woli z zakresu nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. W konsekwencji, uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w chwili, w której o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba uprawniona do rozwiązania umowy. W ocenie Sądu Okręgowego, informację o ewentualnej przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy pracodawca uzyskał już w chwili przesłania przez powoda wiadomości meilowej do kontrahenta 4 maja 2020 roku, która dotarła automatycznie i równocześnie na pocztę bezpośredniego przełożonego powoda. W tym to dniu, ww. korespondencję można już było poddać ocenie i weryfikacji, nadto otwierał się

termin jednego miesiąca na złożenie oświadczenia rozwiązującego stosunek pracy. Notatka na którą powołuje się pozwany, bez sprecyzowanej daty jej sporządzenia, bez wskazania na jakie potrzeby została wystawiona, przede wszystkim bez wskazania do kogo była skierowana, jest niemiarodajnym źródłem faktów początkujących bieg terminu do złożenia oświadczenia rozwiązującego natychmiastowo stosunek pracy. Jej treść może jedynie potwierdzić brak profesjonalizmu przełożonego powoda w realizowaniu czynności nadzorczych. Dopiero w czerwcu 2020 roku przełożony **przeanalizował korespondencję B. K. z 4 maja 2020 roku. W żadnym wypadku nie można usprawiedliwić tego zaufaniem do podwładnego, natłokiem codziennych obowiązków i brakiem czasu do szczegółowej analizy każdej wiadomości kierowanych do przełożonego, zobowiązanego do permanentnego nadzorowania przebiegu pracy podwładnych i jednocześnie odpowiedzialnego za podległych pracowników.** W świetle faktów, nie budzi wątpliwości, że wszelkie wiadomości e-mail wysyłane przez powoda i innych pracowników na tożsamyms stanowiskach do kontrahentów wysyłane były pod ścisłym nadzorem bezpośredniego przełożonego. Były to wymogi pracodawcy, a odbywało się to poprzez dodanie adresu e-mail przełożonego do korespondencji, dzięki czemu miał on pełny i natychmiastowy wgląd w jej przebieg, co miało miejsce również w rozpatrywanej sprawie. Celem takiej słusznej procedury było umożliwienie przełożonemu bieżącej kontroli wysyłanej przez pracowników korespondencji i zgłaszanie do niej uwagi i propozycji na przyszłość, jak również do podejmowania decyzji personalnych, chociażby związanych ze zwolnieniem pracownika. Taką też możliwość kontroli korespondencji, zgłaszania uwag i propozycji miał przełożony powoda już 4 maja 2020 roku, czego zaniechał. Skutkiem takiego zachowania przełożonego była spóźniona procedura oceny działania powoda w rozumieniu naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych, prowadząca do podjęcia doniosłej w swych skutkach decyzji o natychmiastowym rozstaniu się z pracownikiem. Należy jeszcze raz podkreślić, że z załączonego do akt e-maila z 4 maja 2020r., którego powód wysłał do firmy (...) S.A., a który stał się powodem zwolnienia dyscyplinarnego z pracy, wynika, że przełożony powoda dostał tego e-maila do wiadomości w momencie jego wysłania. Przeto, już 4 maja 2020r. pracodawca uzyskał wiedzę o działaniach powoda, które wg. pozwanego wyczerpały przesłanki zastosowania art. 52§1 pkt 1 k. p. Ostatecznie, zgodnie z reprezentatywnym poglądem **Sądu Najwyższego (wyrok SN z 26.11.2002r., I PKN 587/01, Legalis)**, przyczyny rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52§1 pkt 1 k. p. są po upływie terminu z art. 52§2 k. p. pozbawione jakiegokolwiek prawnej doniosłości, co ma miejsce również w niniejszej sprawie. Nie został spełniony podstawowy, formalny warunek skuteczności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Co istotne, złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z przekroczeniem ustawowego terminu sprawia, że jest ono wprawdzie skuteczne i prowadzi do ustania umowy o pracę, ale jednocześnie jest kwalifikowane jako złożone z naruszeniem przepisów, co implikuje powstanie po stronie pracownika roszczeń wymienionych w art. 56§1 k. p., a ich nieuwzględnienie przez sąd z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach (tak wyrok SN z 18.9.2008r. II PK 28/08, Legalis).

Co do pozostałych zarzutów, to rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k. p. jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy. Powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być przede wszystkim uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (tak wyr. SN z 21.6.200 r., II PK 305/04, Mo Pr 2005, Nr 12, s. 16). Należy podkreślić, że przyczyną dyscyplinarnego rozwiązania więzi pracowniczej może być jedynie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. naruszenie kwalifikowane, takie które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy (Komentarz do Kodeksu pracy pod. Red. prof. W Muszalskiego Wydawnictwo C.H. Beck Warszawa 2009 str. 193). Przykładowo, postawienie pracownikowi zarzutu niewykonania lub niewłaściwego wykonania obowiązków pracowniczych, odmowy wykonania polecenia wymaga ustalenia, jaka była treść wydanego polecenia, czy polecenie zostało wydane przez upoważnioną osobę, czy dotyczyło ono pracy wykonywanej przez pracownika i w jakich okolicznościach zostało wydane (tak wyr. SN z 1.10.1997r., I PKN 317/97, OSNAPiUS 1998, Nr 14, poz. 428). Dodatkowo, przy ocenie przyczyn zwolnienia w trybie dyscyplinarnym nie można pominąć dotychczasowego przebiegu pracy pracownika (por. orzeczenie SN z 27.10. 2010r. w sprawie III PK 21/2010r.). W Wyroku Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009r., sygn. akt II PK 46/09, Sąd Najwyższy wskazał, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: **bezprawność zachowania pracownika** (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), **naruszenie**

albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 11 września 2011r. sygn. akt I PKN 634/00, rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52§1 pkt 1 k. p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Ma rację powód, że jego zachowania nie można traktować jako ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zachowanie, za które pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę wynikało tylko z polecenia służbowego przełożonego powoda, o czym w procesie mówił powód i potwierdziła to świadek A. K. (2). Bezpośredni przełożony powoda, w notatce sporządzonej na potrzeby dyscyplinarnego zwolnienia, potwierdził, że postępowania pracownika nie można zaliczyć do kategorii ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Dodatkowo, sam przełożony powoda przyczynę zwolnienia tłumaczył omyłką wynikającą z natłoku pracy. Mając na uwadze treść **art. 52§1 k. p. w zw. z art. 100§2 pkt 4 k. p.**, nawet gdyby przyjąć, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nastąpiło, to naruszenia tego nie można zakwalifikować jako ciężkiego, bowiem opisane zachowanie powoda miało jednorazowy, incydentalny charakter. Co ważne, treść korespondencji z 4 maja 2020 roku nie była sprzeczna z uzgodnieniami z przełożonym powoda. W rozumieniu **art. 52§1 pkt 1 k. p. w zw. z art. 6 k.c. i art. 300 k. p.**, to pracodawca winien udowodnić, że wysłanie przez pracownika e-maila w dniu 4 maja 2020 r. do kontrahenta pozwanego spełniało przesłanki do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie ma wątpliwości, że ciężar dowodu w zakresie udowodnienia istnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego wyłącznej winy, spoczywał na pracodawcy, czemu pozwany nie podolał.

Wobec powyższych rozważań, rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy 15 czerwca 2020r., nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Na podstawie art. 386 § 1 k. p. c., Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 w ten sposób, że zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej z/s w W. na rzecz B. K. 12 819 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia od 12 sierpnia 2020 roku do dnia zapłaty. Mając na uwadze prawomocną treść pkt 2 zaskarżonego wyroku, na podstawie art. 100 k. p. c., sąd nie obciążył (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej z/s w W. kosztami procesu za pierwszą instancję poniesionymi przez B. K. od uwzględnionej części powództwa. Wysokość odszkodowania sąd ustalił z uwzględnieniem wysokości pobieranego przez powoda wynagrodzenia. I tak, w sumie zasądanego odszkodowania mieści się zryczałtowana kwota **4 273 zł**, zgodnie z art. 56 k. p. w zw. z art. 58 k. p. Nadto, kwota 8 546 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem zwolnienie dyscyplinarne, w zakresie przewyższającym kwotę określoną w art. 56 k. p. w zw. z art. 58 k. p. W ocenie Sądu Okręgowego, rzeczywiście, udowodnioną przez powoda szkodą w rozumieniu odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k. p.), jest utrata zarobku za dwa miesiące, kiedy to pracownik poszukiwał pracy. Jak wynika z zeznań powoda, po upływie ww. okresu znalazł pracę w Z.. Zgodnie z utrwalonym poglądem judykatury, podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k. p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik obowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. Co do zasady szkodą jest utrata zarobku, który pracownik uzyskiwałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do powstania szkody (również wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r. I PK 135/08). Przeto, nie zasługuje na akceptację żądanie uwzględnienia pełnej kwoty tj., **21 946 zł**, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem zwolnienie dyscyplinarne, w zakresie przewyższającym kwotę określoną w art. 56 k. p. w zw.

z art. 58 k. p. W ramach odpowiedzialności deliktowej pozwanego, przy wykazaniu przez powoda jej przesłanek, jedynie utrata zatrudnienia i zarobku, który powód uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana, jest tą rzeczywistą szkodą powstałą w skutek zamierzonego, sprzecznego z prawem pracy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Utrata premii wakacyjnych i świątecznych nie została skutecznie wykazana (zawieszenie przez pracodawcę ich wypłaty), Nadto, ich wypłata zależy od spełnienia przez pracownika szeregu innych przesłanek, których ocena wykracza poza niniejszy proces. Ostatecznie, kwota 8 546 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem zwolnienie dyscyplinarne, w zakresie przewyższającym kwotę określoną w Kodeksie Pracy jest tą rzeczywistą szkodą powoda w ramach uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, przeto, na podstawie art. 385 k.p.c. sąd oddalił apelację ponad ww. wysokość odszkodowania.

Żądanie zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty **1 508,90zł.** tytułem świadczeń pracowniczych przysługujących powodowi, a nie wypłaconych przez pozwanego pracodawcę nie znalazło potwierdzenia w faktach niniejszej sprawy. Sąd Rejonowy prawidłowo oparł rozstrzygnięcie w tym zakresie na oficjalnej korespondencji kadr pozwanego z powodem. Załączone do pozwu zestawienie przepracowanych nadgodzin nie ma obiektywnego uzasadnienia i odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym, w tym dokumentacji pracowniczej. Udział we wskazanych szkoleniach był dobrowolny, dotyczył bowiem ogólnej sprawności pracowników w posługiwaniu się programami operacyjnymi. Na podstawie art. 385 k.p.c. sąd oddalił apelację w omawianym zakresie jako bezzasadną.

Mając na uwadze wynik procesu, proporcję uwzględnionej pretensji do wysokości żądania, sąd odwoławczy, na podstawie art. 100 k. p. c., zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu poniesione w postępowaniu przed sądem drugiej instancji.