

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 27 marca 2015 r., skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. powódka M. P. (1) wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 25.434,50 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu powódka nie zgodziła się ze stanowiskiem pozwanej wskazując, iż rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było bezpodstawne, nieuzasadnione i niezgodne z prawem, okoliczności wskazane w oświadczeniu pozwanego były nieprawdziwe i niezgodne z rzeczywistością. Zdaniem powódki nabywanie w imieniu i na rachunek pracodawcy mienia następowało zgodnie z przyjętą i zwyczajowo funkcjonującą procedurą. Powódka podniosła zarzut, iż oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone po upływie jednomiesięcznego okresu bowiem zdaniem powódki pozwany powziął informacje o sposobie ponoszenia wydatków i rozliczaniu zaliczek już na przełomie listopada i grudnia 2014 roku (pozew k. 3-11).

W odpowiedzi na pozew z dnia 22 stycznia 2015 roku (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana zakwestionowała powództwo, wskazując iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło w sposób prawidłowy pod względem formalnym oraz pod względem jego zasadności. Odnosząc się do zarzutu powódki odnośnie uchybienia terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana podniosła, iż pierwszą wiadomość o nieprawidłowej działalności powódki powzięła w dniu 20 lutego 2015 r. (odpowieź na pozew k. 24-36).

W piśmie z dnia 15 lipca 2015 r. powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pismo k. 124-133).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 17 lipca 2006 r. (wraz z późniejszymi zmianami) pełniąc kolejno stanowiska: spedytora międzynarodowego, asystentki dyrektora operacyjnego supply, asystentki dyrektora operacyjnego (...), asystentki dyrektora generalnego. Od dnia 1 kwietnia 2013 r. powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika ds. komunikacji zewnętrznej. Bezpośrednim przełożonym powódki był O. L..

(umowa o pracę k. 2, umowa o pracę k. 8, porozumienie k. 15, porozumienie k. 20, porozumienie k. 30 - akta osobowe, część B)

Celem stanowiska kierownika ds. komunikacji zewnętrznej zajmowanego przez powódkę było zarządzanie procesem komunikacji zewnętrznej spółki oraz wspieranie dyrektora generalnego we wszystkich aktywnościach mających na celu nadzór nad prawidłową organizacją i funkcjonowaniem spółki zgodnie z obowiązującymi w niej normami i procedurami. Do zakresu obowiązków powódki należało zarządzanie komunikacją zewnętrzną spółki, zarządzanie sekretariatem dyrekcji generalnej oraz recepcją w siedzibie spółki, prowadzenie kalendarza spotkań dyrektora generalnego, przygotowywanie regularnych zebrań i ich podsumowań w imieniu dyrektora generalnego, monitoring realizowanych przez spółkę wyników, w tym m.in. przedkładanie dokumentów do akceptacji przełożonego, identyfikowanie zdarzeń i problemów o których należało powiadomić zwierzchnika.

(karta stanowiska pracy k. 31 – akta osobowe, część B)

W celu zapewnienia prawidłowego rozliczania poniesionych kosztów wydatków służbowych w spółce funkcjonowała procedura rozliczania wydatków pracowniczych. Za zatwierdzanie wniosków na zaliczki oraz zatwierdzanie rozliczeń wydatków służbowy odpowiedzialni byli dyrektorzy i kierownicy wszystkich komórek organizacyjnych zakładu.

Każdy pracownik, który poniósł jakiegokolwiek wydatki na rzecz spółki był zobowiązany dostarczyć odpowiednie dowody poniesienia takich wydatków w postaci oryginalnego dokumentu zakupu. Pracownik przedkłada dokumenty do

zatwierdzenia bezpośredniemu przełożonemu. Bezpośredni przełożony zatwierdzał rozliczenie kosztów wydatków służbowych. Pracownik był zobowiązany do opisu każdego dokumentu. Wniosek taki był składany na ręce bezpośredniego przełożonego. Osobą uprawnioną do akceptacji wniosków o zwrot wydatków poniesionych przez powódkę jako jej bezpośredni przełożony był prezes zarządu spółki O. L..

(procedura wypłacania i rozliczania zaliczek k. 47-49, wniosek o zaliczkę k. 50, karta stanowiska pracy k. 31 akt osobowych, część B, zeznania Y. B. k. 268v., M. P. (2) k. 261v.)

Zgodnie z wytycznymi zawartymi w zasadach zarządzania G. zaoferowane lub otrzymane prezenty lub zaproszenia muszą się mieścić w rozsądnych granicach pod względem ich wykorzystania oraz przepisów antykorupcyjnych: prezenty o wartości powyżej 20 euro są zakazane. Zasada ta ma zastosowanie również do zaproszeń na seminaria i wyjazdy nieuzasadnione względami biznesowymi.

(zasady zarządzania G. k. 68-91)

W zakresie dokonywania prezentów pracownikom (z okazji ślubu, urodzin, odejścia z pracy, narodzin dziecka) również obowiązywały procedury – zajmował się tym dział personalny. Księgowość zawsze jasno określała jakie informacje mają być zawarte w fakturze. Gdy były to kwiaty lub prezent dla pracownika to opisywano to jako wyposażenie biura.

(zeznania świadków: A. J. k. 261v., M. P. (2) k. 261v.)

Procedury były dla wszystkich ogólnodostępne na serwerze.

(zeznania świadków: Y. B. k. 268v.)

W spółce przeprowadzano audyt w celu sprawdzenia zgodności operacji finansowych podczas nieobecności dyrektora generalnego. W wyniku przeprowadzonego w spółce audytu wykryto rażące nieprawidłowości w rozliczaniu faktur, w które zamieszanych było wielu pracowników z pozwanej spółki z Polsce. Raport z audytu powstał pod koniec lutego 2015 r. Kwoty wykrytych nieprawidłowości wynosiła około 6 mln złotych.

(zeznania świadków: Y. B. k. 268v., O. L. k. 340-342)

W działaniach powódki również odkryto nieprawidłowości. Wiele podpisanych przez powódkę wniosków o zwrot kosztów nabycia mienia, nie było związanych z działalnością pracodawcy. O powyższych działaniach pracodawca powziął wiedzę w dniu 20 lutego 2015 r. Wśród przedmiotów za które niesłusznie zwrócono powódce nienależne jej pieniądze znajdowały się między innymi:

-wizytownik firmy (...) za kwotę 340 zł ze wskazaniem, iż jest to zakup materiałów biurowych dla dyrektora generalnego.

-księga pamiątkowa za kwotę 922,50 zł z dopiskiem, iż zakup dokonywany jest z przeznaczeniem jako prezent dla klienta, który finalnie nie otrzymał tego prezentu.

-czytnik e-book marki K. o wartości 139USD i kamera video o wartości 134 USD jako zakup materiału biurowego na użytek dyrektora generalnego. Za te przedmioty dyrektor generalny zapłacił prywatną kartą i miał otrzymać za nie należny zwrot. Powódka będąc odpowiedzialną za rozliczenie faktury, dokonała rozliczeń na swoje konto i to jej zwrócono koszty, których faktycznie nie poniosła.

- kremy zakupione w sklepie (...) na łączną kwotę 567 zł ze wskazaniem, iż celem zakupu jest wręczenie prezentu dla dziennikarki.

-czajnik za kwotę 268,78 zł zakupiony rzekomo na wyposażenie biura, który nigdy do niego nie trafił.

(rozliczenie poniesionych kosztów k. 52 faktura k. 53, faktura k. 54, rozliczenie poniesionych wydatków k. 57, faktura k. 58-60, rozliczenie wydatków k. 62, faktura k. 63, oświadczenie k. 93, rozliczenie wydatków k. 95, faktura k. 96, zeznania świadków: Y. B. k. 268v., A. K. k. 268v., O. L.'a k. 340-342)

Ponadto M. P. (1) rozliczyła faktury wystawione przez R. T. opisane jako „organizacja imprezy z okazji 15-lecia (...)”, które łącznie opiewały na kwotę 228.288 zł, gdzie w umowie określono wynagrodzenie na kwotę 55.000 zł netto. W umowie strony ustaliły, iż wszelkie zmiany umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności. Zmian w umowie nie dokonywano.

(faktura k. 218, faktura k. 219, faktura k. 222, faktura k. 225, faktura k. 228, faktura k. 231, umowa k. 233-236, A. K. k. 268v., O. L.'a k. 340-342)

Pracodawca po zwolnieniu dyrektora finansowego P. D. z powodu wyrządzenia przez niego szkody pracodawcy na skutek nabywania na cele prywatne mienia i usług na rachunek pracodawcy, zorganizował spotkanie z prośbą o wyjaśnienie zaistniałej sytuacji.

(zeznania O. L.'a k. 340-342)

W dniu 2 marca 2015 roku powódka wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

(wypowiedzenie k. 16)

Przed złożeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przeprowadzono z powódki rozmowę w celu przekazania wykrytych nieprawidłowości. Powódka podczas spotkania przyznała, iż miała świadomość o nieprawidłowościach i działaniach wbrew procedurom przez dyrektora finansowego P. D.. Nie potrafiła wyjaśnić poczynionych przez siebie wydatków (m.in. zakupu książki pamiątkowej, wizytownika). Wskazała konkretne osoby zaangażowane w taką działalność oraz przyznała, iż powinna zostać ukarana, ponieważ ona również uczestniczyła w tym procederze.

(Y. B. k. 268v., A. K. k. 268v., O. L.'a k. 340-342)

Oświadczeniem z dnia 16 marca 2015 r. rozwiązano z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w myśl art. 52 § 1 punkt 1 kodeksu pracy. Zarzucane naruszenie obowiązków polegało na działaniu wbrew interesom majątkowym pracodawcy powodującym wyrządzenie mu szkody na skutek nabywania przez powódkę w imieniu i na rachunek (...) sp. z o.o. (pracodawcy) mienia i usług wykorzystywanych na cele prywatne, takiego jak przedmioty osobistego użytku czy luksusowe akcesoria, pozostające bez żadnego związku z wykonywaniem przez powódkę obowiązków służbowych, opisywaniu tych wydatków jako służbowe oraz pobieraniu od pracodawcy zwrotu kosztów poniesionych na ich zakup w sposób sprzeczny z prawem oraz z obowiązującą u pracodawcy „procedurą wypłacania i rozliczania zaliczek na poczet wydatków służbowych”.

(oświadczenie k. 16)

Miesięczne wynagrodzenia brutto M. P. (1) wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.590,96 zł.

(zaświadczenie k. 99)

Ustalenia faktyczne w sprawie Sąd poczynił w oparciu o wskazane wyżej dokumenty w tym akta osobowe powódki, a także zeznania przywołanych wyżej świadków.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a ich treść nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał również w całości wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków, gdyż w ocenie Sądu zeznania te są spójne, wzajemnie się uzupełniają i należy je ocenić jako rzeczowe, skrupulatne, obiektywne oraz wyczerpujące. Potwierdza je również treść dokumentów załączonych do akt sprawy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki uznając je za niewiarygodne bowiem pozostają w wewnętrznej sprzeczności oraz są sprzeczne z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków, którym Sąd w pełni dał wiarę. Zeznania powódki były niespójne i niekonkretne. Z tych względów w ocenie Sądu zeznania te stanowią raczej rodzaj polemiki ze stanowiskiem i oceną dokonaną przez pozwanego, mającej na celu umniejszenie winy powódki w zaistnieniu analizowanego zdarzenia.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo M. P. (1) nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

W celu skutecznego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia konieczne jest złożenie pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia ze wskazaniem przyczyny zastosowania takiego trybu rozwiązania stosunku pracy, co wynika z art. 30 § 4 k.p. Należy zauważyć, że żaden przepis nie wskazuje, jak szczegółowy i precyzyjny ma być opis przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być jednoznacznie sformułowana, konkretna, zrozumiała, aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, przy czym interpretacja w tym przypadku nie podlega wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną.

Analiza judykatów i poglądów doktryny prowadzi do wniosku, że po pierwsze nie może to być przyczyna wskazana ogólnie. Po drugie, musi to być przyczyna „konkretna i rzeczywista”, jak również określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym - w opinii pracodawcy - polega wina pracownika (wyrok SN z dnia 14 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 444/99). Najistotniejsze jest jednak, co ważne w kontekście niniejszej sprawy, że przyczyna ta musi znajdować odzwierciedlenie w rzeczywistości. Obowiązek wykazania (udowodnienia) wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę. To pracodawca musi zatem wykazać, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w oświadczeniu złożonym pracownikowi była prawdziwa. Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego, naruszeniem przywołanego art. 30 § 4 k.p. jest nie tylko brak wskazania przyczyny, ale także wykazywanie zasadności wypowiedzenia w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 23 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 112/00).

Należy podkreślić, że Sąd badając zasadność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia związany jest przyczynami wskazanymi przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny rozwiązania umowy mogą służyć jedynie pełniejszemu uzasadnieniu oświadczenia pracodawcy i nie mogą zmierzać do usunięcia wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. W konsekwencji niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/2000, K. Jaśkowski, Komentarz do art. 30 k.p., WKP 2012, LEX, Z. Góral, Komentarz do art. 30 k.p., WKP 2012, LEX). Innymi słowy rolą Sądu nie jest badanie zasadności innych przyczyn, ponad te, które zostały wskazane w oświadczeniu. Badanie prawdziwości oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia

powinno być poddane bardziej rygorystycznej weryfikacji, niż ma to miejsce w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem terminu wypowiedzenia. Sąd co do zasady nie powinien wychodzić poza ramy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, chyba że przyczyny wskazane w oświadczeniu nie są dostatecznie sprecyzowane.

Należy mieć także na uwadze, iż przyczyna wypowiedzenia nie musi przedstawiać wszystkich szczegółów, wystarczy, że wyjaśnia pracownikowi istotę stanowiska pracodawcy, po której pracownik sam może rozważyć czy skorzystać z prawa odwołania (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 sierpnia 2007 r. I PK 82/2007 LexPolonica nr 1785854).

Składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawca musi mieć na uwadze, że „ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę” (wyrok SN z dnia 9 marca 2010 r., sygn. akt IPK 175/097). Pomimo to, pracownik nie musi znać motywów pracodawcy co do każdego szczegółu, jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2010 r. (sygn. akt IPK 168/09).

Kodeks pracy nie zawiera przepisu zawierającego zamknięty katalog ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Art. 100 k.p. odnoszący się do tej kwestii przewiduje m.in., że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (§ 1). Zgodnie z § 2 pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach; 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest najbardziej dla pracownika dotkliwym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego tytułu winno być stosowane przez pracodawcę w sytuacjach wyjątkowych oraz z zachowaniem szczególnej ostrożności. Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych musi być uzasadniona szczególnego rodzaju uchybieniami pracowniczymi, powodującymi zagrożenie interesów lub powstania istotnej szkody w mieniu pracodawcy. W konsekwencji, w sytuacji wskazania jako przyczyny rozwiązania umowy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych oznacza to ustalenie ponad wszelką wątpliwość, że pracownikowi w związku z jego zachowaniem można przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa, przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się całkowite ignorowanie przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w zachowaniu (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269, A.M. Świątkowski, Kodeks pracy, Komentarz tom I, Wyd. C.H.Beck Warszawa 2004, s. 337).

W pełni aktualne pozostaje stanowisko judykatury zawarte w wyrokach Sądu Najwyższego, zgodnie z którym ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy między innymi działanie lub zaniechanie pracownika cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo, a przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie pracownika należy zwrócić uwagę na charakter takiego zawinienia (wyroki SN: z 9 grudnia 1976 r., I PRN 74/76, z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/2004).

Jednocześnie jednak podkreślić należy w ślad za Sądem Najwyższym, że w wypadku pewnych zachowań, jeśli nie wystąpią wyjątkowe okoliczności łagodzące, nawet jednorazowe naruszenie może być podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (por. wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I P K 86/04, LEX nr 145746). Takim zachowaniem jest w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego kradzież mienia pracodawcy (por. wyroki SN z: 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99, OSNP z 2001 Nr 7 póź. 216, 19 listopada 1997 r., I PKN 378/97. OSNP z 1998 r. Nr 19 póź.

567; 12 września 2000 r., I PKN 28/00, OSNP z 2002 r. Nr 7, póż. 161). Nie ma przy tym znaczenia okoliczność, czy kradzież była drobna, czy poważna, gdyż, nawet przy drobnej kradzieży, która powoduje nieznaczny lub nawet zupełnie nieistotny uszczerbek majątkowy, dochodzi do naruszenia interesu niemajątkowego pracodawcy leżącego w zapewnieniu poszanowania przez pracowników mienia pracodawcy. Brak stosowanej reakcji na takie nawet drobne kradzieże stwarzałby zagrożenie dla funkcjonowania zakładu pracy. W rezultacie należy stwierdzić, że nawet jednorazowa, drobna kradzież przez pracownika mienia pracodawcy uzasadnia rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Sąd w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 25 kwietnia 2013 r. (I PK 275/12 LEKS nr 1380854, OSP 2014/10/94), że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy.

Sąd w pełni podziela także stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 10 listopada 1999 r. (I PKN 361/99 OSA/P 2007/7/216, OSNP-wkl. 2000/14/9, M.Prawn. 2000/8/477, M.Prawn. 2001/9/477), w którym Sąd wskazał, że: „Przywłaszczenie mienia pracodawcy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo czy wykroczenie.”

Dodatkowo w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych przyjmuje się, że wymogi stosowania procedur i ocena zachowania jest jeszcze bardziej surowsza, gdyż przy ocenie okoliczności należy brać pod uwagę zakres odpowiedzialności i wyższe wymagania co do ich stanowiska, co zostało podniesione już przez SN w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r. poprzez stwierdzenie, iż w stosunku do pracowników za stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (II PZP 10/85, Palestra nr 5-6/1986, s. 101). Teza ta w dalszym orzecznictwie była potwierdzana i obecnie jej słuszność nie jest kwestionowana. Sąd Najwyższy rozwijając to stanowisko w swoim orzecznictwie, wielokrotnie definiował przyczyny i opisywał kryteria wypowiedzenia umów o pracę osobom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych. Takiemu założeniu wierna jest teza wyroku SN z 15.4.2004 r., I PK 445/03, zgodnie z którą szczegółowość przyczyny podanej jako uzasadnienie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę powinna być oceniana w związku z usytuowaniem pracownika w hierarchii przedsiębiorstwa – wyższe będą wymagania w przypadku szeregowego pracownika niż np. prezesa. Gdy chodzi o szeregowego pracownika, trzeba wręcz konkretnego podania przyczyny. Inaczej jest w przypadku prezesów, członków zarządu, wśród których przyczyna rozwiązania umowy może być bardzo ogólnie sformułowana – może nią być nawet brak efektów pracy, zarządzania (por: wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2006 r. w sprawie I PK 164/05, M.P.Pr. 2006/10/541). W podobnym tonie wypowiedział się SN w wyroku z dnia 15 grudnia 1976 r., uznając za uzasadnione wypowiedzenie w przypadku, jeżeli pracownik na stanowisku kierowniczym nie wykonując należycie swoich obowiązków naraża, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy a tylko z powodu nieudolności, zakład pracy na poważniejsze straty lub szkody, których można uniknąć przy prawidłowym kierownictwie (I PRN 125/76, OSP 1997/11/186) oraz naruszenie przepisów finansowych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy, uzasadniając ocenę niecelowości przywrócenia do pracy ze względu na brak możliwości prawidłowej współpracy w przyszłości (tak: SN w wyroku z dnia 14 lipca 1999, I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711). Jak również, że utrata zaufania do pracownika na stanowisku kierowniczym uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę również wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy, jednakże obiektywne jego zaufanie ma cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNP Nr 5/2002, poz. 112). Warto też podkreślić, że utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 25.1.2005 r., II PK 171/04, OSNP Nr 19/2005, poz. 303).

W ocenie Sądu w/w przedstawione stanowisko jest słuszne i racjonalne, tym bardziej, że skoro kierownicy mają wpływ na sposób funkcjonowania podległych im jednostek, to nieprawidłowości dotyczące całości pracy podległych

kierownikom jednostek stanowią dowód niewłaściwego wykonania przez nich obowiązków (nie zaś konkretne działania lub zaniechania działań). Jednakże nieco inaczej przedstawia się sytuacja, kiedy przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest konkretne wskazane zdarzenie. Wówczas zasadność przyczyny wypowiedzenia musi być oceniana również z perspektywy konkretnego naruszenia obowiązków pracowniczych, którego skutkiem jest określone w oświadczeniu pracodawcy zdarzenie. W konsekwencji tylko te, podane przyczyny wypowiedzenia będą podlegały weryfikacji w toku postępowania sądowego i każda z nich będzie podlegała ustaleniu i ocenie, poprzez weryfikację pod kątem stwierdzenia ich zgodności, bądź niezgodności z rzeczywistością (prawdziwości), a następnie – gdyby okazać się miało, że sformułowane zarzuty były prawdziwe i odpowiadały rzeczywistości – ocenę ich zasadności, czyli tego, czy mogły uzasadniać wypowiedzenie o pracę konkretnemu pracownikowi (por. SN w wyroku z dnia z dnia 11 kwietnia 2006 r. w sprawie I PK 164/05, M.P.Pr. 2006/10/541).

Odnosząc się do terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 października 1999 r. (sygn. akt I PKN 318/99), wskazał, że „termin przewidziany w art. 52 § 2 KP zaczyna biec dopiero od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę uzyska wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, przy czym przez uzyskanie wiadomości (art. 52 § 2 KP) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby dyrektor zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika” (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., sygn. akt I PRN 74/76). Dopuszczenie przeprowadzenia najpierw postępowania wyjaśniającego wynika z faktu, iż wie wymaga się, aby pracodawca pochwycenie podejmował decyzję, jednakże sprawdzenie tych informacji powinno nastąpić bez zwłoki. Norma ta uwzględnia zarówno interes pracownika jak i pracodawcy, w związku z czym, przyjmuje się, że bieg terminu należy liczyć od zakończenia postępowania sprawdzającego wiadomość o rzekomych naruszeniach.

Należy stwierdzić, że oświadczenie złożone przez pozwanego w dniu 16 marca 2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia odpowiada zarówno wymogom art. 52 § 1 pkt 1 kp, i 52 § 2 kp. W ocenie Sądu doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, bowiem Sąd przeprowadzając postępowanie dowodowe doszedł do wniosku, że miało miejsce nabywanie przez powódkę w imieniu i na rachunek pozwanej mienia i usług wykorzystywanych na cele prywatne. Sąd zważył, iż powyżej opisane zachowanie powódki, naruszało zwłaszcza pracowniczy obowiązek ochrony mienia pracodawcy, będący równocześnie przejawem ogólniejszej powinności dbania o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Ustosunkowując się do zarzutu nabywania przez powódkę mienia na rachunek spółki należy wskazać, iż w wyniku audytu wykryto w tym zakresie szereg nieprawidłowości. Podkreślenia wymaga, iż powódka w związku z zajmowaną pozycją w strukturze pozwanej spółki, była szczególnie zobowiązana do dbania o interesy i mienie pracodawcy. Jak wykazał jednak audyt powódka dokonywała rozliczeń wbrew interesom majątkowym spółki, wyrządzając jej tym samym szkodę majątkową. Rozliczenia dotyczyły zakupów opisany w części przedstawiającej stan faktyczny (dotyczyły m.in. wizytownika, księgi gości, czajnika, kremy) które nie znajdują się w mieniu spółki oraz nie zostały przekazane – wbrew widniejącym opisom na rozliczeniach - jako prezenty dla klientów. Powódka w toku postępowania nie była w stanie wytłumaczyć części poczynionych wydatków i się do nich ustosunkować. Nie kwestionowała również, że dokonywała opisywania faktur w niewłaściwy sposób i nie zaprzeczyła, iż fakturę za urządzenie zakupione przez swojego przełożonego powódka rozliczyła na swoje nazwisko i otrzymała za to zwrot nienależnych jej z tego tytułu pieniędzy. Powódka ostatecznie wskazała, iż księgę gości o wartości 922,50 zł otrzymał jeden z pracowników. Warto jednak wspomnieć, iż w pozwanej spółce funkcjonowały wytyczne zawarte w zasadach zarządzania G. stanowiące, iż zaferowane lub otrzymane prezenty muszą się mieścić w rozsądnych granicach - prezenty o wartości powyżej 20 euro były zakazane. Wszystkie te okoliczności nie budzą wątpliwości, iż szereg zakupionych przez powódkę przedmiotów zakupiła na cele prywatne na rachunek spółki lub przekazała w niewłaściwy sposób. Warto w tym miejscu przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym już „samowolne pobieranie zaliczek na poczet przyszłego wynagrodzenia za pracę przez pracownika odpowiedzialnego za finanse pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (wyrok SN z dnia 9 grudnia 1986 r., sygn. akt I PRN 111/76).

Powódka próbując przenieść swoją odpowiedzialność na inne osoby podnosiła, iż opisywanie faktur w niewłaściwy sposób dokonywała na polecenie księgowości. Gdyby okoliczność taka miała miejsce to obowiązkiem powódki było poinformowanie o nieprawidłowościach swojego przełożonego, bowiem pracownik wobec pracodawcy powinien wykazywać się lojalnością. Tym bardziej, iż powódka miała szanse na zgłoszenie panujących zastrzeżeń, - chociażby - podczas zorganizowanego przez pracodawcę spotkania pracowników, na którym prosił, aby osoby posiadające wiedzę w zakresie niewłaściwego fakturowania zgłaszały się z wyjaśnieniami. Powódka wiedząc o nieprawidłowościach, nie dość, że nie informowała o tym pracodawcy to czynnie uczestniczyła w tym procederze. Powódka umyślnie zaniechała przekazania informacji pracodawcy na temat takich praktyk, czym naraziła pracodawcę na szkodę. Jak zaś wskazuje się w judykaturze: „Pracownik, który ma wiedzę o działaniu na szkodę swojego pracodawcy zobowiązany jest go o tym zawiadomić. Niewykonanie tego obowiązku może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (vide: wyrok SN z 01.10.1998r., I PKN 351/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz.676).

Sąd nie podzielił tezy powódki, iż złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem terminu przewidzianego przepisami prawa pracy, bowiem informację o wszystkich okolicznościach pozwana powzięła po przeprowadzeniu audytu tj. w dniu 20 lutego 2015 r.

Należy również wskazać, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca posługuje się ogólnikowymi stwierdzeniami, niemniej jednak z zeznań samej powódki wynika, iż spotkanie, które zakończyło się wręczeniem powyższego oświadczenia trwało długo i szczegółowo omawiano na nim jego przyczyny. Pokazano powódce wszystkie faktury – miała możliwość, aby się do nich ustosunkować i dokonać wyjaśnień. W ocenie Sądu, w konsekwencji należy uznać, że przyczyna została wskazana w sposób konkretny.

W związku z zasadnym i spełniającym wymogi formalne rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz okolicznościami wskazującymi na rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, roszczenie powódki okazało się bezpodstawne i zostało oddalone.

W konsekwencji Sąd zasądził od strony powodowej na rzecz strony pozwanej koszty procesu w oparciu o art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty te składa się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego strony pozwanej, ustalone w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej urzędowi (zgodnie z datą złożenia pozwu).

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w wyroku.

Zarządzenie: (...).