

Sygn. akt IV P 378/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Ławnicy:	Zbigniew Kukuć Marianna Kurowicka
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 15 marca 2018 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko (...) S.A w O.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i odszkodowanie

I. przywraca powoda M. S. (1) do pracy u pozwanej w (...) S.A w O. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

II. zasądza od pozwanej (...) S.A w O. na rzecz powoda M. S. (1) kwotę 4153 (cztery tysiące sto pięćdziesiąt trzy) złote tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. Akt IV P 378/16

## UZASADNIENIE

Powód M. S. (1) wniósł o uznanie dokonanego przez pozwanej (...) Spółka Akcyjna w O. wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku, gdy upłynie okres wypowiedzenia- ostatecznie- o przywrócenie powoda do pracy u pozwanej oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

Argumentując swoje stanowisko wskazał, iż podane przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny są nierzeczywiste i nieprawdziwe. Powód był zatrudniony u pozwanego przez okres trzydziestu lat. Powierzoną mu pracę wykonywał starannie, sumiennie, zgodnie z zasadami etyki, dbając o interesy pracodawcy. Cieszył się nienaganną opinią, a jego praca przynosiła pozwanemu konkretne i wymierne korzyści. Odnosząc się do przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, podniósł, że nie wiedział o przyjmowaniu korzyści majątkowych przez jego podwładnych i z tej przyczyny nie informował o tym pracodawcy. Podczas audytu złożył wyjaśnienia zgodnie z prawdą, nie wprowadzając pracodawcy w błąd. Jego zdaniem, został zwolniony z pracy na zasadzie zbiorowej odpowiedzialności w związku z wykrytymi w zakładzie pracy nieprawidłowościami w

organizowaniu przetargów. Również wskazana przez pozwanego pracodawcę utrata zaufania do jego pracy nie może zostać uznana za konkretną, bowiem nie znajduje potwierdzenia w sytuacjach, które miały miejsce w rzeczywistości.

Pozwany (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniesiono przede wszystkim, iż wbrew twierdzeniom powoda, przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z M. S. (1) są rzeczywiste, konkretne i uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Strona pozwana uzasadniając przyczyny wypowiedzenia wskazała, iż M. S. (1) był zatrudniony na stanowisku kierowniczym, natomiast w trakcie audytu, ustalono, iż jego podwładni przyjmowali korzyści majątkowe od firm podwykonawczych w zamian za ustawianie przetargów. Pozwana celem wyjaśnienia sytuacji zleciła przeprowadzenie wewnętrznej kontroli w firmie. M. S. (1) podczas rozmowy z audytorem kilkakrotnie zataił prawdę oraz podał nieprawdę odnośnie jego wiedzy na temat niewłaściwych kontaktów pracowników z dostawcami towarów i usług, celowo wprowadził pozwanego w błąd, szkodząc jego interesom. Naruszył tym samym obowiązujący u pozwanego Kodeks Etyki M.. Równocześnie powód zatajając prawdę oraz składając fałszywe wyjaśnienia naruszył dobro zakładu pracy, podważając zaufanie pracodawcy do jego osoby. Pozwany podkreślił, iż jako zatrudniający ma prawo doboru pracowników, tak aby świadczący pracę wykonywał ją w sposób odpowiadający jego oczekiwaniom, natomiast powód nie informując pracodawcy o zaobserwowanych nieprawidłowościach naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, wykazując brak dbałości o dobro zakładu pracy i mienie pracodawcy.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. S. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 6 stycznia 1984 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1984 roku zajmował kolejno stanowiska: od dnia 2 maja 1989 roku ślusarza remontowego, od dnia 2 czerwca 1992 roku konfekcjonera wyrobów z gumy, od dnia 1 sierpnia 1992 roku samodzielnego zaopatrzeniowca, od dnia 1 sierpnia 1999 roku specjalisty zaopatrzenia, od dnia 1 marca 2001 roku koordynatora zaopatrzenia technicznego, od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 1 czerwca 2016 roku koordynatora zaopatrzenia technicznego, od 1 czerwca 2016 roku mistrza organizacji komórkowej- za wynagrodzeniem liczoną, jak ekwiwalent za urlop w wysokości 6.320,69 złotych.

(d: umowy o pracę- akta osobowe, zaświadczenie- k. 24)

Do 2015 roku M. S. (1) był odpowiedzialny za realizację zamówień zgodnie z zapotrzebowaniem pracodawcy oraz bazą firm, którą zarządzał dział zakupów. Dostęp do systemu zamówień przysługiwał pracownikom zaopatrzenia na równych zasadach. W latach 2015/2016 pracownicy mogli samodzielnie akceptować zamówienia u podwykonawców spoza bazy do kwoty 5.000 euro.

Do głównych zadań powoda należało:

- koordynowanie pracy ekipy D. (...) zgodnie z zasadami zarządzania hierarchicznego;
- przydzielanie zapotrzebowania klientów wewnętrznych poszczególnym pracownikom D. (...) oraz pomoc w ich realizacji;
- zamawianie towarów i usług technicznych (pozasurowcowych) na podstawie kontraktów Grupy oraz umów lokalnych zawartych przez Serwis (...);
- dokonywanie zakupów technicznych pozasurowcowych (towary/usługi) w przypadku zapotrzebowani awaryjnych bez limitu wartościowego;
- merytoryczna kontrola, opis i akceptacja faktur bez zamówienia ( (...));
- postępowanie i monitoring reklamacji w zaopatrzeniu pozasurowcowym zgodnie z lokalną instrukcją.

(d: opis stanowiska- k. 59- 61; przesłuchanie M. S.- k. 68v- 70 w zw. z 226)

W (...) Spółka Akcyjna od października 2010 roku obowiązuje Kodeks Etyki M., który przedstawia politykę grupy w zakresie etyki biznesu i indywidualnego zachowania, ustanawiając wytyczne co do zasad postępowania w trakcie pracy. Kodeks ma szerokie zastosowanie, albowiem każda osoba zatrudniona w M., niezależnie od kraju w którym pracuje, jest zobowiązana do jego przestrzegania. Natomiast konsekwencją nieprzestrzegania zasad etyki w pracy jest możliwość pociągnięcia danego pracownika do osobistej odpowiedzialności oraz nałożenia kar dyscyplinarnych. Zgodnie z postanowieniami Kodeksu każdy pracownik powinien otrzymać egzemplarz Kodeksu celem indywidualnego zapoznania. Według kodeksu pracownicy winni unikać osobistych relacji z innymi podmiotami i takich rodzajów osobistej działalności, które mogłyby powodować konflikt interesów z M.. Za taką sytuację kodeks uznaje przyjmowanie podarunków firmowych lub przysług, dla siebie samego lub członka rodziny. Nadto, pracodawca za nieetyczne uznaje wszelki próby korupcji, bezwzględnie zabrania się dawania i przyjmowania korzyści majątkowych oraz dokonywania i przyjmowania niezgodnych z prawem płatności. Zabrania się również proponowania podarunków i korzyści pracownikom administracji rządowej i samorządowej z zamiarem wpłynięcia na ich decyzję.

(d: kodeks etyki M.- k. 45-57; opis stanowiska- k. 59- 61)

W kwietniu 2016 roku pozwana spółka została poinformowana o nadzorowanym przez Prokuraturę Okręgową śledztwie prowadzonym pod numerem (...), w sprawie zaistniałego w okresie od 1998 roku do lutego 2016 roku w O. w krótkim odstępach czasu i w wykonaniu z góry powziętego zamiaru przyjmowania korzyści majątkowych przez osoby pełniące funkcje kierownicze w (...) sp. z o.o. w (...) Spółka Akcyjna w O. w zamian za nadużycie udzielonych im uprawnień poprzez zawyżanie kosztów ślusarskich i mechanicznych w tych firmach, co mogło wyrządzić szkodę majątkową, tj. o (...) Na skutek tej informacji Spółka podjęła działania zmierzające do wyjaśnienia sprawy angażując podmiot zewnętrzny.

W dniu 20 maja 2016 roku, w związku z podejrzeniami przyjmowania i wręczenia korzyści majątkowych przez pracowników M., pozwana zawarła z firmą (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) ( (...)) umowę na przeprowadzenie wewnętrznego audytu w przedmiocie identyfikacji potencjalnych nadużyć gospodarczych. Głównym celem prac realizowanych przez (...) było zidentyfikowanie obszarów nieprawidłowości, przeprowadzenie czynności wyjaśniających, wskazanie osób mających mieć związek z nieprawidłowościami. Audyt był przeprowadzony w zakładzie pracy pozwanego w okresie od dnia (...) roku i polegał na analizie dokumentacji, ze szczególnym uwzględnieniem zawartych w okresie od (...) roku transakcji obejmujących zamówienia skierowane przez pracowników M. do: P. - (...), U., G., P., (...) (...) (...) K., A.- T., S., R., J., (...) (...) oraz analizę umów zleceń zawieranych pomiędzy pracownikami Spółki, a firmą (...). Następnie przeprowadzono 78 rozmów wyjaśniających z 59 pracownikami Spółki zgodnie z załącznikiem (k. 157). Uczestnikiem części z rozmów był przedstawiciel M., który odpowiedzialny był za sporządzenie dokumentacji z rozmowy. W raporcie wskazano, iż pracownicy M. zawierali umowy zlecenia na różnego rodzaju prace z firmą (...) obejmujących spawanie, konserwację środków transportowych, sporządzeni rysunków technicznych. Dostawcą usług ślusarsko-mechanicznych była firma (...), którą zarządzał wówczas S. Ż., a za kontakty z pozwaną odpowiedzialni byli M. D. (1) oraz T. M. (1), jako konsultant do spraw produkcji. W tym czasie M. S. (1) jako kierownik zaopatrzenia, wysłał do spółki zapytania ofertowe, kontaktując się w tym celu telefonicznie z T. M. (1).

W następnej kolejności umowy były negocjowane w ramach indywidualnych spotkań, telefonicznie oraz drogą mailową. W końcowych wnioskach z audytu ustalono, iż pięciu pracowników Spółki potwierdziło swoje zaangażowanie w proceder przyjmowania korzyści majątkowych, natomiast czterech z nich przyznało się do próby przekupstwa. Złożona przez pracowników pozwanej treść wyjaśnień nie wskazywała na udział M. S. (1) w tych czynnościach. Do pracowników tych należeli m.in. A. K. i T. Z., którzy przyznali się do przyjmowania korzyści majątkowych od P. - (...), A.- T., G., (...) Serwis, S.. Odnośnie powoda jedynie A. K. wskazał, iż słyszał o pseudonimie (...) S. „M. (...)” lub „M. (...)”. Natomiast pozostali pracownicy, ujęci w sprawozdaniu z audytu, tj. A. P., M. K. oraz H. G. w ogóle nie wskazywali na udział powoda w tych czynnościach. Przeprowadzony audyt wewnętrzny nie doprowadził do ustaleń w zakresie pośrednictwa powoda w kontaktach jego podwładnych z podwykonawcami. W trakcie trwania audytu z powodem

zostały przeprowadzone trzy rozmowy wyjaśniające. Pierwszą przeprowadził osobiście audytor K. R. (1). Na drugim spotkaniu obecna była również M. Ż., natomiast trzecie spotkanie odbyło się w obecności kierownika personalnego K. G. (1). Powód w trakcie rozmowy wyjaśniającej w dniu 22 czerwca 2016 roku nie przyznał się do udzielania, bądź przyjmowania korzyści majątkowych od podwykonawców. Potwierdził, iż w latach dziewięćdziesiątych studiował razem ze S. Ż., jednakże nie kontaktował się z nim w związku z przetargami. Po przeprowadzonym audycie decyzję o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy za wypowiedzeniem podjął K. G. (1) wspólnie z przełożonymi.

(d: pismo Prokuratury Okręgowej k. 61; sprawozdanie z audytu- k. 106- 169; zeznania świadka K. R.- k. 187v- 189; zeznania M. D.- k. 189- 189v; zeznania T. M.- k.189v -190; zeznania E. H.- k. 207v- 208v; zeznania J. P.- k. 208v; zeznania J. G.- k. 209- 209v; zeznania A. Z.- k. 209v- 210; zeznania H. N.- k. 210- 211; częściowo zeznania K. G.- k. 190- 193; przesłuchanie M. S.- k. 68v- 70 w zw. z 226)

W dniu 26 września 2016 roku pracodawca złożył M. S. (1) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazano:

- 1) wprowadzenie pracodawcy w błąd poprzez kilkakrotne podanie nieprawdy w trakcie wewnętrznego audytu w sprawie niewłaściwych kontaktów z dostawcami towarów i usług (...);
- 2) nieprzestrzeganie zasady dbałości o interesy pracodawcy zarówno przez działanie sprzeczne z Kodeksem Etyki jak i składanie fałszywych zeznań pracodawcy;
- 3) nieinformowanie pracodawcy o zaobserwowanych nieprawidłowościach;
- 4) utrata zaufania, spowodowana okolicznościami podanymi w punktach 1-3.

(d: oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy- akta osobowe)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo M. S. (1), jako zasadne, zasługuje na uwzględnienie.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadza się do ustalenia, czy zaistniały przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę, czy były rzeczywiste, czy przyczyny te uzasadniały utratę zaufania pozwanego w stosunku do powoda, a tym samym, czy stanowiły wystarczającą i uzasadnioną przesłankę do wypowiedzenia umowy o pracę, a w konsekwencji podstawę rozwiązania stosunku pracy. Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie daje podstaw do przyjęcia, iż wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione.

Na wstępie należy wskazać, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę traktowane jest jako zwykły sposób zakończenia stosunku pracy, a więc nie wymaga ono zaistnienia nadzwyczajnych przyczyn. Przykładowo w wyroku z dnia 2 października 1996r. w sprawie o sygn. I PRN 69/96 (publ. OSNP 1997/10/1631) Sąd Najwyższy stwierdził, że "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 kp) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę." Z kolei w wyroku z dnia 6 grudnia 2001r. w sprawie o sygn. I PKN 715/00 (publ. Pr.Pracy 2002/10/34) Sąd Najwyższy zaprezentował pogląd, iż "wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości" (por. też postanowienie SN z 13 lutego 2014 roku, I PK 254/13 oraz postanowienie SN z dnia 09 października 2013 roku, I PK 121/13).

Sąd Najwyższy także wielokrotnie wypowiadał się odnośnie wymagań stawianych składanym przez pracodawców oświadczeniom o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem terminu wypowiedzenia. Zgodnie z art. 30 ust. 1 pkt 3 i 4 kp - oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę winno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, uzasadniającej wypowiedzenie. Istotnym zaś jest, że przyczyna wypowiedzenia musi mieć charakter obiektywny, skonkretyzowany i uzasadniający dokonanie wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę stanowi

tzw. zwykły sposób zakończenia stosunku pracy, jednakże okoliczności stanowiące jej przyczynę, muszą również w sposób dostateczny uzasadniać podjęcie takiej decyzji przez pracodawcę. Tym samym, nie każda okoliczności podana jako przyczyna wypowiedzenia, będzie wystarczająca dla wykazania zasadności takiej decyzji pracodawcy. Ponadto, pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy w toku procesu.

Analizując powyższą kwestię, Sąd miał także na uwadze treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 05 kwietnia 2016 roku (I PO 1/15, LEX nr 2026389), zgodnie z którym „formalne naruszenie art. 30 § 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy bądź, gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna lub nierzeczywista. Rozróżnia się zasadność wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę - tzw. kausalność materialną - i obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania zatrudnienia - kausalność formalna”. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 2016 roku (II PK 363/14, LEX nr 2019536), „z art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest niewskazanie przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej".

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 roku (I PK 100/15, LEX nr 2019497), „pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p., jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia. Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony”.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, nie tracąc jednocześnie z pola widzenia faktu, iż w stosunku do osób zajmujących kierownicze stanowiska w zakładzie pracy należy stosować ostrzejsze kryteria oceny, niż w stosunku do ich podwładnych, należy uznać, iż przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem jawią się jako nierzeczywiste oraz niekonkretne i nieuzasadnione.

Dokonując oceny oświadczenia pracodawcy pod kątem wymogów stawianych oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, należy przede wszystkim omówić poszczególne przyczyny wskazane przez pracodawcę.

W pierwszej kolejności należy zatem dokonać analizy przyczyny określonej jako wprowadzenie pracodawcy w błąd poprzez kilkukrotne podanie nieprawdy w trakcie wewnętrznego audytu w sprawie niewłaściwych kontaktów z dostawcami towarów i usług (...).

Nie ulega wątpliwości, iż w 2016 roku u pozwanego został przeprowadzony audyt wewnętrzny, w którym ujawniono szereg nieprawidłowości. Równoległe z wewnętrzną kontrolą toczyło się postępowanie przygotowawcze nadzorowane przez Prokuraturę Okręgową o czyn z art. (...), w którym pozwana miała status pokrzywdzonej. Decyzja o przeprowadzeniu audytu została podjęta celem wykrycia i zidentyfikowania obszarów nieprawidłowości, w związku z podejrzeniem przyjmowania korzyści majątkowych przez osoby pełniące funkcję kierownicze w spółkach (...) - (...). Naganne zachowanie powoda miało polegać na wprowadzeniu pracodawcy w błąd w trakcie przeprowadzonego audytu. Dlatego, w pierwszej kolejności, należało rozważyć, czy powód w rozmowie z audytorem i pracownikiem pozwanego podał nieprawdę, czym podważył zaufanie pozwanego do jego osoby. Ustaleń tych należało dokonać w kontekście wyników przeprowadzonego postępowania wewnątrz zakładu pracy oraz zeznań K. R. (1) i K. G. (1). Ostatni z wymienionych, jako kierownik personalny uczestniczył w prowadzonych z powodem rozmowach i wraz z przełożonymi i zespołem audytorów podjął decyzję o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. W ocenie świadka, o podaniu przez powoda nieprawdy miało świadczyć jego wrażenie, że powód kłamie, bądź nie mówi całej prawdy. Świadek obserwując składane przez powoda wyjaśnienia doszedł do wniosku, że powód coś ukrywa. To wrażenie

świadka miało mu towarzyszyć przez cały czas przeprowadzenia audytu i w jego ocenie, było zasadne, albowiem wynikało z mowy ciała powoda, który się rumienił oraz trzęsły mu się ręce. Zdaniem świadka, o wprowadzeniu w błąd pracodawcy – miało również świadczyć używanie w trakcie przesłuchania stwierdzenia: „myślę, że” sugerujące dłuższe zastanowienie nad odpowiedzią oraz niedostateczny efekt zaskoczenia informacją, że S. Ż. uczestniczył w procederze wręczania i przyjmowania korzyści majątkowych. Powód bowiem miał zareagować słowami: „myślę, że jestem tym zaskoczony”, co w ocenie świadka, stanowiło zbyt stonowaną reakcję i jednoznacznie wzbudzającą podejrzenie. Co istotne i wymagające podkreślenia, zgodnie z zeznaniami świadka, kilkukrotne podanie nieprawdy miało wyrażać się w stwierdzeniu powoda, iż nie wiedział o nieprawidłowościach w zakładzie pracy. W ocenie Sądu, przeprowadzona przez świadka analiza, choć jest wnikliwa i wskazuje na dużą wiedzę świadka w zakresie interpretacji zachowań, nie zasługuje na aprobatę w kontekście oceny zasadności wskazanych w oświadczeniu przyczyn rozwiązania umowy o pracę, albowiem nie znalazła potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Z wyników audytu oraz zeznań K. R. (1) – przeprowadzającego wewnętrzną kontrolę u pozwanej, wynika, iż rozmowy przeprowadzone z powodem nie zostały zawarte w sprawozdaniu z wyników audytu. Powód bowiem zaprzeczył, iż brał udział w przyjmowaniu i oferowaniu korzyści majątkowych podwykonawcom, pośredniczył w tym procederze, bądź chociażby miał wiedzę na ten temat. Na uczestnictwo powoda w udzielaniu nieprawidłowych zamówień i świadomość występowania u pozwanej takich zachowań nie wskazywały zeznania żadnych (w tym wnioskowanych przez stronę pozwaną) świadków. Nie potwierdzili tych okoliczności ani M. D. (1) i T. M. (1), ani (jak wynika ze sprawozdania z audytu) żadna z osób, z którymi rozmowy przeprowadzono, albowiem powód się w nich nie pojawia jako osoba powiązana ze stwierdzonymi nieprawidłowościami. Zarówno M. D. (1) jak T. M. (1) zaprzeczyli, aby wręczali powodowi jakąkolwiek korzyść majątkową. W ocenie Sądu, ich zeznania były rzeczowe, spójne, a przez to wiarygodne. Sąd nie dostrzegł w nich dążenia do wsparcia wersji tylko jednej ze stron, celem uniknięcia ewentualnej odpowiedzialności. W ocenie Sądu, o świadomości powoda dotyczącej występowania nieprawidłowości w zakładzie pracy nie mogło świadczyć jedno zdanie, pojawiające się w sprawozdaniu z audytu, iż A. K. słyszał o pseudonimie (...) S. „M. (...)” lub „M. (...)”. Przede wszystkim, wymieniony ani tej okoliczności, ani nawet samego faktu takiej wypowiedzi nie potwierdził przed Sądem (będąc pouczone o odpowiedzialności za składanie fałszywych zeznań), albowiem nie było możliwości jego przesłuchania. Nawet jednak, gdyby przyjął, iż rzeczywiście taki pseudonim powoda słyszał, jest to, w ocenie Sądu zbyt mało skonkretyzowana informacja, by powiązać M. S. (1) ze stwierdzonymi u pracodawcy nieprawidłowościami. Dodatkowo, taka informacja w żaden sposób nie mogła świadczyć o wprowadzeniu w błąd pracodawcy, bądź zatajeniu wszystkich informacji podczas rozmowy z audytorem. Przedstawione przez K. G. (1) wnioski nie były bowiem logiczne i udowodnione, a poparte jedynie wrażeniem wysnutym na podstawie przypuszczeń o wiedzy powoda na temat nieprawidłowości w firmie. W konsekwencji należy przyjąć, iż przyczyna wskazana jako pierwsza w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy jawi się jako nierzeczywista i pozorna. Dodatkowo, ani w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, ani nawet w toku postępowania, strona pozwana nie wykazała w jakim zakresie i w jaki sposób pracodawca miał zostać przez powoda wprowadzony w błąd, a także, na czym konkretnie miałyby polegać owe niewłaściwe kontakty z dostawcami pozwanej. W tym kontekście, jako zupełnie nieuzasadniony jawi się także zarzut składania przez M. S. (1) fałszywych zeznań. Oprócz bowiem wskazania przez pracodawcę, które konkretnie „zeznania” powoda miały być fałszywe, nie wskazano nawet, jakie treści byłyby obiektywnie prawdziwe, co jak nakazuje logika, jest punktem wyjścia do stwierdzenia, iż czyjaś wypowiedź jest fałszywa. W ocenie Sądu, trudno oceniać powyższą przyczynę w kontekście jej konkretyzacji, skoro strona pozwana żadną miarą nie wykazała, iż zdarzenia takie w ogóle zaistniały, a zatem nie obaliła zarzutu pozorności przyczyny.

Sąd miał również obowiązek zbadania, czy powód naruszył zasady uregulowane w kodeksie etyki pozwanej, a jego postępowanie było sprzeczne z dobrem pozwanego. Należało przy tym mieć na względzie, iż jakkolwiek stosunku do osób zajmujących stanowiska kierownicze i samodzielne należy stosować ostrzejsze kryteria etyczne, to jednak podstawowym kryterium pozostaje sposób wypełniania pracowniczych obowiązków. Również w tym zakresie pracodawca, pomimo ciężącego na nim obowiązku, nie wskazał obiektywnych okoliczności, które uzasadniałyby przyczynę wypowiedzenia. Pozwany bowiem nie przytoczył, którą zasadę etyki powód naruszył i w jakim zakresie. Równocześnie samego faktu studiowania przez powoda w latach 90-tych na jednej uczelni ze S. Ż. nie można uznać za nieetyczny. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dał bowiem podstaw do ustalenia, iż powód po

zakończeniu okresu kształcenia utrzymywał kontakty z przedstawicielem firmy (...), a ich osobista relacja mogłaby powodować konflikt interesów z M. lub przełożyć się na sytuację finansową firmy. Takich wniosków nie można bowiem wysnuć z przeprowadzonego w firmie audytu oraz zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. Istotnie powód wskazywał, iż przez 20 lat pracy kontaktował się z S. Ż. jako przedstawicielem firmy, jednak P. - (...) był w bazie dostawców pozwanej, jeszcze zanim powód zajął ostatnie stanowisko. Kontakty te były więc nieuniknione, albowiem P. - (...) był jednym z dostawców pozwanej. Brak jest również dowodów wskazujących, iż powód przyjmował podarunki firmowe, pośredniczył w próbach korupcji, czy też dawał, bądź przyjmował korzyści majątkowe od podwykonawców oraz dokonywał, bądź przyjmował niezgodne z prawem płatności. Również zasady logiki nakazują stwierdzenie, iż aby mówić o niepoinformowaniu pracodawcy o zaobserwowanych nieprawidłowościach, należy mieć w pierwszej kolejności o nich wiedzę. Ciężar udowodnienia tego faktu spoczywał w tym zakresie na pracodawcy, który był zobowiązany do wykazania tej okoliczności, a któremu to obowiązkowi żadną miarą nie sprostał.

Kolejną przyczyną wskazaną w oświadczeniu pracodawcy jest utrata zaufania spowodowaną pozostałymi, wymienionymi w oświadczeniu przyczynami.

Rozważania w powyższym zakresie rozpocząć wypada od analizy, kiedy następuje utrata zaufania do pracownika i kiedy taka przyczyna pozostaje uzasadnioną podstawą rozwiązania stosunku pracy. Przede wszystkim, jak wskazał Sąd Najwyższy „(1) utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające) może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. (2) w wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów (zdarzeń), w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Jeżeli nawet w okolicznościach danej sprawy pracodawca może utracić zaufanie do pracownika, to nie oznacza to automatycznie, że zawsze i bezwzględnie będzie to uzasadniało dokonanie wypowiedzenia. Jest tak dlatego, że utrata zaufania do pracownika jako podstawa wypowiedzenia ma specyficzny, subiektywny charakter” (wyrok SN z dnia 24 października 2013 roku, II PK 24/13, OSNAPiUS 2014 nr 9, poz. 127, str. 459; por. także wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 roku, II PK 171/04, OSNAPiUS 2005 nr 19, poz. 303, str. 884).

Dodatkowo, zgodnie w postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2013 roku (I PK 224/12, Legalis 710315), „utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 KP”. Podobne stanowisko zajął także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 października 2004 roku (I PK 697/03, OSNAPiUS 2005 nr 11, poz. 159, str. 502), według którego „utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione”. „Utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 września 1999 roku, I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14).

Nie ulega przy tym wątpliwości, iż Sąd miał za zadanie przede wszystkim ustalić, czy wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę fakty rzeczywiście zaistniały i uzasadniały utratę zaufania pracodawcy do M. S. (1).

W ocenie Sądu, świadek K. G. (1) w sposób nieobiektywny uzasadnił swój brak zaufania do osoby powoda i jego kompetencji. Wymieniony nie powołał się na żadne konkretne obiektywnie niewłaściwe, czy też obiektywnie naganne zachowanie powoda, które mogłoby uzasadniać stwierdzenie, iż powód nadużył zaufania pracodawcy.

Godzi się wskazać, iż zasadniczo, brak zaufania do powoda należało ocenić przez pryzmat wcześniej podanych przyczyn wypowiedzenia, które w żaden sposób nie zostały obiektywnie wykazane. Wymieniony świadek oprócz wskazania, iż przy dokonaniu wypowiedzenia kierował się swoim przeświadczeniem, że powód kłamie, bowiem jego wypowiedzi były obarczone niewłaściwą mimiką i gestykulacją, nie wskazał, na czym w rzeczywistości miało polegać wprowadzenie pracodawcy w błąd i brak należytego nadzoru nad pracownikami. Sąd nie podzielił przy tym argumentu, iż powód miał świadomość istnienia nieprawidłowości w zakładzie pracy u pozwanego. W ocenie Sądu, nie wskazywały na to po pierwsze ostateczne wyniki audytu, po drugie zeznania samego audytora K. R. (1), które nie wykazały żadnych nieprawidłowości w zakresie udziału powoda w stwierdzonym procederze, a po trzecie twierdzenia samego powoda, który zaprzeczył, aby pracownicy, którzy przyznali się do przyjmowania korzyści majątkowych byli w tym czasie jego podwładnymi i by wiedział o tym procederze. Zupełnie na marginesie należy wskazać, iż w kontekście zarówno zeznań świadka K. R. (1), jak i treści sprawozdania z wyników audytu, audytorzy na istotne, bądź budzące wątpliwości co do twierdzeń pracowników, rozmowy powoływali się wprost. Tymczasem żadna z trzech przeprowadzonych z powodem rozmów nie została zacytowana w sprawozdaniu, co może także wskazywać pośrednio, iż na tamtym etapie nie budziła wątpliwości audytorów. Zdaniem Sądu, wskazane w wypowiedzeniu przyczyny mogły być niejasne również dla samego powoda, albowiem nie odwołują się one do konkretnych zdarzeń, a sfery domysłów powstałych na podstawie kilku gestów powoda podczas wysłuchania. W ocenie Sądu, przedstawione przez świadka nerwowe reakcje powoda nie odbiegały od normalnych reakcji towarzyszących osobie przesłuchiwanej, zwłaszcza, jeśli powód zajmował w pozwanej jednostce stanowisko kierownicze i został wezwany przez pracodawcę celem złożenia wyjaśnień. Z powyższych okoliczności żadną miarą nie można wyprowadzić prostego wniosku w zakresie nieetycznych, nieuczynnych i szkodzących interesom pozwanej zachowaniach M. S. (1). Dodatkowo, istnienia przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie potwierdzili także w swoich przekonujących zeznaniach świadkowie E. H. (2), J. P. (2), J. G. (2), A. Z. (2) i H. N. (2).

Nadto, twierdzenia K. G. (1) co do kompetencji powoda i jego podejrzeń co do zatajania prawdy pozostają w znacznej sprzeczności z przede wszystkim z zeznaniami K. R. (1), który jako audytor osobiście przeprowadzał wywiad z pracownikami. Wynika z nich, iż jedynie jeden z pracowników- A. K. tylko słyszał o pseudonimie powoda, jednakże na podstawie zgromadzonego materiału brak jest podstaw do stwierdzenia, iż powód taki pseudonim posiadał. Przedstawione przez pozwanego pracodawcę wnioski, iż pseudonimem powoda świadczy o wiedzy na temat przyjmowania korzyści majątkowych ustalonych na(...) bądź (...) jest zbyt daleko idący oraz nie został wykazany w przeprowadzonym postępowaniu. Świadczy J. P. (2), J. G. (2), A. Z. (2) i H. N. (2) precyzyjnie, szczerze i logicznie wyjaśnili, że powód przed 30 lat pracy w zakładzie pozwanego wykonywał swoją pracę nienagannie, sumiennie z należytą dbałością o interesy pracodawcy, a jedyne zastrzeżenia do zachowań powoda pozostawały bez jakiegokolwiek związku z przyczynami wskazanymi w oświadczeniu pracodawcy, co także nakazuje przyjęcie, iż wskazane przez pozwanego okoliczności wypowiedzenia umowy, są niejasne, niekonkretne, a przez to nierzeczywiste.

Zatem, w ocenie Sądu, nie sposób przyjąć, iż akcentowane w wypowiedzeniu zachowanie powoda, które miało polegać na wprowadzeniu w błąd pozwanego w ogóle miało miejsce. W konsekwencji nie sposób uznać, by mogło stanowić powód utraty zaufania do M. S. (1). Okoliczności, na które powoływała się strona pozwana nie mogą zostać uznane za obiektywnie naganne zachowania powoda, ani nie noszą znamion naruszenia (choćby niezawinionego) obowiązków pracowniczych.

W kontekście rozważań ogólnych dotyczących wymogów formalnych stawianych oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, należy wskazać, iż w ocenie Sądu, przyczyny sformułowane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę są pozorne, zostały sformułowane zbyt ogólnie, by uznać, że brak jest wątpliwości, jakie konkretnie okoliczności oraz nieprawdziwe fakty o których zeznał powód, doprowadziły do wprowadzenia w błąd pracodawcy i uniemożliwiają dalsze zatrudnianie powoda. Podobnie należy odnieść się do drugiej z wymienionych przyczyn. W tym przypadku pracodawca także odstąpił od wskazania, na czym miałyby (przynajmniej ogólnie) polegać naruszenie zasad etyki i która reguła kodeksu została przez niego naruszona. Postępowanie dowodowe również nie wykazało, by nadzór nad podległymi powodowi pracownikami można było uznać za niewłaściwy, a zaufanie do powoda z obiektywnych przyczyn mogło zostać podważone.



Mając na względzie powyższe rozważania, Sąd oddalił wniosek strony powodowej o przesłuchanie świadków A. S., Z. Ś., J. N., albowiem okoliczności na które mają zeznawać świadkowie nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, bowiem jak wynika z twierdzeń samego powoda, świadkowie Ci nie pracowali na co dzień bezpośrednio z wymienionym. Sąd oddalił także wnioski dowodowe strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z przesłuchania świadka A. K., albowiem świadek kilkakrotnie wzywany na terminy rozpraw nie podejmuje korespondencji, a z informacji uzyskanych przez sąd ze spraw wynikających z powództw pracowników przeciwko pozwanej wynika, iż świadek miał zamiar wyjechać z kraju, zatem przeprowadzenie tego dowodu zmierzałoby do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania, a także o dopuszczenie dowodu z dokumentów w postaci kopii protokołów zawierających zeznania M. D. (1) i T. M. (1) składanych w postępowaniu karnym, albowiem Sąd rozpoznając przedmiotową sprawę jest zobowiązany czynić własne ustalenia i pierwszeństwo ma bezpośrednio przeprowadzenie dowodów, jakimi były dowody z przesłuchania wymienionych świadków, którzy zostali przesłuchani po pouczeniu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań. W odniesieniu do powyższego wniosku, nawet ustalenie, iż w innym postępowaniu wymienieni świadkowie złożyli zeznania o odmiennej treści, nie czyniłoby uprawnionym wniosku, iż złożenie niewiarygodnych, a nawet nieprawdziwych zeznań nastąpiło akurat w przedmiotowej sprawie.

Zaakcentować trzeba, iż jak wskazuje orzecznictwo, przepis art. 217 § 2 kpc nie wymaga przeprowadzenia przez Sąd wszystkich zgłoszonych przez stronę dowodów, gdy uznaje, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Innymi słowy, zgodnie z treścią tego przepisu, sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2013 r., sygn. akt II UK 370/12), a ponadto, Sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 kpc) (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 marca 1997 r. II UKN 45/97). Warto również zauważyć, iż wnioskowanie o przeprowadzenie nawet szczegółowo wskazywanych dowodów nie obliguje Sądu rozpoznającego sprawę do przyjęcia wszystkich wniosków w tym względzie. Jest zrozumiałe, że strona zainteresowana określonym rozstrzygnięciem w sprawie stara się doprowadzić do tego wszelkimi dostępnymi dowodami, ale nie wszystkie te dowody muszą zostać przeprowadzone, skoro już na podstawie innych, przeprowadzonych dowodów, można wystarczająco ustalić okoliczności istotne w danej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2014 r., sygn. akt II CSK 775/13).

W konsekwencji Sąd uwzględnił żądanie pozwu i na podstawie art. 45 kp przywrócił powoda do pracy w pozwanej spółce na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt I wyroku).

Sąd miał przy tym na względzie poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy, między innymi w wyroku z dnia 18 maja 2017 roku (II PK 111/16, LEX 2309596), zgodnie z którym „ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027) (...) Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.)”. Mając zatem na względzie ustalony w przedmiotowej sprawie stan faktyczny oraz fakt, iż strona pozwana nie wykazała ani prawdziwości, ani tym bardziej zasadności przyczyn wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, Sąd przyjął, iż brak jest okoliczności pozwalających na przyjęcie, iż reaktywowany w wyniku uwzględnienia żądania stosunek pracy nie funkcjonowałby prawidłowo.

Odnosząc się do rozstrzygnięcia o kosztach procesu, to wskazać należy, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami generalną zasadą jest obciążanie kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828).

Sąd w oparciu o przepis art. 113 ust.1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych oraz na podstawie art. 98 § 1 i 2 kpc w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.153 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Monika Wawro