

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia z dnia 21 lipca 2015 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo A. S. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych.

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce oraz u jej poprzedników prawnych łącznie od dnia 20 listopada 1995 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, następnie czas określony, a od dnia 21 listopada 1997 roku – czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku Kierownika D. (...) a od 1 lipca 2014 roku - Starszego Specjalisty do spraw szkoleń.

W ostatnim okresie zatrudnienia powód świadczył pracę w Ł.. Wynagrodzenie powoda wynosiło 5.560,00 złotych brutto.

Powód posiadał od pracodawcy następujące pełnomocnictwa:

- z dnia 8 czerwca 2012 roku do samodzielnego zaciągania zobowiązań w imieniu spółki związanych z realizacją zadań D. o wartości jednorazowego zobowiązania nieprzekraczającego kwoty 2 000 złotych netto oraz we współdziałaniu z członkiem Dyrekcji Oddziału – do kwoty 10 000 złotych netto,

- z dnia 1 lipca 2013 roku do samodzielnego zaciągania zobowiązań w imieniu spółki związanych z realizacją zadań D. o wartości jednorazowego zobowiązania nieprzekraczającego kwoty 2 000 złotych netto oraz we współdziałaniu z członkiem Dyrekcji Oddziału – do kwoty 10 000 złotych netto,

- z dnia 26 września 2013 roku do samodzielnego zaciągania zobowiązań w imieniu spółki związanych z realizacją zadań D. o wartości jednorazowego zobowiązania nieprzekraczającego kwoty 2 000 złotych netto oraz we współdziałaniu z członkiem Dyrekcji Oddziału – do kwoty 10 000 złotych netto,

- z dnia 26 marca 2014 roku do samodzielnego zaciągania zobowiązań w imieniu spółki związanych z realizacją zadań D. o wartości jednorazowego zobowiązania nieprzekraczającego kwoty 500 euro oraz we współdziałaniu z członkiem Dyrekcji Oddziału – do kwoty 2 500 euro,

- z dnia 9 kwietnia 2014 roku do samodzielnego zaciągania zobowiązań w imieniu spółki związanych z realizacją zadań D. o wartości jednorazowego zobowiązania nieprzekraczającego kwoty 500 euro oraz we współdziałaniu z członkiem Dyrekcji Oddziału – do kwoty 2 500 euro.

Na podstawie udzielonych pełnomocnictw powód miał prawo podpisywania i akceptowania: faktur VAT i rachunków związanych z realizacją zadań D. zgodnie z zawartymi umowami i zleceniami, not obciążeniowych w zakresie kar i odszkodowań wynikających z niewykonania postanowień zawartych umów i zleceń; polecenia wyjazdu służbowego podległych pracowników, karty ewidencji przebiegu pojazdu podległych pracowników.

Członkowie szczebla kierowniczego mogli w spółce pozwanej zaciągać zobowiązania do kwoty 2 tys. złotych. Zobowiązania przewyższające tą kwotę mogły być zaciągane przy współpracy z dyrekcją bądź innymi osobami posiadającymi stosowne pełnomocnictwo. Pełnomocnictwo było jedynym źródłem umocowania powoda.

Powód był przeszkolony z zakresu ustawy prawo zamówień publicznych.

Pozwana Spółka współpracowała z Zespołem Szkół (...) w Ł.. Powód był koordynatorem spotkań pomiędzy podmiotami. Spółka rok rocznie uczestniczyła w targach edukacyjnych i działaniach promocyjnych zawodu „technik gazownictwa”. Powód koordynował współpracę ze szkołą w okresie od 2008 roku do września 2014 roku. Na mocy porozumienia założono pierwszą w Polsce szkołę „technika gazownictwa”. Spółka objęła szkołę patronatem.

Od dnia 12 lipca 2013 roku zarządzeniem prezesa zarządu wprowadzono zasady rezerwowania i obsługi spotkań w pozwanej spółce. Zarządzenie stanowiło m.in., iż rezerwowanie i obsługę spotkań koordynuje D. Logistyki – w Zakładzie, do organizowania spotkań upoważnieni są w Zakładach – (...) i ich Zastępcy / kierownicy komórek organizacyjnych, przewodniczący zespołów projektowych i roboczych. W zarządzeniu ustanowiono procedurę rezerwacji sal i obsługi spotkań – m.in. warunki rezerwacji poczęstunku skromnego, rozszerzonego i cateringu, którego rezerwacja uzależniona była od zgody udzielonej przez Dyrektora Zakładu/Oddziału bądź Członka zarządu. Pracodawca rygorystycznie podchodził do kwestii organizacji poczęstunku na spotkaniach.

W spornym okresie Dyrektor Zakładu był przełożonym powoda i nie wyrażał zgody na catering. Większość spotkań w Spółce obsługiwana była w skromnym standardzie.

Co roku w spółce ustalany był budżet dla każdego działu, który był kontrolowany co miesiąc. Kontrola polegała na sprawdzeniu czy środki wydatkowane w czasie okresu rozliczeniowego mieściły się w pułapach finansowych danego budżetu. Raz na kwartał przesyłane było szczegółowe zestawienie dotyczące realizacji budżetu i przekazywane dyrektorowi K. P. (1). W tym zakresie pracodawca nie miał uwag do powoda.

W Spółce nie było stałych kontroli prawidłowości zaciąganych zobowiązań przez kadrę kierowniczą. Kadra kierownicza cieszyła się dużą samodzielnością i zaufaniem w Spółce.

Od dnia 1 lipca 2014 roku nastąpiła znaczna reorganizacja struktur i migracja pracowników między działami oraz do centrali Spółki. Na skutek przeprowadzonych zmian organizacyjnych w Spółce pozwanej w październiku 2014 roku została przeprowadzona przez D. (...) kontrola prawidłowości dokumentacji finansowych. Kontrola obejmowała prawidłowość ścieżki zakupowej w systemie od momentu złożenia zamówienia, aż do momentu otrzymania faktury. W ścieżce powoda były braki, D. Księgowości poprosił więc o pisemne zlecenia transakcji by zamknąć ścieżkę zakupową. Zamówienia powoda zawierały konkretne kwoty. Wykryto przekroczenie uprawnień.

Powód w okresie od 1 stycznia 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku dokonał samodzielnie następujących zobowiązań w imieniu spółki pozwanej:

- zobowiązanie na kwotę 4 887,81 zł netto - 5 132,20 zł brutto wobec kontrahenta Księgarni (...) z dnia 20 stycznia 2013 roku tytułem : zakup książek specjalistycznych zgodnie z załącznikiem do zamówienia – Fakturą VAT nr (...) z dnia 31 stycznia 2013 roku,

- zobowiązanie na kwotę 4 450,00 zł netto – 4 243,50 zł brutto wobec kontrahenta – Sklep (...) J. S. z dnia 16 lutego 2013 roku tytułem: zamówienie usługi reklamowo – promocyjnej na Targi (...) w Ł. i Powiecie (...) dla zawodu (...) Gazownictwa we współpracy z (...) nr 3, zgodnie z załączoną fakturą VAT nr F (...) z dnia 17 czerwca 2013 roku,

- zobowiązanie na kwotę 4 250,00 zł netto – 5 227,50 zł brutto wobec kontrahenta - Sklep (...) J. S. z dnia 16 lutego 2013 roku, tytułem zamówienie plakatów ulotek reklamowych, standów do promocji zawodu technik gazownictwa na dni otwarte szkoły (...) nr 3 i do promocji zawodu wśród młodzieży gimnazjalnej (do rozdawania na pogadankach edukacyjnych, zgodnie z fakturą VAT nr F (...) z dnia 24 czerwca 2013 roku),

- zobowiązanie na kwotę 3 635,67 zł netto – 4 472,00 zł brutto wobec kontrahenta – Agencja (...) z dnia 12 marca 2013 roku tytułem: materiały reklamowe do promocji zawodu (...) Gazownictwa zgodnie z fakturą FS (...) z dnia 20 listopada 2013 roku,

- zobowiązanie na kwotę 2 430,71 zł netto – 2 628,62 zł brutto wobec kontrahenta – (...) Ś. sp. j. z dnia 10 kwietnia 2013 roku tytułem: lekarstwa i opatrunki do apteczek według załącznika – Faktury VAT nr (...) z dnia 11 kwietnia 2013 roku,

- zobowiązanie na kwotę 4 840,28 zł netto – 5 227,50 zł brutto wobec kontrahenta – Bufet B. M. dnia 1 czerwca 2013 roku, tytułem: usługa gastronomiczna podczas spotkań z nauczycielami przedmiotów zawodowych i podczas egzaminów zawodowych, zgodnie z fakturą (...)//06/13 z dnia 26 czerwca 2013 roku,

- zobowiązanie na kwotę 4 720,00 zł netto – 5 805,60 zł brutto wobec kontrahenta – Sklep (...) J. S. dnia 10 czerwca 2013 roku, tytułem: zamówienie plakatów, ulotek reklamowych i standów do promocji zawodu technik gazownictwa na dni otwarte szkoły (...) nr 3 i do promocji zawodu wśród młodzieży gimnazjalnej (do rozdawania na pogadankach edukacyjnych, przygotowanie ulotek (...) Gazownictwa), zgodnie z fakturą VAT nr (...) z dnia 5 sierpnia 2013 roku,

- zobowiązanie na kwotę 3 200,00 zł netto – 3 456,00 zł brutto wobec kontrahenta Bufet B. M. dnia 1 września 2013 roku, tytułem: usługa gastronomiczna na instruktarze stanowiskowe dla pracowników (...) zgodnie z fakturą (...) z dnia 9 września 2013 roku

- zobowiązanie na kwotę 3 320,00 zł netto – 3 585,60 zł brutto wobec kontrahenta (...) M. K. dnia 10 września 2013 roku, tytułem: usługa gastronomiczna na spotkanie pracownicze (...), zgodnie z fakturą (...),

- zobowiązanie na kwotę 3 130,00 zł netto – 3 380,40 zł brutto wobec kontrahenta (...) sp. z o.o. dnia 10 września 2013 roku tytułem: usługa gastronomiczna podczas spotkania z nauczycielami przedmiotów zawodowych z (...) nr 3, zgodnie z fakturą (...) z dnia 10 października 2013 roku,

- zobowiązanie na kwotę 3 130,00 zł netto – 3 380,40 zł brutto wobec kontrahenta ART. – (...) D. K. z dnia 12 września 2013 roku tytułem: usługa gastronomiczna – spotkanie Technikum Gazowniczego (pracownicy (...)) instruktarze zawodowe, spotkanie z nauczycielami i pracownikami przedmiotów zawodowych, szkolenie, zgodnie z fakturą (...) z dnia 18 października 2013 roku,

- zobowiązanie na kwotę 3 186,00 zł netto – 3 440,88 zł brutto wobec kontrahenta (...) sp. z o.o. dnia 20 września 2013 roku, tytułem: artykuły spożywcze według załącznika – faktury (...) z dnia 21 października 2013 roku,

- zobowiązanie na kwotę 3 830,00 zł netto – 4 710,90 zł brutto wobec kontrahenta (...) sp. z o.o. dnia 25 września 2013 roku, tytułem: artykuły spożywcze według załącznika – faktury (...) z dnia 8 listopada 2013 roku,

- zobowiązanie na kwotę 3 050,00 zł netto – 3 751,50 zł brutto wobec kontrahenta (...) sp. z o.o. dnia 15 października 2013 roku, tytułem: artykuły spożywcze według załącznika – faktury (...) z dnia 18 listopada 2013 roku,

- zobowiązanie na kwotę 3 840,00 zł netto – 4 147,20 zł brutto wobec kontrahenta (...) sp. z o.o. dnia 5 listopada 2013 roku, tytułem: spotkanie zespołu programowego, zgodnie z załącznikiem – fakturą (...) z dnia 30 grudnia 2013 roku,

- zobowiązanie na kwotę 4 946,67 zł netto – 5 194,00 zł brutto wobec kontrahenta Księgarni (...) 10 stycznia 2014 roku, tytułem: książki specjalistyczne do egzaminów GR. 1,2,3, zgodnie z fakturą VAT FS (...) z dnia 13 grudnia 2013 roku,

- zobowiązanie na kwotę 3 769,52 zł netto – 3 958,00 zł brutto wobec kontrahenta Księgarni (...) 10 stycznia 2014 roku, tytułem: książki specjalistyczne wykaz książek w załączniku – faktura VAT (...) z dnia 15 stycznia 2014 roku,

- zobowiązanie na kwotę 2 140,00 zł netto – 2 632,00 zł brutto wobec kontrahenta (...) sp. z o.o. dnia 1 lutego 2014 roku, tytułem: artykuły spożywcze według załącznika – faktura (...) z dnia 27 lutego 2014 roku.

Powód świadomie zaciągał zobowiązania powyżej kwoty 2 000 złotych w latach 2013 - 2014. Powód zdawał sobie sprawę z tego, iż przekracza zakres swego umocowania do zaciągania zobowiązań. Powód wystawiał zapotrzebowania do kontrahentów w okresie od 20 stycznia 2013 roku do czerwca 2014 roku. Zamówienia pozostawały w danym D..

Księgowość dokonywała wypłaty środków na podstawie analizy danych z systemu i potwierdzeniu kwoty z faktury z kwotą z umowy, potwierdzoną przez kierownika danej jednostki. Księgowość nie sprawdzała istnienia kontrasygnaty przy transakcjach przekraczających 2 000 złotych. Kontrole odbywały się wrywkowo.

Osobą posiadającą uprawnienia do rozwiązania umowy z powodem była pełnomocnik zarządu - Dyrektor Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi P. P. (1). Oprócz Dyrektor takie uprawnienie posiadał prezes zarządu Spółki.

Dnia 16 i 20 października 2014 odbyły się spotkania Dyrektor Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi P. P., Dyrektora Ł. i Dyrektora P.. Dyrektor otrzymała od Dyrektora Ł. i Dyrektora P. informacje o przypuszczeniach nieprawidłowości w działaniach powoda. Dyrektor poprosiła o sprawdzenie przypuszczeń i dokonanie dogłębnej kontroli.

Dnia 20 października 2014 roku Dyrektor Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi P. P. (1) wystąpiła do zakładowej organizacji związkowej z prośbą o informację dotyczącą objęcia powoda ochroną związkową dokonując tym samym wstępnego rozpoznania w tym zakresie.

Dnia 29 października 2014 roku Dyrektor Oddziału P. Ł. przekazał Dyrektor Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi P. P. (1) wiadomość mailową od swego podwładnego Dyrektora Zakładu (...) informującą go o ujawnionym przekraczaniu uprawnień przez powoda, sugerując rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Również dnia 29 października 2014 roku Dyrektor Zakładu - (...) wystąpił do dyrektora Zespołu Szkół (...) w Ł. o informację dotyczącą potwierdzenia:

- wykonania usługi reklamowo promocyjnej na Targach Edukacyjnych w Ł. i powiecie (...) dla zawodu (...) we współpracy z (...) nr 3 w okresie od 16 lutego 2013 roku do 17 czerwca 2013 rok,

- wykonania plakatów, ulotek reklamowych i stendów do promocji zawodu (...) na dni otwarte szkoły (...) nr 3 i do promocji zawodu wśród młodzieży gimnazjalnej na pogadankach edukacyjnych w terminie od 16 lutego 2013 roku do 24 czerwca 2013 roku wraz z potwierdzeniem przeprowadzenia pogadank.

- odbycia spotkania z nauczycielami przedmiotów zawodowych i egzaminów zawodowych oraz usługę gastronomiczną na te spotkania w dniu 1 czerwca 2013 roku,

- wykonania plakatów, ulotek reklamowych i stendów do promocji zawodu (...) na dni otwarte szkoły (...) nr 3 i do promocji zawodu wśród młodzieży gimnazjalnej na pogadankach edukacyjnych w terminie od 10 czerwca 2013 roku do 5 sierpnia 2013 roku wraz z potwierdzeniem przeprowadzenia pogadank.

- odbycia spotkania z nauczycielami przedmiotów zawodowych wraz z usługą gastronomiczną na te spotkania w okresie od dnia 10 września 2013 roku do 10 października 2013 roku;

- odbycia spotkania pracowników spółki z nauczycielami przedmiotów zawodowych, szkolenie wraz z usługą gastronomiczną na te spotkania w okresie od dnia 12 września 2013 roku do 18 października 2013 roku.

W odpowiedzi na pismo o udzielenie informacji dnia 30 października 2014 roku Dyrektor Zespołu Szkół (...) w Ł. zaprzeczył jakoby spotkania o jakie pytał Dyrektor Zakładu Spółki miały w ogóle miejsce w szkole. Po konsultacji z nauczycielami szkoły poinformował także, iż do wymienionych w zapytaniu spotkań z nauczycielami nie doszło i spółka nie ponosiła z tego tytułu kosztów, nie były także finansowane przez spółkę i rozdawane na pogadankach jakiegokolwiek materiały promocyjne uczniom a wszelkie materiały posiadane przez szkołę zostały zakupione przez placówkę ze środków własnych. Szkoła poniosła sama także koszty wystąpienia na targach edukacyjnych, wizytach w gimnazjach oraz koszty związane z organizacją drzwi otwartych a także koszty konferencji szkoleniowej dla zawodu „technik gazownictwa”, w której uczestniczyli nauczyciele szkoły i pracownicy gazowni (...) – odbyła się ona w P. dnia 26 i 28 sierpnia 2013 roku.

Powód dnia 3 listopada 2014 roku wystąpił do pracodawcy o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Pracodawca zawiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem dnia 3 listopada 2014 roku. Opinię zakładowej organizacji związkowej spółka otrzymała dnia 12 listopada 2014 roku. Dnia 12 listopada 2014 roku pracodawca nadał na poczcie oświadczenie o rozwiązaniu umowy pracownikowi.

Dnia 24 listopada 2014 roku powód otrzymał odmowę wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron oraz oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z winy pracownika na mocy art. 52 § 1 kp. Jako powód rozwiązania umowy pracodawca podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na przekroczeniu uprawnień w zakresie samodzielnego zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy na podstawie udzielonych pełnomocnictw. Opisano, iż do naruszeń doszło 18 razy w okresie od 1 stycznia 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku poprzez samodzielne podpisywanie zleceń na dostawę materiałów oraz wykonywanie usług przez zewnętrznych kontrahentów skutkujących samodzielnym zaciąganiem zobowiązań jednorazowych powyżej kwoty 2 000 złotych podczas, gdy udzielone pełnomocnictwa we wskazanym okresie umożliwiały powodowi zaciąganie zobowiązań do kwoty 2 000 złotych, wyszczególniając transakcje, których powód powyżej tej kwoty dokonał i informując o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy.

W związku z wątpliwością co do zdefraudowania środków przez powoda Spółka zdecydowała się na skierowanie zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa.

Stan faktyczny został ustalony przez Sąd w oparciu o dokumenty z akt osobowych powoda oraz załączone do pozwu a także zeznania powołanych w sprawie świadków i posiłkowo zeznań powoda. Sąd wskazał, iż spór dotyczył interpretacji dokumentu pełnomocnictwa udzielonego przez spółkę pozwanej powodowi oraz prawidłowości sposobu jego wykorzystywania przez powoda.

Przy czym Sąd nie dał wiary powodowi w zakresie jakim twierdził, iż organizował szkolenia z cateringiem z udziałem współpracującej ze spółką szkoły ponadgimnazjalnej i jej nauczycieli oraz iż dostarczał materiały promocyjne w postaci plakatów i ulotek na potrzeby drzwi otwartych szkoły, Targów Edukacyjnych oraz spotkań z uczniami gimnazjów na tak zwanych pogadankach. Twierdzeniom jakoby materiały zostały do szkoły dostarczone oraz spotkania i szkolenia zostały przeprowadzone przeczył sam dyrektor szkoły współpracującej ze spółką po konsultacji z nauczycielami placówki. Nie były dla Sądu wiarygodne także zeznania powoda jakoby pracodawca nie miał uwag do jego pracy, gdyż przeczą temu chociażby zeznania świadka K. P. (będącego przełożonym powoda w spornym okresie), w których podnosił, iż nie było kwartału, w którym powód nie pisałby wyjaśnień co do wykonania budżetu. Sąd pominął również twierdzenie powoda dotyczące wdrożenia w spółce dwóch racjonalizatorskich pomysłów w zakresie ograniczenia kosztów szkoleń, skutkujących znacznymi oszczędnościami, uznając, iż powyższe nie ma znaczenia dla istoty sprawy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest nie zasadne.

Sąd zważył, iż przedmiotem postępowania było roszczenie o uznanie niezgodnym z prawem oświadczenia o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika. Powód podnosił nieprawdziwość przyczyny wręczonego mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, opierając swe przekonanie na braku skarg ze strony pracodawcy względem jego postępowania przez okres 17-stu lat pracy w pozwanej Spółce. Powód wniósł o przyznanie mu odszkodowania równego 3-miesięcznemu wynagrodzeniu za pracę.

Sąd rozpatrzył zasadność roszczenia powoda o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na wstępie wskazał, że zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie umowy o pracę. W drodze wyjątku Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia takiego rodzaju winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia. Rozwiązanie to spełnia rolę odstąpienia od umowy, gdy druga strona nie wywiązuje się w istotny sposób ze swoich obowiązków. Przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może skorzystać nieobligatoryjnie. Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania

się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowi. Nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy - powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

Sąd zaznaczył, iż określona w art. 52 kp dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Zgodnie z art. 52 § 2 kp. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę zaczyna biec w momencie, w którym wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika uzyskał organ zarządzający jednostką organizacyjną, działający za pracodawcę na podstawie art. 3¹ kp. Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 kp. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyrok SN z dnia 24 lipca 2009 roku, I PK 44/09, Lex nr 548915; wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2008 roku, I PK 32/08, M.P.Pr. 2009/2/91).

W niniejszej sprawie, na podstawie powyższego stanu faktycznego, Sąd ustalił, iż na skutek kontroli działań powoda osoba uprawniona do wypowiedzania umów w imieniu pracodawcy – Dyrektor Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi P. P. (1) na spotkaniu w dniu 16 i 20 października 2014 roku z Dyrektorem Oddziału P. Ł. oraz Dyrektorem Zakładu (...) otrzymała informacje dotyczące możliwości dokonania naruszeń przez powoda. Dyrektor P. poleciła wówczas podwładnym szczegółowe zbadanie sprawy, sama wstępnie występując o informacje dotyczącą podleganiu ochronie związków zawodowych przez powoda. Dnia 29 października 2014 roku Dyrektor P. otrzymała wiarygodne informacje o dokonaniu naruszeń przez powoda, poparte wyszczególnionymi przez kontrolę transakcjami. Dnia 30 października 2014 roku Spółka w odpowiedzi na zapytanie, wysłane dnia 29 października 2014 roku, otrzymała także informacje wyjaśniające dotyczące realizacji zleceń podpisanych przez powoda od współpracującego ze spółką (...) w Ł. - J. B. (1), który zaprzeczył finansowaniu przedsięwzięć dotyczących szkoły przez Spółkę w okresie spornym. Z uwagi na powyższe i wobec faktu otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy przez powoda dnia 24 listopada 2014 roku, Sąd uznał, iż pracodawca dochował nałożonego na niego przez ustawodawcę obowiązku zachowania miesięcznego terminu na oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w oparciu o przepis art. 52 kp. od momentu, gdy dowiedział się o dokonaniu naruszeń, gdyż oświadczenie zostało złożone po miesiącu od zakończenia przeprowadzenia wewnętrznego postępowania wyjaśniającego.

Sąd podniósł, iż przepis § 3 art. 52 przewiduje jednoinstancyjny, obowiązkowy udział zakładowej organizacji związkowej w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika będącego członkiem tej organizacji lub w stosunku do którego organizacja ta podjęła się obrony jego praw. Obowiązkiem pracodawcy jest zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania przez podanie personaliów pracownika oraz przyczyny rozwiązania. Nie jest on obowiązany do uwzględniania opinii organizacji związkowej i podejmuje decyzję zgodną z własnym interesem (który może polegać także na uwzględnieniu opinii związkowej). Jednakże

niezasięgnięcie tej opinii uzasadnia roszczenia pracownika z art. 56 § 1 kp. Sąd wskazał, iż w powyższym stanie faktycznym pracodawca dopełnił obowiązku powiadomienia zakładowej organizacji związkowej, jednak nie uwzględnił jej sprzeciwu dotyczącego rozwiązania umowy, do czego miał prawo, tym samym nie naruszając § 3 art. 52 kp.

Na podstawie art. 30 § 3 kp. pracodawca korzystając z omawianego sposobu rozwiązania umowy o pracę, winien mieć na uwadze unormowania dotyczące wymogu formy pisemnej, wskazania w piśmie przyczyny rozwiązania (art. 30 § 4) oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5). Na podstawie materiału dowodowego Sąd ustalił, iż wszystkie wymogi, które pracodawca nałożył na pracodawcę w związku z art. 30 § 3 - 5 pracodawca w omawianej sprawie spełnił. Pozwana, rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. zachowała wszystkie warunki formalne: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało dokonane w formie pisemnej, wskazano przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, powód został pouczone o prawie odwołania się do sądu, pracodawca podjął decyzję przed upływem miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 30 § 3, § 4, § 5, art. 52 § 2 kp.).

Sąd zważył więc, iż przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie była zatem wyłącznie zasadność rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Sąd meriti powołał się na treść art. 52 § 1 pkt 1 zgodnie z którym, za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia uznaje się popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyr. SN z 2.6.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269). Naruszenie musi dotyczyć zatem podstawowych obowiązków, musi być świadome, zawinione i stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Ocena, czy dane naruszenie obowiązku pracowniczego jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo – wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000, Nr 20, poz. 746), intencje pracownika, pobudki jego działania. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi (por. wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98, OSNP 1999, Nr 11, poz. 361). Warto zauważyć, że stopień zagrożenia interesów pracodawcy działaniem pracownika nie wpływa na ocenę rodzaju i stopnia winy jako przesłanki rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. (wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 187/99, OSNP 2000, Nr 22, poz. 813).

Ponadto Sąd zaznaczył, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 434/98 OSNAPiUS 1999/21 poz. 688). Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy. Sąd podkreślił, że to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania prawdziwości przyczyn wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. W sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinionego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy (wyrok SN z 6 lutego 1997 roku, I PKN 68/96, OSNP 1997, z. 18, poz. 339).

W niniejszej sprawie, przyczyną wskazaną przez pozwanego w rozwiązaniu umowy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na przekroczeniu uprawnień w zakresie samodzielnego zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy na podstawie udzielonych pełnomocnictw. Pracodawca wskazał, iż do naruszeń doszło 18 razy w okresie od 1 stycznia 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku poprzez samodzielne podpisywanie zleceń na dostawę materiałów oraz wykonywanie usług przez zewnętrznych kontrahentów skutkujących samodzielnym zaciąganiem zobowiązań jednorazowych powyżej kwoty 2 000 złotych podczas, gdy udzielone pełnomocnictwa we wskazanym okresie umożliwiały powodowi zaciąganie zobowiązań do kwoty 2 000 złotych, wyszczególniając transakcje, których powód powyżej tej kwoty dokonał. Wobec zebranego w sprawie materiału dowodowego zdaniem Sądu bezspornym pozostawało, iż powód istotnie dokonywał transakcji w imieniu spółki na kwoty powyżej 2 000 złotych, mimo, iż udzielone mu pełnomocnictwo nie obejmowało takich kwot. Pozwany pracodawca wykazał, iż powód dokonał 18-stu transakcji ponad zakres umocowania przedstawiając Sądowi zamówienia i faktury podpisane przez powoda, ponadto sam powód nie zaprzecza temu a wręcz potwierdza swe działania.

Odnosnie winy i świadomości przy popełnianiu naruszeń, Sąd stwierdził, iż okoliczność działania w złej wierze i przeciwko interesom pracodawcy przez powoda uzasadniają fakty przytoczone przez Dyrektora Zespołu Szkół (...) w Ł., który, w odpowiedzi na pismo spółki, dnia 30 października 2014 roku całkowicie zaprzeczył jakoby w okresie spornym spółka finansowała dla szkoły materiały promocyjne, szkolenia bądź spotkania z cateringiem dla nauczycieli, dodając iż wszelkie materiały i spotkania szkoła realizowała we własnym zakresie z własnych środków. Ponadto jak wskazała świadek M. B. powód wypisując zlecenie wpisywał cenę realizacji usługi lub towaru co uzasadnia świadomość działania przy notorycznym przekraczaniu uprawnień.

W ocenie Sądu powód zdając sobie sprawę z zakresu pełnomocnictwa samowolnie je przekraczał, oceniając iż może to uczynić z uwagi na własną, nie konsultowaną w żaden sposób interpretację przepisów ustawy prawo zamówień publicznych. Zdaniem Sądu nie należy jednak uznać tej okoliczności jako łagodzącej poczynania powoda bowiem powyższe wobec oczywistych zapisów wynikających z udzielonego pełnomocnictwa wymagało potwierdzenia u pracodawcy, czego powód zaniechał.

Dodatkowo Sąd zaznaczył, iż powód notorycznie ignorował także obowiązujące go zarządzenie dotyczące organizacji spotkań w spółce obowiązujące wszystkich pracowników bez wyjątku, które to uzależniało organizację spotkania przy obsłudze cateringowej od zgody innej uprawnionej do tego osoby tj. Dyrektora Zakładu/Oddziału bądź Członka zarządu. Jak podał świadek K. P. spółka była w zakresie organizacji spotkań i związanego z nimi poczęstunku bardzo rygorystyczna. Sąd wskazał, iż podczas procesu powód oczywiście próbował zaprzeczać jakoby instrukcja ta wiązała jego osobę twierdząc, iż warunki te nie obowiązywały przy organizacji szkoleń poza siedzibą spółki jednakże nie był w stanie wykazać należycie swych twierdzeń. Ponadto okoliczności omówione powyżej nie pozwoliły Sądowi na przyznanie wiarygodności twierdzeniom powoda także z uwagi na to, iż powód nie wykazał rzeczywistego przeprowadzenia spotkań czy szkoleń, na których organizacje wypisywał zlecenia.

Z uwagi na poczynione ustalenia, Sąd doszedł do przekonania iż pracodawca prawidłowo zakwalifikował 18 dokonanych z przekroczeniem uprawnień transakcji przez powoda jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z samej definicji stosunku pracy z art. 22 § 1 kp. wynika, iż przez jego nawiązanie, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy pozostaje więc podstawowym obowiązkiem pracownika. Sąd podniósł, iż pracodawca przyznał swemu pracownikowi pełnomocnictwo obejmujące zaciąganie zobowiązań do kwoty 2 tys. złotych oraz pełnomocnictwo do zaciągania zobowiązań do kwoty 10 tys. złotych w uzgodnieniu z inną, uprawnioną przez pracodawcę, osobą. Pracownik zignorował jednak zakres pełnomocnictwa zaciągając świadomie zobowiązania na kwoty wyższe niż wskazane w pełnomocnictwie bez wymaganej zgody osoby trzeciej. Działanie powoda doprowadziło więc nie tylko do utraty zaufania przez pracodawcę, ale i do działania na szkodę spółki, co w ocenie Sądu uzasadniało oświadczenie o wypowiedzeniu umowy na podstawie art. 52 § 1 kp. z uwagi na zawinione i świadome działanie pracownika przeciwko

interesom pracodawcy. Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r. (sygn. akt. I PK 153/04), zgodnie z którym, zwolnienie dyscyplinarne jest zasadne wtedy, gdy oprócz spełnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 KP zachowanie pracownika stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy, co w powyższym stanie faktycznym wystąpiło.

W świetle powyższych rozważań Sąd przyjął, iż przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę jest konkretna, prawdziwa a rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnione. Z powyższego względu Sąd oddalił powództwo w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 460 ze zm.) zasądzając obowiązek ich zwrotu od powoda, jako strony przegrywającej na rzecz pozwanej Spółki. Sąd wskazał, iż na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 60 złotych.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył powód:

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego tj. art. 52 § 1 pkt. 1 k.p poprzez przyjęcie że rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z powodem jest zasadne w powyższym trybie podczas gdy pozwany nie wykazał żeby powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje że zachowanie powoda nie było świadome, zawinione a tym bardziej żeby stwarzało zagrożenie dla interesów pracodawcy,
2. naruszenie prawa materialnego tj. art. 52 § 2 k.p poprzez przyjęcie iż termin miesięczny do wypowiedzenia umowy został zachowany z uwagi na fakt, iż pełną informację o dokonanych przez powoda naruszeniach osoba uprawniona do rozwiązania stosunku pracy z powodem tj, Dyrektor Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi Pani P. P. (1) otrzymała dnia 30 października 2014 podczas gdy jak wynika z pisma skierowanego do Zakładowej Organizacji Związkowej o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia a podpisanej przez w/w Panią P. P. (1) pracodawca o przekroczeniu przez pracownika posiadanych uprawnień został poinformowany już w dniu 16 października 2014r.,co skutkuje uchybieniu terminowi przez pracodawcę do skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę i stanowi przedawnienie możliwości skutecznego wypowiedzenia umowy w trybie art. 52 § 2 KP,
3. naruszenie przepisów postępowania które mogło mieć wpływ na treść wydanego orzeczenia tj. art. 233 k.p.c. poprzez błędna ocenę dowodów i w konsekwencji wadliwe ustalenie, że świadkowie w osobie J. B. (2), K. P. (1) nie wiedzieli iż na spotkaniach był realizowany poczęstunek, catering, że nie wyrażana była zgoda na catering podczas gdy sami świadkowie uczestniczyli w tych spotkaniach, mieli wiedze jak ten catering wygląda i nikt nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do formuły realizowanych spotkań.
4. błąd w ustaleniach faktycznych, które miały wpływ na treść wyroku, poprzez błędne przyjęcie, że powód przekroczył swoim zachowaniem pełnomocnictwa podczas gdy powód nie przeszedł przeszkolenia w zakresie Prawa Zamówień Publicznych a jednocześnie z racji kilkakrotnie udzielanych w spornym okresie pełnomocnictw a także z ustaleń z przedłożonymi wynikało, że zobowiązania nie przekraczające 5000 zł były wyłączone z PZP jeżeli dotyczyło artykułów spożywczych. Głównie takie zamówienia zostały ujęte w piśmie zawierającym sporne faktury, mało tego w spornym okresie wszystkie faktury był akceptowane przez przedłożonych,
5. naruszenie przepisów postępowania które mogło mieć wpływ na treść wydanego orzeczenia tj. art. 233 k.p.c. poprzez błędna ocenę dowodów i w konsekwencji wadliwe ustalenie, że zeznania świadków w osobie J. B. (2), K. P. (1) są wystarczające do uznania iż powód swoim zachowaniem w sposób bezprawny rozporządził kwotą narażając (...) na

zaistnienie niebezpieczeństwa istotnej szkody w mieniu podczas gdy zaciągane zobowiązania przez powoda w imieniu pracodawcy zamówienia były zgodne z przyznanymi mu pełnomocnictwami,

6. naruszenie przepisów postępowania które mogło mieć wpływ na treść wydanego orzeczenia tj. art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów i w konsekwencji pominięcie twierdzeń powoda dotyczące wdrożenia w spółce kilku pomysłów racjonalizatorskich w zakresie ograniczenia kosztów szkoleń, weryfikacji uprawnień PE, programu do weryfikacji uprawnień energetycznych, stworzenia laboratorium do jadania PE jako nie mających znaczenia dla sprawy podczas gdy wskazane oszczędności pozwalają spółce rocznie oszczędzić kwotę 5 mln zł co w świetle zarzutów stawianych powodowi przez pracodawcę w tym narażaniu go na szkodę jest sprzeczne, nielogiczne i pozbawione podstaw.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Przede wszystkim brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. poprzez swobodną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego.

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

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Skarżący nie podnosi natomiast żadnych konkretnych uchybień Sądu Rejonowego, w zakresie oceny materiału dowodowego, które mogłyby zostać zweryfikowane w postępowaniu odwoławczym. Przedstawia jedynie własne wnioski i opinię prawną wywiedzione na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, co nie jest wystarczające dla przyjęcia obrazu przepisów postępowania procesowego i przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż nie przekroczył świadomie swoim zachowaniem udzielonych pełnomocnictw. W niniejszej sprawie bezopornym było, iż powód posiadał pełnomocnictwa do samodzielnego zaciągania zobowiązań w imieniu spółki o wartości jednego zobowiązania nieprzekraczającego kwoty 2000 zł, natomiast o wartości wyżej we współdziałaniu z członkiem Dyrekcji Oddziału. Tymczasem powód bez wymaganej zgody osoby trzeciej dokonał kilkunastu transakcji ponad zakres umocowania, co potwierdzają zamówienia i faktury podpisane przez powoda i czego sam powód na żadnym etapie postępowania nie kwestionował. Wręcz przeciwnie w toku procesu, jak również w apelacji skarżący przyznał, iż w okresie od 1 stycznia 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku podpisywał zlecenia na dostawę materiałów oraz wykonywanie usług przez zewnętrznych kontrahentów skutkujących zaciąganiem jednorazowych zobowiązań powyżej kwoty 2000 zł. Zatem jak zasadnie wskazał Sąd I instancji z pełną świadomością ignorował zakres udzielonych mu pełnomocnictw i systematycznie przekraczał uprawnienia, działając na szkodę spółki. Podkreślić należy, co zostało wykazane w postępowaniu przed Sądem I instancji, iż powód samodzielnie każdorazowo wpisywał cenę zamawianej usługi/towaru, miał zatem świadomość, iż zaciągał zobowiązania na kwoty wyższe niż wskazane w pełnomocnictwie. Istotnym jest przy tym, iż uprawnienia powoda w zakresie samodzielnego zaciągania zobowiązań w imieniu pracodawcy zostały w sposób jednoznaczny i precyzyjny zakreślone, a powód nigdy nie zgłaszał wątpliwości co do zakresu swoich pełnomocnictw. Jednocześnie udzielone pełnomocnictwa nie przewidywały żadnych wyjątków w zakresie ich stosowania, a ich treść była jasna i nie budziła żadnych wątpliwości interpretacyjnych. W związku z tym nie sposób uznać za wiarygodną argumentację apelującego, iż ograniczeniom wynikającym z pełnomocnictw nie podlegały zobowiązania dotyczące artykułów spożywczych, o ile nie przekraczały kwoty 5000 zł. Skarżący nie przedstawił żadnych dowodów potwierdzających stosowanie wskazanego wyłączenia. Tym samym wobec oczywistych zapisów wynikających z udzielonych pełnomocnictw bezopornym jest, iż działania powoda wymagały potwierdzenia pracodawcy. Ponadto zaznaczyć należy, iż zaciągane przez powoda zobowiązania nie dotyczyły jedynie środków spożywczych, ale również materiałów reklamowych, usług reklamowo – promocyjnych itp. Niezależnie od powyższego wskazać należy również, iż niewątpliwym jest, że powód notorycznie lekceważył obowiązujące wszystkich pracowników wewnętrzne zarządzenie dotyczące organizacji spotkań w pozwanej spółce, które uzależniało korzystanie z cateringu od zgody Dyrektora Zakładu, Oddziału lub Członka Zarządu. Wymóg uzyskania zgody wynikał wprost z zarządzenia Prezesa Zarządu z dnia 12 lipca 2013 roku (k. 24). Powyższe potwierdzili również przesłuchani w niniejszej sprawie świadkowie K. P., M. B.. Natomiast odmiennie twierdzenia powoda w tym zakresie nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Na gruncie rozpoznawanego przypadku znamionnym jest, iż w postępowaniu przed Sądem I instancji strona apelująca nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Pomimo tego nie wykazała żadnych okoliczności na poparcie głoszonych przez siebie tez wskazujących na to, że powód zaciągał zobowiązania w imieniu pracodawcy zgodnie z przyznanymi mu pełnomocnictwami. Nie podważyła też wynikającego z całokształtu zgromadzonego w sprawie wniosku, iż zamówione produkty i usługi w rzeczywistości nie trafiały do pozwanej spółki i nie były spożytkowane na cele związane z jej działalnością. Samo zaś twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia

22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, Wok. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, PiM 2002, nr 12, poz. 147).

Zdaniem Sądu Okręgowego dowody zgromadzone w procesie wskazywały jednoznacznie, iż powód w krótkim ościepie czasu wielokrotnie przekraczał uprawnienia wynikające z udzielonych mu pełnomocnictw, co pociągało za sobą zobowiązania finansowe spółki. Wbrew zarzutom apelującego nie ma przy tym znaczenia, iż powód wdrożył pomysły racjonalizatorskie pozwalające poczynić znaczne oszczędności w spółce, co w świetle stawianych mu zarzutów jest nielogiczne. Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż twierdzenia powoda w tym zakresie pozostawały gołosłowne, nie były poparte żadnymi dowodami. Powód nie wykazał bowiem, iż w istocie swoim działaniem spowodował oszczędności w spółce. Przede wszystkim jednak zaznaczyć należy, iż już sam fakt, że świadomie dopuścił się przekroczenia przyznanych mu uprawnień, uzasadniał utratę zaufania pracodawcy i był wystarczający do rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia. Okoliczność iż był cenionym, oddanym pracownikiem i nie było zastrzeżeń do jego pracy we wcześniejszych latach współpracy, w żaden sposób nie świadczy o pozorności przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Niekwestionowanym jest, iż mimo wcześniejszej nienagannej postawy, dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków. Jednocześnie nie ma znaczenia w jakim stopniu zachowanie powoda stało się źródłem wymiernych, czy też dających się ściśle wymierzyć strat pracodawcy, istotne jest samo zagrożenie jego interesów.

Wobec powyższego uznać należy, iż wnioski wywiedzione przez Sąd Rejonowy co do prawdziwości zarzutów stawianych powodowi w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy powoda bez wypowiedzenia, były ze wszechmiar prawidłowe. Strona pozwana wykazała, że zachowania powoda opisywane w rozwiązaniu umowy o pracę rzeczywiście miały miejsce, czego zresztą powód nie kwestionował. Jednocześnie okoliczności wskazywane przez stronę pozwaną były wystarczające do uznania, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, działając na szkodę spółki.

Wskazać należy, iż z literalnego brzmienia art. 52 § 1 pkt 1 kp wynika, że naruszenie to musi odnosić się do podstawowych obowiązków pracowniczych i jednocześnie mieć postać naruszenia ciężkiego. Przede wszystkim jednak musi być przez pracownika zawinione. Ustalenie, czy w konkretnych okolicznościach dane naruszenie odnosi się do podstawowych obowiązków pracownika i czy ma charakter ciężki, a jednocześnie czy było zawinione przez pracownika, wymaga analizy specyfiki rozpatrywanego przypadku. Brak jednej z przesłanek zastosowania komentowanego przepisu czyni rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP nieuzasadnionym (por. wyr. SN z 19.1.2000 r., I PKN 473/99, OSNAPiUS 2001, Nr 10, poz. 348). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Na marginesie wskazać należy także, iż przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia (wyr. SN z 9.12.1976 r., I PRN 111/76, Legalis). Na gruncie przedmiotowej sprawy bezspornym jest, iż pracodawca wykazał, iż powód rzeczywiście naruszył swoje podstawowe obowiązki. Przede wszystkim dowiódł winę powoda, który świadomie, wielokrotnie działał wbrew jego interesom. Znając bowiem zakres swojego pełnomocnictwa, systematycznie zaciągał zobowiązania ponad kwotę dopuszczalną narażając spółkę na znaczne zobowiązania finansowe. Dopuścił się zatem zawinionego zachowania i spowodował tym samym zagrożenie interesów pracodawcy.

Chybionym jest także zarzut apelacji wskazujący na naruszenie przez Sąd Rejonowy art. 52 § 2 k.p poprzez przyjęcie, iż został zachowany miesięczny termin wypowiedzenia umowy.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 52 § 2 kp rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jak wynika z utrwalonego w orzecznictwie stanowiska Sądu Najwyższego, przez "uzyskanie wiadomości" przez pracodawcę należy rozumieć uzyskanie wiadomości na tyle sprawdzonych, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia

28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 z. 5-6, poz. 100). Nie jest to równoznaczne z uzyskaniem pierwszej informacji o określonym zdarzeniu, lecz w takim wypadku należy oczekiwać niezwłocznej reakcji właściwych służb, polegających na sprawdzeniu wiadomości i wyciągnięciu konsekwencji w stosunku do pracownika. Chodzi o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 96/98, OSNAPiUS 1999 Nr 10, poz. 329). Termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna zatem bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym postępowaniu pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 Nr 6, poz. 201; 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 Nr 5, poz. 155; 4 kwietnia 2000 r., I PKN 578/99, OSNAPiUS 2001 Nr 18, poz. 551).

Jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy strona pozwana dochowała zatem miesięcznego terminu do złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż ww. oświadczenie złożyła w terminie miesiąca od zakończenia wewnętrznego postępowania wyjaśniającego. Powyższe rozważania potwierdzają, iż pracodawca przed rozwiązaniem umowy o pracę może podjąć działania sprawdzające, celem uzyskania informacji o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. W niniejszej sprawie osoba uprawniona do wypowiedzania umów w imieniu pracodawcy – P. P. na spotkaniu w dniu 16 oraz 20 października uzyskała informacje o dotyczące przypuszczalnych nieprawidłowości w działaniach powoda. W konsekwencji niezwłocznie poleciła pracownikom przeprowadzenie szczegółowych czynności wyjaśniających, sama zaś zwróciła się do zakładowej organizacji związkowej o przedstawienie informacji dotyczących podlegania powoda ochronie związkowej. Wiarygodne informacje o dokonaniu naruszeń przez powoda otrzymała w dniu 29 października wraz ze szczegółowym wykazem dokonanych przez niego transakcji. Zatem najwcześniej w dniu 29 października 2014 roku posiadała wiedzę o zdarzeniach, uzasadniających w jej ocenie rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ponadto w 30 października otrzymała także od współpracującego ze spółką (...) w Ł. informacje wyjaśniające realizację zleceń podpisanych przez powoda. Tym samym dopiero weryfikacja wszystkich wskazanych informacji pozwoliła P. P. na kwalifikację zachowania powoda w aspekcie oceny ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Po uzyskaniu wiarygodnych informacji, które mogły prowadzić do oceny, że powód ciężko naruszył swoje obowiązki pracownicze pracodawca czyniąc zadość ustawowemu obowiązkowi powiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem. Opinię zakładowej organizacji związkowej otrzymał w dniu 12 listopada 2014 roku, po czym niezwłocznie, tego samego dnia nadał na pocztę oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód informację o rozwiązaniu umowy o pracę powziął w dniu 24 listopada 2014 roku. Tym samym uznać należy, iż oświadczenie zostało złożone z zachowaniem terminu wynikającego z art. 52 § 2 kp. Skoro bowiem w niniejszej sprawie strona pozwana posiadała wiedzę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia najwcześniej w dniu 29 października 2014 roku (nie jak podnosi apelujący w dniu 16 października tj. w momencie otrzymania pierwszej ogólnej informacji dotyczących możliwości dokonania przez powoda naruszeń), to miesięczny termin upłynął z dniem 29 listopada 2014 roku.

Na marginesie wskazać jedynie należy, iż wyłącznie w sytuacji wystąpienia rażących zaniedbań organizacyjnych, które wydłużyłyby znacząco czas wewnętrznego postępowania sprawdzającego, a w konsekwencji spowodowałyby znaczne przekroczenie miesięcznego terminu, można rozważać naruszenie w art. 52 § 2 KP. Natomiast jeżeli pracodawca dokonuje sprawdzenia uzyskanej wiadomości w sposób niezwłoczny i sprawnie, to nie można mu zarzucić błędu w stosowaniu omawianego przepisu. Termin określony w art. 52 § 2 KP należy w takiej sytuacji liczyć od momentu zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego, weryfikującego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o zachowaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r. I PKN 5/98, OSNP 1999/6/201). Tak postąpił pracodawca w rozpatrywanej sprawie. Niezwłocznie podjął czynności zmierzające do potwierdzenia zasłyszanych informacji i przypuszczeń. Słusznie więc Sąd Rejonowy ocenił, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z zachowaniem terminu określonego w art. 52 § 2 KP i nie można Sądowi skutecznie zarzucić błędnej wykładni tego przepisu.

W świetle wszystkich wskazanych okoliczności, apelacyjne zarzuty nie mogły prowadzić do zmiany, bądź uchylenia wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

Zaskarżone orzeczenie w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancje orzeczono na podstawie orzeczonego zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 poz. 490 j.t.),