

Sygn. akt VIII Pa 24/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2017 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Iwona Jawor – Piszcz

Sędziowie: SO Zofia Kubalska (spr.)

SR del. do SO Irena Grymuza

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 czerwca 2017 roku w L.

sprawy z powództwa J. K. (1)

przeciwko (...) Bank Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 26 października 2016 roku sygn. akt VII P 736/14

oddala apelację.

Irena Grymuza Iwona Jawor-Piszcz Zofia Kubalska

Sygn. akt VIII Pa 24/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 października 2016 roku sygn. akt VII P 736/14 Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa J. K. (1) przeciwko (...) Bank Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia: oddalił powództwo, zasądził od powódki J. K. (1) na rzecz pozwanego (...) Bank Spółki Akcyjnej w W. kwotę 60 złotych z tytułu zwrotu kosztów procesu oraz przejął na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczone koszty sądowe

Wyrok ten zapadł na gruncie następujących ustaleń faktycznych oraz rozważań prawnych:

Powódka J. K. (1) była zatrudniona u pozwanego pracodawcy (z uwzględnieniem jego poprzedników prawnych) w okresie od dnia 01 lipca 2006 roku do 03 listopada 2014 roku na podstawie umowy o pracę, ostatnio świadcząc pracę na stanowisku menedżera. Z tego tytułu powódka otrzymywała miesięczne wynagrodzenie za pracę w kwocie 5 429,21 zł.

Bezpośrednim przełożonym powódki był regionalny dyrektor sprzedaży J. P..

Do 31 sierpnia 2013 roku powódka przebywała na świadczeniach związanych z macierzyństwem i rodzicielstwem. Po powrocie do pracy powódce powierzono nadzór nad dwiema placówkami pozwanego ((...)) przy ul. (...) w L. i ul. (...) w L.. Do obowiązków powódki jako menedżera należał przede wszystkim nadzór i kontrola nad podległymi jej pracownikami, organizacja im pracy, organizacja i nadzór nad bezpiecznym funkcjonowaniem placówki, nadzór nad archiwizacją dokumentacji bankowej.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że we wrześniu 2014 roku wyszło na jaw, że w placówkach podległych powódce dochodziło do nieprawidłowości w związku z likwidacją lokat klientów Banku i dokonywaniem wypłaty środków pieniężnych z tych lokat. Powyższych nieprawidłowości miał dopuszczać się m.in. pracownik podległy powódce - P. W. (w trakcie procesu tymczasowo aresztowany w związku z toczącym się przygotowawczym postępowaniem karnym w przedmiocie oceny jego czynów pod kątem możliwości popełnienia przestępstwa, polegającego na zaborze środków pieniężnych i podrabianiu dokumentów). Pracownicy departamentu bezpieczeństwa i ryzyka operacyjnego Banku ustalili, że P. W. dokonywał operacji zamykania lokat klientów Banku i wypłaty środków z tych lokat, bez wiedzy i zgody klientów oraz bez ich obecności, na podstawie dyspozycji, na których widniał podpis noszący znamiona różności i najprawdopodobniej nie był nakreślony przez tę samą osobę (klienta Banku). Na podstawie takich dyspozycji podległe powódce pracownice A. P. (1) i B. B. dokonywały stosownych operacji bankowych (wypłat gotówkowych, przelewów). Wskazane operacje bankowe opiewały na kwoty od kilku do kilkudziesięciu tysięcy złotych. Operacje te bez względu na kwotę były realizowane przez jednego pracownika, chociaż do 30 lipca 2014 roku transakcje powyżej 10 000 zł (później powyżej 30 000 zł) wymagały akceptacji drugiego uprawnionego pracownika. Na żadnym z dokumentów nie było zgody powódki na wypłatę środków powyżej wskazanych kwot, ani dokumentów awizacji. Część dokumentów bankowych związanych z ww. procederem w bliżej nieokreślony sposób zaginęła. Częstokroć dotyczyły one wielu dni transakcyjnych. Mimo tego, podlegli powódce pracownicy dokonywali archiwizacji dokumentacji, a z raportów głównych nie wynikało, aby zachodziły braki jakościowe lub ilościowe sprawdzonych dokumentów.

Następnie Sąd Rejonowy ustalił, iż powyższe nieprawidłowości nie zostały przez powódkę wykryte, chociaż u pozwanego obowiązuje szereg kontroli mających na celu weryfikację prawidłowości prowadzonych procesów w placówkach bankowych. W pierwszej kolejności każdy pracownik jest obowiązany do samokontroli. Ponadto, czynności są kontrolowane na bieżąco przez drugiego pracownika (tzw. „na drugą rękę”). Następnie jest kontrola wtórna (następna) realizowana przez kierującego daną jednostką lub jego zastępcę. W ramach tej kontroli sprawdzane są wszystkie operacje z danego dnia, przed spakowaniem paczki archiwizacyjnej. Kontrola ta wykonywana jest najpóźniej na następny dzień po realizacji operacji i ma na celu jakościową i ilościową weryfikację dokumentów bankowych. Kontrola ta może być wykonywana wybiórczo, jednak systematycznie i codziennie. Po sprawdzeniu dokumentacji, była ona archiwizowana i pakowana w paczki archiwizacyjne. Dokumenty przeznaczone do archiwizacji były raz na kwartał odsyłane do zewnętrznego archiwum. Raz w miesiącu, powinna być przeprowadzana kontrola funkcjonalna obejmująca różne obszary ryzyka zgodnie z mapą ryzyka. Menedżer bowiem, był obowiązany do minimalizowania występujących ryzyk. Menedżer może oddelegować swoje obowiązki kontrolne na innego pracownika. Do kwietnia – maja 2014 roku powódka samodzielnie wykonywała obowiązki kontrolne. Po tym czasie powódka zaprzestała realizować czynności kontrolne w obszarach transakcyjnych dotyczących wypłat, przelewów, likwidacji lokat, założenia lokat. Czynności te wykonywał P. W. i M. K., która również była zamieszana w opisany proceder. Powódka nie weryfikowała prawidłowości wykonywanych przez wskazanych pracowników czynności kontrolnych, zwłaszcza wykonywanych w ramach kontroli wtórnej poprzedzającej archiwizację dokumentów bankowych.

Zgodnie z zapisem § 30 Regulaminu Pracy pracownik na terenie Banku może przebywać włącznie w czasie wykonywania pracy w godzinach normatywnych lub nadliczbowych. Pozostawianie pracowników na terenie Banku po godzinach pracy bez uzasadnionej przyczyny i zgodny bezpośredniego przełożonego jest zabronione.

Sąd I instancji ustalił, iż w okresie od 15 września 2014 roku do 06 października 2014 roku P. W. przebywał na urlopie wypoczynkowym. W dniu 25 września 2014 roku stawił się w placówce Banku przy ul. (...). P. W. uzyskał dostęp do dokumentów bankowych, które objęte były postępowaniem wyjaśniającym prowadzonym przez departament

bezpieczeństwa. Uzyskał on swobodny i niekontrolowany dostęp do systemu bankowego, stempla kasjerskiego B. B., dokumentacji. Pracownik na polecenie powódki przeglądał dokumenty związane z podejrzanymi transakcjami. Na jej polecenie na dokumencie likwidacji lokaty jednego z pokrzywdzonych klientów pracownik miał uzupełnić braki produkcyjne, tzn. przystawić stempel z datą transakcji. Powódka była informowana przez J. P., aby w stosunku do P. W. zachować ostrożność. Powódka wiedziała, że departament bezpieczeństwa pozwanej prowadzi w tym czasie postępowanie wyjaśniające w sprawie. Nie była ona jedynie informowana o toku postępowania wyjaśniającego.

W dniu 07 października 2014 roku pracownicy departamentu bezpieczeństwa pozwanej zakończyli prowadzenie czynności wyjaśniających zaistniałe w placówkach powódki nieprawidłowości. Po złożeniu wyjaśnień m.in. przez powódkę z postępowania wyjaśniającego został sporządzony protokół, który przekazano członkom zarządu oraz dyrektorowi departamentu kadr – O. D.. O. D. była uprawniona do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, w tym zwolnień pracowników. Na podstawie przekazanego O. D. protokołu z dnia 07 października 2014 roku podjęła ona decyzję o dyscyplinarnym zwolnieniu powódki z pracy.

Z dalszych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż w dniu 03 listopada 2014 roku bezpośredni przełożony powódki wręczył jej pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Jako przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego wskazano rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez zaniechanie nadzoru nad placówką i pracownikami podległego zespołu, ułatwianie nadzorowanemu pracownikowi zaboru środków pieniężnych i fałszowania podpisów klientów w wyniku czego, doszło do naruszenia wewnętrznych przepisów proceduralnych i powszechnie obowiązującego prawa przez pracowników P. W. i B. B.. Ponadto, powódce zarzucono udostępnienie w dniu 25 września 2014 roku P. W. przebywającemu w tym czasie na urlopie wypoczynkowym wglądu do zarchiwizowanej dokumentacji, stempla kasjerskiego.

Przytoczony wyżej stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z dokumentów dołączonych do akt niniejszego postępowania i akt osobowych powódki, które w ocenie tego Sądu nie budzą wątpliwości, co do ich prawdziwości. Nie były też kwestionowane przez strony. Sąd I instancji również nie znalazł podstaw do odmówienia im prawdziwości i autentyczności.

Ponadto, powyższy stan faktyczny został ustalony w oparciu o zeznania świadków: M. K., G. P., M. Ż., J. P., A. S., A. P. (2), P. W., J. K. (2), A. K. oraz O. D..

Zeznania świadków Sąd Rejonowy obdarzył wiarą w całości. Zdaniem Sądu I instancji, w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia, zeznania przesłuchanych świadków, co do zasady nie budziły wątpliwości i zostały uznane za szczere oraz jednoznaczne, a także spójne w odniesieniu do sytuacji, kiedy dotyczą tych samych zdarzeń. Świadkowie opisali zasady dokonywania operacji bankowych w pozwanym Banku, korzystania z bankowego systemu komputerowego i procedur bezpieczeństwa pozwanej, a także wskazali okoliczności dotyczące likwidacji i wypłaty środków z depozytów pokrzywdzonych klientów. Pewne rozbieżności w zeznaniach świadków wynikają jedynie z subiektywnej oceny stanu faktycznego czy braku wnikliwej wiedzy w zakresie ustalanych faktów, nie rzutują one na wiarygodność zeznań świadków.

Oceniając zeznania powódki J. K. (1) Sąd Rejonowy analizował wskazane przez nią okoliczności w świetle zasad logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego, a przede wszystkim w kontekście pozostałych, przeprowadzonych w sprawie dowodów. Zeznania powódki są zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, który Sąd uznał za wiarygodny. Sąd Rejonowy wskazał, iż odmienna ocena zachowania powódki, od oceny zaprezentowanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, nie wiąże Sądu. Jej zeznania zatem uznać należało za szczere.

W swoich rozważaniach prawnych Sąd I instancji wskazał, iż zgodnie z treścią art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem bądź zawinionej przez pracownika utraty uprawnień

koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. W świetle brzmienia § 2 przywołanego przepisu 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.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika prowadzi do natychmiastowego pozbawienia go pracy, a zatem stanowi szczególną dolegliwość, zawiera też ujemną ocenę zachowania pracownika. Rozwiązanie umowy w tym trybie ma zatem charakter wyjątkowy i może być dokonane tylko z przyczyn i w sposób wyraźnie określony w przepisach prawa pracy (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1975 roku, I PRN 40/75, OSNCP 1976, nr 7-8, poz. 18, tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 czerwca 1997 roku, I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesłankami zastosowania opisanej wyżej normy prawnej są zatem: bezprawność działania pracownika, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie, co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa (vide: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04 sierpnia 1999 roku, I PKN 187/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 813). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy m.in. działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 09 grudnia 1976 roku, I PRN 111/76, GP 1977, nr 9, s. 8).

Sąd Rejonowy wskazał, iż warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest, oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast sprawca przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć lub też gdy nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć może i powinien je przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu.

W literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż użyty w art. 52 § 1 k.p. zwrot „z winy pracownika” mieści w sobie zarówno element subiektywny (wina subiektywna), jak i obiektywny (bezprawność zachowania się pracownika). W paragrafie 1 pkt 1 art. 52 k.p. pojęcie winy subiektywnej wyrażone jest przez użycie zwrotu „rażące naruszenie” natomiast bezprawność czynu kryje się w sformułowaniu „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka, Jacek Skoczyński, Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa 2003, s. 238).

W ocenie Sądu I instancji dyspozycja powołanego przepisu art. 52 k.p., nie pozostawia wątpliwości, że troska o interesy majątkowe pracodawcy jest jednym z podstawowych obowiązków pracownika. Judykatura dostarcza szereg przykładów stanów faktycznych, w których przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było dopuszczenie się przez niego różnego rodzaju nadużyć w stosunku do mienia pracodawcy.

Przechodząc do oceny wręzonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd Rejonowy stwierdził, że czyniło ono zadość wymaganiom formalnym określonym w art. 30 § 3 – 5 k.p., zostało sporządzone na piśmie ze wskazaniem przyczyn oraz zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie do odwołania się do sądu pracy. Pozwana w sposób konkretny i precyzyjny sformułowała przyczyny rozwiązania umowy wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Następnie Sąd Rejonowy podnosił, iż powódka była zatrudniona na stanowisku kierowniczym. Stanowisko powódki wiązało się ze znacznym poziomem odpowiedzialności. Z racji tego ponosiła pełną i obostrzoną odpowiedzialność.

Pracodawca mógł wobec J. K. (1) stosować podwyższone kryteria oceny, gdyż oczekiwał od niej wyższej staranności i dbałości o swój interes, aniżeli ma to miejsce w przypadku szeregowego pracownika. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że stanowiska kierownicze z jednej strony wiążą się z wyższym zaufaniem pracodawcy, znaczną samodzielnością, większymi gratyfikacjami finansowymi i przywilejami pracowniczymi, z drugiej jednak strony pracodawca powierzając pracownikowi równie odpowiedzialną funkcję może stosować wobec niego ostrzejsze kryteria oceny i mieć wyższe wymagania, zaś zakres obowiązków pracownika jest szerszy i bardziej elastycznie ukształtowany. W przypadku tego typu pracowników nawet jednorazowe dopuszczenie się drobnych uchybień w obowiązkach pracowniczych może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Na dopuszczalność stosowania surowszych zasad oceny pracowników na stanowiskach kierowniczych wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy na gruncie wprawdzie wypowiedzenia umowy o pracę (tak np.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 roku, II PK 306/09, Lex nr 602696, albo uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164), jednakże jego argumentacja zachowuje w pełni aktualność i na gruncie zwolnienia dyscyplinarnego.

Sąd I instancji podniósł, iż pozwana podała kilka przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracodawca może tak postąpić, a w tym wypadku wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265).

Analizując niniejszą sprawę z uwzględnieniem powyższych uwag Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zwolnienie dyscyplinarne powódki było zasadne.

Powódka jako menedżer miała obowiązek kierowania i nadzorowania pracą podległych pracowników i nadzorowania funkcjonowania kierowanych przez nią placówek. Powódka nie dopełniła swoich obowiązków przede wszystkim dotyczących kontroli wtórnej i archiwizacji, które umożliwiłyby jej odpowiednio wczesne wykrycie nieprawidłowości, jakich dopuszczali się pracownicy podległego jej zespołu, a dotyczących zamykania lokat i wypłaty z tych lokat środków pieniężnych. Jak wykazało postępowanie dowodowe, transakcje te następowały niezgodnie z obowiązującymi u pozwanej procedurami wewnętrznym i przepisami prawa powszechnie obowiązującego. Czynności bankowe, w tym wypłaty były dokonywane w oparciu o dyspozycje, na których widniał podpis w oczywisty sposób odbiegający od wzoru podpisu klientów, bez ich wiedzy i zgody oraz obecności. Wypłaty zaś, bez względu na kwotę, były dokonywane bez akceptacji drugiego pracownika. Znaczna część dokumentów odnosząca się do takich transakcji w ogóle albo nie została sporządzona, albo została zniszczona, co dotyczyło nie tylko pojedynczych dni transakcji, ale też szerszego przedziału czasu.

Wprawdzie powódka mogła scedować uprawnienia kontrolne na innych pracowników. Jednakże nie zwalniało ją to z ponoszenia odpowiedzialności za należyłą kontrolę i nadzór nad pracą pracowników i placówki. Nie stanowi też usprawiedliwiania fakt, że powódka nie była obowiązana do fizycznego i samodzielnego pakowania w pudła archiwizacyjne zarchiwizowanych dokumentów. Powódka miała nadzorować proces archiwizacji. Gdyby taki nadzór sprawowała, to nie doszłoby do archiwizacji dokumentów bankowych sporządzonych niezgodnie z wewnętrznymi procedurami, które wskazują na ogromną skalę uchybień na szkodę klientów pozwanej i samej pozwanej. Również nie stanowi ekskulpacji fakt, że powódka korzystała ze skróconego czasu pracy w związku z zatrudnieniem na niepełny etat. Kontrola wtórna poprzedzająca archiwizację mogła zostać przeprowadzana dnia następnego. Powódka miała więc obiektywną możliwość wykonania kontroli dnia następnego w godzinach porannych. Jednak tego nie czyniła. Powódka samodzielnie kontrolowała pod kątem ilościowym i jakościowym dokumenty bankowe do kwietnia – maja 2014 roku. Po tym czasie, czynności kontrolne wykonywali podlegli jej pracownicy w oznaczonych obszarach transakcyjnych, w których doszło do nieprawidłowości. Pracownicy ci zaś byli zamieszani w opisywany proceder. Powódka zaś nie kontrolowała w tym zakresie pracy podległych pracowników, nie weryfikowała czy należycie oni dokonują kontroli i archiwizacji.

W ocenie Sądu Rejonowego wszystkie powyższe uwagi sprowadzają się do ogólnego wniosku, że powódka naruszyła ciężące na niej obowiązki kontrolne i nadzorcze, tak w aspekcie pracy podległych jej pracowników, jak i funkcjonowania całej placówki.

Sąd I instancji wskazywał ponadto, iż powódka umożliwiła „podejznanemu” przez departament bezpieczeństwa pracownikowi dostęp do dokumentów bankowych będących przedmiotem postępowania wyjaśniającego w czasie, gdy ten pracownik przebywał na urlopie wycieczkowym. W tym przypadku należy zauważyć, że już z Regulaminu Pracy (z którym powódka została zapoznana i którego zobowiązała się przestrzegać, co własnoręcznie podpisała) wynika, że pracownik podczas urlopu wypoczynkowego nie może przebywać na terenie placówki bankowej, a tym bardziej nie może mieć dostępu do dokumentów bankowych, systemu bankowego, stempla kasjerskiego. Naganność dopuszczenia takiego pracownika potęguje fakt, że zachodziło co do niego uzasadnione podejrzenie popełnianie przestępstwa finansowego w związku z zajmowanym stanowiskiem. Powódka była informowana przez bezpośredniego przełożonego o konieczności zachowania ostrożności w stosunku do P. W.. Wiedziała, że w związku z jego działalnością toczy się postępowanie wyjaśniające przez departamentem bezpieczeństwa. Mimo to, ostrożności nie zachowała.

Zaniechania i zaniebdania powódki były obiektywnie bezprawne (naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) wskutek czego pozwana doznała szkody (straty majątkowe). Zachowanie powódki było też zawinione w stopniu co najmniej rażącego niedbalstwa. O ile powódce trudno zarzucić celowość i umyślność naganego działania to jednak, jako osoba piastująca stanowisko kierownicze miała możliwość przewidywania i winna była przewidzieć, że brak należytego nadzoru i kontroli oraz nie przestrzeganie Regulaminu Pracy może wywołać szkodliwe skutki w sferze interesów pracodawcy.

W świetle powyższych uwag, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że elementy zachowania powódki przemawiają kategorięcznie za jej zawinionym, bezprawnym działaniem finalnie prowadzącym do naruszenia interesów pracodawcy. Mając na uwadze powyższe pozwanemu przysługiwało prawo do rozwiązania umowy o pracę w trybie wyjątkowym, przewidzianym w art. 52 k.p.

W okolicznościach rozpatrywanego przypadku Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracodawca zachował też termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Termin ten ma charakter prekluzyjny i po jego upływie pracodawca traci prawo do zwolnienia bez wypowiedzenia pracownika. De lege lata nie ma możliwości jego przywrócenia przez sąd, nawet jeżeli okoliczności zaistniałe w sprawie są funkcjonalnie usprawiedliwione. Podnieść należy, że termin „uzyskania przez pracodawcę wiadomości” zaczyna swój bieg od powzięcia wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie czynności, przy czym rozumianej jako wiadomości sprawdzonej, uzyskanej przez osobę należącą w świetle schematu organizacyjnego do kierownictwa zakładu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważniony do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy, w rozumieniu art. 3¹ k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1977 r., sygn. akt I PKN 432/97 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., sygn. akt I PKN 329/99), czyli mający samoistne kompetencje do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Ponadto, przez wyrażenie „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości” należy rozumieć informacje na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Chodzi zatem o wiadomości skonkretyzowane, zarówno w wymiarze podmiotowym, tj. który pracownik dopuścił się naganego zachowania, jak i w wymiarze przedmiotowym, czyli jaki był stan faktyczny sprawy. Ponadto, w wyroku z 24 lipca 2009 r., sygn. akt I PK 44/09, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że ten termin rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, iż pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia podjętego w tym celu i sprawnie przeprowadzonego wewnętrznego postępowania wyjaśniającego uzyskane wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika.

W ocenie Sądu I instancji, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że nieprawidłowości występujące w podległych powódce placówkach zostały ujawnione już we wrześniu 2014 roku. Wówczas wszczęto wewnętrzne postępowanie wyjaśniające w sprawie. Po przeprowadzeniu stosownych czynności i złożeniu wyjaśnień przez powódkę postępowanie zostało zakończone i w dniu 07 października 2014 roku z tego postępowania sporządzono protokół. Protokół ten został przekazany dyrektorowi departamentu kadr O. D., która była uprawniona w imieniu pracodawcy

do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, w tym zwolnień pracowników pozwanej. Na tej podstawie O. D. podjęła decyzję o zwolnieniu dyscyplinarnym powódki.

Zdaniem Sądu Rejonowego, stan „uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy”, w rozumieniu przepisu art. 52 § 2 k.p., warunkujący jednocześnie rozpoczęcie biegu miesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w winy pracownika rozpoczął się w dniu 07 października 2014 roku. Dopiero po zakończeniu przeprowadzonego wewnętrznego postępowania wyjaśniającego i sporządzeniu protokołu z czynności wyjaśniających pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, iż powódka dopuściła się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym. W tej sytuacji pracodawca, składając powódce w dniu 03 listopada 2014 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym, nie przekroczył przewidzianego prawem terminu, a tym samym nie naruszył formalnych wymogów rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Powódka w żaden sposób nie wykazała, aby informacje o opisywanych okolicznościach dotyczących dotarły do osób uprawnionych do podejmowania decyzji kadrowych w pozwanej spółce przed dniem 07 października 2014 roku.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. Wysokość tych kosztów ustalono na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163 poz. 1349 ze zm.). Wobec tego zasądzeniu na rzecz wygrywającej strony podlegała kwota 60 złotych.

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 oraz art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U z 2016 r., poz. 623). Sąd Rejonowy przejął ją na rachunek Skarbu państwa zważywszy na to, że nie zachodziły podstawy do obciążenia nimi żadnej ze stron.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powódki zaskarżając go w części dotyczącej punktu I i II oraz zarzucając mu naruszenie:

- przepisów prawa materialnego:

1. art. 52 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż zachodziły przyczyny uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w szczególności przez stwierdzenie, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez co zwolnienie dyscyplinarne powódki było zasadne, w sytuacji gdy pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w okolicznościach, które nie uzasadniały zastosowanie tego trybu rozwiązywania umów o pracę;

2. art. 30 § 4 k.p. poprzez błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, że pozwana w sposób konkretny i precyzyjny sformułowała przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę, wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych;

3. art. 52 § 2 k.p. poprzez przyjęcie, że pozwana zachowała 1-miesięczny termin na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, podczas gdy prawidłowe zastosowanie tego przepisu do ustalonego stanu faktycznego prowadzi do wniosku, że pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia po upływie 1-miesięcznego terminu;

- naruszenie przepisów prawa procesowego, które to uchybienia miały wpływ na treść zaskarżonego wyroku, a mianowicie naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. przez sformułowanie na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie błędnego wniosku, że zwolnienie dyscyplinarne powódki było zasadne, prowadzącego do uznania, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, co uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

2. art 233 § 1 k.p.c. poprzez ocenę materiału dowodowego w sposób wybiórczy i dowolny oraz brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, z którego wynika, że powódka w sposób należyty wykonywała powierzone jej obowiązki kontrolne i nadzorcze zgodnie z obowiązującymi wewnętrznymi procedurami, a w konsekwencji błędne ustalenie, że powódka naruszyła ciążące na niej obowiązki;

3. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez bezpodstawne przyjęcie przez Sąd I instancji, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych podczas, gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał jednoznacznie przyjąć, że powódka dopuściła się zarzucanych jej czynów;

4. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę przedstawionych dowodów, w oparciu o które to dowody Sąd przyjął, że 1-miesięczny termin na złożenie przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę rozpoczął swój bieg dnia 7 października 2014 r., podczas gdy termin ten w rzeczywistości rozpoczął swój bieg najpóźniej 25 września 2014 r.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, pełnomocnik powódki wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo oraz w części rozstrzygającej o kosztach procesu, odmienne orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zasądzenie na rzecz powódki kwoty w wysokości 14146,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy rozważył co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy dokonując instancyjnej kontroli zaskarżonego wyroku uznał, że Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, zaś zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku tok rozumowania odnoszący się do oceny dowodów jest spójny i logiczny.

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku w sprawie V CSK 37/07 (wyrok SN z dnia 15 maja 2007 roku, sygn. akt V CSK 37/07, Lex nr 442585), surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciąży na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji.

W konsekwencji powyższego Sąd orzekający podziela dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne zatem nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97 – OSNAP 1998 nr 9, poz. 104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98 – OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

Przechodząc do analizy zarzutów zawartych w apelacji dotyczących naruszenia prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. stwierdzić należy, iż Sąd I instancji dokonał oceny dowodów zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów określonej w w/w przepisie. Na tej podstawie Sąd ten, w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważył materiał dowodowy jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odniósł je do pozostałego materiału dowodowego (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; Kodeks Postępowania Cywilnego. Komentarz, T. Ereciński (red.), Lexis Nexis 2007, str. 552 i nast.).

Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, zachodzi wówczas, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej dochodzi Sąd na jego podstawie. O sprzeczności w tym znaczeniu można mówić jedynie wówczas, gdy z treści dowodu wynika, co innego niż przyjął Sąd, gdy pewnego dowodu nie uwzględniono przy ocenie, gdy Sąd przyjął pewne fakty za ustalone mimo, że nie zostały

one w ogóle lub niedostatecznie potwierdzone, bądź gdy Sąd uznał pewne fakty za nieudowodnione mimo, że były ku temu podstawy, a także gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego rozumowania.

W judykaturze podkreśla się, że nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c., a zatem wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów. Z całą pewnością nie miało to miejsca w przedmiotowej sprawie. Ocena wiarygodności poszczególnych dowodów, dokonana przez Sąd I instancji nie budzi zastrzeżeń. Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu orzekającego, dokonana przez Sąd I instancji ocena materiału dowodowego w pełni realizuje wymagania stawiane przez dyspozycję przepisu art. 233 § 1 k.p.c., co znajduje również swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu skarżonego orzeczenia. Uzasadnienie nie pomija żadnego z przeprowadzonych dowodów, zaś wnioski wyciągnięte ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego są powiązane w logiczną całość i odpowiadają zasadom doświadczenia życiowego. Wobec powyższego zarzuty apelacji dotyczące naruszenia przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. należy uznać za bezzasadne.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż Sąd I instancji prawidłowo ocenił, iż na powódce zatrudnionej jako menedżer ciążył szczególny obowiązek kierowania i nadzorowania pracy podległych pracowników i nadzorowania funkcjonowania kierowanych przez nią placówek oraz że powódka naruszyła ciężące na niej obowiązki kontrolne i nadzorcze, tak w aspekcie pracy podległych jej pracowników, jak i funkcjonowania całej placówki.

Naruszenia te polegały przede wszystkim na nie dopełnieniu obowiązków powódki w kwestiach dotyczących kontroli wtórnej i archiwizacji, które umożliwiłyby odpowiednio wczesne wykrycie nieprawidłowości, dotyczących zamykania lokat i wypłaty z tych lokat środków pieniężnych, których dopuszczali się pracownicy podległego zespołu powódki. Transakcje w nadzorowanej przez powódkę placówce następowały niezgodnie z obowiązującymi u pozwanej procedurami wewnętrznymi i przepisami prawa powszechnie obowiązującego. Czynności bankowe, w tym wypłaty dokonywane były w oparciu o dyspozycje, na których widniał podpis w oczywisty sposób odbiegający od wzoru podpisu klientów, bez ich wiedzy i zgody oraz obecności. Wypłaty zaś, bez względu na kwotę, były dokonywane bez akceptacji drugiego pracownika, co również nie odpowiadało obowiązującym procedurom przyjętym przez pozwanego. Znaczna część dokumentów odnosząca się do takich transakcji w ogóle nie została sporządzona, albo została zniszczona, co dotyczyło nie tylko pojedynczych dni transakcji, ale też szerszego przedziału czasu.

Podkreślenia wymaga, iż możliwość przekazania przez powódkę pewnych kompetencji kontrolnych nie zwalniała jej z ponoszenia odpowiedzialności za należytą kontrolę i nadzór nad pracą pracowników i placówki. Nie stanowi też usprawiedliwienia fakt, że powódka nie była obowiązana do fizycznego i samodzielnego pakowania w pudła archiwizacyjne zarchiwizowanych dokumentów. Słusznie podnosił Sąd Rejonowy, iż powódka miała nadzorować proces archiwizacji, zaś gdyby taki nadzór sprawowała, to nie doszłoby do archiwizacji dokumentów bankowych sporządzonych niezgodnie z wewnętrznymi procedurami, które wskazują na ogromną skalę uchybień na szkodę klientów pozwanej i samej pozwanej.

Dla oceny dokonanych zaniedbań przez powódkę bez znaczenia pozostaje okoliczność, iż korzystała ona ze skróconego czasu pracy w związku z zatrudnieniem na niepełny etat, bowiem kontrola wtórna poprzedzająca archiwizację mogła zostać przeprowadzana dnia następnego. Stwierdzić zatem należy, iż powódka miała obiektywną możliwość wykonania kontroli dnia następnego w godzinach porannych, czego jednak nie czyniła. Powódka samodzielnie kontrolowała pod kątem ilościowym i jakościowym dokumenty bankowe do kwietnia – maja 2014 roku. Po tym czasie, czynności kontrolne wykonywali podlegli jej pracownicy w oznaczonych obszarach transakcyjnych, w których doszło do nieprawidłowości. Powódka zaś nie kontrolowała w tym zakresie pracy podległych pracowników, nie weryfikowała czy należycie oni dokonują kontroli i archiwizacji. Podkreślić należy, że brak jest dowodów, z których by wynikało, iż powódka zgłaszała pozwanemu zbyt duże obciążenie pracą i niemożność dopełnienia wszystkich obowiązków.

Słusznie również wskazywał Sąd I instancji na nieprawidłowości w postępowaniu powódki, która umożliwiła „podejrzanemu” przez departament bezpieczeństwa pracownikowi dostęp do dokumentów bankowych będących przedmiotem postępowania wyjaśniającego w czasie, gdy ten pracownik przebywał na urlopie wyczynowym, co było wbrew regulaminowi pracy obowiązującego u pozwanego pracodawcy, którego powódka winna była przestrzegać oraz wymagać jego przestrzegania przez innych pracowników. Na naganność zachowania powódki w powyższym zakresie rzutuje również fakt, że zachodziło co do wskazanego wyżej pracownika uzasadnione podejrzenie popełnianie przestępstwa finansowego w związku z zajmowanym stanowiskiem, zaś powódka była poinformowana przez bezpośredniego przełożonego o konieczności zachowania ostrożności w stosunku do tego pracownika. Powódka posiadała wiedzę, że w związku z jego działalnością toczy się postępowanie wyjaśniające przez departamentem bezpieczeństwa, zaś pomimo tego, ostrożności nie zachowała.

Wobec powyższego słusznie ocenił Sąd I instancji, iż zaniechania i zaniedbania powódki były obiektywnie bezprawne (naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) wskutek czego pozwana doznała szkody (straty majątkowe). Zachowanie powódki było też zawinione w stopniu co najmniej rażącego niedbalstwa. O ile powódce trudno zarzucić celowość i umyślność naganego działania to jednak, jako osoba piastująca stanowisko kierownicze miała możliwość przewidywania i winna była przewidzieć, że brak należytego nadzoru i kontroli oraz nie przestrzeganie regulaminu pracy może wywołać szkodliwe skutki w sferze interesów pracodawcy.

Mając wszystko powyższe na uwadze wskazać należy, iż zarzuty apelacji dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. są bezzasadne.

W ocenie Sądu orzekającego prawidłowy jest również wniosek Sądu Rejonowego dotyczący tego, iż ocena wyżej opisanych zaniedbań powódki przemawia za uznaniem tych zachowań za zawinione, bezprawnym działaniem finalnie prowadzącym do naruszenia interesów pracodawcy, wobec czego pozwanemu przysługiwało prawo do rozwiązania umowy o pracę w trybie wyjątkowym, przewidzianym w art. 52 k.p. Uznać zatem należało, iż zarzut apelacji w tym zakresie nie jest zasadny.

Odnośnie podnoszonego w apelacji zarzutu dotyczącego naruszeń art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, iż również jest on chybiony.

Podkreślić należy, iż decyzja personalna pracodawcy powinna zadośćuczynić wymaganiom formalnym określonym w art. 30 § 3-5 k.p. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powinno być sporządzone na piśmie i zawierać przyczynę zwolnienia. W doktrynie i judykaturze przyjmuje się, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być rzeczywista, konkretna, uzasadniająca rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia oraz zrozumiała dla pracownika (art. 30 § 4 k.p.).

Naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania umowy o pracę albo gdy wskazana przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 618). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest bowiem umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy zwolnienia są pracownikowi znane (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., II PK 392/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 179). Prawidłowość podania przyczyny (jej skonkretyzowanie, sformułowanie) należy oceniać w odniesieniu do każdego konkretnego przypadku oświadczenia pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 42).

Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.

W ocenie Sądu orzekającego w rozpoznawanej sprawie, przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w piśmie pozwanego pracodawcy jest wystarczająco konkretna i zrozumiała. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy nie zawierało żadnych wad formalnych (art. 30 § 3-5 k.p.). Było sporządzone na piśmie, wskazano w nim weryfikowalną, konkretną i zrozumiałą przyczynę rozwiązania stosunku pracy, a także zawarto klauzulę o terminie i sposobie zaskarżenia czynności pracodawcy do sądu pracy.

Odnosząc się do ostatniego zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p. wskazać należy, iż zarzut ten jest bezpodstawny.

Zgodnie z treścią w/w przepisu 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.

Wskazać należy iż, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że nieprawidłowości występujące w podległych powódce placówkach zostały ujawnione we wrześniu 2014 roku. Wówczas wszczęto wewnętrzne postępowanie wyjaśniające w sprawie. Po przeprowadzeniu stosownych czynności i złożeniu wyjaśnień przez powódkę postępowanie zostało zakończone i w dniu 7 października 2014 roku z tego postępowania sporządzono protokół. Protokół ten został przekazany dyrektorowi departamentu kadr O. D., która była uprawniona w imieniu pracodawcy do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, w tym zwolnień pracowników pozwanej. Na tej podstawie O. D. podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę.

Słuszne jest stanowisko Sądu I instancji, iż stan „uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy”, w rozumieniu przepisu art. 52 § 2 k.p., warunkujący jednocześnie rozpoczęcie biegu miesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika rozpoczął się w dniu 7 października 2014 roku, bowiem dopiero po zakończeniu przeprowadzonego wewnętrznego postępowania wyjaśniającego i sporządzeniu protokołu z czynności wyjaśniających pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, iż powódka dopuściła się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym. W tej sytuacji pracodawca, składając powódce w dniu 3 listopada 2014 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym, nie przekroczył przewidzianego prawem terminu, a tym samym nie naruszył formalnych wymogów rozwiązania umowy o pracę w tym trybie.

W świetle powyższych okoliczności Sąd II instancji uznał, iż zarzuty apelacji nie są zasadne, a jej wnioski nie zasługują na uwzględnienie.

Ponadto Sąd Okręgowy nie stwierdził uchybień skutkujących nieważnością postępowania, do których uwzględnienia z urzędu jest zobligowany na podstawie art. 378 § 1 k.p.c.

Z tych względów i na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

SSR Irena Grymuza SSO Iwona Jawor – Piszcz SSO Zofia Kubalska