

Sygn. akt IV Pa 8/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2013r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Katarzyna Antoniak (spr.)

Sędziowie: SO Jerzy Zalasiński

SO Jacek Witkowski

Protokolant st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 2013 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. i C. Siedziba w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego C. Siedziba w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 grudnia 2012r. sygn. akt IV P 490/10

**I. oddala apelację**

**II. zasądza od pozwanego C. Siedziba w W. na rzecz powoda M. S. (1) kwotę 60 zł (sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

Sygn. akt: IV Pa 8/13

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 12 grudnia 2012r. Sąd Rejonowy w Siedlcach uwzględnił roszczenie powoda M. S. (2) skierowane przeciwko C. Siedziba w W. i przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy, jednocześnie zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto oddalił roszczenie powoda o przywrócenie do pracy skierowane przeciwko drugiemu pozwanemu ,tj. (...) Spółce z ograniczona odpowiedzialnością w W. i zasądził od powoda na rzecz wymienionego pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o. o. w W. powód M. S. (1) domagał się przywrócenia go do pracy na stanowisku Senior Menedżer Sektora PDK na warunkach określonych w umowie o pracę z 1 kwietnia 2006r. oraz zasądzenia od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego. W uzasadnieniu

pozwu powód wskazał, że w dniu 15 grudnia 2010r. rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca proponował jednak, że rozwiąże z nim umowę o pracę za porozumieniem stron, jeśli przyzna się do tego, że działał na niekorzyść pracodawcy, jednak powód nie zgodził się na to. Podkreślił, że nigdy na niekorzyść pracodawcy nie działał i nie przyjmował żadnych korzyści majątkowych od osób związanych w jakikolwiek sposób z pracodawcą, w szczególności bonów, kart kredytowych itp. Przyczyny wskazane mu w rozwiązaniu umowy są niekonkretne, pozorne i w żaden sposób się do niego nie odnoszą. Podniósł, że pozwana spółka nigdy ani ustnie, ani pisemnie nie informowała go o jakichkolwiek uchybieniach w pracy, które mogłyby uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany zaznaczył, że podana w rozwiązaniu z powodem umowy o pracę przyczyna rzeczywiście istnieje, a jej ciężar uzasadnia rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia (k

W piśmie procesowym z dnia 12 października 2012r. strona pozwana podniosła, że z dniem 1 grudnia 2008r. powód stał się pracownikiem C. Siedziba, a pozwana (...) Sp. z o. o. w W. nigdy nie była jego pracodawcą, przez co ewentualny wyrok przywracający powoda do pracy nie będzie mógł być wykonany. Pismem procesowym złożonym w dniu 2 listopada 2012r. powód wniósł o przywrócenie mu terminu w zakresie skutków związanych z wezwaniem w trybie art.194§1 kpc C. Siedziba jako pozwanego w sprawie oraz wezwanie C. Siedziba do udziału w sprawie w charakterze pozwanego.

Postanowieniem z 9 listopada 2012 r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego C. Siedziba w W..

W odpowiedzi na pozew pozwany C. Siedziba w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania. Pozwany C. Siedziba podniósł, że to on był pracodawcą powoda, a nie (...) Sp. z o. o. w W. i wręczający powodowi rozwiązanie umowy o pracę M. L. zrobił to właśnie w imieniu C. Siedziba. Pozwany ten zaznaczył, że powód przekroczył termin 14 dni na złożenie odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż rozwiązanie umowy o pracę otrzymał w grudniu 2010 r. zaś C. Siedziba wezwany został do udziału w niniejszej sprawie w charakterze pozwanego dopiero w dniu 31 października 2012 r. Nadto w ocenie pozwanego przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę była rzeczywista.

Powód wnosił ostatecznie o przywrócenie go do pracy w C. Siedziba, a pozwani (...) Sp. z o.o. w W. oraz C. Siedziba w W. wnosili o oddalenie powództwa.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód M. S. (1) od 13 maja 2002r. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. I Oddział w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowę o pracę na stanowisku Lidera Zespołu, a od 1 kwietnia 2006r. na stanowisku Menadżera Zawodu. Z dniem 1 grudnia 2008r. nastąpiło przejście zakładu pracy powoda na innego pracodawcę w trybie art.23<sup>1</sup> kp, którym został C. Siedziba w W., a powód objął w nim stanowisko Senior Manager Sektora (...). Od 1 stycznia 2010r. miejscem pracy powoda był hipermarket C. w S.. Do głównych obowiązków powoda należał nadzór nad powierzonym sektorem, kontrola przydatności produktów, przestrzeganie grafików pracy, nadzór nad realizacją umów z dostawcami, ekspozycja produktów i materiałów promocyjnych. Pracodawca nigdy nie miał żadnych uwag do tego, jak ze swoich obowiązków pracowniczych wywiązuje się powód. Był on wysoko oceniany przez przełożonych i okresowo nagradzany premiami. Agencja (...) Sp. z o.o. w W. na zlecenie (...) S.A. w C. w okresie od 1 maja do 31 grudnia 2010r. zorganizowała w edycjach miesięcznych konkurs (...) na najlepszą ekspozycję wody tej firmy, skierowany do sklepów posiadających ją w ofercie. Dla laureatów konkursu przewidziano nagrody finansowe, w tym nagrodę w postaci przedpłaconej karty płatniczej na okaziciela z przyznanym limitem pieniężnym do konta bankowego, obsługiwanego przez Bank (...) S.A. we W.. W związku z tym konkursem powód, nie zapoznając się z regulaminem, podpisał przedłożoną mu przez przedstawiciela (...) S.A. w miejscu pracy deklarację uczestnictwa w konkursie. Następnie organizator konkursu trzykrotnie, w dniach 15 października, 22 października i 29 listopada 2010r. przyznał i przeznaczył dla powoda nagrody za udział w konkursie w postaci przelewów kwot po 1.000 złotych na przypisane powodowi przez Agencję (...) konto bankowe z kartą przedpłaconą. Podatek dochodowy od tych kwot w formie ryczałtowej uiszczył organizator konkursu. Powód nigdy jednak nie odebrał tej karty, ani nie skorzystał z

niej, jak również ze środków przekazanych na konto bankowe powiązane z tą kartą. Nie posiadał przy tym w Banku (...) S.A. żadnych produktów depozytowych i kredytowych. Nie przyjmował też od żadnych dostawców jakichkolwiek korzyści majątkowych w innej formie. W dniu 15 grudnia 2010r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ,tj. świadomego działania na szkodę pracodawcy poprzez przyjmowanie korzyści materialnych od dostawców.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał zważył, że roszczenie powoda skierowane przeciwko C. Siedziba w W. okazało się uzasadnione i jako takie podlegało uwzględnieniu. Zgodnie z art.52 §1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) 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,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Klauzula wskazana w pkt1 art.52§1 kp należy do generalnych, które muszą być doprecyzowane, gdyż przepis art.52 kp nie wskazuje obowiązków pracowniczych, których naruszenie uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia. Wiadomo tylko, że obowiązki te muszą należeć do podstawowych, a do ich naruszenia powinno dojść z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Ponadto z punktu widzenia zasadności rozwiązania umowy o pracę w tym trybie wystarczającym jest, że co najmniej jedna z tych przyczyn, o ile pracodawca wskazał ich kilka, jest uzasadniona i prawdziwa. W orzecznictwie i doktrynie podkreśla się, że tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy do nadzwyczajnych i jego zastosowanie powinno być uzasadnione w sposób szczególny. Po pierwsze bowiem powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno zaś być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przesłankami zastosowania normy z art.52§1 pkt 1 kp są zachodzące łącznie bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Dla stwierdzenia bezzasadności rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp wystarcza brak jednej z przesłanek zastosowania tego przepisu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348). Pracodawca w każdym przypadku powinien uwzględnić okoliczności towarzyszące zdarzeniu, które prowadzi do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, dotychczasowy przebieg zatrudnienia pracownika podlegającego zwolnieniu, a w niektórych sytuacjach również sytuację rodzinną pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązków pracowniczych jest ciężkie, zależy od konkretnych okoliczności indywidualnego przypadku. Należy brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika. Ocena wagi naruszenia obowiązków uzależniona jest natomiast od wysokości szkód, które mógł ponieść lub poniósł pracodawca, oraz od charakteru zawinienia. W piśmie z 15 grudnia 2010r. rozwiązującym z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia jako przyczynę tego kroku wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na świadomym działaniu na szkodę pracodawcy poprzez przyjmowanie korzyści materialnych od dostawców. Jednakże w ocenie Sądu pierwszej instancji zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do przyjęcia, że zarzucone powodowi postępowanie rzeczywiście miało miejsce.

Żaden świadek zeznający w niniejszej sprawie nie potwierdził bowiem, aby M. S. (1) przyjmował jakieś korzyści majątkowe od przedstawicieli innych przedsiębiorstw. Nie wynika to również z załączonych do akt sprawy dokumentów. Niewątpliwie jest jedynie, że powód podpisał deklarację uczestnictwa w konkursie ogłoszonym przez (...) S.A. Zdaniem Sądu nie można uznać, że podpisanie tej deklaracji było tożsame z przyjęciem korzyści materialnych od tej firmy. Mimo bowiem, że podpisując rzeczoną deklarację powód stał się uczestnikiem konkursu (...) i organizator

konkursu ogłosił go jednym z jego laureatów, to nie ma podstaw by stwierdzić, że powód skorzystał w jakikolwiek sposób z przypisanej mu przez organizatora konkursu bez jego wiedzy i zgody nagrody w postaci karty przedpłaconej z przyznanym limitem pieniężnym. Z dokonanych ustaleń wynika, że bankowa karta przedpłacona została przypisana do nazwiska powoda jedynie na podstawie podpisania przez niego deklaracji uczestnictwa w konkursie. Nie oznacza to jednak, że powód kartę tę w rzeczywistości odebrał oraz że z niej korzystał. Zgodnie z regulaminem konkursu rzeczona karta przedpłacona była na okaziciela, zatem każdy kto wszedł w jej posiadanie mógł się nią w sposób pełnoprawny posługiwać, co było tym łatwiejsze, że wraz z kartą rozprowadzany był numer PIN do niej, co dodatkowo budzi wątpliwości z punktu widzenia bezpieczeństwa. Świadek T. S. zeznał, że powód podpisał jedynie deklarację udziału w konkursie, którą świadek zabrał z powrotem i zostawił dla niego jeszcze regulamin i kopertę z dokumentami, przy czym nie wiedział co w niej było, w szczególności czy była to jakaś karta płatnicza, ani czy powód wziął pozostawiony mu regulamin. Okoliczności te powód, zaprzeczając jednocześnie, aby odebrał dokumenty związane z uczestnictwem w konkursie, które miał mu pozostawić świadek. Nie kwitował przy tym odbioru żadnej karty płatniczej. W świetle powyższego, w ocenie Sądu Rejonowego nie można przyjąć, aby powód w ogóle wszedł w posiadanie karty przedpłaconej przyznanej mu przez organizatora konkursu, a tym bardziej, że karty tej skorzystał. Postępowanie w tym zakresie prowadziła Prokuratura Rejonowa w Mińsku Mazowieckim i nie udało jej się ustalić, aby powód odebrał kartę przedpłaconą, przypisaną mu przez organizatora konkursu, ani też kto faktycznie wszedł w posiadanie tej karty i kto z niej skorzystał. Powyższe oznacza, że z powodem rozwiązano umowę o pracę tylko dlatego, że podpisał deklarację uczestnictwa w konkursie organizowanym przez (...) S.A., a to nie uprawnia do oceny, że powód ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, w szczególności, że świadomie działał na szkodę pracodawcy przez przyjmowanie korzyści materialnych od dostawców. Niezależnie od powyższego pozwany nie wyjaśnił dlaczego uważa, że ewentualne przyjęcie przez jego pracownika nagrody w postaci karty przedpłaconej z przyznanym limitem pieniężnym do wykorzystania miało lub mogło wyrządzić mu szkodę. Z okoliczności sprawy nie wynika bowiem, aby towary dostarczone przez (...) S.A. były eksponowane kosztem innych towarów, w sposób pogarszający ich ekspozycję i zmniejszający sprzedaż.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił ponadto zarzutu natury formalnej podniesionego przez pozwanego C. Siedziba, a mianowicie, że powód skierował powództwo przeciwko temu podmiotowi z przekroczeniem terminu 14 dni od dnia doręczenia mu pisma o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, o którym mowa w art. 264 § 2 kp. Powód, wnosząc o przywrócenie uchybionego terminu wraz z wnioskiem o wezwanie do udziału w sprawie w charakterze pozwanego C. Siedziba, podniósł bowiem okoliczności, które zdaniem Sądu uzasadniały przywrócenie mu tego terminu. Wielokrotnie w korespondencji z powodem, m.in. w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę, jak i z Sądem pierwotnie pozwany (...) Sp. z o.o. w W. przedstawiał się jako pracodawca powoda. Ponadto powód od początku toczącego się procesu był utwierdzany przez tę spółkę w przekonaniu, że właściwie określił stronę pozwaną i to (...) Sp. z o.o. w W. jest jego pracodawcą. Spółka ta wdała się w spór z powodem co do istoty sprawy, a w przedmiocie zasadności i zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę składała wnioski dowodowe i ustosunkowywała się do twierdzeń strony powodowej. Istotna jest również zbieżność nazw pozwanej pierwotnie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. i wezwanej do udziału w sprawie C. Siedziba w W.. W ocenie Sądu Rejonowego wychwycenie tych różnic może nastęrczać trudności również prawnikowi, czego dobrym przykładem jest przebieg niemal całego niniejszego postępowania. Świadek M. L., który wręczył powodowi rozwiązanie umowy o pracę wskazał zaś, że w codziennym obiegu nie funkcjonowały pojęcia (...) Sp. z o.o. i pracownicy posługiwali się jednym pojęciem C.. Dlatego Sąd uznał za usprawiedliwioną okoliczność błędnego pierwotnego skierowania powództwa przez powoda przeciwko podmiotowi, który nie był jego pracodawcą i wskazanie właściwego pracodawcy, czyli C. Siedziba z naruszeniem terminu, o którym mowa w art.264§2 kp. Reasumując całość przedstawionych rozważań, Sąd Rejonowy wyraził przekonanie, że przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę okazała się nieuzasadniona, gdyż działaniu powoda nie można przypisać rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wadliwe zwolnienie w trybie niezwłocznym otwiera pracownikowi drogę do wystąpienia z alternatywnymi roszczeniami o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie - art.56§1 kp. W świetle powyższych rozważań zgłoszone w pozwie żądanie przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy zasługiwało na uwzględnienie.

Oddaleniu podlegało natomiast roszczenie powoda skierowane przeciwko (...) Sp. z o.o. w W., która jak się okazało nie miała legitymacji bierniej do występowania w niniejszej sprawie.

O kosztach procesu między stronami Sąd rozstrzygnął na podstawie art.98§1 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Od powyższego wyroku apelację złożył pozwany C. Siedziba w W. w części dotyczącej przywrócenia powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a konkretnie art.265 kp przez przywrócenie powodowi terminu na wniesienie odwołania przy braku podstaw tak faktycznych, jak i prawnych dla takiego rozstrzygnięcia, a ponadto wadliwe ustalenie stanu faktycznego poprzez ustalenie, że zarzucone powodowi przez pracodawcę postępowanie nie miało miejsca, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika wniosek odmienny, następnie naruszenie art.328§2 kpc w zw. z art.233§1 kpc polegające na braku wszechstronnej oceny zebranego materiału dowodowego i wreszcie naruszenie art.52§1 pkt 1 kp poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uwzględnieniu roszczenia powoda o przywrócenie do pracy przy braku uzasadnionych podstaw dla takiego rozstrzygnięcia.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, ewentualnie o jego uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Siedlcach.

Powód wniósł o oddalenie apelacji.

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu naruszenia przepisu art.265 kp, który to przepis pozwany zaliczył do przepisów postępowania wskazać należy, że wbrew twierdzeniom pozwanego przepis ten nie jest przepisem natury procesowej, a terminy do których przepis ten nawiązuje wymienione w art.264 kp nie są terminami procesowymi, a terminami prawa materialnego. Sąd Okręgowy podziela argumentację Sądu pierwszej instancji w zakresie, w jakim Sąd ten uznał, że początkowe wniesienie przez powoda roszczenia przeciwko niewłaściwemu podmiotowi w znacznej mierze było usprawiedliwione działaniem samego pracodawcy, który w korespondencji kierowanej do powoda posługiwał się danymi pozwanego (...) Spółka z o.o. w W.. Wystarczy tu wskazać choćby na pismo o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z 15 grudnia 2010r., czy też świadectwo pracy z tej samej daty, gdzie w nagłówku dotyczącym pracodawcy wpisano obok C. Siedziba również w/w spółkę. Ponadto powód nie tyle uchybił terminu, o którym mowa w art.264§2 kp do wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy, ile błędnie określił pracodawcę, co jak wskazano wynikało w dużej mierze z działań samego pracodawcy. Poza tym niezwłocznie po ujawnieniu tego błędu wystąpił z wnioskiem o wezwanie właściwego podmiotu do udziału w sprawie po stronie pozwanej. W tym miejscu wskazać również należy, że w sprawach z zakresu prawa pracy toczących się z powództwa pracownika, wezwania do udziału w sprawie, o którym mowa w art.194§1 i 3 kpc, sąd może dokonać również z urzędu – art.477 kpc.

W ocenie Sądu Okręgowego nieuzasadnione okazały się również pozostałe zarzuty pozwanego. Sąd Okręgowy podziela ocenę prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy, który ustalił, że w sprawie nie można mówić o zaistnieniu przesłanek do postawienia powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i co za tym idzie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wprawdzie, w ocenie Sądu Okręgowego, nie do końca można zgodzić się z Sądem pierwszej instancji, że powód mimo, iż podpisał deklarację przystąpienia do konkursu i formalnie stał się jego uczestnikiem, to faktycznie nie brał w nim udziału i nie otrzymał karty, na którą miały wpływać środki pieniężne stanowiące nagrodę w przedmiotowym konkursie. Należy zauważyć, że powód podpisał deklarację

przystąpienia do udziału w konkursie i otrzymał regulamin konkursu oraz - jak zeznał świadek T. S. – kopertę z bliżej nieokreśloną zawartością (zeznania świadka k.121). Należy dalej zauważyć, że zgodnie z pkt 2.15 regulaminu konkursu w/w karty były wydawane uczestnikom konkursu przez przedstawicieli handlowych z chwilą przystąpienia pracownika do konkursu - po podpisaniu przez niego deklaracji przystąpienia (regulamin k.77). W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób dać wiary twierdzeniom powoda, zatrudnionego na stanowisku kierowniczym, że podpisał dokument bez zapoznania się z jego treścią oraz że nie zapoznał się z pozostałymi dokumentami i zawartością koperty, którą pozostawił mu świadek T. S.. Należy wskazać, że sama deklaracja przystąpienia do konkursu podpisana przez powoda zawiera w nagłówku wytłuszczoną treść wskazującą, że dotyczy konkursu, podaje również nazwę organizatora i zleceniodawcy tego konkursu (deklaracja przystąpienia do konkursu k.75). Ponadto, jak wynika z informacji udzielonej przez firmę (...) SA powód przez trzy następujące po sobie miesiące ,tj. sierpień, wrzesień i październik 2010r. zostawał laureatem konkursu (pismo (...) SA z 18 kwietnia 2011r. k.74). Z regulaminu konkursu wynika, że jego organizator na każdy miesiąc konkursu przygotowywał nowe zadania konkursowe i realizacja tych zadań była oceniana przez komisję konkursową. Wymagało to współdziałania ze strony uczestnika konkursu i zaprezentowania komisji swojej ekspozycji poprzez wysłanie jej zdjęcia na adres e-mailowy lub pocztą na płycie cd (pkt 2.5, 2.6, 2.8 regulaminu konkursu k.76v). W świetle powyższego, skoro ekspozycje powoda były nagradzane uzasadniony jest wniosek, że powód uczestniczył czynnie w konkursie - współdziałał z komisją konkursową. Co do korzystania przez powoda z karty umożliwiającej dostęp do rachunku, na który przekazywane były środki tytułem nagrody konkursowej, przyjąć należy za Sądem Rejonowym, że nie zostało wykazane, aby powód korzystał z tej karty. Wskazać jednak należy, że karta ta była kartą na okaziciela i nie musiał z niej korzystać osobiście uczestnik konkursu.

Powyższe rozważania, przemawiające za uznaniem, że powód uczestniczył w konkursie, nie zmieniają jednak oceny, że przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę była nieuzasadniona. W szczególności pozwany w toku całego postępowania nie wykazał przesłanek, dla których uznał, że udział powoda w konkursie, w którym nagrodą były m.in. środki pieniężne, było działaniem na szkodę pracodawcy (vide: pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia k.6 akt sprawy). W szczególności nie wykazał i w ogóle nie podjął inicjatywy dowodowej w kierunku wykazania, że udział powoda w konkursie skutkowało dla pracodawcy szkodą majątkową lub niemajątkową. Nie ma dowodów na to, aby na skutek udziału powoda w konkursie - przygotowywanych przez niego ekspozycji (...), pozwany utracił innych kontrahentów – producentów lub dostawców wody mineralnej albo aby fakt eksponowania produktów marki Ż. (...) był źródłem jakiegokolwiek sporu sądowego lub pozasądowego z innym kontrahentem. Brak również dowodów na to, że ekspozycje produktów firmy (...) stanowiły choćby potencjalne źródło szkody np. z uwagi na to, że odbywały się „kosztem” ekspozycji produktów innych firm.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc apelację pozwanego oddalił.

O kosztach procesu za drugą instancję orzeczono na podstawie art.98§ 1 i 3 kpc w zw. z art.99 kpc.