

*Sygn. akt IV P 318/14*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 12 sierpnia 2015r.*

*Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Beata Bury</i>
Ławnicy:	<i>Zofia Pasternak</i> <i>Genowefa Puzio</i>
Protokolant:	<i>Magdalena Zając</i>

po rozpoznaniu w dniu **12 sierpnia 2015r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **W. G.**

przeciwko (...) **S.A. z/s w W.**

**o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę**

I. **oddala powództwo,**

II. **zasądza od powoda W. G. na rzecz pozwanego (...) S.A. z/s w W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

*Sygn. akt IV P 318/14*

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 12 sierpnia 2015 r.**

W pozwie z dnia 20 maja 2014 r. oraz w piśmie procesowym z dnia 23 maja 2014 r., skierowanych przeciwko (...) S.A. w W., powód W. G. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę/przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że został zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 21 lutego 2011 r. na stanowisku kierownika do spraw kontroli wewnętrznej; ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i że pismem z dnia 17 kwietnia 2014 r. pozwany złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Powód wskazywał, że jego praca była wykonywana prawidłowo, o czym świadczą premie kwartalne otrzymywane w l. 2012-2013 oraz brak jakichkolwiek zastrzeżeń ze strony jego przełożonego N. P. (1). Z przełożonym powód konsultował wszystkie decyzje. Po stwierdzenie nieprawidłowości w rejestrze B. S. w listopadzie 2013 r. została zaakceptowana decyzja, że ten rejestr kontroluje kierownik ds. rozwoju. Z uwagi na to, że nie zostały one wszystkie wyjaśnione, powód rekomendował zwolnienie doradcy B. S., którego działania zidentyfikował już w marcu 2014 r. Decyzją N. P. (1) oraz

K. P. (1) (kierownika regionalnego ds. operacyjnych) było pozostawienie tej osoby w zatrudnieniu. Ostatnie spotkanie z zespołem kierowników operacyjnych powód odbył w styczniu 2014 r. Odbywały się również cotygodniowe spotkania z kierownikami rejonu (M. Ć. i R. K. (1)), podczas których zawsze omawiane były kwestie związane z zapewnieniem bezpieczeństwa biznesu. Żadne procedury nie określały czasu ich trwania. Powód odbywał również indywidualne spotkania z kierownikami ds. rozwoju. Pytał wówczas o niepokojące sytuacje u doradców, omawiał ich rejestry oraz mogące się pojawić zagrożenia. Powód podawał również, że jego stanowisko jest samodzielne i nie kieruje on zespołem pracowników, a w zakres jego obowiązków wchodziło kontrolowanie ponad 120 doradców klienta, obsługa/kontrola ponad 11 tys. kont klientów, którzy, z kolei, posiadają ponad 20 tys. aktywnych umów. Nigdy wcześniej przełożony nie wymagał od niego, aby weryfikował, poprzez telefoniczne obdzwanianie klientów, przeprowadzoną wcześniej przez pracowników działu operacyjnego kontrolę kont klientów. Taka informacja nie pojawiła się również od dyrektora departamentu kontroli – M. J. (1). Wszystkie informacje o nieprawidłowościach były raportowane i wyjaśniane, konsultowane, także z N. P. (1). Nigdy nie określono, jakie działania należy podejmować w przypadku umów z błędami. Powód nie wie czy docierały do niego wszystkie takie umowy. Co do dokumentu „Sumaryczny raport wyjątków” to takie informacje otrzymuje również jego przełożony i nigdy nie wskazywał jakichkolwiek zagrożeń, a pojawiające się informacje wyjaśniał na bieżąco, podejmując odpowiednie działania kontrolne. Współpraca z działem operacyjnym przebiegała prawidłowo. Powód podawał, że identyfikował ryzyka, co skutkowało wykrywaniem nieprawidłowości i defraudacji na podległym mu terenie.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) S.A. w W. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W przedmiotowej odpowiedzi pozwany podał, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierownika ds. kontroli wewnętrznej i że do jego obowiązków należało zapobieganie i wczesne wykrywanie deficytów poprzez przeprowadzanie wizyt w domach klientów, przeprowadzenie analiz z wykorzystaniem dostępnych narzędzi zgodnie z procedurami i polityką spółki. W tym zakresie powód podlegał kierownikowi regionalnemu ds. kontroli wewnętrznej. Do tego dochodziła realizacja następujących zadań:

- a) wizytowanie klientów na podstawie pakietów systemowych i analiz wewnętrznych w celu zapobiegania lub wykrywania deficytów;
- b) sprawdzanie wykorzystania zaliczek przez przedstawicieli i pracowników zgodnie z procedurą spółki;
- c) odpowiedzialność za sprawdzenie kont klientów zgodnie z zaleceniami kierownika regionalnego ds. kontroli;
- d) zapewnienie wsparcia kierownikowi regionalnemu ds. kontroli w przeprowadzaniu kontroli dot. bezpieczeństwa/zabezpieczeń w oddziałach i filiach spółki;
- e) współpraca z instytucjami zewnętrznymi: Policja, prokuratura i sądy w zakresie prowadzonych dochodzeń;
- f) odpowiedzialność za działania zmierzające do wykrycia sprawców deficytów oraz pociągnięcie ich do odpowiedzialności karnej;
- g) dołożenie wszelkich starań w celu odzyskania kwot pieniężnych związanych z deficytami;
- h) wykonywanie innych zadań wyznaczonych przez przełożonego w zależności od potrzeb biznesowych.

Pozwany wyjaśnił, że w wyniku działań kontrolnych prowadzonych przez Departament Kontroli Wewnętrznej w marcu i kwietniu 2014 roku wykazano nieprawidłowości w pracy powoda. W tym zakresie pozwany przytoczył treść wypowiedzenia wręzonego powodowi wraz z uzasadnieniem i argumentował, że przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i konkretna. Przede wszystkim, W. G. nie podjął jakichkolwiek kroków zmierzających do zapobieżenia dalszym nadużyciom ze strony B. S., po tym, jak pojawiły się nieprawidłowości w jego rejestrze. Powyższe ustalenia doprowadziły spółkę do następujących decyzji: z M. K. (1) rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 52

KP), z powodem i R. K. (1) – za wypowiedzeniem, a K. P. (1) i N. P. (1) otrzymali kary porządkowe. Końcowo strona pozwana podawała, że utrata zaufania do powoda uniemożliwia przywrócenie go do pracy.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód W. G. został zatrudniony w (...) S.A. w W. od dnia 21 lutego 2011 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie - na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika ds. kontroli wewnętrznej. Praca powoda odbywała się w ramach oddziału na terenie R.. W. G. bezpośrednio podlegał kierownikowi regionalnemu ds. kontroli wewnętrznej N. P. (1) (od maja 2013 r.), a jego przełożonym był, z kolei, M. Z. (1). Wszystkie informacje i dyspozycje były mu przekazywane przez N. P. (1). Powód nie miał żadnych podwładnych. Na co dzień współpracował z działem operacyjnym – M. Ć. i R. K. (1). Również z kierownikiem działu administracji – B. B. (1).

(dowód: akta osobowe powoda)

Pozwana spółka prowadzi działalność polegającą na udzielaniu pożyczek gotówkowych.

Do obowiązków powoda W. G. na zajmowanym stanowisku kierownika ds. kontroli wewnętrznej należało kontrolowanie pracy doradców klienta, jak również ich kierowników – kierowników rejonu, zapobieganie i wczesne wykrywanie deficytów poprzez przeprowadzanie wizyt w domach klientów, przeprowadzenie analiz z wykorzystaniem dostępnych narzędzi zgodnie z procedurami i polityką spółki. W tym zakresie powód podlegał kierownikowi regionalnemu ds. kontroli wewnętrznej. Do tego dochodziła realizacja następujących zadań:

- a) wizytowanie klientów na podstawie pakietów systemowych i analiz wewnętrznych w celu zapobiegania lub wykrywania deficytów;
- b) sprawdzanie wykorzystania zaliczek przez przedstawicieli i pracowników zgodnie z procedurą spółki;
- c) odpowiedzialność za sprawdzenie kont klientów zgodnie z zaleceniami kierownika regionalnego ds. kontroli;
- d) zapewnienie wsparcia kierownikowi regionalnemu ds. kontroli w przeprowadzaniu kontroli dot. bezpieczeństwa/zabezpieczeń w oddziałach i filiach spółki;
- e) współpraca z instytucjami zewnętrznymi: Policja, prokuratura i sądy w zakresie prowadzonych dochodzeń;
- f) odpowiedzialność za działania zmierzające do wykrycia sprawców deficytów oraz pociągnięcie ich do odpowiedzialności karnej;
- g) dołożenie wszelkich starań w celu odzyskania kwot pieniężnych związanych z deficytami;
- h) wykonywanie innych zadań wyznaczonych przez przełożonego w zależności od potrzeb biznesowych.

W ostatnim okresie wynagrodzenie za pracę powoda wynosiło 4 905,00 zł brutto miesięcznie.

(dowód: akta osobowe powoda, zaświadczenie – k. 33)

Do obowiązków kierownika ds. kontroli wewnętrznej w przypadku podejrzenia nieprawidłowości należało zawiadomienie bezpośredniego przełożonego swojego i doradcy, raport deficytu, zawieszenie doradcy i kontrola rejestru celem weryfikacji. W istocie chodziło o rozliczenie jakości kontroli realizowanej przez kierownika ds. rozwoju.

Dodatkowo kierownik ds. kontroli wewnętrznej miał obowiązek odbywania spotkań:

- a) cotygodniowych – z kierownikami operacyjnymi (rejonu ds. operacyjnych) oraz

b) comiesięcznych – z udziałem dodatkowo kierownika administracji - na nich należało komunikować zmiany w procedurach/instrukcjach, omawiać ryzyka oddziały i kontrole.

Powód nie realizował spotkań comiesięcznych, natomiast na tygodniowych, które trwały 15–60 minut, niejednokrotnie telefonicznie, poruszał jedynie problematykę typowania kontroli zaliczek (wbrew temu, że instrukcja wskazuje bardziej obszerną listę tematów). Z tych ostatnich sporządzał agendy, podpisywane m.in. przez R. K. (1) przy najbliższym spotkaniu. M. K. (1) uczestniczył w takich spotkaniach jedynie 2-3 razy w ciągu roku.

W listopadzie 2013 r. w Oddziale w R. zgłosił się klient, który przedstawił pokwitowania wpłat na spłatę pożyczki – pojawiła się różnica w wysokości ok. 200,00 zł pomiędzy jego rozliczeniem a rozliczeniem w spółce. Wówczas powód pozostawał w przekonaniu, że granicą „deficytu” jest 250 złotych, w związku z tym nie sporządził raportu deficytu, a raport łamania procedur. W przypadku złamania procedur wymagana była kontrola 20% rejestru klientów (od września 2013 r.). Zdaniem powoda, zaistniała sytuacja nie obligowała go do podjęcia kontroli (osobistej bądź telefonicznej) - weryfikacja weryfikacja klientów zawierających umowy miała miejsce, w jego ocenie, kiedy pojawiał się list powitalny – pomyłony PESEL, zgłoszenia do administracji, reklamacje, nieprawidłowości w ratach, wyjątki sprzedażowe.

Stwierdzenie powyższego „deficytu” wymagało skontrolowania umów doradcy B. S.. Powód wysłał kontrolę na jego rejestr (wszystkich klientów) M. K. (1) w celu kontroli całego rejestru, a nie tylko ostatnich umów. M. K. (1) otrzymał w istocie to polecenie od swojego przełożonego R. K. (1) – ustne, dotyczące skontrolowania rejestru klientów swojego podwładnego, a ten – od K. P. (1). Procedury spółki, tj. „Postępowanie w przypadku deficytu” nakazywały bowiem – w przypadku wystąpienia jakichkolwiek nieprawidłowości, związanych z obiegiem gotówki – przeprowadzenie takiej kontroli. Taką kontrolę rejestru klientów można było prowadzić tylko w oparciu o procedurę dotyczącą postępowania na wypadek deficytu. Wcześniej zdarzało się, że powód kontrolował/weryfikował kontrolę odbytą przez M. K. (1).

W przypadku klientów B. S., jak się później okazało, wykryte nieprawidłowości polegały na tym, że nie zgadzały się salda spłat pożyczek dokonanych przez jednego z klientów z saldami, które posiadał P.. Chodziło konkretnie o niezgodności sald na kwotę około 230,00 zł, ujawnione przez klienta. W związku z tą niezgodnością, B. S. został zawieszony w czynnościach doradcy klienta. Warunkiem „odwieszenia” go było przeprowadzenie kontroli przez M. K. (1), który, realizując tę kontrolę, miał stosować procedury na wypadek deficytu. W związku z tym, miał odwiedzić minimum 60% klientów z rejestru B. S. i potwierdzić czy tacy klienci istnieją. Miał to uczynić poprzez bezpośrednią rozmowę z klientem. Ponadto miał potwierdzić adres zamieszkania klienta, czy klient brał pożyczkę i czy kwota tej pożyczki jest zgodna z umową. M. K. (1) bardzo szybko przeprowadził w/w kontrolę i mocno naciskał R. K. (1), aby przywrócić do pracy B. S.. Sporządził „Rejestr zbiorów”, wskazując w nim, poprzez zamieszczenie adnotacji (...), że skontrolował m.in. J. G., M. G. (1), J. C., G. W., M. B., P. B. i E. B.. Rejestr ten przekazał następnie W. G. (przejęcie kontroli przez dział kontroli wewnętrznej). Po tej kontroli M. K. (1) przyszedł z podsumowaniem, że potwierdzono wizyty u większości klientów, których można było zastać i że nie stwierdził nieprawidłowości. Powód wezwał na rozmowę B. S. i przesłuchał go w obecności M. K. (1). Ten nie umiał wyjaśnić rozbieżności pomiędzy kwotami u klienta. M. K. (1) oświadczył powodowi, że na 106 klientów odwiedził i potwierdził 69 z rejestru B. S. oraz że nie stwierdził żadnych nieprawidłowości w pracy w/w doradcy. Faktycznie M. K. (1) nie spotkał się z tymi osobami. Zamiast tego dał „Rejestr zbiorów” B. S. i powiedział mu „idź to załatwić”. Chodziło o to, aby ten poszedł do M. G. (2) i aby ten podpisał się w rejestrze za kilka osób, co też uczynił. W tym czasie M. K. (1) czekał na dole w samochodzie, a po powrocie B. S., sprawdził, za które osoby podpisał się M. G. (2).

M. G. (2) to znajomy B. S.. Szukał on wśród członków rodziny potencjalnych pożyczkobiorców i zdobywał ich dane, potrzebne do zawarcia umów o pożyczki gotówkowe. B. S. i jego żona - E. S., również będąca w pozwanej spółce doradcą klienta, przekazywali M. G. (2) formularze umów, zaś M. G. (2) twierdził, że pojedzie do klientów i wspólnie z nimi wypełni formularze. Faktycznie M. G. (2) – bez wiedzy i zgody pożyczkobiorców - sam wypełniał formularze umów o pożyczki i podpisywał je ich nazwiskami.

W ten sposób M. G. (2) podpisał około 70 umów. Wśród nich znajdowały się umowy na nazwiska: jego ojca J. G. (trzy lub cztery), matki M. G. (1), znajomej J. P., M. A., K. A., M. F. i R. S.. Jeśli chodzi o adresy rzekomych pożyczkobiorców, to w umowach podawał zmyślane adresy. Natomiast odnośnie telefonów, to w przypadku ojca M. G. (2) podał swój numer telefonu, zaś w przypadku pozostałych osób wymyślał ciągi liczb lub kupował w kiosku karty telefoniczne i podawał w umowach numery spisane z tych kart, po czym użytkował te karty, a po wyczerpaniu widniejących na nich limitów, wyrzucał je do kosza. W czasie, gdy M. G. (2) używał zakupionych kart telefonicznych, nikt nie dzwonił do niego na numery z tych kart celem zweryfikowania faktu zawarcia umów o pożyczki czy też danych widniejących na umowach.

W. G. poinformował N. P. (1), że wyjaśnienia B. S. są niewystarczające i w raporcie końcowym napisał, że dział kontroli wewnętrznej rekomenduje zwolnienie tego doradcy. N. P. (1) to zaakceptował. Rekomendacja została przekazana do działu operacyjnego, a N. P. (1) spotkał się w tej sprawie z K. P. (1) – wyższym przełożonym B. S. (kierownikiem regionalnym). Dział operacyjny postanowił o pozostawieniu go w zatrudnieniu z uwagi na problemy kadrowe, ryzyko przejścia do konkurencji oraz fakt, że nie stwierdzono nieprawidłowości.

W listopadzie 2013 r. dyrektor departamentu kontroli wewnętrznej M. J. (1) przesłał do kierowników regionalnych korespondencję e-mail, że kierownicy ds. kontroli wewnętrznej mają obowiązek weryfikować osobiście 10% klientów z rejestru. N. P. (1) miał poinformować o tym powoda, a w/w e-maila przekazał mu po zaistnieniu nieprawidłowości u B. S.. Do Oddziału w R., we wrześniu 2013 r., dotarła również informacja o zmianie w procedurze, że w przypadku złamania procedur/niedoboru pieniędzy, część kontroli (20% rejestru) przeprowadza kierownik ds. kontroli wewnętrznej. Zmiany od końca 2013 r. polegały również na tym, aby reagować na każdy „deficyt” bez progu kwotowego.

Do obowiązków powoda należało cotygodniowe przeglądanie „Raportu sumarycznego z wyjątków” i potwierdzanie tego zapoznania się podpisem. Raport ten jest drukowany z systemu informatycznego i zawiera informacje o błędach popełnionych przez doradców, pomyłkach w nr PESEL, zmianie oferty sprzedaży, wszelkich przekroczeniach, wyjątkach sprzedażowych (początkowa wiedza co się dzieje w rejestrach doradców). W tym raporcie – w okresie od XI 2013 r. do III 2014 r. nazwisko B. S. pojawiło się 22 razy (nietypowe zamknięcia niedoborem lub nadwyżką, powtarzalność, brak bilansowania), co było okolicznością niepokojącą, jeżeli zważy się na złamanie procedury w listopadzie 2013 r. i jego zawieszenie. Powód nie potraktował tego jako okoliczności wymagającej dalszego wyjaśnienia. Zadaniem kierownika ds. kontroli wewnętrznej było poszukiwanie ewentualnych nieprawidłowości na podstawie nie tylko częstotliwości pojawiania się danego nazwiska, ale również wychwytywania potencjalnych zagrożeń niezależnie od tej częstotliwości.

W marcu 2014 r. W. G. miał zaplanowaną kontrolę rejestru klientów B. S.. Wynikało to z analizy podjętej przez niego w lutym. W wyniku tej kontroli wykrył fałszywe umowy w tym rejestrze. Udał się bowiem pod adresy klientów B. S., wskazane w zawartych przez niego umowach i stwierdził, że takie adresy bądź to nie istnieją, bądź pod danym adresem nie są znane osoby wskazane w umowach jako pożyczkobiorcy. Po przesłuchaniach B. S., ten ostatni przyznał się do zawarcia umów, które okazały się fałszywe. Było ich ponad 40. Te umowy były zawierane od lutego 2013 r. do momentu wykrycia. Doradca klienta został ponownie zawieszony, a następnie rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Impulsem do kontroli było pojawienie się wzrostu umów w tym rejestrze w lutym 2014 r.

Zgodnie z procedurą (...), pracownicy administracji zobowiązani są do sporządzania co tydzień wydruków z systemu FOCUS dla poszczególnych kierowników zgodnie z obowiązującym Załącznikiem do Polityki Firmy oraz obowiązującymi w spółce procedurami/instrukcjami. Wszelki wyjątki pojawiające się na „Raporcie sumarycznym z wyjątków” powinny być omówione przez kierownika ds. rozwoju z doradcą klienta i odpowiednio odnotowane na Raporcie (pkt 14.1 i 14.1.1).

Zgodnie z obowiązującą w Spółce procedurą „Postępowanie w przypadku Deficytu” M. K. (1) był zobowiązany do weryfikacji co najmniej 60% klientów znajdujących się w rejestrze doradcy klienta, u którego wykryto deficyt. Weryfikacja miała polegać na osobistym spotkaniu z klientem oraz potwierdzeniu czy zawierał umowę o pożyczkę

gotówką ze Spółką jak również czy proces zawarcia umowy i późniejszej obsługi przebiegał prawidłowo tj. zgodnie ze standardem obowiązującym w Spółce. Kierownik ds. kontroli wewnętrznej ma być na bieżąco informowany o przebiegu kontroli. W punkcie 4.1.14 przedmiotowej Procedury wyraźnie wskazano odpowiedzialność kierownika ds. kontroli wewnętrznej (SM), który powinien uzyskać od kierownika ds. rozwoju informacje na temat stanu przeprowadzanej kontroli rejestru (na Raporcie zbiórek) oraz koordynować działania związane z kontrolą rejestru, a także po zakończonej kontroli rejestru przez kierownika ds. rozwoju (sprawdzenie minimum 60% Klientów z rejestru) przejąć kontrolę rejestru (punkt 4.1.10 procedury Postępowania w przypadku Deficytu).

(dowód: dokument „Postępowanie w przypadku Deficytu” - k. 51, prawomocny wyrok SR w Rzeszowie wraz z uzasadnieniem oraz wyrok SO w Rzeszowie wydane w sprawie o sygn. akt IV P.upr. 413/14, dokumentacja związkowa, zeznania świadków: K. P. - k. 73-75, P. J. - k. 113-114, M. J. - k. 309-312, M. Z. - k. 232, N. P. - k. 272-273, T. M. - k. 154-156, B. B. - k. 115-116, częściowo zeznania świadków: M. K. - k. 111-112, R. K. - k. 109-111, częściowo zeznania powoda W. G. - k. 55-56, 156-157)

Pismem z dnia 17 kwietnia 2014 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem z powodu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zawartych w Regulaminie pracy spółki, polityce firmy i standardowych procedurach operacyjnych, a w szczególności z powodu braku realizacji zadań z zakresu prewencji i bezpieczeństwa finansowego spółki. W wyniku działań kontrolnych prowadzonych przez Departament Kontroli Wewnętrznej w oddziale spółki w R. w marcu i kwietniu 2014 r. wykazano, że pracownik zatrudniony na stanowisku Kierownika ds. Kontroli Wewnętrznej nie realizował działań kontrolnych określonych przez Procedury i Polityki obowiązujące w Spółce, nie wykonywał poleceń Dyrektora Departamentu Kontroli Wewnętrznej w zakresie działań kontrolnych, jak również nie budował świadomości (...) Oddziału R. w zakresie konieczności prowadzenia działań prewencyjnych. W wyniku braku realizacji powyższych obowiązków nie zostały wykryte nieprawidłowości w pracy Kierownika ds. (...) M. K. (1), jak również współpracujących ze spółką Doradców (...). Brak działań adekwatnych do sytuacji doprowadził do powstania deficytu, a tym samym straty finansowe Spółki na kwotę 453 000 zł. W przypadku właściwej analizy danych, współpracy z Pracownikami Departamentu Operacyjnego, przestrzegania Procedur i Polityk Spółki (...) był w stanie zdecydowanie wcześniej zdiagnozować w/w nieprawidłowości – deficyt i tym samym ograniczyć straty finansowe spółki, a w szczególności:

a) Pracownik nie posiadał wiedzy w zakresie obowiązującej od 2 miesięcy procedury (postępowanie w przypadku deficytu). W konsekwencji kiedy w listopadzie 2013 r. stwierdzono niedobór gotówki u Doradcy Klienta B. S., Pracownik zaakceptował sytuację, że działania kontrolne prowadzone są przez Kierownika ds. (...), który na co dzień monitoruje działania wykonywane przez w/w Doradcę Klienta. Zgodnie ze Standardowymi Procedurami Operacyjnymi obowiązującymi w Spółce (Postępowanie w przypadku deficytu pkt 2.4.) za realizację powyższych działań odpowiadał Pracownik. Po wykonaniu w/w kontroli Pracownik przyjął bezkrytycznie wnioski i ustalenia przedstawione przez Kierownika ds. (...), nie podjął żadnych działań mających na celu weryfikację prawidłowości przebiegu procesu kontroli i uzyskanych w jej wyniku informacji. Wskazane postępowanie Pracownika, tj. brak przeprowadzenia kontroli zgodnie z obowiązującymi procedurami, jak również brak weryfikacji zrealizowanych działań kontrolnych przyczyniło się do braku wykrycia nieprawidłowości. Zgodnie z pisemnym oświadczeniem złożonym przez M. G. (2) (znajomego B. S.), podczas kontroli z marca 2014 roku, 30 osób wskazanych na umowach pożyczki jako pożyczkobiorcy nie zawierało umów pożyczki, a ich podpisy na powyższych umowach zostały podrobione; że osoby te nigdy nie zamieszkiwały pod adresami wskazanymi na umowie jako ich adresy zamieszkania. W przypadku podjęcia działań kontrolnych lub weryfikacyjnych w stosunku do co najmniej jednego z w/w klientów nieprawidłowości zostałyby wykryte, co oznacza stratę dla Spółki maksymalnie w kwocie 299.000 złotych.

b) Zgodnie z decyzją i poleceniem Dyrektora Departamentu Kontroli Wewnętrznej z dnia 2 listopada 2013 roku, która była omawiana z pracownikiem przez bezpośredniego Przełożonego, wprowadzony został obowiązek weryfikacji jakości działań kontrolnych podejmowanych przez Kierowników ds. (...) oraz Kierowników Rejonu ds. Operacyjnych. Weryfikacja polegała na wykonaniu telefonów do 10% kontrolowanych Klientów, których celem było potwierdzenie faktu i sposobu przeprowadzenia kontroli. Dodatkowo każdorazowo wyniki kontroli powinny być omówione przez Kierownika Rejonu ds. Operacyjnych oraz Kierownika ds. Kontroli Wewnętrznej, ustalenia ze spotkania powinny

być sporządzone w formie pisemnej. Brak realizacji opisanego obowiązku również miał bezpośredni wpływ na brak wykrycia deficytu.

c) Pracownik nie odbywał cyklicznych spotkań lub realizował je w sposób niejakościowy – spotkania cotygodniowe i comiesięczne z kluczowymi partnerami z oddziału. Zgodnie z poleceniem Przełożonych, celem w/w spotkań było omówienie sytuacji w oddziale pod względem zagrożeń deficytowych pojawiających się błędów, analizy wskaźników i wyników po stronie Doradców Klienta i (...). Spotkania cotygodniowe trwały ok. 10-15 minut i ograniczały się wyłącznie do ustaleń w zakresie kontroli zaliczek gotówki firmowej powierzonej Pracownikom, pozostałe obszary z agendy spotkania nie były omawiane. Z kolei spotkania comiesięczne nie były realizowane w żadnej formie. Brak podejmowania aktywności we wskazanym obszarze również w sposób pośredni miał wpływ na brak właściwej diagnozy i wykrycia nieprawidłowości.

d) Pracownik nie podejmował działań kontrolnych w przypadku bezpośrednich informacji o nieprawidłowościach przekazywanych przez Departament Administracji. Zgodnie z przyjętą w Spółce praktyką w sytuacji stwierdzenia błędów na umowach o pożyczkę gotówkową kierownik ds. kontroli wewnętrznej otrzymuje kserokopię takiej umowy wraz z informacją nt. stwierdzonego błędu. W trakcie trwania deficytu pracownik otrzymał m.in. umowę o pożyczkę gotówkową nr (...) Klientka M. A. oraz umowę nr (...) Klientka R. S., które okazały się umowami sfałszowanymi. Pracownik otrzymywał „Sumaryczny raport z wyjątków” – zawiera informację nt. Doradców Klienta, którzy w minionym tygodniu mieli niezgodność w rozliczeniu zaliczki pieniężnej przekazanej przez Spółkę. Pracownik był zobowiązany do omówienia raportu podczas w/w spotkań cyklicznych oraz podjęcia działań adekwatnych do sytuacji i skali problemu. Deficytowy rejestr B. S. pojawiał się na w/w raporcie 22 razy w trakcie trwania deficytu (średnio co dwa tygodnie), co zdecydowanie odbiegało od błędów w rozliczeniu popełnianych przez pozostałych Doradców Klienta. Z uwagi na zaniechania ze strony pracownika deficyt i finalna strata dla Spółki nie została wykryta zdecydowanie wcześniej, tj. w marcu czy wrześniu 2013 r.

Pozwany w sposób prawidłowy wyczerpał tryb konsultacji związkowej i organizacja związkowa nie zgłosiła zastrzeżeń do rozwiązania stosunku pracy z powodem.

W. G., w okresie wypowiedzenia, został zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a w pozostałym zakresie – zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Swoim zachowaniem powód naruszył postanowienia umowy o pracę, art. 100 § 1 Kodeksu pracy, § 3 pkt 1 oraz § 20 pkt 1 Regulaminu Pracy jak również obowiązujące w Spółce (...). W związku z zaistniałą sytuacją, Spółka utraciła zaufanie do pracownika i nie widzi możliwości dalszej współpracy, co wiąże się z niemożnością kontynuacji zatrudnienia.

W stosunku do pracy powoda W. G. sformułowano następujące wnioski: 1) niska świadomość deficytowa i zagrożeń wśród pracowników; 2) niebudowanie tej świadomości; 3) niezastosowanie się do zasad kontroli i niewykrycie wcześniej deficytu, 4) niedokonanie weryfikacji kontrolnej.

(dowód: akta osobowe powoda, dokument „Postępowanie w przypadku Deficytu” - k. 51, prawomocny wyrok SR w Rzeszowie wraz z uzasadnieniem oraz wyrok SO w Rzeszowie wydane w sprawie o sygn. akt IV P.upr. 413/14, dokumentacja związkowa, zeznania świadków: K. P. - k. 73-75, P. J. – k. 113-114, M. J. – k. 309-312, M. Z. – k. 232, N. P. - k. 272-273, T. M. – k. 154-156, B. B. – k. 115-116, częściowo zeznania świadków: M. K. – k. 111-112, R. K. - k. 109-111, częściowo zeznania powoda W. G. – k. 55-56, 156-157)

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie akt osobowych powoda, dowodów z dokumentów oraz zeznań świadków.

Sąd dał wiarę w całości dowodom z dokumentów, zalegających w aktach osobowych powoda, albowiem ich treść i autentyczność nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania.

Jeśli chodzi o dowody osobowe, to Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków zeznań świadków: N. P. (1), M. J. (1), M. Z. (1), K. P. (1), P. J., B. B. (1) i T. M. (2) jako spójne, logiczne i obiektywne. Zaznaczyć trzeba, że znajdowały one

odzwierciedlenie w dowodach z dokumentów. Wskazywali oni na okoliczności, które powinny były wywołać u powoda wątpliwości co do prawidłowości działań M. K. (1) i B. S.. Opisali również procedury obowiązujące w spółce i zakres obowiązków powoda w tym zakresie.

Nie mogą być w pełni wiarygodne zeznania świadka R. K. (1), który w związku z ustalonymi nieprawidłowościami również otrzymał wypowiedzenie i jak sam stwierdził „temat ten jest dla niego drażliwy”. Jego wypowiedzi są odosobnione na tle pozostałego materiału dowodowego. Wskazał on jednak, że do obowiązków powoda należała wrywkowa kontrola klientów/rejestru (k. 110). Jeżeli chodzi o zeznania M. K. (1), w istotnej części nakierowują one odpowiedzialność za zaistniałą sytuację na powoda. Mając na uwadze, że świadek odegrał istotną negatywną rolę w zaistniałym procederze, skutkującą rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 52 KP, jego wypowiedzi również powinny podlegać ostrożnej ocenie. W zasadniczej części pokrywają się one jednak z zeznaniami świadków jw., stąd Sąd przyznał im walor wiarygodności.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda W. G., że nie miał informacji o obowiązku odbywania comiesięcznych spotkań oraz że o konieczności weryfikacji kontroli polegającej na telefonowaniu do 10% odwiedzonych klientów przez M. K. dowiedział się dopiero w marcu 2014 r. Nielogiczne jest założenie, że miała ona dotrzeć jedynie do kierowników niższego szczebla z pominięciem powoda. Jak wykazało postępowanie dowodowe, wiedza, którą powinien posiadać powód w z zajmowanym stanowiskiem, jawi się jako niepełna i wybiórcza.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 45 § 1 KP w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W myśl art. 30 § 4 KP w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony, także w drodze wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna ta powinna być wskazana w sposób konkretny i spełniać wymóg prawdziwości. Powinna także uzasadniać wypowiedzenie, przy czym ocena zasadności (istnienia rzeczywistej przyczyny) wypowiedzenia dotyczy zawsze stanu rzeczy, jaki istnieje w chwili składania stosownego oświadczenia woli przez stronę, a nie tego, czy z uwagi na stan rzeczy w chwili wyrokowania jest ono uzasadnione, czy też bezzasadne. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne albo bezzasadne w momencie jego składania, a to oznacza, że stan rzeczy, który ukształtował się już po jego złożeniu, nie ma znaczenia z tego punktu widzenia.

Według uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85) przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Ma to na celu nie tylko zaspokojenie „ciekawości” pracownika co do przyczyny zwolnienia go z pracy, lecz stworzenie mu gwarancji, że w ewentualnym sporze, ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę będzie rozważana tylko w granicach przyczyn ujętych w piśmie do niego skierowanym i nie będzie podlegać modyfikacji. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma zatem na celu umożliwienie dokonania racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści.

Naruszeniem obowiązku wskazania przyczyny jest więc brak takiego wskazania, ujęcie przyczyny w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej". Wskazanie skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia jest ściśle związane z zakresem oceny jego zasadności, która powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata – pracownika. Rzeczą zaś sądu rozpoznającego sprawę odwołania od wypowiedzenia jest ustalenie - w razie sporu, czy sformułowanie zawarte w



oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe (por. wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99).

Zgodnie z pkt V-VI w/w Wytycznych SN dotyczących wykładni art. 45 KP i praktyki sądowej w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (III PZP 10/85) „art. 45 KP ma zastosowanie również do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 KP. Od dobrej bowiem organizacji pracy i sprawnego kierownictwa zależą w znacznej mierze wyniki działalności zakładu pracy. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej roboty i właściwej postawy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień”.

W niniejszej sprawie pozwany pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazał okoliczności związane z zaniechaniem pewnych czynności/działań, których realizacja mogła doprowadzić do wcześniejszego wykrycia nieprawidłowości w rejestrze B. S., a w konsekwencji – zmniejszyć szkodę po stronie spółki.

Oceniając zasadność wypowiedzenia w zakresie tej przyczyny, wskazać należy, że okoliczności wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu uzasadniały wypowiedzenie stosunku pracy – są przyczynami prawdziwymi i o wymaganej doniosłości z punktu widzenia zastosowanego trybu.

Do podstawowych obowiązków powoda – kierownika kontroli wewnętrznej należało wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę oraz obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia. Powód nie dochował wymaganej staranności, nie podjął wystarczających działań w świetle wyżej ustalonych okoliczności. Tymczasem od osoby pracującej na stanowisku kierowniczym można i trzeba wymagać większej dbałości o interes pracodawcy niż od zwykłego pracownika. Powód mógł kilkukrotnie wykryć nieprawidłowości i zapobiec powstaniu w majątku spółki szkody na kwotę 453.000,00 złotych, w przypadku przestrzegania regulacji obowiązujących u pozwanej, jak również dobrej woli i działania na rzecz ochrony jej mienia, była szansa na wykrycie nieprawidłowości najpóźniej w listopadzie 2013 r. Osoba zajmująca stanowisko kierownicze i to w zakresie kontroli powinna cechować się szczególną wiedzą i dbałością oraz intuicją w zakresie znajomości i stosowania obowiązujących w spółce mechanizmów kontrolnych, do tego swoistego rodzaju przezornością, zdolnością przewidywania i reagowania nawet, gdy pewne działania/kroki nie są opisane w procedurach. Istotne jest bowiem rozumienie przez powoda procedur ukierunkowanych na zabezpieczenie interesów spółki. Już w tym miejscu podkreślić należy, że wymagane było podjęcie działań dyktowanych przez zasady logicznego myślenia, rozsądku i pewnego wyczucia, jakie powinno towarzyszyć osobie kierującej działem kontroli wewnętrznej, zwłaszcza przy tak zuchwałym procederze. Z zeznań świadka N. P. (1) wynika, że informował on powoda o konieczności osobistego kontrolowania rejestru (po e-mailu od M. J. (1)). Warto wskazać również na zeznania T. M. (2), z których wynika, że przed wykryciem deficytu w rejestrze B. S. procedury nie stanowiły dokładnie o konieczności kontroli 10% rejestru, jednakże kierownicy kontroli wewnętrznej mogli i podejmowali taką kontrolę (poza parametrami). Także świadek M. J. (1) wskazywał, że powód nie uświadamiał sobie wagi swojego zaniechania. Zapytany, dlaczego nie skontrolował choć jednego klienta, odpowiedział, że to było daleko i nie po drodze (k. 312). Tymczasem ustalone w sprawie okoliczności powinny wywołać u powoda refleksję o skontrolowaniu choćby 1-2 klientów. Powód nie zagregował również na przebieg wyświetleń w „Sumarycznym rejestrze z wyjątków”, na wychwycone przez dział administracji dwie umowy w marcu i we wrześniu 2013 r. (wskazane w wypowiedzeniu), a niejakościowe spotkania cotygodniowe oraz brak comiesięcznych mogły wpłynąć na rozwój oszukańczego procederu, sygnalizowały bowiem jego sprawcom niską czujność kierownika d/s kontroli wewnętrznej.

Wskazać należy, że powód nie dokonał weryfikacji kontroli odbytej przez M. K. (1). Abstrahując nawet od tego, czy sytuacja zaistniała w listopadzie 2013 r. jawiła się jako „deficyt”, i czy powód miał informację o obowiązku skontrolowania 10% klientów, nie sposób nie zauważyć, że wdrożona procedura była oparta na spornym dokumencie

„Postępowanie w przypadku deficytu”. W spornej sprawie, którą można określić jako precedensową, wystarczające mogłoby być skontrolowanie 1-2 klientów w celu wczesnego wykrycia nieprawidłowości i zapobieżenia ich rozwojowi. Powód, zresztą, musiał wyczuwać zagrożenie, skoro rekomendował zwolnienie B. S.. Z jednej strony, zatem, uważał, że nie może on pozostawać w zatrudnieniu, z drugiej – nie zajął się tym osobiście i nie zweryfikował ustaleń M. K. (1). Takie zachowanie jawi się jako niekonsekwentne i wyklucza przezorność, jakiej pracodawca powinien oczekiwać od osoby na stanowisku kierowniczym. Pracownik zatrudniony jako kierownik ds. kontroli wewnętrznej powinien cechować się szczególną wiedzą i dbałością w zakresie znajomości i stosowania obowiązujących w spółce regulacji i mechanizmów kontrolnych. Co więcej, powinien budować świadomość pracowników z innych departamentów, jak również inicjować i podejmować działania promujące postawy i wartości z zakresu prewencji. Brak realizacji zadań związanych z analizą dokumentów, prewencją i nadzorem ze strony pracownika doprowadziły do niewykrycia deficytu na wcześniejszym etapie i tym samym bezpośrednio przyczyniły się do powstania po stronie spółki dużej straty. Sama rekomendacja zwolnienia B. S. nie jest jednak wystarczająca dla uchylenia odpowiedzialności powoda, skoro nie spotkała się ona z akceptacją, powód powinien, jak się wydaje, podjąć osobiście działania kontrolne, upewnić się czy rzeczywiście doradca klienta i kontrolujący go M. K. (1) nie dopuszczają się uchybień, zwłaszcza, że zachodziło podejrzenie zawierania fikcyjnych umów na nieistniejących klientów. To zaniechanie powoda – osoby na stanowisku kierowniczym – negatywnie wpływa na ocenę realizacji przez niego obowiązków pracowniczych. Podobnie – zasłanianie się konsultacjami wszelkich decyzji z N. P. (1) i brak uwag krytycznych z jego strony. Sam powód wskazał, jak wynika z relacji M. J. (1) – że wcześniej (przed marcem 2014 r.) zaniechał osobistej kontroli, bo „było za daleko i miał nie po drodze” (k. 312).

Przypomnieć również należy, że do obowiązków powoda należało cotygodniowe przeglądanie „Raportu sumarycznego z wyjątków” i potwierdzanie tego zapoznania się podpisem. Raport ten jest drukowany z systemu informatycznego i zawiera informacje o błędach popełnionych przez doradców, pomyłkach w nr PESEL, zmianie oferty sprzedaży, wszelkich przekroczeniach, wyjątkach sprzedażowych (początkowa wiedza co się dzieje w rejestrach doradców). W tym raporcie – w okresie od listopada 2013 r. do marca 2014 r. nazwisko B. S. pojawiło się 22 razy i dotyczyło nietypowych zamknięć niedoborem lub nadwyżką, braku bilansowania tego rejestru, co powinno być dla powoda oczywistym sygnałem i okolicznością niepokojącą, jeżeli zważy się na złamanie procedury w listopadzie 2013 r. i jego zawieszenie. Powód nie potraktował tego jednak jako okoliczności wymagającej dalszego wyjaśnienia. Tymczasem zadaniem kierownika ds. kontroli wewnętrznej było poszukiwanie ewentualnych nieprawidłowości na podstawie nie tylko częstotliwości pojawiania się danego nazwiska, ale również wychwytywania potencjalnych zagrożeń niezależnie od tej częstotliwości.

Dodatkowo wskazać należy na lekceważące podejście powoda do cyklicznych spotkań, których odbywanie, jak i tematyka stanowią istotne działania zapobiegające powstawaniu deficytów i nieprawidłowości. Jak stwierdził M. K. (1), uczestniczył on w takich spotkaniach 2-3 razy. Powód nie przywiązywał do nich istotnej wagi. Dziwi fakt, że nie wiedział on o spotkaniach comiesięcznych i powziął o nich informację (jak i o innych procedurach) dopiero w marcu 2014 r. Taka postawa W. G., brak wymaganej aktywności z jego strony, opóźnienie w podjęciu właściwych działań, mogły przyczynić się do rozwoju zuchwałego procederu – jego sprawcy postrzegali je prawdopodobnie w kategoriach braku realnej szansy na szybkie jego wykrycie i wyciągnięcie konsekwencji.

Powyższej oceny przyczyn Sąd dokonał, mając na uwadze, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi - w związku z tym - mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przy tym przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/2000). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków, zwłaszcza na stanowisku kierowniczym, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98). Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. Nie wymaga stwierdzenia winy pracownika. Również w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 r. (I PK 79/07), SN stanął na stanowisku, iż przyczyny

wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika.

Należy mieć na uwadze, że ocena zachowania powoda powinna uwzględniać fakt zaliczenia go do kręgu pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, w konsekwencji, ocena jego zachowania, musi być odpowiednio surowsza. W orzecznictwie SN uznawano, iż pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi na stanowisku samodzielnym/kierowniczym, jeżeli przemawia za tym dobro pracodawcy wyrażające się w konieczności zabezpieczenia wykonania zadań. Wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 KP, jeżeli pracownik na stanowisku samodzielnym, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, nie osiąga odpowiednich wyników pracy (wyrok SN z dnia 15 grudnia 1976 r., I PRN 125/76).

Istotne jest również orzeczenie SN, które dotyczy niecelowości przywrócenia do pracy, a z którego wynika, że przywrócenie do pracy pracownika zajmującego stanowisko kierownicze może być uznane za niecelowe (art. 45 § 2 KP), jeżeli usprawiedliwioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była negatywna ocena wykonywania przez niego obowiązków, wskutek zaniechania działań zapewniających prawidłowe funkcjonowanie kierowanej jednostki oraz brak umiejętności współpracy z przełożonymi i podwładnymi (wyrok SN z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05).

Nie można zapominać, że przedmiotem działalności pozwanej spółki jest udzielanie pożyczek gotówkowych. Oczywistym jest, że dla zapewnienia bezpieczeństwa takich transakcji, wszelkie działania z nimi związane, na każdym ich etapie, powinny być podejmowane ze szczególną ostrożnością. Powód jako osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym powinien był zdawać sobie z tego sprawę, a jeśli tak nie było, to jego indolencja w tym względzie powinna być poczytana za niedbalstwo. Jeszcze raz podkreślić należy, że powód kierował najbardziej newralgiczną komórką z punktu widzenia ustalonych okoliczności i zdarzeń i to na nim spoczywał, w największym stopniu, ciężar wyjaśniania – na bieżąco – wszelkich nieprawidłowości.

Z tych względów orzeczono jak w punkcie I wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 KPC w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 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. z 2002 r., Nr 163, poz. 1348).