

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2017 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: S. K.; B. W.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2017 r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: M. S. (1)

przeciwko: Bankowi (...) S.A. z siedzibą w W.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 377 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 21 marca 2016 r. (data stempla pocztowego), uzupełnionym pismem z 27 kwietnia 2016 r. skierowanym przeciwko Bankowi (...) S.A. z siedzibą w W., powód M. S. (1) odwołał się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i wniósł o zasądzenie od strony pozwanej 9.900,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, jednocześnie po uwzględnieniu powództwa o odszkodowanie wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w ten sposób, że jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazać wypowiedzenie przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia art. 30 § 1 ust. 3 k.p. oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Rozwiązując z nim umowę o pracę, strona pozwana nie dochowała miesięcznego terminu o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p. Termin ten należy bowiem liczyć od momentu, kiedy pracodawca poweźmie wiadomość o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Tym czasem pracodawca o przyczynach, na które powołuje się w swoim oświadczeniu wiedział co najmniej od 15 maja 2015 r. czyli ponad 10 miesięcy przed rozwiązaniem umowy o pracę. W dacie tej powód wystosował do pracownika biura ds. relacji pracowniczych pismo, w którym uchyła się od skutków prawnych przyjęcia rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron złożonego 13 maja 2015 r. W piśmie tym

odnosi się do zarzutów jaki stawiane mu są przez przełożonych na spotkaniu w K. 13 maja 2015 r. Głównymi zarzutami były nieprawidłowości przy rozliczaniu wydatków służbowych w tym zaakceptowane przez przełożonego polecenia wyjazdów służbowych, nieprawidłowości przy tankowaniu samochodu służbowego i korzystaniu ze służbowej karty paliwowej oraz przy dokonywaniu opłat za posiłki w restauracji. Nadto, przełożeni poinformowali go o prowadzonym przeciwko niemu postępowaniu wyjaśniającym i sprawdzającym, którego celem miało być dokładne sprawdzenie i wykrycie nieprawidłowości w podejmowanych przez powoda czynnościach służbowych.

Ponadto, powód podkreślił, że rodzaj wymienionych w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszeń w sytuacji akceptacji takiej praktyki przez długi czas nie uzasadnia zastosowania takiego trybu rozwiązania umowy. Nie można bowiem przypisać ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych pracownikowi naruszającemu postanowienia regulaminu, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajami panującymi w zakładzie pracy, akceptowanymi przez pracodawcę. Powód wskazał, że każde rozliczenie po wprowadzeniu do systemu podlegało akceptacji przez właściwą osobę i dopiero potem dokonywano rozliczeń własnych oraz ich wypłaty. Nigdy nie miał zwrotu ani uwag do przedstawianych faktur z tytułu rozliczenia delegacji. Na analogicznych zasadach rozliczali się również inni pracownicy.

W ocenie powoda, strona pozwana zdecydowała się na rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z uwagi na poruszane przez niego kwestie związane z dyskryminacją i mobbingiem, do których pomimo upływu dziesięciu miesięcy strona pozwana w żaden sposób nie odniosła się (k. 2-6, 11-18).

W odpowiedzi na pozew z dnia 1 czerwca 2016 r. (prezentata Biura Podawczego Sądu) strona pozwana Bank (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że zdecydowała się rozwiązać z powodem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym po informacji otrzymanej od dyrektora sprzedaży w departamencie sprzedaży mobilnej odnośnie podejrzenia nadużyć w zakresie rozliczania przez powoda wydatków służbowych. Wtedy została wdrożona i przeprowadzona przez biuro bezpieczeństwa banku kontrola, wynikiem której było sporządzenie 17 lutego 2016 r. raportu.

W toku przeprowadzonej kontroli przeanalizowano szereg procedur, jakie obowiązują wszystkich pracowników. Szerokiej analizie wymagały zestawienia wydatków służbowych ponoszonych przez powoda, w tym zestawienia wydatków zarejestrowanych na kartach paliwowych, a przypisanych do samochodów służbowych, którymi posługiwał się powód. Kontrolerzy musieli zwrócić się o uzyskanie informacji przez poszczególne departamenty. W ramach kontroli przeprowadzono również szereg rozmów z pracownikami banku.

W efekcie sporządzonej analizy zgromadzonego materiału ustalono, że powód wielokrotnie dokonywał płatności za przejazdy płatnymi odcinkami dróg przy użyciu karty paliwowej, a następnie wnioskował o ich zwrot z tytułu płatności środkami własnymi, na jednym poleceniu wyjazdu umieszczał wielokrotnie kilka wyjazdów służbowych, niektóre wyjazdy były dwukrotnie umieszczane w poleceniach wyjazdu, od kosztów wyjazdu służbowego włączał koszty zakupu akcesoriów samochodowych, wystawiał delegacje na trasie W.-G., podczas gdy cel podróży nie wskazywał potrzeby weekendowego wyjazdu do G., do poleceń wyjazdów służbowych wielokrotnie dołączał faktury potwierdzające zakup artykułów spożywczych, w tym produktów garmażeryjnych, które następnie wymagały obróbki termicznej.

Takim niewłaściwym zachowaniem powód dopuścił się naruszenie obowiązków pracowniczych wynikających z procedury rozliczania wydatków służbowych, procedury użytkowania samochodów służbowych, polityce zarządzania wydatkami banku.

W trakcie trwania postępowania kontrolnego, powód wyjaśnił, że widział takie praktyki u innych pracowników, więc też się tak zachowywał. Oświadczył, że celowo dwukrotnie nie rozliczył opłat za autostrady, wyraził również chęć

zwrotu środków z tytułu rozliczeń gotówkowych, które były rozliczane kartą. Również w pozwie nie zakwestionował zdarzeń, które były podstawą rozwiązania stosunku pracy.

Strona pozwana podkreśliła, że powód świadomie i z pełną premedytacją naruszył obowiązujące go wewnętrzne procedury.

Strona pozwana zaprzeczyła aby przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było przekazanie pracodawcy informacji o rzekomym mobbingu i dyskryminacji powoda. Przeprowadzone w tym zakresie postępowanie wyjaśniające w ogóle nie wskazało jakichkolwiek cech stanowiących podstawę takiego stwierdzenia. Powód podniósł, że został zmuszony przez przełożonych do podpisania porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Tymczasem porozumienie zostało podpisane ze strony banku przez osobę, która nie posiadała stosownego umocowania do sygnowania tego typu dokumentów.

Strona pozwana nie zgodziła się również z zarzutem, że postępowanie kontrolne nie było sprawnie przeprowadzone. Postępowanie wymagało dokonania szeregu czynności faktycznych, pozyskania znacznej liczby informacji i dokumentów źródłowych z różnych departamentów banku, przygotowania stosownych zestawień, a także przesłuchania wielu osób, a następnie przeprowadzenia wnikliwej analizy pozyskanych informacji. Proces kompletowania dokumentów był czasochłonny, gdyż należało uzyskać zgodę wielu komórek na uzyskanie dostępu do dokumentacji źródłowej. Znamienne jest też, że od 13 maja 2015 r. do 30 września 2015 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. (...) Banku prowadzi w ramach swoich kompetencji wewnętrzne postępowanie wyjaśniające na podstawie informacji świadczących o podejrzeniu działania wbrew obowiązującym procedurom wewnętrznym. Takie szerokie postępowanie miało na celu podjęcie świadomej, w pełni racjonalnej i udokumentowanej decyzji personalnej.

Ponadto, w ocenie strony pozwanej żądanie przez powoda zasądzenia odszkodowania w sytuacji ujawnienia okoliczności będących podstawą rozwiązania stosunku pracy byłyby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (k. 40-44).

Na rozprawie 15 czerwca 2016 r. pełnomocnik powoda zmodyfikował roszczenie odszkodowawcze w ten sposób, dostosowując jego wysokości do wyliczenia średniego wynagrodzenia brutto za ostatnie 3 miesiące pracy jak w zaświadczeniu pracodawcy określił je na kwotę 13.182,45 zł brutto (vide protokół rozprawy z 15.06.2017 r. k.140).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powód, M. S. (1), był zatrudniony u strony pozwanej, Bank (...) S.A. z siedzibą w W., w okresie od 1 sierpnia 2011 r. do 8 marca 2016 r. na podstawie umów o pracę, z których ostatnia z nich była na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku starszego specjalisty ds. sprzedaży produktów bankowych.

Powód świadczył pracę w oddziale strony pozwanej we W. w departamencie klienta detalicznego. Jego bezpośrednim przełożonym był G. W., natomiast pośrednim przełożonym był K. W., będący bezpośrednim przełożonym G. W.. Przełożeni powoda świadczyli pracę w K..

23 lutego 2016 r. powód wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 maja 2016 r.

8 marca 2016 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę swojej decyzji strona pozwana wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na:

1. Wielokrotnym wnioskowaniu o zwrot kosztów z tytułu płatności środkami własnymi za przejazdy płatnymi odcinkami dróg w czasie podróży służbowych w łącznej kwocie nie niższej niż 416 zł, podczas gdy płatności za te przejazdy dokonywał Pan przy użyciu służbowej karty paliwowej (...). Zostało to ujawnione w efekcie analizy poleceń wyjazdów służbowych, przygotowanego przez Zespół Weryfikacji Faktur i Wydatków Pracowniczych zestawienia

ponoszonych przez Pana wydatków służbowych oraz przygotowanego przez Wydział Administrowania Samochodami i Wsparcia Administracyjnego zestawienia wydatków zarejestrowanych na kartach paliwowych (...) przypisanych do samochodów służbowych, z których Pan korzystał. W wyniku tej analizy ustalono, że w okresie od września 2014 roku do kwietnia 2015 roku opisane wyżej działania miały miejsce co najmniej 13 razy, m.in. w dniu 02.09.2014 roku na trasie W. - K. - W., w dniu 23.02.2015 roku na trasie W. - K. - W., czy w dniu 08.04.2015 roku na trasie W. - K. - W..

2. Dokonywaniu transakcji przy użyciu służbowej karty paliwowej (...) nr (...) za transakcje realizowane w dni wolne od pracy, podczas gdy zgodnie z „Procedurą użytkowania samochodów służbowych” używanie karty paliwowej w celach prywatnych jest niedopuszczalne, a koszty paliwa, płynów eksploatacyjnych oraz opłaty za parkowanie w trakcie podróży prywatnych pokrywa Użytkownik, bez możliwości jakiegokolwiek refundacji ze strony Banku.

W toku postępowania wyjaśniającego stwierdzono, że w okresie od 01.01.2014 r. do 16.11.2015 r. dokonał Pan transakcji kartą służbową w trakcie podróży prywatnych na łączną kwotę nie niższą niż 684,03 zł, opłacając służbową kartą paliwową (...) m.in. zakup paliwa (np. w dn. 06.10.2014 r., 10.10.2014 r.), przejazdy płatnymi odcinkami dróg (np. w dn. 27.03.2015 r., 02.04.2015 r.).

3. Wielokrotnego wnioskowania o zwrot kosztów związanych z wyżywieniem podczas podróży służbowych w przypadkach, gdy ilość oraz rodzaj zakupionych produktów zdecydowanie nie odpowiadał zapewnieniu potrzeby wyżywienia jednego pracownika podczas podróży służbowej, co z dużym prawdopodobieństwem wskazuje na wyłudzenie środków na zakupy produktów spożywczych na potrzeby prywatne gospodarstwa domowego. Potwierdzeniem tego są dołączane przez Pana do poleceń wyjazdów służbowych faktury potwierdzające zakup produktów wymagających dalszego przetworzenia przed spożyciem, np. w dniu 24 sierpnia 2015 r. zrobił Pan zakupy w Zakładzie Wyrobów Garmazeryjnych A. K. na kwotę 80,87 zł, w tym zakupił Pan 5 kg wyrobów garmazeryjnych.

4. Ponadto, z analizy poleceń wyjazdów służbowych, wynika, iż:

- wielokrotnie rozliczał Pan na jednym dokumencie delegację z różnych dni, a nawet miesięcy, np. polecenie wyjazdu przekazane przez Pana do akceptacji w dniu 20.03.2014 r. dotyczyło wyjazdów w dniach: 21.03.2014 r., 23.03.2014 r., 04.06.2014 r., 12.06.2014 r., 13.06.2014 r. Podkreślenia wymaga fakt, że wyjazdy w dniach 04.06.2014 r. oraz 12.06.2014 r. rozliczył Pan ponownie w poleceniu wyjazdu z dn. 03.06.2014 r., a opisy dotyczące czasu trwania i celu tych podróży były nie spójne.

- w dniu 10.04.2015 r. włączył Pan do kosztów wyjazdu służbowego koszty akcesoriów samochodowych takich jak wkretarki, rękawice, klucze, żarówki, co jest niezgodne z zapisami „Procedury użytkowania samochodów służbowych” dotyczącymi zasad rozliczania kosztów dotyczących samochodów. Ponadto zdarzenie to miało miejsce podczas przebywania przez Pana na urlopie wypoczynkowym.

Opisane powyżej zachowania w rażący sposób naruszają wewnętrzne regulacje i procedury Banku oraz spowodowały całkowitą utratę zaufania Pracodawcy do Pana jako pracownika Banku (...) S.A. Pana postępowanie całkowicie uniemożliwia dalsze zatrudnianie Pana, gdyż Bank nie może tolerować i sankcjonować zachowań pracowników, które w rażący sposób naruszają podstawowe obowiązki pracownicze, w tym przyjęte w Banku normy etyczne i standardy postępowania oraz takie wartości jak rzetelność działania pracowników, ich uczciwość i lojalność wobec Pracodawcy.

Od 14 maja 2015 r. do 30 września 2015 r. powód przebywał na długotrwałym, ciągłym zwolnieniu lekarskim.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

Powód został zapoznany z regulaminem pracy oraz zasadami postępowania dotyczącymi regulacji wewnętrznych.

Dowody:

- Oświadczenia powoda – w katach osobowych.

Zgodnie z procedurą użytkowania samochodów służbowych, samochody dyspozycyjne mogą być wykorzystywane wyłącznie w celach służbowych (pkt. 3.2.3 i 3.11.1 procedury).

Opłaty za paliwo powinny być regulowane kartą paliwową, w uzasadnionych przypadkach kartą kredytową Business lub gotówką, w ramach przyznanego limitu. Niedopuszczalne jest użytkowanie karty paliwowej w celach prywatnych (pkt 3.6.2 procedury).

Dowody:

- kserokopia procedury użytkowania samochodu – karta 91-98.

Zgodnie z polityką zarządzania wydatkami banku, bank nie przewiduje limitów kilometrów na korzystania z samochodów prywatnych do celów służbowych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami bank nie przewiduje możliwości użytkowania samochodów prywatnych do celów służbowych (ust. 60).

Dowody:

- kserokopia polityka zarządzania wydatkami banku – karta 99-113.

Zgodnie z procedurą rozliczania wydatków służbowych podstawą zwrotu poniesionych przez pracownika wydatków służbowych, stanowiły oryginały rachunków lub faktur VAT (ust. 23).

Dla rozliczenia kosztów związanych z wyjazdami służbowymi wymagana było polecenie wyjazdu służbowego, podpisane przez przełożonego zawierające wszystkie dane o raporcie wydatków (ust. 31).

Raport wydatków gotówkowych wygenerowany w aplikacji (...), a także rozliczenie transakcji poniesionych kartą służbową, wymaga zatwierdzenia w aplikacji (...) przez przełożonych, którzy posiadają odpowiednie limity finansowe (ust. 37).

Osoby zatwierdzające wydatki służbowe, powinny upewnić się, czy przedstawione do rozliczenia wydatki mieszczą się w zakresie przyznanego im limitu finansowego w danej kategorii kosztowej, dotyczącej akceptacji wydatków pracowniczych (ust. 38).

Osoba zatwierdzająca wydatki służbowe odpowiedzialna jest za sprawdzenie w aplikacji (...) Raportu wydatków pod względem rachunkowym, merytorycznym oraz zgodności z Polityką i innymi, właściwymi przedmiotowo regulacjami. Do obowiązków osoby zatwierdzającej wydatki należy także sprawdzenie, czy do Raportu wydatków zostały dołączone i właściwie opisane wszystkie wymagane załączniki (ust. 39).

Osoba zatwierdzająca wydatki służbowe zobowiązana jest do weryfikacji Raportu wydatków i zaaprobowania wydatków w aplikacji (...). (ust. 40).

Raport wydatków, który nie posiada właściwych aprobat lub zawiera nieprawidłowe dane, zostanie odesłany pracownikowi w celu niezwłocznego dokonania korekt wskazanych w Komentarzu w opcji Raport Audytu w aplikacji (...). Poprawiony Raport wydatków pracownik ponownie przesyła do zatwierdzenia przez upoważnioną osobę z limitem finansowym (ust. 41).

(...) dokonuje weryfikacji formalnej przedstawionych do rozliczenia Raportów wydatków gotówkowych oraz transakcji zapłaconych kartami służbowymi, w szczególności w zakresie:

a/ zgodności dokumentów przedstawionych do rozliczenia ich elektroniczną wersją, umieszczoną w aplikacji (...), potwierdzając czy są kompletne i oryginalne,

b/ prawidłowości i zgodności aprobat finansowych i merytorycznych z Polityką oraz obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi Banku,

c/ zgodności opisów poniesionych wydatków oraz pozostałych danych umieszczonych w Raporcie wydatków z wymogami mniejszej Procedury oraz ich kompletności pod kątem dokonania kwalifikacji podatkowej i kosztowej,

d/ poprawności rodzaju kosztów wybranych przez użytkownika w aplikacji (...),

e/ prawidłowości kwot przedstawionych do rozliczenia w Raporcie wydatków pod względem rachunkowym (ust. 63).

W poniżej przedstawionych sytuacjach Raporty wydatków nie będą rozliczone i zostaną zwrócone pracownikowi w celu uzupełnienia lub dokonania odpowiedniej korekty:

a/ raporty wydatków nie spełniają wymogów formalnych, określonych w niniejszej procedurze,

b/ nie uzyskano wymaganych aprobat merytorycznych (...) dla określonych w Polityce rodzajów wydatków,

c/ błędnie obliczono kwoty wydatków przedstawionych do rozliczenia,

d/ wybrano niewłaściwe kategorie kosztowe dla rozliczanych wydatków,

e/ fkle dołączono do rozliczenia wymaganych załączników, określonych w Polityce lub niniejszej procedurze

f/ występuje niezgodność danych umieszczonych na załącznikach z pozycjami rozliczanymi w Raporcie wydatków,

g/ występują odstępstwa od zasad zawartych w Polityce, które nie posiadają właściwej akceptacji merytorycznej,

h/ nie załączono elektronicznej wersji kopii dokumentów oraz innych załączników lub też są one nieczytelne,

i/ nie przesłano do (...) oryginałów dokumentów, co stanowi podstawowy warunek rozliczenia,

j/ występują inne, szczególne okoliczności, wymagające dodatkowego wyjaśnienia lub uzupełnienia pod względem formalnym i merytorycznym (ust. 64).

W przypadku podróży krajowych dopuszcza się zwrot rzeczywistych wydatków do wysokości 100 zł dziennie na jedną osobę na podstawie faktury i indywidualnego uzgodnienia z przełożonym (ust. 67 pkt 2 lit. b).

Zwrotowi nie podlegają w szczególności wydatki na: myjnię samochodową, z wyjątkiem samochodów narzędziowych i dyspozycyjnych w ramach limitów na kartach paliwowych (ust. 83 pkt 8).

Dowody:

- kserokopia procedury rozliczania wydatków służbowych – karta 114-121.

Powód realizował swoje obowiązki zarówno w siedzibie strony pozwanej we W. jak również w terenie.

Dowody:

- Zeznania świadka K. W. złożone na rozprawie 14.12.2016 r.

Jeżeli pracownik chciał wyjechać poza miejsce zamieszkania, musiał wypełnić pisemne polecenie wyjazdu i uzyskać akceptację przełożonego. Na podstawie tego polecenia pracownik mógł wyjechać poza miejsce zamieszkania. Jednocześnie mógł w granicach 100,00 zł kupić sobie coś do zjedzenia oraz do picia (poza alkoholem). Środki do dyspozycji miały być jednak wydawane racjonalnie.

Po zakończeniu podróży pracownik przedstawiał do rozliczenia rachunki lub paragony. Musiały być one zaakceptowane przez przełożonego, a następnie wraz z zaakceptowanymi poleceniami wyjazdów służbowych były wprowadzane do systemu, skanowane i wysyłane do rozliczenia do departamentu rozliczeń własnych, który na tej podstawie przekazywał odpowiednie środki na konto pracownika. Zdarzało się, że niektóre koszty były odrzucane przez departament rozliczeń, bądź zwracano się do pracownika o ich wyjaśnienie.

Dowody:

- Zeznania świadka E. S. złożone na rozprawie 28.09.2016 r.
- Zeznania świadka K. W. złożone na rozprawie 14.12.2016 r.,
- Zeznania świadka M. P. złożone na rozprawie 01.03.2017 r.
- Częściowo przesłuchanie powoda k.204-206

Powód dysponował przypisanym mu indywidualnie samochodem służbowym. Do jego dyspozycji była karta paliwowa z limitem 800,00 zł przeznaczonym do używania w czasie podróży służbowej, kiedy był w pracy i wykonywał czynności dla banku. Karta służyła przede wszystkim do zakupu paliwa. Pracownicy byli informowani, żeby nie dokonywać z karty płatności za przejazdy autostradą, zakupu środków związanych z obsługą samochodu, gdyż na stacjach paliwowych są na dwukrotnie wyższe, tym bardziej, że był zapewniony bezpłatny serwis producenta pojazdu.

Dowody:

- Zeznania świadka K. W. złożone na rozprawie 14.12.2016 r.,
- Zeznania świadka M. P. złożone na rozprawie 01.03.2017 r.

W departamencie klienta firmowego przełożony miał swoich pracowników w kilku miejscowościach. Pracownicy Oddziału we W. widywali się z przełożonym średnio raz/dwa razy w miesiącu. Dlatego w przypadku podróży służbowych można było występować lub nie o polecenie wyjazdu. Natomiast kiedy przełożony przyjeżdżał do W. wówczas otrzymywał od pracowników plik dokumentów i je podpisywał, bez względu czy były one z datą wsteczną, bądź przyszłą. Pracownicy departamentu ze względu na specyfikę pracy nie mieli możliwości w pełni zaplanować sobie grafiku pracy na najbliższy tydzień/dwa z uwzględnieniem wszystkich wyjazdów. Często zdarzało się, że pracownik wyjeżdżał w trasę po telefonie klienta.

Dowody:

- Zeznania świadka M. P. złożone na rozprawie 01.03.2017 r.
- Częściowo przesłuchanie powoda k.204-206

W banku do składania oświadczeń woli w zakresie stosunku pracy, oprócz członków zarządu upoważnionych jest tylko kilka osób z biura ds. relacji pracowniczych. Upoważnienie takie posiada między innymi K. J. oraz P. M..

P. M. od 2010 r. posiadał upoważnienie do podpisywania dokumentów kadrowych, w tym do składania oświadczeń woli ze stosunku pracy w imieniu pracodawcy, tj. podpisywania umów o pracę, porozumień, wypowiedzeń umów o pracę, rozwiązań stosunków pracy.

W 2015 r. dyrektor biur ds. relacji pracowniczych przebywała na urlopie macierzyńskim. W tym czasie nieformalnie funkcję dyrektora pełnił P. M.. Dodatkowo w tym okresie jedna z osób z biura rozwiązała umowę o pracę. W maju 2015 r. w biurze pracowały dwie osoby.

Dowody:

- Zeznania świadka P. M. złożone na rozprawie 28.09.2016 r.

Przełożeni nie mają określonego terminu o informowaniu osób decyzyjnych banku o nieprawidłowościach w wykonywaniu obowiązków przez ich podwładnych. Informacje te powinni jednak zgłosić jak najszybciej.

Dowody:

- Zeznania świadka M. S. (2) złożone na rozprawie 28.09.2016 r.

Na początku 2015 r. w skutek informacji uzyskanych od pracowników odnośnie rozliczania kosztów podróży służbowych, K. W. poprosił o zestawienie kosztów w zespole powoda. Podczas ich analizy 11 lub 12 maja 2015 r. stwierdził, że powód ma małą sprzedaż, ale generuje duże koszty. Po kontroli poprosił G. W. aby sprawdził to szczegółowo.

13 maja 2015 r. po spotkaniu zespołu (...) oraz K. W. przeprowadzili z powodem rozmowę trwającą około 1 godz. w celu wyjaśnienia rozliczenia jego podróży służbowych w zakresie wydatków, korzystania z karty paliwowej, co do których mieli wątpliwości. W trakcie rozmowy powód tłumaczył, że taka była ogólnie przyjęta praktyka, wskazując na pracowników z innej struktury banku.

K. W. poinformował powoda, że sprawę tą zgłosi do Biura Bezpieczeństwa Banku, w celu jej szerszego zbadania. Wówczas powód zaproponował rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Wtedy K. W. zadzwonił do E. S., przedstawił jej sytuację, jakie ma podejrzenia w stosunku do powoda odnośnie wydatków służbowych związanych z podróżami służbowymi i zapytał czy mogą rozwiązać umowę za porozumieniem stron uwzględniając wykorzystanie urlopu wypoczynkowego. Następnie zostało podpisane przez powoda oraz G. W. porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Pismem z 14 maja 2015 r. skierowanym do P. M., oraz do wiadomości między innymi B. J., powód złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych podpisanego przez niego porozumienia stron w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy.

Odnosił się do stawianych mu przez przełożonych zarzutów na spotkaniu 12 maja 2016 r. odnośnie braku realizacji planów, nieprawidłowości przy rozliczaniu wydatków służbowych

Pismo powód skierował 15 maja 2015 r. drogą mailową do P. M..

W odpowiedzi na pismo powoda, strona pozwana poinformowała powoda, że porozumienie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę jest nieważne. Osoba, która zawarła to porozumienie nie była umocowana przez pracodawcę. Takie umocowanie mają wyłącznie pracownicy HR. Jednocześnie powód został wezwany do niezwłocznego stawienia się w pracy.

Po piśmie powoda P. M. skupił się na okolicznościach odbycia rozmowy pomiędzy powodem, a jego przełożonymi. Dlatego, że powód zwracał uwagę, że w czasie rozmowy padały przekleństwa. Natomiast bank ma wyspecjalizowane jednostki, które powinny sprawdzić rozliczenia wyjazdów służbowych.

Przypomnienie o sprawie powoda, P. M. dostał w sierpniu 2015 r. od G. W., który analizował różne wydatki dokonane przez powoda. Uznano, iż w związku z tym, że może mieć miejsce nadużycie ze strony powoda oraz, że może to mieć szerszy zasięg, powinno zająć się tym Biuro Bezpieczeństwa Banku.

Natomiast powód, w kolejnych miesiącach próbował bezskutecznie dowiedzieć się jakie kroki zostały podjęte w stosunku do K. W. oraz G. W. w związku z jego zgłoszeniem o niewłaściwym zachowaniu tych osób.

Dowody:

- Zeznania świadka P. M. złożone na rozprawie 28.09.2016 r.,
- Zeznania świadka E. S. złożone na rozprawie 28.09.2016 r.,
- Zeznania świadka K. W. złożone na rozprawie 14.12.2016 r.,
- Wydruk korespondencji mailowej – karta 25, 30-34,
- Kserokopia pisma powoda z 15.05.2015 r. – karta 26-29,
- Uwierzytelniona kserokopia pisma strony pozwanej – karta 24,
- Częściowo przesłuchanie powoda k.204-206

Po rozmowie z powodem w maju 2015 r. K. W. dowiadywał się czy na podstawie dotychczasowych informacji można wyciągnąć wobec powoda jakieś konsekwencje służbowe. Po konsultacji E. S. z P. M., stwierdzono jednak, że istnieje zbyt mało danych oraz informacji i że sprawę trzeba jeszcze wyjaśnić. E. S. poprosiła G. W. i K. W., żeby sprawdzili jak przebiegało rozliczanie podróży służbowych powoda w dłuższym okresie czasu, jak wyglądało użytkowanie kart paliwowych. G. W. oraz K. W. przez kilka następných miesięcy wykonując normalne czynności zawodowe, jednocześnie podejmowali działania kompletowania stosownych dokumentów.. Kiedy K. W. uzyskał informacje, że po dłuższej nieobecności powód wraca już do pracy, zgromadzone dokumenty przekazał niezwłocznie do Biura Bezpieczeństwa Banku w celu przeprowadzenia kontroli.

7 października 2015 r. do Biura Bezpieczeństwa Banku w W. wpłynęło od K. W. – dyrektora sprzedaży w departamencie sprzedaży mobilnej, będącego przełożonym powoda wyższego szczebla, zgłoszenie o nieprawidłowości w zakresie rozliczenia wydatków służbowych przez powoda.

W związku ze zgłoszeniem zostało wdrożone postępowanie wyjaśniające, które przeprowadziła M. S. (2). W ramach postępowania przeprowadzono analizy dokumentacji dotyczącej wyjazdów służbowych, przeprowadzono rozmowy wyjaśniające z powodem oraz innymi osobami. Postępowanie zostało zakończone 17 lutego 2016 r. sporządzeniem raportu.

W wyniku kontroli stwierdzono nieprawidłowości:

- w procedurze posługiwania się przez powoda kartą służbową do dokonywania płatności za paliwo, poprzez posługiwanie się kartą w dni wolne od pracy,
- posługując się służbowym autem powód dokonywał opłat za przejazdy przez autostrady kartą paliwową, a potem wykazywał koszty z tego tytułu jako koszty poniesione prywatnie i wnioskował o ich zwrot,
- dokonywał zakupu produktów spożywczych, które według powoda były posiłkiem w czasie podróży służbowej, podczas kiedy tak naprawdę były to zakupy domowe, spożywcze w supermarketach. W ocenie kontrolujących, tego typu wydatki nie zaliczały się do wydatków racjonalnych.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami raport zawierał rekomendacje między innymi w zakresie podjęcia działań kadrowych wobec powoda przewidzianych w prawie pracy.

Z raportem zapoznany został między innymi P. M..

Dowody:

- Zeznania świadka M. S. (2) złożone na rozprawie 28.09.2016 r.,
- Zeznania świadka K. W. złożone na rozprawie 14.12.2016 r.,

- Uwierzytelniona kserokopia raportu z 17.02.2016 r. – karta 122-v. 127,
- Uwierzytelniona kserokopia poleceń wyjazdów – karta 150-151, 164-166.

Decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę podjął G. W..

Dowody:

- Zeznania świadka P. M. złożone na rozprawie 28.09.2016 r.

Z K. W., P. W. zostały przeprowadzone przez E. S. rozmowy dyscyplinujące. Ponadto, w związku z tym, że nie doprowadzili do rozwiązania takiej sprawy wcześniej i ze w ogóle dopuścili do powstania takiej sytuacji zostały im obniżone również oceny roczne.

Dowody:

- Zeznania świadka P. M. złożone na rozprawie 28.09.2016 r.,
- Zeznania świadka E. S. złożone na rozprawie 28.09.2016 r.,
- Zeznania świadka K. W. złożone na rozprawie 14.12.2016 r.

Z tytułu nieprawidłowych rozliczeń wyjazdów służbowych sporna pozwana poniosła stratę w wysokości około 2.000,00 zł.

Dowody:

- Zeznania świadka E. S. złożone na rozprawie 28.09.2016 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.394,15 zł brutto.

Dowody:

- Zaświadczenie – karta 51

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

Podstawę prawną roszczenia powoda stanowił art. 58 k.p. w zw. z art. 60 k.p. Strona pozwana złożyła bowiem oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w czasie trwania okresu wypowiedzenia umowy o pracę, które zostało złożone przez powoda w lutym 2016 r. Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie 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 – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poza oceną stopnia natężenia złej woli pracownika, należy brać również pod uwagę rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Jednocześnie zgodnie z art. 52 § 2 k.p., 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.

Należy wskazać, że termin ten ma charakter prekluzyjny, po upływie którego pracodawca traci bezpowrotnie prawo do skorzystania z możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia (co jednak co do zasady nie wyklucza zastosowania innego trybu, a więc rozwiązania stosunku pracy np. za wypowiedzeniem).

Już w okresie następującym bezpośrednio po wejściu w życie Kodeksu pracy stwierdzano w orzecznictwie, że przez wyrażenie „uzyskanie przez zakład pracy wiadomości” (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., sygn. I PRN 74/76, zob. także wyrok z 21 października 1999 r., sygn. I PKN 318/99). Nie powinno się zatem przyjmować, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego). Sprawdzenie to powinno nastąpić w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, które wypada wszcząć niezwłocznie a także sprawnie przeprowadzić. Obie te cechy zostały zaproponowane i przyjęte w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 5/98 oraz z 24 lipca 2009 r., sygn. I PK 44/09).

Z treści oświadczenia strony pozwanej z 8 marca 2016 r. wynika, że zarzuty ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych odnosiły się do kwestii rozliczania przez powoda podróży służbowych i związanego z tym użytkowania samochodu służbowego.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. obowiązkiem pracownika – zaliczanym przez kodeks pracy do obowiązków o charakterze podstawowym – jest między innymi chronienie mienia pracodawcy.

Powód przede wszystkim podniósł naruszenie przez stronę pozwaną miesięcznego terminu do złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu, zarzut ten jest jednak bezzasadny.

Postępowanie dowodowe wykazało wprawdzie, że osoba kompetentna do podejmowania decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę – P. M., podjęła informacje o ewentualnych naruszeniach przez powoda obowiązków pracowniczych w połowie maja 2015 r., jednakże była to informacja nie sprawdzona, niezwerifikowana. Natomiast od 14 maja 2015 r. do 30 września 2015 r. powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Nie było więc możliwe w tym okresie odebranie od powoda wyjaśnień w sprawie, które mogły mieć przecież kluczowe znaczenie dla właściwej oceny sytuacji. Przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego bez możliwości ustosunkowania się przez powoda do ewentualnych zarzutów mogłoby rodzić po jego stronie powoda wątpliwości, co do jego jednostronnego, nieobiektywnego przebiegu. Dopiero po powrocie ze zwolnienia lekarskiego, niezwłocznie została wdrożona wewnętrzna procedura kontrolna, przez niezależną w stosunku do Oddziału we W. komórkę banku. Trwała ona co prawda kilka miesięcy, nie mniej jednak w tym czasie podjęto szereg licznych pracochłonnych czynności (złożenie wyjaśnień przez powoda, innych pracowników, zgromadzenie i przeanalizowanie odpowiednich dokumentów) mających na celu uzyskanie w pełni wiarygodnej i weryfikowalnej informacji w przedmiocie podejrzeń niewłaściwego rozliczania przez powoda podróży służbowych. Były to poważne zarzuty dlatego należało je w sposób skrupulatny przeanalizować. Dopiero zakończenie postępowania kontrolnego, dało pracodawcy na tyle wiarygodną informację, aby mieć uzasadnione przekonania, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Raport został sporządzony i przedłożony kompetentnym osobą 17 lutego 2016 r., natomiast rozwiązanie z powodem umowy o pracę miało miejsce 8 marca 2016 r. Strona pozwana dochowała więc miesięcznego terminu do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zaakcentowania wymaga w tym miejscu fakt, iż w wyniku szeroko zakrojonego postępowania prowadzonego przez Biuro Bezpieczeństwa Banku ustalono iż nieprawidłowy sposób rozliczania podróży służbowych czy też korzystania z karty paliwowej skutkowało znacznie większą szkodą w mieniu pozwanego banku, niż wynikało to ze wstępnych ustaleń bezpośrednich przełożonych. To pokazuje iż rozmiar szkody i zakres bezprawnego działania był dużo szerszy niż to pierwotnie zakładano. Powyższe uzasadnia rozległość i czasokres prowadzonego wewnętrznego postępowania wyjaśniającego i czyni dodatkowo wątpliwym zarzut powoda naruszenia miesięcznego terminu z art.52 §2 kp przez pracodawcę.

Jeżeli natomiast chodzi o same przyczyny rozwiązania umowy, to postępowanie dowodowe przede wszystkim wykazało, że były one prawdziwe. Powód wnioskował bowiem o zwrot kosztów z tytułu płatności środkami własnymi za przejazdy płatnymi odcinkami dróg w czasie podróży służbowych, podczas, gdy płatności te dokonywał przy użyciu karty służbowej karty paliwowej (...). Fakt taki zaistniał chociażby 8 kwietnia 2015 r. na trasie W.-K.-W.. Przy czym nie była to jednorazowa sytuacja.

Dokonywał transakcji przy użyciu służbowej karty paliwowej (...) za transakcje realizowane w dni wolne od pracy. Fakt taki miał miejsc chociażby 27 marca 2014 r., 2 kwietnia 2015 r., kiedy to w trakcie urlopu wypoczynkowego dokonywał opłat za przejazd odcinkami płatnymi autostrady kartą służbową (...).

Powód wnioskował o zwrot kosztów związanych z wyżywieniem podczas podróży służbowych w przypadkach, gdy ilość oraz rodzaj zakupionych produktów nie odpowiadał zapewnieniu potrzeb wyżywienia jednego pracownika podczas podróży służbowej. Fakt taki miał miejsc np. 24 sierpnia 2015 r. kiedy to dokonał zakupu 5 kg. wyrobów garmazeryjnych. Wprawdzie z procedur obowiązujących u strony pozwanej oraz z zeznań świadków wynika, że pracownik będąc w podróży służbowej na terenie kraju mógł zakupić sobie coś do zjedzenia i picia (bez alkoholu) w granicach 100,00 zł. Nie mniej jednak wydatki te musiały być racjonalne. Trudno jednak za takie uznać zakup 5 kg. wyrobów garmazeryjnych. Racjonalnie rozumując mało prawdopodobne jest, aby w przeciągu jednego dnia podróży służbowej spożyć taką ilość produktów.

Powód dokonywał również rozliczeń kilku podróży służbowych na jednym dokumencie delegacji, jak również rozliczył konkretne wyjazdy ponownie.

10 kwietnia 2015 r. włączył do kosztów podróży służbowej koszty akcesoriów samochodowych zakupionych podczas przebywania na urlopie wypoczynkowym.

Należy przede wszystkim wskazać, że powód tak naprawdę nie kwestionował, że wskazane przez stronę pozwaną zdarzenia miały miejsce. Nie zakwestionował także ustaleń raportu Biura Bezpieczeństwa Banku.

W pozwie w zasadzie nie odniósł się merytorycznie w żaden sposób do stawianych mu zarzutów, koncentrując się na uchybieniu przez stronę pozwaną terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podnosił tylko, że taka była akceptowana praktyka u strony pozwanej, co nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Nie mniej jednak w ocenie Sądu, przedstawione powodowi zarzuty świadczą, że dopuścił się on przynajmniej częściowo naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Niewątpliwie takie naruszenie ma miejsce w przypadku podwójnego rozliczania kosztów przejazdu odcinkami płatnych dróg, gdzie dokonując płatności za przejazd kartą paliwową, następnie przy rozliczaniu podróży wnosił o zwrot tych kosztów jako opłaconych ze środków własnych. Poza tym nie było to zgodne z obowiązującą u strony pozwanej procedurą użycia karty paliwowej, która zezwalała na płatności kartą przy zakupie paliwa do samochodu służbowego. Ponadto, procedury nie dopuszczały używania samochodu służbowego do celów prywatnych. Nie mniej jednak w dniach wolnych od pracy (np. w czasie urlopu) powód dokonywał zakupu paliwa lub płatności za przejazd kartą paliwową, co może świadczyć, że używał samochodu służbowego do celów prywatnych. Jeżeli bowiem w tym czasie był na urlopie, to nie wydaje się być racjonalnie uzasadnione używanie karty służbowej dla celów służbowych.

W ocenie Sądu, zachowanie powoda w tym zakresie stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które może być zakwalifikowane jako ich ciężkie naruszenie. Powód bowiem świadomie rozliczał podróże służbowe, wbrew obowiązującym procedurom, z którymi został zapoznany.

Jednocześnie działania powoda spowodowały po stronie pozwanej realną szkodę finansową, której wysokość powód nawet nie kwestionował.

Natomiast podnoszone przez powoda okoliczności, że przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę miało być jego zgłoszenie odnośnie niewłaściwego zachowania jego przełożonego, w świetle art. 6 k.c. w żaden sposób nie zostało dowiedzione przez niego. W toku postępowania nie potwierdziły się w żaden sposób podnoszone przez powoda kwestie stosowania wobec niego praktyk mobbingowych czy dyskryminacyjnych, które miały według niego wpłynąć na rozwiązanie z nim umowy o pracę. Powód nie zgłosił formalnie pracodawcy takich zarzutów które mogłyby zainicjować ewentualne wewnętrzne postępowanie antymobbingowe, nie zaoferował Sądowi dowodów na powyższe okoliczności- jego twierdzenia muszą być w konsekwencji traktowane przez Sąd jako gołosłowne.

W ocenie Sądu od odpowiedzialności nie zwalnia również powoda fakt powoływania się na przyzwolenie bezpośrednich przełożonych na nieprawidłową praktykę. Obowiązujące procedury rozliczania podróży służbowych (z którymi powód bezspornie się zapoznał) nie przewidują możliwości odstępstw z uwagi na zgodę przełożonych, z czego powód winien sobie zdawać sprawę. Powód sam stwierdził podczas swojego przesłuchania, iż miał świadomość powszechnej praktyki „naginania” obowiązujących procedur na co się świadomie godził.

Podnoszony także przez powoda fakt, iż tylko on został tak dotkliwie dyscyplinarnie ukarany (aczkolwiek częściowo trafny) nie zwalnia powoda od odpowiedzialności za bezprawne narażenia strony pozwanej na szkodę. Okoliczność, iż pracodawca nie wyciągnął porównywalnych konsekwencji wobec innych pracowników czy przełożonych powoda nie czyni opisywanych bezprawnych działań powoda za usprawiedliwione i nie podlegające odpowiedzialności pracowniczej.

Jeżeli chodzi o roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy w ten sposób, że jako podstawę rozwiązania stosunku pracy należałoby wskazać wypowiedzenie przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia art. 30 § 1 ust. 3 k.p., to również nie zasługiwało ono na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 97 § 3 k.p., sprostowanie świadectwa pracy w powyższym zakresie możliwe jest tylko w przypadku orzeczenia sądu stwierdzającego, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy

nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Natomiast w niniejszej sprawie odwołanie powoda zostało oddalone. Nie ma więc podstaw do sprostowania w tym zakresie świadectwa pracy.

Poza tym należy wskazać, że w przypadku ewentualnego pozytywnego rozstrzygnięcia w sprawę odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownik powinien przede wszystkim złożyć wniosek do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, a dopiero w następnej kolejności, w przypadku jego nie uwzględnienia, skierować sprawę na drogę sądową.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zeznania świadka M. S. (2) Sąd ocenił jako wiarygodne, aczkolwiek miały znaczenie tylko w kontekście przeprowadzenia samej kontroli, gdyż świadek podjął pracę u strony pozwanej w październiku 2015 r. W trakcie zeznań świadek potwierdziła dokonane w czasie kontroli ustalenia.

Za wiarygodne należało również uznać zeznania pozostałych świadków. Świadców są lub byli długoletnimi pracownikami strony pozwanej i mieli bezpośrednią wiedzę na temat obowiązujących procedur oraz istniejących praktyk w zakresie rozliczania podróży służbowych. Istnieją wprawdzie pewne rozbieżności pomiędzy świadkiem M. P., a pozostałymi świadkami, nie mniej jednak w ocenie Sądu, nie mają one aż tak istotnego znaczenia dla sprawy. Świadek pracował wprawdzie w Oddziale we W., jednak w innej komórce organizacyjnej, którą kierowały inne osoby. Treść wyjaśnień powoda Sąd ocenił odpowiednio w częściowym zakresie w jakim nie pozostaje ona w rażącej sprzeczności z zeznaniami innych świadków.

Z powyższych względów, Sąd **w punkcie I sentencji wyroku** oddalił powództwo, jako bezzasadne.

Orzeczenie o kosztach **w punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W myśl art. 98 § 3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), obowiązujące w dacie wniesienia powództwa wynosiły 360 zł. przy uwzględnieniu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa 17 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.