

Sygn. akt XXI Pa 389/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Monika Sawa
Sędziowie:	SO Grzegorz Kochan SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 listopada 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w Polsce z siedzibą w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 20 marca 2018 roku sygn. akt VII P 366/15

1. oddala apelację;

2. zasądza od K. P. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w Polsce z siedzibą w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

**Sygn. akt XXI Pa 389/18**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 9 marca 2015 r. przeciwko (...) Oddział w Polsce powód K. P. wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 121 817,42 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z odsetkami ustawowymi od doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania według norm prawem przepisanych w wysokości sześciokrotności stawki

W odpowiedzi na pozew pismem z 7 maja 2015 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według spisu kosztów złożonego na późniejszym etapie postępowania .

Wyrokiem z dnia 20 marca 2018 roku Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zaś wydatki w sprawie przejął na rzecz Skarbu Państwa.

Sąd rejonowy ustalił, iż K. P. był pracownikiem pozwanego od 3 października 2004 r. do 18 lutego 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Początkowo jako szeregowy pracownik w departamencie sprzedaży i marketingu (...) sp. z o.o., następnie awansował i ostatnio, po zmianach korporacyjnych grupy był zatrudniony w (...) Oddział w Polsce na stanowisku: „regional bd director for photo imaging, electronic imaging, recording media and motion picture business – cee region” w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym obliczonym, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 30 434,89 zł

W latach 2010-2014 powód, A. B. i O. S. zajmowali kluczowe stanowiska kierownicze. Powód reprezentował pozwanego w relacjach biznesowych, podejmując kluczowe decyzje w powierzonym mu obszarze i wspólnie z wyżej wymienionymi pracownikami był odpowiedzialny za działalność pozwanego. Wszyscy trzej pracownicy odpowiadali za przeprowadzenie u pozwanego zmian korporacyjnych w 2009 r. i każdy z nich posiadał szerokie pełnomocnictwa do reprezentowania pozwanego. W latach 2011-2012 powód wraz z A. B. i O. S. byli odpowiedzialni za zmiany korporacyjne (...) sp. z o. o. w (...). Pracownicy ci mieli pełnomocnictwa ogólne do wykonywania czynności w Polsce, a później, po zmianach, w opisie ich obowiązków były zawarte szczególne uprawnienia do działania w określonych sprawach. Upoważnienia obejmowały prawo do reprezentowania spółki, jak również do reprezentowania poszczególnej z trzech branż, którymi każdy z nich kierował w ramach swoich obowiązków. Powód był odpowiedzialny za cyfrowe produkty spółki, produkty używane do drukowania zdjęć i ds. mediów, odpowiedzialny za Polskę, Czechy i Słowację. W związku z prowadzonymi zmianami korporacyjnymi, kierujący polską spółką otrzymali polecenie zlikwidowania dotychczasowego magazynu, w którym znajdowało się m. in. 17 sztuk urządzeń (...) (...). Odnośnie tych urządzeń przekazano do centrali informację, że są to uszkodzone maszyny o znikomej wartości, dlatego odmówiono ich przyjęcia do magazynu centralnego. Powód zdecydował o pozbyciu się ich z magazynu. O. S., w ramach swych obowiązków, jako dyrektor finansowy oszacował ich wartość księgową i w takiej cenie przeznaczono je do sprzedaży. Osem sztuk urządzeń sprzedano francuskiej spółce (...) po około 7-8 tysięcy euro za sztukę. Pozostałe sprzedano dystrybutorom. A. B. wskazał powodowi firmę (...) - kasacja, jako zajmującą się utylizacją tego rodzaju urządzeń i z polecenia powoda dystrybutorzy sprzedali urządzenia tej firmie, stamtąd kupiła je należąca do powoda spółka (...). Okazało się bowiem, że urządzenia są sprawne.

W październiku 2014 r. D. L., członek zarządu (...), odpowiedzialny za polski oddział spółki, po raz pierwszy usłyszał o nieprawidłowościach dotyczących pracy powoda, A. B. i O. S.. Poinformował go o tym prezes (...) odpowiedzialny za Europę Środkową. Z tej informacji wynikało, że czterech pracowników zgłosiło do prezesa odpowiedzialnego za Europę Środkową szereg zastrzeżeń, dlatego informacje te przekazał on D. L., jako osobie odpowiedzialnej za skargi i nieprawidłowości. W korporacji obowiązuje w tym zakresie specjalna procedura. D. L. współdziałając z szefową HR wezwał tych czterech pracowników, którzy wnieśli skargę i przesłuchał ich. W trakcie rozmów stwierdzili, że nieprawidłowości były poważniejsze, niż im się wcześniej wydawało. W grudniu 2014 r. przesłuchali więc osoby, których dotyczyło oskarżenie, w tym powoda, a następnie skorzystali z usług specjalistycznej firmy (...), która pomogła w zebraniu i zabezpieczeniu informacji. 17 grudnia 2014 r. odbył się u pozwanego niezapowiedziany audyt. Zabezpieczono laptopy i telefony podejrzanych pracowników. Potem odbyły się indywidualne rozmowy z każdym z osobna, w tym z powodem. Skonfrontowano wówczas powoda z informacjami, które już posiadali członkowie zarządu (...). W czasie rozmowy poproszono powoda, żeby udzielił wyjaśnień. Powód udzielił informacji nieprzekonujących. Tłumaczył, że urządzenia były sprzedawane dealerom w zamian, za kupno od pozwanej dużej ilości papieru. Poproszony o wytłumaczenie faktu sprzedaży przez wszystkich dealerów jednego dnia, po tej samej cenie po 5 700 zł urządzeń (...) do (...), powód wyjaśnił wówczas, że część tych urządzeń była sprzedawana na (...) i prawdopodobnie (...) wykonała aukcję w tym samym czasie na (...).

Po rozmowie z powodem 18 grudnia 2014 roku D. L. wysłał zawiadomienie do prezesa (...) odpowiedzialnego za Europę centralną informując go, że ponieważ rozmowa z powodem nie przyniosła żadnych rezultatów, była

niesatysfakcjonująca, należy zawiesić powoda i dać sprawę do zbadania przez (...) Wobec tego zarząd (...) zlecił przeprowadzenie szczegółowej kontroli, z wynikami której jego członkowie zapoznali się z raportu z 10 lutego 2015 r.

Z odzyskanych na serwerze pozwanej maili dowiedzieli się, że powód i A. B. działali w porozumieniu w zakresie sprzedaży urządzeń (...) (...), sprzedali urządzenia (...) dealerom po około 4 700 zł, którzy sprzedali je następnie (...) po około 5 700 zł za sztukę, stąd nabyła je (...) sp. z o.o. w cenie po około 6 900 złotych. Ten sposób wykorzystania urządzeń (...) powód ustalił wspólnie z A. B. (korespondencja mail k. 209-210, k. 216-217). (...) sp. z o.o. sprzedawała urządzenia pod swoją firmą, ale na prośbę powoda pracownicy pozwanego zajmowali się poszukiwaniem klientów na M. celem sprzedaży lub leasingu. Pracownicy pozwanego protokolarnie instalowali ten sprzęt u kontrahentów (...) sp. z o.o. Zawierano trójstronne umowy, w których obowiązek nieodpłatnego serwisu urządzeń spoczywał na pozwanym, ponieważ sprzedawano je z gwarancją. Czynsz najmu z tytułu tej umowy przysługiwał wyłącznie należącej do powoda spółce (...) sp. z o.o. Wysokość czynszu dla każdej z umów obliczano jako iloraz określonej w każdej z umów wartości sprzętu i okresu najmu, stanowił on kwoty po około 5 000 zł za każdy miesiąc.

Przedstawiciele właściciela pozwanej szczegółową wiedzę o powyższych faktach powzięli 10 lutego 2015 roku, po zapoznaniu się z raportem spółki (...). Dopiero po zapoznaniu się z raportem kontroli, sporządzonym przez (...) 10 lutego 2015 r. członkowie zarządu (...) poznali skalę zjawiska i zrozumieli zaistniałą sytuację. D. L. 13 lutego 2015 r. sporządził raport o tym dochodzeniu dla europejskiego kierownictwa korporacji, rekomendując natychmiastowe zakończenie stosunku pracy z powodem. 18 lutego 2015 r., odbyło się spotkanie z powodem i wówczas, po rozmowie o przyczynach zakończenia współpracy, wręczono powodowi rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Wówczas bowiem nie mieli już wątpliwości, że w czasie zawierania transakcji, których przedmiotem były urządzenia (...) (...) powód był jedynym właścicielem spółki (...), a mimo to występował jako przedstawiciel pozwanego w transakcjach pomiędzy (...) sp. z o.o. i pozwanym. W biurze powoda, w siedzibie pozwanego, znaleziono umowę zawartą pomiędzy pozwanym a (...) sp. z o.o., z której to umowy wynikało, że należąca do powoda spółka (...) sp. z o.o. miała być dostawcą usług, które miały polegać na znajdowaniu nowych klientów, w okresie od grudnia 2009 r. do marca 2010 r. za co strony przewidziały wynagrodzenie umowne w wysokości 146 400 złotych. Z danych wewnętrznego systemu księgowego pozwanej wynika, że taka suma została wypłacona na rzecz (...) sp. z o.o. i powód potwierdził zaakceptowanie do wypłaty tej kwoty.

Przedstawiciele właściciela pozwanej zapoznali się także z umową pomiędzy (...) sp. z o.o. i powodem, z której wynikało wynagrodzenie dla powoda w takiej właśnie kwocie.

Opisane operacje miały miejsce w czasie, gdy (...) działał w Polsce poprzez spółkę (...) sp. z o.o., która pracowała na własnym systemie rozliczeniowym i zarząd (...) (...) nie miał wglądu do jej rachunkowości. Zarząd europejski otrzymywał wówczas jedynie raporty finansowe i nie miał wiedzy o szczegółowych operacjach, przeprowadzanych przez polską spółkę (zeznania świadka O. S. – k. 842, CD k. 843). Księgi rachunkowe były prowadzone prawidłowo i z tego punktu widzenia nie było żadnych nieprawidłowości.

18 lutego 2015 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W punkcie 2. pismem oświadczenia pozwany sformułował przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę, wskazując, na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych: (i) Przeprowadzone przez pracodawcę postępowanie wyjaśniające potwierdziło, że w latach 2009-2011 pracownik był zaangażowany w przesięgowanie 17 zestawów (...) (...) w celu obniżenia ich wartości księgowej, a następnie ich sprzedaż dystrybutorom rażąco poniżej cen rynkowych. Zestawy zostały najpierw zakwalifikowane, jako „przestarzałe urządzenia drukujące”, następnie w lutym 2010 r. zostały sprzedane dystrybutorom, ale nie zostały im dostarczone. Dystrybutorzy zostali poinstruowani, aby odsprzedać te urządzenia przedsiębiorcy „(...)” T. P., który z kolei został poinstruowany, aby sprzedać je spółce (...) sp. z o.o. W tym okresie pracownik był wyłącznym udziałowcem (...). Dystrybutorzy oraz „(...)” otrzymali nieznaczną prowizję. Zestawy (...) zostały następnie sprzedane lub wynajęte przez (...) użytkownikom końcowym po realnych cenach rynkowych, a zatem znacznie wyższych cenach. Dodatkowo pracownik oferował lub udostępniał kontrahentom (...) (dalszym nabywcom/najemcom zestawów (...)), usługi serwisowe wykonywane za darmo przez

Pracodawcę. Ponadto pracownik zaangażował pracowników działu sprzedaży pracodawcy do obsługi transakcji handlowych dotyczących zestawów (...) dokonywanych formalnie przez (...) z jej końcowymi klientami (dalszymi nabywcami/najemcami zestawów (...)).

Ujawnione okoliczności wskazują, że pracownik działał na szkodę pracodawcy, ponieważ był zaangażowany w transakcje handlowe, które były nierzetelne, nieuzasadnione ekonomicznie, niekorzystne dla pracodawcy i naraziły pracodawcę na szkodę majątkową, o czym pracownik wiedział, lub z czego przynajmniej w sposób oczywisty powinien zdawać sobie sprawę. Pracownik działał umyślnie lub co najmniej w ramach rażącego niedbalstwa. Był bezpośrednio zaangażowany w transakcje handlowe wskazane powyżej, działał z pełnym rozeznaniem i świadomością ich skutków ekonomicznych dla pracodawcy. W wyniku tych transakcji podmioty trzecie, w tym w szczególności (...), odnosiły nieekwiwalentne korzyści majątkowe. Pracownik działał także w sytuacji konfliktu interesów, bowiem w imieniu pracodawcy był zaangażowany w transakcje, w których kontrahenci mieli faktyczne, osobowe lub kapitałowe powiązania z pracownikiem. W okresie sprzedaży zestawów (...), do (...) pracownik był wyłącznym udziałowcem w (...), a jej siedziba znajdowała się w miejscu jego zamieszkania.

Powyższe postępowanie stanowiło rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, wynikających bezpośrednio z jego umowy o pracę, Regulaminu pracy oraz art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, w tym obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, działania w najlepiej pojętym interesie pracodawcy, dbania o mienie firmy, stosowania najwyższych standardów postępowania właściwych dla jego stanowiska, ochrony majątku pracodawcy, powstrzymania się od wszelkich działań mogących wyrządzić szkodę lub grożących wyrządzeniem szkody pracodawcy. W szczególności postępowanie pracownika stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, wynikające z punktu 2.11 Regulaminu pracy.

(ii) Przeprowadzone przez pracodawcę postępowanie wyjaśniające wykazało, że w latach 2009-2011 pracownik wiedział o zaplanowaniu i przeprowadzeniu operacji dotyczącej 17 zestawów urządzeń (...) (...), opisaną w punkcie (i) powyżej i nie zgłosił tego pracodawcy, mimo że wiedział lub przynajmniej w sposób oczywisty powinien mieć świadomość, że operacja ta nie służy interesom pracodawcy i naraża go na szkodę, tj. poniesienie realnych strat i uszczuplenie przychodów. Postępowanie pracownika stanowiło rażące naruszenie jego podstawowych obowiązków wynikających bezpośrednio z umowy o pracę, Regulaminu pracy oraz art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, w tym obowiązku działania w najlepiej pojętym interesie pracodawcy, dbania o mienie firmy, stosowania najwyższych standardów postępowania właściwych dla jego stanowiska, ochrony majątku pracodawcy, powstrzymania się od wszelkich działań mogących wyrządzić szkodę lub grożących wyrządzeniem szkody pracodawcy oraz obowiązku lojalności wobec pracodawcy.

( (...)) Przeprowadzone przez pracodawcę postępowanie wyjaśniające wykazało, że w imieniu pracodawcy pracownik zlecał, akceptował lub nadzorował warunki współpracy pracodawcy ze spółką (...), której był jedynym udziałowcem w latach 2008-2010 oraz której od 2010 r. świadczył usługi marketingowe za wynagrodzeniem. Zatem pracownik działał w sytuacji konfliktu interesów. Ponadto powyższe transakcje handlowe były nieuzasadnione ekonomicznie i niekorzystne dla pracodawcy, o czym pracownik wiedział lub z czego przynajmniej w sposób oczywisty powinien zdawać sobie sprawę. W wyniku tych transakcji (...) odnosiła, bezpośrednio lub pośrednio, nieekwiwalentne korzyści majątkowe.

Powyższe postępowanie stanowiło rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracownika wynikających bezpośrednio z jego umowy o pracę, Regulaminu pracy oraz art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, w tym obowiązku działania w najlepiej pojętym interesie pracodawcy, dbania o mienie firmy, stosowania najwyższych standardów postępowania właściwych dla jego stanowiska, ochrony majątku pracodawcy, powstrzymania się od wszelkich działań mogących wyrządzić szkodę lub grożących wyrządzeniem szkody pracodawcy oraz obowiązku lojalności wobec pracodawcy. W szczególności postępowanie pracownika stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, wynikające z punktu 2.11 Regulaminu Pracy. Ponadto, postępowanie to stanowiło rażące naruszenie obowiązku uzyskania uprzedniej pisemnej zgody pracodawcy na prowadzenie jakiegokolwiek działalności mogącej stać na przeszkodzie właściwemu wykonywaniu obowiązków pracowniczych (§ 11 umowy o pracę).

(iv) Podczas postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego przez pracodawcę pracownik zatajał informacje i składał niezgodne z prawdą zeznania w zakresie operacji dotyczącej 17 zestawów urządzeń (...) (...) opisaną w punkcie (i) powyżej, w celu ukrycia istotnych faktów i utrudnienia pracodawcy wyciągnięcia konsekwencji wobec pracowników naruszających swoje obowiązki służbowe. W ten sposób pracownik działał umyślnie na szkodę pracodawcy.

Powyższe postępowanie stanowiło rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracownika wynikających bezpośrednio z jego umowy o pracę, Regulaminu pracy oraz art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, w tym obowiązku działania w najlepiej pojętym interesie pracodawcy, dbania o mienie firmy, stosowania najwyższych standardów postępowania właściwych dla jego stanowiska, ochrony majątku pracodawcy, powstrzymania się od wszelkich działań mogących wyrządzić szkodę lub grożących wyrządzeniem szkody pracodawcy oraz obowiązku lojalności wobec pracodawcy, a także obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. W szczególności postępowanie pracownika stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, wynikające z punktu 2.7 Regulaminu pracy. Jako osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym pracownik miał szczególny obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, rozumiany jako działanie zgodne z interesem pracodawcy. Ponadto, wobec pracowników zatrudnionych na takich stanowiskach należy stosować surowsze kryteria oceny postępowania.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów złożonych do akt sprawy z pismami procesowymi oraz akt osobowych powoda. Autentyczność dokumentów oraz zgodność z oryginałami złożonych kopii nie były kwestionowane przez strony i zostały uznane za wiarygodne, jako niebudzące wątpliwości Sądu. Wykorzystana korespondencja mailowa również została potwierdzona przez uczestników. Nadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków: D. L. (k. 722-731, płyta CD – k. 733) i M. A. (k. 734-735, CD – k. 737) które w całości obdarzył wiarą, gdyż treść zeznań świadków wzajemnie się uzupełnia i znajduje potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Zeznania świadka M. Z. (k. 840-841, CD – k. 843) Sąd uznał za wiarygodne, lecz świadek ten nie posiadał wiedzy o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia, świadek ten bowiem, jako biegły rewident badał tylko prawidłowość prowadzenia ksiąg rachunkowych, a nie zasadność decyzji biznesowych, ani wartość rynkową przedmiotów transakcji. Częściowo Sąd oparł ustalenia na zeznaniach świadków A. B. (k. 735-736, CD – k. 737 i k. 841, CD – k. 843) i O. S. (k. 841-842, CD – k. 843), odmawiając wiary tym zeznaniom w części, dotyczącej stanu technicznego urządzeń drukujących i wiedzy członków zarządu europejskiej centrali spółki co do decyzji powoda odnośnie dysponowaniem składnikami majątku pracodawcy w postaci przedmiotowych urządzeń, w tym w szczególności działań na szkodę pozwanego w celu uzyskania przez powoda korzyści majątkowych kosztem pracodawcy. Z tych samych względów Sąd oparł się częściowo na zeznaniach powoda K. P., który przyznał zaistnienie faktów, opisanych w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę i jedynie odmiennie przedstawiał swoją w nich rolę, potwierdził nieinformowanie centrali o szczegółach przeprowadzonych operacji pozbycia się (...), ani o tym, iż w relacjach biznesowych pomiędzy pozwanym i (...) sp. z o.o. działał w sytuacji konfliktu interesów (k. 854-855, CD – k. 856).

W tym ustalonym stanie faktycznym, sąd rejonowy stwierdził, iż powództwo podlega oddaleniu.

Stosownie do art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W przypadku złożenia przez pracownika odwołania od oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, oświadczenie pracodawcy podlega ocenie pod względem formalnym i merytorycznym.

Dla prawidłowego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. Kodeks pracy wymaga spełnienia następujących warunków formalnych: istnienie przyczyny, uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w terminie 1 miesiąca od dnia powzięcia przez pracodawcę wiadomości o istnieniu przyczyny, uzasadniającej takie rozwiązanie, w sytuacji, gdy pracownik korzysta z prawa reprezentowania jego interesów przez związek zawodowy, konieczne jest uprzednie zasięgnięcie opinii zakładowej organizacji związkowej, po ustaleniu, że reprezentuje ona interesy pracownika, a w przypadku pracowników szczególnie chronionych przed zwolnieniem uzyskanie zgody właściwego organu, nadto oświadczenie woli pracodawcy musi być złożone na piśmie, ze wskazaniem przyczyny oraz zawierać pouczenie o prawie i terminie

do złożenia odwołania. Niespełnienie choćby jednego z tych warunków rodzi po stronie pracownika uprawnienie do dochodzenia na drodze sądowej odszkodowania lub też przywrócenia do pracy.

W niniejszej sprawie, wbrew twierdzeniom powoda, pracodawca nie dopuścił się żadnych uchybień formalnych związanych z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W szczególności nie uchybił 1 miesięcznemu terminowi do rozwiązania stosunku pracy z powodem. Z zeznań świadka D. L. wynika, iż bez wątpienia pełną szczegółową wiedzą, uprawniającą do postawienia powodowi zarzutów i wyciągnięcia wobec niego konsekwencji służbowych pozwany posiadał dopiero po zapoznaniu się z raportem (...) to jest 10 lutego 2015 r.

Pozwany bardzo szczegółowo opisał fakty, stanowiące zarzuty wobec powoda, które legły u podstaw decyzji o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie udowodnił je w procesie. Ostatecznie więc, po ustaleniu wyżej opisanych okoliczności, należało ocenić zasadność wskazanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę trybie dyscyplinarnym.

Artykuł 52 § 1 k.p. nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z jego treści oraz wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika, iż nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę. Aby można było uznać naruszenie za uzasadniające rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym, naruszenie musi dotyczyć podstawowych obowiązków pracowniczych, musi być spowodowane przez świadome działanie lub zaniechanie pracownika, w sposób przez niego zawiniony oraz powodować lub prowadzić do zagrożenia interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może stanowić czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciążącymi na pracowniku, jako podmiocie stosunku pracy, przy czym istotne jest, aby czyn ten pozostawał w kolizji z obowiązkami pracownika o charakterze podstawowym. Pogląd ten znajduje potwierdzenia w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który przyjmuje, iż w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy m.in. działanie lub zaniechanie pracownika wykazuje cechy umyślności lub rażącego niedbalstwa. Przy ocenie czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76).

W ocenie Sądu, szczegółowo opisane przez pracodawcę, przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. okazały się prawdziwe, zostały udowodnione w procesie i w warstwie faktycznej przyznane przez powoda w znacznej części. W ocenie Sądu przyczyny te uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym. Powód bowiem, wykorzystując swoją pozycję w zakładzie pracy, stanowisko kierownicze, z którego wynikał szeroki zakres kompetencji decyzyjnych i reprezentacyjnych, był zaangażowany w przeksięgowanie 17 zestawów (...) (...) w celu obniżenia ich wartości księgowej, a następnie ich sprzedaż dystrybutorom rażąco poniżej cen rynkowych. Faktem jest również, że powód wiedział o zaplanowaniu i przeprowadzeniu operacji, dotyczącej 17 zestawów urządzeń (...) (...), opisanej w punkcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy i nie zgłosił tego pracodawcy, mimo że wiedział lub przynajmniej w sposób oczywisty powinien mieć świadomość, że operacja ta nie służy interesom pracodawcy i naraża go na szkodę, tj. poniesienie realnych strat i uszczuplenie przychodów. Oczywistym jest także, że powód, działając w imieniu pozwanego, wykonując podstawowe obowiązki pracownicze zlecał, akceptował lub nadzorował warunki współpracy pracodawcy ze spółką (...) sp. z o.o., której był jedynym udziałowcem w latach 2008-2010 oraz której od 2010 r. świadczył usługi marketingowe za wynagrodzeniem. Powód działał w sytuacji konfliktu interesów wobec pozwanego. Podejmowane na polecenie powoda transakcje handlowe na rzecz pozwanego były nieuzasadnione ekonomicznie i niekorzystne dla pracodawcy, o czym powód wiedział lub z czego przynajmniej w sposób oczywisty powinien zdawać sobie sprawę. W wyniku tych transakcji (...) sp. z o.o. odnosiła, bezpośrednio lub pośrednio, nieekwiwalentne korzyści majątkowe kosztem pozwanego. Prawdziwa okazała się także przyczyna określona, jako zatajanie informacji i składanie zeznań niezgodnych z prawdą, celem ukrycia istotnych faktów i utrudnienia pozwanemu wyciągnięcia konsekwencji służbowych. Podczas zeznań przed sądem powód przyznał, że w grudniu 2014 r. podczas rozmowy z D. L. wiedząc, iż nie było to prawdą wyjaśniał,

że zakup od dystrybutorów przez (...) w tym samym dniu wszystkich minilabów, które trafiły na polski rynek od pozwanego były skutkiem aukcji na portalu (...).

Powód ostatecznie nie przeczył większości wykazanych przez pozwanego i udowodnionych w procesie faktów, bronił się argumentem, iż przedmiotowe urządzenia były niepełnowartościowe, co jednak stoi w sprzeczności z przeprowadzonymi dowodami. Powód nie udowodnił twierdzeń o uszkodzeniu urządzeń wskutek zalania, ani tezy o nieprzydatności tych urządzeń. Na swoją obronę powód argumentował, że kontrahenci wynajmujący urządzenia od (...) sp. z o.o. zobowiązywali się do kupowania papieru marki F. od pozwanego lub od (...) sp. z o.o., co miało być z korzyścią dla pozwanego. Nie mniej umowy zapewniały kontrahentom (...) sp. z o.o. instalację i nieodpłatny serwisu urządzeń przez pozwanego. Wobec wartości szkody majątkowej pozwanego, do której swoim działaniem doprowadził powód, tego rodzaju korzyść należy uznać za znikomą. Powód bezpodstawnie twierdził, iż tego rodzaju kontrakty były korzystne dla pozwanego. Ujawnione okoliczności nie budzą wątpliwości, iż wskutek umyślnych działań powoda, ukierunkowanych na osiągnięcie własnych korzyści kosztem pracodawcy, pozwany poniósł szkodę.

Nie ulega wątpliwości, że powód nie przekazywał rzetelnych informacji do europejskiej centrali polskiej spółki o swojej działalności w obszarach, za które był odpowiedzialny wobec spółki-matki, a następnie w grudniu 2014 r. nie udzielił tych informacji przedstawicielowi pracodawcy (...). Nie zasługuje na uwzględnienie argument strony powodowej, iż skoro powód dopuścił się działań na szkodę pracodawcy w czasie, gdy był zatrudniony w (...) sp. z o.o., będącej wówczas członkiem grupy kapitałowej, której spółka matka miała swą siedzibę w Niemczech, to nie może obecnie ponosić odpowiedzialności pracowniczej za działania, które przyniosły szkodę obu podmiotom zarówno spółce-matce jak i ówczesnie spółce-córcie.

Działania powoda, który wykorzystał udzielone mu przez pracodawcę zaufanie okazało się wysoce naganne. Powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czym wyrządził szkodę pracodawcy, działając w celu uzyskania korzyści majątkowych własnych oraz na rzecz spółki (...) sp. z o.o., której był wówczas właścicielem, co szczegółowo opisano w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. W okolicznościach sprawy nie budzi wątpliwości Sądu, iż udowodnione w procesie, rozmyślne, zaplanowane zachowanie powoda, polegające na nieuzasadnionym uznaniu za bezużyteczne 17 urządzeń (...) (...) i uzyskanie w ten sposób decyzji centrali na pozbycie się ich ze stanu magazynowego, a następnie zbycie ich dystrybutorom i pokierowanie dalszymi operacjami w celu ostatecznego nabycia urządzeń i zarabianiu na nich przez spółkę należącą do powoda, a więc niewątpliwie w sytuacji konfliktu interesów, nadto z wykorzystaniem pracowników pracodawcy do obsługi urządzeń, stanowi wystarczające i uzasadnione powody decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Fakt niezwłocznego wprowadzenia urządzeń na rynek i czerpania korzyści z ich leasingowania przez należącą do powoda spółkę wskazuje, iż wbrew ocenom przekazanym do centrali, urządzenia były w pełni sprawne i nadawały się do eksploatacji zgodnie z ich przeznaczeniem.

Mając powyższe na względzie na mocy przywołanych norm Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Rozstrzygając o kosztach procesu, Sąd kierował się dyspozycją art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty strony pozwanej składa się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego, którego wysokość ustalono na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 t.j.). Wobec obszerności materiału dowodowego oraz rzetelności w przygotowaniu procesu, Sąd uznał za zasadne przyznanie wynagrodzenia w maksymalnej wysokości to jest w wysokości sześciokrotności stawki podstawowej.

***Powyższy wyrok, na podstawie art. 368 § 1 pkt. 2 k.p.c. w całości zaskarżył pozwany i zarzucił mu:***

***1. art. 233 § 1 k.p.c. – przez wybiórczą, sprzeczną z zasadami logiki prawniczej i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych sądu z treścią***

**zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak również nie wyjaśnienie istotnych okoliczności sprawy;**

**2. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego m. in.: przez błędną ocenę sądu, co do faktycznych powodów rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia;**

**3. obrazę prawa materialnego poprzez wadliwe zastosowanie art. 3k.p. poprzez przyjęcie, iż pracodawcą powoda w okresie likwidacji magazynu był inny podmiot niż (...) sp. z o.o.;**

**4. obrazę prawa materialnego poprzez wadliwe zastosowanie art. 56 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie z powodu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.**

**Mając na uwadze powyższe wniósł o:**

**1. uwzględnienie powództwa;**

**2. przeprowadzenie rozprawy;**

**3. ponowne przesłuchanie powoda w charakterze strony;**

**4. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancję w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej;**

**5. wystąpienie do Sądu Okręgowego w Warszawie III Wydziału Cywilnego o przesłanie akt III C 1485/17 a następnie określenie stronie powodowej terminu do wskazania kart, z których miałyby być przeprowadzone dowody na okoliczność zasadności roszczenia powoda, fakty zniszczenia minilabów, ich niskiej ceny, braku możliwości sprzedaży w inny sposób, aniżeli miało to miejsce i korzyści spółki z powodu zbycia minilabów.**

**ewentualnie, uchylenie zaskarżonego wyroku w-całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, pozostawiając Sądowi I instancji rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za postępowanie odwoławcze.**

W odpowiedzi na apelację, pozwany wniósł o jej oddalenie, pominięcie zgłoszonych wniosków dowodowych i zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył co następuje:**

Apelacja podlega oddaleniu w całości.

Sąd okręgowy na wstępie rozważań chce podkreślić, iż podziela w pełni ustalenia stanu faktycznego poczynione przez sąd pierwszej instancji, jak również ich ocenę prawną – przyjmując je w tym zakresie za własne.

W sprawie prawidłowo zinterpretowano ustalony w sprawie stan faktyczny, oraz dokonano oceny okoliczności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę powoda oraz jego analizy pod kątem zgłoszonego żądania.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów objętych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., podnieść należy, iż błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten byłby naruszony, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania.



Nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c. (a zatem wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów - grupy dowodów).

Odnosząc powyższe rozważania do kwestii zaprezentowanej w środku odwoławczym odmiennej wizji oceny zaistniałych zdarzeń z udziałem powoda, wskazać należy, iż zaprezentowana przez skarżącego koncepcja podważenia ustaleń Sądu pierwszej instancji jest nietrafna.

W pierwszej kolejności wyjaśnienia wymaga podniesiony przez skarżącego zarzut wadliwego określenia pracodawcy powoda. Z akt osobowych powoda w sposób nie budzący wątpliwości wynika, iż umowę o pracę zawarł z spółką (...) Sp. z o.o. w W., zaś z dniem 01 kwietnia 2010 roku doszło do przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. zaś powód stał się pracownikiem (...) Oddziału w Polsce, i był nim do czasu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wszelkie wątpliwości interpretacyjne skarżącego w tym względzie są nieuzasadnione, stąd zarzut ten podlegał oddaleniu.

Odnosząc się natomiast do kwestii interpretacji przyczyn rozwiązania umowy o pracę wskazać należy, iż zebrany przez sąd rejonowy materiał dowodowy nie potwierdził stawianej przez powoda tezy, iż 17 zestawów (...) (...) było produktem wybrakowanym i uszkodzonym. Wskazać należy, iż twierdzenie powoda dotyczące uszkodzeń fabrycznych tychże urządzeń – a konkretnie ich laserów – nie zostało w jakikolwiek sposób udowodnione. Jedynie ze słyszenia opinię taką zasygnalizował świadek B., jednakże ani z jego zeznań, ani świadka S., czy też powoda – nie wynika fakt, czy ktokolwiek w jakikolwiek sposób kontrolował rzekomą wadliwość urządzeń pod tym kątem, czy też uznano to jako fakt niepodważalny po kilku reklamacjach urządzeń tego typu na rynku. W tym względzie brak było również inicjatywy dowodowej ze strony powodowej (chcącej zaprzeczyć tezie o pełnej sprawności spornych urządzeń – na co powoływał się pozwany pracodawca). Przeczą temu choćby zeznania świadka M. A., który wprost zeznał, iż urządzenia te nie były w żaden sposób wybrakowane. W ocenie Sądu Okręgowego oznacza to, iż de facto nikt nie sprawdzał prawidłowości funkcjonowania urządzeń zaś postawiona teza o ich fabrycznych brakach była wynikiem jedynie wiedzy o pojawiających się sporadycznie sygnałach reklamacyjnych. Ocena ta nie została jednak przez ówczesne kierownictwo zweryfikowana.

Podnieść również należy, iż strona powodowa nie udowodniła w procesie kolejnego argumentu, dla którego doszło do sprzedaży (...) - tj. skutków zalania magazynu. Faktem, co do którego nie było sporu w procesie, był ten, iż w istocie doszło do zdarzenia zalania magazynu, jednakże brak jest dowodów potwierdzających zaistnienie powstania z tego faktu skutku – uszkodzenia urządzeń. Z materiału dowodowego nie wynika, czy sporne urządzenia były kontrolowane i sprawdzane pod kątem prawidłowej pracy po zaistnieniu sytuacji. Nie wynika to również z dołączonego do akt sprawy dokumentu prywatnego w postaci pisma (...) S. A. w W. z dnia 29 grudnia 2009 roku w sprawie zalania lokalizacji przy ul. (...) w W., gdzie w/w podmiot wskazał wprost, iż nie otrzymał żadnej dokumentacji potwierdzającej zaistnienie jakiegokolwiek szkody rzeczowej (k 853).

Zdaniem sadu rejonowego – co w pełni aprobuje sąd odwoławczy – ówczesne kierownictwo tj. O. S., A. B. oraz K. P. w sposób celowy wytworzyli u swoich współpracowników z centrali spółki w Niemczech wrażenie, iż zakupione uprzednio urządzenia nie tylko nie mogą znaleźć nabywcy na rynku, ale również są wadliwe i niesprawne. Do doprowadziło ostatecznie do sytuacji przekonania osób odpowiedzialnych za ostateczne decyzje w przedmiocie spornych urządzeń, iż mają do czynienia z niesprawnymi „przestarzałymi urządzeniami drukującymi” i wyrażenie zgody na księgowo obniżenie ich wartości i sprzedaż na niewygórowanej cenie. Słusznie zatem wskazał pracodawca, iż pracownik przekazywał do centrali w tym zakresie niezgodne z prawdą informacje, mające jedynie wytworzyć wrażenie zgodności z prawem i interesem spółki oraz rzeczywistym stanem faktycznym. Na powyższą konstatację nie wpływa istnienie oficjalnej korespondencji (w tym mailowej), w której opisywane są uzgodnienia w/w członków

ścisłego kierownictwa pozwanego Oddziału albowiem - zdaniem sądu okręgowego – miała ona jedynie usankcjonować legalność działań.

Tym samym, sąd rejonowy prawidłowo uznał, iż sporne urządzenia były sprawne i brak było podstaw do tak istotnego zaniżenia ich rynkowej wartości, jak to zostało uczynione. Z tego względu nieprawdziwe okazało się również twierdzenie apelanta, iż dopiero po odsprzedaży do spółki (...) Sp. z o.o., okazało się iż są one sprawne. Nie można zgodzić się również ze skarżącym, iż sąd rejonowy pominął ustalenie okoliczności dotyczących tego, czy spółka (centrala) posiadała pełną wiedzę na temat stanu produktów i okolicznościach „wyprzedaży”. Z przedstawionych powyżej argumentów wynika bowiem, iż takiej wiedzy nie posiadała.

Nie ma również racji skarżący podnosząc zarzut, iż uprzednio sporne urządzenia długo spoczywały w magazynie Oddziału z uwagi na brak zainteresowania nimi kontrahentów pozwanego (m. in: odrzucenie ich oferty przez (...)). Argument ten bowiem nie pojawia się bowiem w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę i w żaden sposób nie sankcjonuje ich sprzedaży w sposób, w jaki to uczyniono z powołaniem się z jednej strony na wyjątkowość sprzętu (końcowy etap produkcji urządzeń tego typu), z drugiej strony na ich niepełnowartościowość.

Sąd rejonowy prawidłowo również ustalił, iż sam proces sprzedaży spornych urządzeń od początku został zaaranżowany w taki sposób, iż nabywcą końcowym miał być (...) Sp. z o.o.. Sam powód słuchany w charakterze strony podniósł, iż sprzedając sporne urządzenia dystrybutorom liczył, iż odsprzedadzą je oni na rynek, jednakże już następnego dnia po transakcji wiedział, iż docelowo zostaną odsprzedane podmiotowi (...), który to odsprzeda je następnie do (...) Sp. z o.o. Poza sporem w tym względzie pozostawał fakt, iż skarżący był związany z tym ostatnim podmiotem od 2007 roku (zaś od 15 lipca 2008 roku do 26 maja 2010 roku był jej jedynym wspólnikiem). Różnica pomiędzy ceną początkową a końcową (...) wyniosła 1426 zł. Jednakże po ich nabyciu, (...), wprowadził je na rynek m. in.: do marketów (...) Sp. z o.o. (dla którego była już uprzednio składana oferta najmu przez Oddział) oraz nawiązał współpracę z indywidualnymi podmiotami takimi jak A. S. (dowód: umowy najmu oraz protokoły uruchomienia). Wskazać również należy, iż powód w trakcie zeznań nie był w stanie stwierdzić, czy nabyte przez jego spółkę urządzenia były naprawiane i w jakim zakresie. Wartość najmu była niewspółmiernie wysoka w stosunku do kosztów, jakie ostatecznie poniosła (...) Sp. z o.o., dokonując zakupu spornego sprzętu.

Powyższa argumentacja prowadzi do jednoznacznego stwierdzenia, iż powód świadomie przeprowadził procedurę obniżenia wartości (...) by następnie odkupić je za niewielką część ich realnej wartości, by następnie czerpać zyski z umów najmu, jakie udało mu się zawrzeć z klientami, (w tym kontrahentami Oddziału).

Pracownik w sposób ciężki naruszył swój podstawowy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Podnieść należy, iż podstawą rozwiązania umowy o pracę w zastosowanym przez pracodawcę trybie może być tylko naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i to w sposób ciężki, a więc z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do samego naruszenia obowiązku pracowniczego, ale także do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97).

Powód, w chwili rozwiązania umowy o pracę pracował na stanowisku kierowniczym, zaś jego głównym celem było podejmowanie strategicznych i jak najbardziej korzystnych decyzji biznesowych dla Oddziału, którym zarządzał. W pewnym momencie pracy dla pozwanego przedłożył jednak interes własny nad interes swojego pracodawcy i podjął negatywne dlań decyzje finansowe, dokonując sprzedaży spornych (...) po rażąco zaniżonych cenach. Jego działanie było umyślne i nakierowane na wyrządzenie szkody zakładowi pracy kosztem korzyści własnej. Pracodawca prawidłowo zatem zastosował art., 52 k.p.

Odnosząc się do wniosku dowodowego skarżącego w przedmiocie ponownego przesłuchania powoda, wskazać należy, iż nie została przedstawiona argumentacja z której miałyby wynikać powyższa konieczność. Powód był szczegółowo przesłuchany w toku postępowania przed sądem pierwszej instancji zaś jak wynika z przebiegu nagrania rozprawy z dnia 06 lipca 2017 roku, pełnomocnicy stron mogli zadawać mu swobodnie pytania. Argumentacji takiej nie odnalazł sąd odwoławczy w okolicznościach wydania w sprawie III C 1485/17 przez Sąd Okręgowy w Warszawie postanowienia

w dniu 30 października 2017 roku w przedmiocie wniosku (...) w D. o zabezpieczenie powództwa w sprawie przeciwko A. B., K. P., O. S. i (...) sp. z o.o. we W. o zapłatę. Rozstrzygając bowiem wniosek powoda w przedmiocie zabezpieczenia powództwa, Sąd ten stwierdził, iż kwestia ustalenia rzeczywistej wartości (...) jest niezbędną przesłanką ustalenia rzeczywistej wartości szkody, zaś na chwilę rozpoznawania wniosku, nie sposób jej określić jednoznacznie. Będzie to wymagało ewentualnie zasięgnięcia wiadomości specjalnych. Sąd analizując przedstawiony w pozwie stan faktyczny wskazał również, iż – skoro roszczenie skierowane jest do czterech podmiotów, to roszczenie o zapłatę odszkodowania na tym etapie nie zostało prawidłowo uprawdopodobnione i nie można w chwili obecnie stwierdzić, który z pozwanych jest odpowiedzialny za wyrządzenie szkody i w jakim zakresie.

Podnieść należy, iż konieczność oceny wniosku o zabezpieczenie pod kątem przesłanek zawartych w art. 736 § 1 k.p.c., nie pozwala na wywiedzenie z powyższego orzeczenia jakichkolwiek pozytywnych skutków dla apelanta w przedmiotowej sprawie. W postępowaniu pod sygn. akt III C 1485/17 (pозew wniesiony w październiku 2017 roku) w chwili obecnej nie doszło jeszcze do złożenia odpowiedzi na pozew i w żadnym zakresie nie przeprowadzono postępowania dowodowego, wreszcie przesłanki odpowiedzialności cywilnej, z której wywodzi strona powodowa swoje roszczenie, nie ma bezpośredniego przełożenia na ocenę zachowania skarżącego pod kątem art. 52 k.p. Szkoda nie jest bowiem koniecznym elementem „ciężkości” naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i stanowi jedynie kryterium pomocnicze i uzupełniające podstawowe kryterium oceny jakim jest wina (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2016 roku, II PK 135/15). Stąd też wniosek apelanta dotyczący dołączenia do przedmiotowej sprawy dokumentów zawartych w sprawie III C 1485/17 był nieuzasadniony i spóźniony. Dla konieczności odniesienia się do powyższego wniosku, sąd dopuścił jedynie pozew z tej sprawy oraz postanowienia z dnia 30 października 2017 roku i 21 maja 2018 roku.

Inicjatywa dowodowa mogła być realizowana przez niego przed sądem pierwszej instancji, tym bardziej, iż jako członek ścisłego kierownictwa oddziału miał on wiedzę i dostęp do większości dokumentacji znajdującej się w Oddziale.

W ocenie Sądu Okręgowego, zatem Sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenił zebrany materiał dowodowy, zaś podniesione w tym względzie zarzuty nie zasługiwały na uwzględnienie. Mając powyższe na względzie, na mocy 385 k.p.c., orzeczono jak w pkt. 1 wyroku.

W oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 k.p.c.) Sąd Okręgowy ustalił wysokość wynagrodzenia pełnomocnika strony pozwanej na podstawie § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie – o czym orzeczono w pkt. 2 wyroku.

Krzysztof Kopciewski  
Monika Sawa  
Grzegorz Kochan