

Sygn. akt VIII Pa 18/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2013 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku - VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Wojciech Midziak (spr.)
Sędziowie:	SO Aleksandra Ożóg SO Magdalena Graul

Protokolant: st.sekr.sądowy Iwona Lawrenc

po rozpoznaniu w dniu 24.05.2013 r. na rozprawie w Gdańsku sprawy

z powództwa **A. K. (1)**

przeciwko **(...) Bank (...) S.A. z siedzibą w W.**

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

na skutek apelacji pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni z dnia 29 stycznia 2013 r. (sygn. akt IV P 263/11)

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że w punkcie II. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60,- zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazuje zwrócić powodowi ze Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Gdyni kwotę 7.612,- zł (siedem tysięcy sześćset dwanaście złotych) tytułem nienależnie pobranej opłaty od pozwu;

2. oddala apelację pozwanej w pozostałym zakresie;

3. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60,- zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;

4. nakazuje zwrócić pozwanej ze Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Gdyni kwotę 1.727,- zł (tysiąc siedemset dwadzieścia siedem złotych) tytułem różnicy między należną opłatą od apelacji w kwocie 30,- zł (trzydzieści złotych) a opłatą uiszczoną przez pozwaną w kwocie 1.757,- zł (tysiąc siedemset pięćdziesiąt siedem złotych).

(na oryginale właściwe podpisy)

**Sygn. akt VIII Pa 18/13**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2013 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 263/11 Sąd Rejonowy rozstrzygnął spór między powodem A. K. (1) a pozwanym (...) S.A. z siedzibą w W. o odszkodowanie. W punkcie I. tego wyroku

zasądzono od pozwanej spółki na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 35.130,- zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty. W kolejnym punkcie zasądzono od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7.672,- zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 60,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Natomiast w ostatnim, III. punkcie wyroku Sąd I instancji nadał swemu wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.710,- zł.

Powyższy wyrok zapadł na skutek pozwu złożonego dnia 9 maja 2011 r. przez A. K. (1) przeciwko (...) Bankowi (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W., którym domagał się przywrócenia do pracy i zasądzenia od pozwanej za czas pozostawania bez pracy odszkodowania w granicach do trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 kwietnia 2011 r.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż świadczył na rzecz pozwanej pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora Ośrodka (...) w J. od 30 listopada 1992 r., za którą w okresie ostatnich 12 miesięcy przed rozwiązaniem umowy o pracę otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 12.000,00 zł brutto. Powód podał, iż pismem z dnia 11 kwietnia 2011 r. pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, zarzucając ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, określonych w § 16 ust. 2 pkt 1 i 8 Regulaminu Pracy (...) S.A., polegające na nie przestrzeganiu przepisów powszechnie obowiązujących oraz przepisów wewnętrznych Banku, skutkujące narażeniem Banku na straty oraz rażącym naruszeniem zasad w zakresie zabezpieczenia powierzonych wartości. Powyższe, zdaniem Banku, doprowadziło do braku właściwego nadzoru i kontroli funkcjonalnej, związanej z pracą kierowanego przez pozwanego (...), w szczególności poprzez konkretne 6 zarzutów zawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

Dalej wskazał powód, że w ocenie pozwanego Banku spowodowało to utratę środków finansowych w kasie (...), w wysokości 878.929,23 zł i doprowadziło do utraty zaufania do powoda, jako osoby reprezentującej Bank w lokalnych kręgach biznesowych i społecznych, w związku ze sprawowaniem funkcji kierowniczej. Powód podniósł, iż przyczyny wskazane przez pozwanego nie były prawdziwe. Powód twierdził, iż regulamin organizacyjny (...) nie przewidywał stanowiska głównego księgowego, a nadto obsadzanie tego stanowiska od 2005 r. nie leżało w jego kompetencji. Odnośnie drugiego z zarzutów powód wskazał, iż połączenie stanowisk kasjera i głównego księgowego nastąpiło w związku z przejściem kierownika zespołu ekonomiczno-finansowego na urlop macierzyński, a następnie urlop bezpłatny. Powód wskazał, iż powołanie Z. B. na stanowisko głównego księgowego nastąpiło na skutek wniosku powoda skierowanego zgodnie z regulaminem do dyrektora zarządzającego Banku. W przedmiocie zarzutu trzeciego, to jest tworzenia przez podległych powodowi pracowników fikcyjnych protokołów kontroli kasowej, powód stwierdził, iż zarzut ten był dla niego niezrozumiały. Powód wskazał, iż otrzymywane przez niego do akceptacji protokoły były podpisywane przez osoby wyznaczone i upoważnione do przeprowadzenia kontroli. Powód podniósł dalej, iż nie ponosił odpowiedzialności za prawidłowe rozliczanie i dokumentowanie pobranych zaliczek. Odpowiedzialność taka spoczywała na kierowniku zespołu ekonomiczno-finansowego, względnie na głównym księgowym, jeśli był powołany. Odnośnie zarzutu piątego powód stwierdził, iż dokonywanie analiz technicznego zabezpieczenia i potrzeb jednostki organizacyjnej należało do departamentu bezpieczeństwa Banku, a o wysokości salda w kasie (...) Bank był informowany na bieżąco poprzez miesięczne raporty kasowe. Powód wskazał, iż to właśnie on, po stwierdzeniu nieprawidłowości, zawiadomił o tym fakcie władze Banku i swoich bezpośrednich przełożonych oraz zwrócił się o przeprowadzenie audytu wewnętrznego. Powód wskazał również, iż przez bez mała 18 lat pracy w (...) doprowadził do jego rozkwitu. Powód podał, iż był wysoko oceniany przez pracowników (...), a (...) Banku wydały negatywną opinię w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwana twierdziła, iż przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy były rzeczywiste i konkretne. Pozwana argumentowała, iż powodowi jako pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym powierzone zostały zadania wiążące się z dużą odpowiedzialnością, których sumienne, rzetelne i staranne wykonanie było dla pracodawcy szczególnie istotne. Charakter naruszeń oraz wymiar poniesionych przez Bank konsekwencji finansowych powodowały, że rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę było jak najbardziej uzasadnione. Pozwana wskazała, iż zajmowane przez powoda stanowisko dyrektora nieodłącznie wiązało

się z większym zakresem obowiązków oraz zwierzchnictwem nad pracownikami przedsiębiorstwa, którego pracą kierował. Pozwana twierdziła, iż w stosunku do osoby pełniącej funkcję dyrektorską mogła przykładać wyższe kryteria oceny pracy, a powód dysponował dużym doświadczeniem zawodowym na zajmowanym stanowisku. Pozwana argumentowała również, iż zgodnie z Regulaminem Specjalistycznej Jednostki Organizacyjnej określającym strukturę organizacyjną specjalistycznej jednostki organizacyjnej („SJO”) pozwanej spółki, kieruje nią dyrektor przy pomocy zastępcy dyrektora i osób kierujących komórkami, wyznaczając zadania komórkom i poszczególnym pracownikom. Pozwana stwierdziła, że powód próbował umniejszyć swoją odpowiedzialność. Zdaniem pozwanej, wśród wymienionych w art. 100 § 2 pkt 2 k.p. podstawowych obowiązków pracowniczych znajduje się przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku pracy. Zakres obowiązków powoda określony był w Regulaminie Pracy Banku, a powód dopuścił się jego naruszenia. Na powódzie ciążył klasyfikowany jako podstawowy obowiązek pracowniczy dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia. Nie przestrzeganie przez powoda przepisów powszechnie obowiązujących i przepisów wewnętrznych Banku doprowadziło do braku właściwego nadzoru i kontroli funkcjonalnej kierowanego (...), które z kolei skutkowało utratą przez pozwaną środków finansowych w kasie (...) w wysokości 878.929,32 zł. Pozwana wskazała, iż w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się obok winy umyślnej pojęcie rażącego niedbalstwa, jako rodzaju ciężkiej winy nieumyślnej. Dokonując oceny charakteru zawinienia pracownika pozwana wzięła pod uwagę zajmowane przez powoda stanowisko. W ocenie pozwanej, powód tolerował sytuację, w której pomiędzy rzeczywistym stanem kasy, a tym co według raportów winno się w niej znajdować, występowała różnica. Zdaniem pozwanej okoliczność ta stanowiła rażące niedbalstwo powoda. Odnosząc się do poszczególnych zarzutów sformułowanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwana wskazała, iż zgodnie z decyzją nr IU/DZL/349/2009 wiceprezesa zarządu Banku z dnia 18 września 2009 r. w sprawie szczegółowej organizacji wewnętrznej specjalistycznej jednostki organizacyjnej – (...) działa zgodnie z Regulaminem, przedmiotową decyzją oraz innymi przepisami wewnętrznymi Banku i powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Natomiast § 5 uchwały nr 86/B/2003 zarządu Banku z dnia 1 kwietnia 2003 r. w sprawie wprowadzenia zasad rachunkowości zostało określone, iż w (...) za prawidłowe stosowanie zasad rachunkowości oraz rzetelne, bieżące, bezbłędne i sprawdzalne prowadzenie ksiąg rachunkowych odpowiada osoba wyznaczona do pełnienia funkcji głównego księgowego w (...). Funkcję taką pełni osoba wyznaczona przez głównego księgowego Banku w uzgodnieniu z dyrektorem (...). Zdaniem pozwanej, nieprawdziwe było zatem twierdzenie powoda, iż brak było podstawy prawnej powołania w (...) głównego księgowego. Ewentualny zaś brak znajomości wewnątrzzakładowych aktów prawnych nie mógł być akceptowany przez pozwaną. Odnośnie zarzutu drugiego pozwana wskazała, iż wyznaczone przez powoda osoby do przeprowadzenia kontroli kasy (...), nie dokonywały fizycznego przeliczenia gotówki zgromadzonej w kasie Ośrodka i weryfikacji tego stanu z ewidencją księgową. Odnośnie trzeciej przyczyny pozwana argumentowała, iż w trakcie audytu zidentyfikowano niezauważone wnioski o zaliczki z lat 2005-2010 opiewające na łączną kwotę ok. 900 tys. zł. Pozwana podniosła, iż stosowany w (...) tryb wypłat i rozliczania zaliczek był niezgodny z decyzją dyrektora (...) nr III/(...)/7/2003 z dnia 10 kwietnia 2003 r. wprowadzającą Zasady organizacji i sposób prowadzenia rachunkowości w Ośrodku. Pozwana nadmieniła, iż przedmiotowa Decyzja została opracowana na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących. Stwierdzenia powoda o braku nadzoru nad pracą zespołu ekonomiczno-finansowego pozostawały – w ocenie pozwanej – w sprzeczności z Regulaminem organizacyjnym SJO wprowadzonym uchwałą zarządu nr 526/C/2007 z dnia 21 listopada 2007 r. oraz decyzją nr IU/DZL/349/2009 z dnia 28 września 2009 r. Wiceprezesa Banku w sprawie szczegółowej organizacji wewnętrznej SJO – (...). Zgodnie z przedmiotowymi regulacjami zespół ekonomiczno-finansowy podlegał bezpośrednio dyrektorowi (...). Odnośnie czwartego zarzutu pozwana podała, iż nie ustalono w formie pisemnej wysokości dopuszczalnego limitu gotówki przechowywanej w kasie (...) oraz trybu administrowania limitem, co wskazywało na brak skutecznego nadzoru powoda nad zarządzaniem stanami gotówkowymi (...). Od marca 2008 r. w kasie (...) zmaterializowało się ryzyko przekroczenia maksymalnego limitu gotówki, określonego w rozporządzeniu MSWiA, a od września 2008 r. nie dokonywano odprowadzenia i wpłat nadmiarów gotówki z kasy na rachunek bieżący Ośrodka. Pozwana twierdziła, iż wysłanie przez powoda notatki służbowej po stwierdzeniu nieprawidłowości nie stanowiło okoliczności mającej dowieść niezawinionego charakteru działania powoda. Odnośnie zarzutu piątego pozwana wskazała, iż wszystkie dokumenty potwierdzające przeprowadzenie spisu inwentaryzacyjnego zostały podpisane przez Z. B., a następnie zaakceptowane przez powoda. Ponadto z wyjaśnień złożonych przez Z. B. przed komisją audytu wynikało, że zarówno

decyzja podpisana przez powoda, jak i dokumentacja potwierdzająca przeprowadzenie spisu to fikcja. Decyzja została sporządzona przez panią B. w grudniu 2010 r. bądź styczniu 2011 r., tymczasem jest na niej zamieszczona data 22 września 2010 r. Pozwana twierdziła, iż wszelkich wątpliwości dotyczących ubytków w mieniu pracodawcy nie należy oceniać na korzyść pracowników, jeżeli byli zobowiązani na podstawie osobnej umowy do pieczy nad wydzielonym mieniem, a zasada swobodnej oceny dowodów nie może być utożsamiana z obowiązującą w postępowaniu karnym zasadą *in dubio pro reo*.

Na rozprawie w dniu 1 września 2011 r. powód zmodyfikował żądanie pozwu wskazując, iż w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wnosi o zasądzenie odszkodowania w kwocie 35.130,00 zł odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami od dnia otrzymania pozwu przez pozwaną Bank.

#### Sąd Rejonowy w Gdyni ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. K. (1) był zatrudniony w pozwanej (...) Banku (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 1 września 1992 r. w okresie od dnia 1 września 1992 r. do dnia 30 listopada 1992 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku głównego specjalisty w (...) S.A. I Oddział w G. i z tym dniem pracodawca powierzył mu obowiązki kierownika Ośrodka (...) S.A. (...) w J.. W dniu 30 listopada 1992 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Z dniem 16 stycznia 1993 r. powodowi zostały powierzone obowiązki dyrektora (...).

Działalność Ośrodka była regulowana Regulaminem organizacyjnym stanowiącym załącznik do uchwały zarządu nr 526/C/2007 z dnia 21 listopada 2007 r., Szczegółową organizacją wewnętrzną specjalistycznej jednostki organizacyjnej – Ośrodka (...), stanowiącą załącznik do decyzji nr IU DZL/349/2009 z dnia 18 września 2009 r. oraz innymi przepisami wewnętrznymi Banku i powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Stan zatrudnienia w (...) na dzień 1 kwietnia 2011 r. wynosił 58 osób, w tym 3 osoby były zatrudnione na stanowiskach dyrekcyjnych, 10 w zespole hotelowym, 3 w zespole ekonomiczno-finansowym, 24 w zespole gastronomicznym, 12 w zespole eksploatacyjnym oraz 6 w zespole obsługi technicznej.

Zakres obowiązków powoda jako dyrektora (...) określony był w Regulaminie organizacyjnym (...) wprowadzonym uchwałą zarządu nr 63/C/2005 z dnia 15 marca 2005 r., a następnie w uchwale zarządu nr 526/C/2007 z dnia 21 listopada 2007 r. Do obowiązków powoda należało m.in. planowanie, organizowanie i koordynowanie bieżącej pracy Ośrodka w sposób zapewniający prawidłową i terminową realizację zadań, zapewnienie wysokiego poziomu realizacji zadań, monitorowanie przestrzegania przez pracowników przepisów wewnętrznych Banku, zapewnienie funkcjonowania kontroli wewnętrznej funkcjonalnej w SJO, prawidłowe zarządzanie występującymi ryzykami związanymi z prowadzoną przez SJO działalnością, w tym odpowiednio: operacyjnym, kredytowym, rynkowym, strategicznym, zgodności, reputacji oraz biznesowym, identyfikowanie zagrożeń dotyczących wykonywanych zadań oraz podejmowanie działań zaradczych, a także ustalanie zakresów czynności bezpośrednio podległych pracownikom oraz zatwierdzanie zakresów czynności pracowników bezpośrednio podległych komórek.

Pani Z. B. została zatrudniona w (...) pozwanego Banku na stanowisku księgowej-kasjera w dniu 13 sierpnia 1990 r., z tą datą złożyła również oświadczenie o przyjęciu odpowiedzialności materialnej. W toku zatrudnienia w pozwanym Banku Z. B. piastowała kolejno stanowiska kasjera, księgowej, inspektora ds. księgowości materiałowej oraz specjalisty. Począwszy od dnia 1 czerwca 2008 r. Z. B. objęła stanowisko kierownika zespołu ekonomiczno-finansowego. Do zakresu czynności Z. B. jako kierownika tego zespołu należało m.in. sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem zasad rachunkowości obowiązujących w Banku, nadzór nad rejestrowaniem, uzgadnianiem i dokonywaniem kontroli zapisów księgowych, prowadzenie ksiąg rachunkowych, ujmowanie w księgach rachunkowych stwierdzonych różnic inwentaryzacyjnych i ich rozliczenie w danym roku obrotowym. Zakres czynności kierownika zespołu ekonomiczno-finansowego powód przedstawił Z. B. około 20 miesięcy po powierzeniu stanowiska, w dniu 1 lutego 2010 r. Powierzenie obowiązków kierownika zespołu Z. B. miało związek ze skorzystaniem przez

dotychczasowego kierownika tego zespołu J. B.z urlopu macierzyńskiego, a następnie wychowawczego do dnia 2 listopada 2011 r.

W dniu 2 listopada 2010 r. D. S., dyrektor pionu rachunkowości i rozliczeń oraz zarazem główna księgowa Banku, zwróciła się drogą poczty elektronicznej do powoda z prośbą o przekazanie w terminie do dnia 2 listopada 2010 r. informacji o osobie wyznaczonej do pełnienia funkcji głównego księgowego. W odpowiedzi powód poinformował panią S., iż brak jest w (...) osoby sprawującej funkcję głównego księgowego. Powód wskazał równocześnie, iż funkcję kierownika zespołu ekonomiczno-finansowego pełni w Ośrodku Z. B.. Decyzją D. S. wyrażoną w piśmie z dnia 26 listopada 2010 r. nr DB-DSZ-622/2010 oraz mocą złożonego przez Z. B. oświadczenia o przyjęciu obowiązków głównej księgowej Ośrodka i przyjęciu odpowiedzialności w zakresie określonym przepisami Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, z dniem 16 grudnia 2010 r. Z. B. objęła stanowisko głównej księgowej.

W dniu 19 stycznia 2011 r. do (...) wpłynął wyciąg z konta prowadzonego dla Ośrodka przez Oddział 1 (...) S.A. w R.. Zgodnie z przedmiotowym wyciągiem stan środków zgromadzonych na koncie opiewał na kwotę ok. 28 mln zł. Sytuacja ta wzbudziła zdziwienie odbierającej korespondencję L. L. – kierownika zespołu hotelowego, gdyż na spotkaniu kierownictwa (...) w dniu 11 stycznia 2011 r. Z. B. podała, iż łączny stan środków Ośrodka, uwzględniający środki zgromadzone na rachunku bankowym oraz w kasie, wynosi ok. 31 mln zł. Oznaczało to, iż w kasie Ośrodka musi znajdować się ok. 3 mln zł w gotówce, co było kwotą nadmierną.

W związku z absencją w Ośrodku powoda, który przebywał na urlopie wypoczynkowym oraz głównej księgowej nieobecnej z powodu choroby, informacji o stanie gotówki w kasie (...) wynikającym z ewidencji księgowej udzieliła J. Ł., specjalista w zespole ekonomiczno-finansowym. Pani Ł. potwierdziła, iż z ksiąg rachunkowych wynika, iż konto „Kasa” wykazuje saldo ok. 3 mln zł. Pracownicy nie mogli od razu sprawdzić stanu kasy Ośrodka, gdyż na czas absencji chorobowej pani B. przekazała zastępującej ją M. J., specjalistce w zespole hotelowym, jedynie niewielką kwotę w kasie podręcznej. Jeszcze w dniu 19 stycznia 2011 r. zastępca dyrektora Ośrodka pan Ł. skontaktował się telefonicznie z panią B. w celu potwierdzenia, iż w kasie (...) faktycznie znajduje się taka ilość gotówki. Pani B. potwierdziła, iż w kasie znajduje się duża ilość gotówki.

W dniu 21 stycznia 2011 r. powód został poinformowany przez swojego zastępcę pana Ł. o zbyt dużej ilości gotówki w kasie Ośrodka, która nie może być odprowadzona z powodu przebywania głównej księgowej na zwolnieniu chorobowym do dnia 24 stycznia 2011 r., jak również z tej przyczyny, iż (...) został usunięty ze spisu placówek, z których specjalna jednostka organizacyjna Banku – centrum zarządzania gotówką odbiera gotówkę. Zastępca dyrektora pan Ł. zwrócił się do (...) departamentu bankowości elektronicznej wydział w G. oraz centrum zarządzania gotówką w G. o uruchomienie konwojów odbierających gotówkę. Pan Ł. został poinformowany przez centrum zarządzania gotówką, iż z powodu braku odpowiedniego systemu IT dla Ośrodka w zakresie transportu wartości pieniężnych, nie ma możliwości odprowadzenia wartości za pośrednictwem konwoju wewnętrznego, który był m.in. wykorzystywany do zaopatrywania bankomatu w (...). Zgodnie z informacją uzyskaną od pani I. M. z centrum zarządzania gotówką należałoby przeprowadzić procedurę przetargową na odprowadzanie wartości.

W związku z nadmiarem gotówki w kasie Ośrodka i brakiem możliwości odprowadzenia jej w ramach konwoju wewnętrznego, postanowiono odprowadzić ją bez zachowania odpowiednich procedur. Gotówkę w ten sposób odprowadzała pani B. oraz powód. W dniach 24, 28 i 31 stycznia 2011 r. pani B. przy użyciu własnego środka transportu dokonała odprowadzenia i wpłaty nadmiaru gotówki w kasie na rachunek bieżący prowadzony przez (...) S.A. Oddział w J. w łącznej kwocie 1.445.000,00 zł.

W dniu 31 stycznia 2011 r. w wyniku dokonanej na polecenie powoda kontroli stanu kasy ustalono, iż stan ewidencyjny konta 100-1 „Kasa” wykazuje kwotę 1.542.240,00 zł, natomiast stan gotówki w kasie wynosi 662.240,20 zł. Tego samego dnia na polecenie powoda dokonano odprowadzenia i wpłaty gotówki na rachunek bieżący prowadzony przez (...) S.A. Oddział w J. w wysokości 600.000,00 zł. Zgromadzone na ww. koncie środki pieniężne w kwocie 2.045.000,00 zł zostały następnie przekazane w drodze przelewu na rachunek bieżący (...) prowadzony w (...) S.A. Oddział 1 w R..

W dniu 31 stycznia 2011 r. powód zwrócił się również do dyrektora zarządzającego kierującego pionem wsparcia biznesu J. O. oraz przekazał do wiadomości naczelnikowi wydziału bezpieczeństwa w G. R. C., iż w kasie (...) stwierdzono niedobór gotówki w kwocie ok. 880 tys. zł. Powód wskazał, iż niezgodność gotówki z natury ze stanem ewidencyjnym konta „Kasa” został wykazany w trakcie kontroli stanu gotówki w kasie (...) przeprowadzonej przez niego, jego zastępcę R. Ł. oraz specjalistę w zespole ekonomiczno-księgowym J. Ł., a także wniósł o pilny i pełny audyt specjalny.

W okresie od dnia 3 lutego 2011 r. do 1 kwietnia 2011 r. oraz w dniu 29 kwietnia 2011 r. przeprowadzono w Ośrodku w trybie pilnym audyt specjalny pełny. Był to pierwszy audyt w Ośrodku od 2004 r. Brak wcześniejszego przeprowadzenia audytu wynikał z zaniedbań bądź wprowadzanych w Banku zmian organizacyjnych. (...) został przeprowadzony w składzie: p.o. zastępcy naczelnika wydziału audytu specjalnego E. Z. jako przewodnicząca komisji, M. K., analityk bankowy oraz E. W., analityk bankowy. W trakcie audytu badaniem objęto m.in. dokumentację księgową potwierdzającą operacje zaewidencjonowane na koncie kasy w okresie od stycznia 2008 r. do grudnia 2010 r., rachunki bankowe: bieżący i pomocniczy rachunek (...) prowadzone przez (...) S.A. Oddział 1 w R., rachunki bankowe Z. B. i osób powiązanych prowadzone przez pozwanego, dokumentację związaną z prowadzeniem kasy zapomogowo-pożyczkowej w Ośrodku, dokumentację organizacyjną Ośrodka oraz kontrolę wewnętrzną funkcjonalną realizowaną w (...).

W dniu 3 lutego 2011 r. w ramach prowadzonego audytu ponownie dokonano przeliczenia środków pieniężnych znajdujących się w kasie Ośrodka. W wyniku dokonania tej czynności w obecności komisji audytu przez M. J. i Z. B. stwierdzono niedobór w kasie (...) w kwocie 878.929,23 zł. W dniu 28 lutego 2011 r. kwota niedoboru została zaewidencjonowana na koncie 550-42 „należności z tytułu niedoborów oraz szkód w rzeczowych i obrotowych składnikach aktywów” oraz został utworzony odpis aktualizujący wartość niedoboru kasowego w wysokości 100% kwoty niedoboru.

Decyzją prezesa zarządu pozwanego Banku z dnia 4 lutego 2011 r. z dniem 7 lutego 2011 r. powód został zawieszony w pełnieniu obowiązków. Z dniem 8 lutego 2011 r. na jego miejsce została powołana jako p.o. dyrektora (...) dyrektor (...) w S. H. R.. Po zawieszeniu w czynnościach służbowych Z. B. jej obowiązki na czas trwania audytu w dniu 28 lutego 2011 r. przejął naczelnik wydziału rachunkowości i obsługi zbiorów księgowych w biurze obsługi księgowej w B. M. C..

Po objęciu obowiązków głównego księgowego (...) M. C. przystąpił do inwentaryzacji Ośrodka. W wyniku przeprowadzonych czynności stwierdzono niedobór w magazynie artykułów spożywczych na kwotę 2.200,00 zł, która to kwota została spłacona przez osoby odpowiedzialne za niedobór – pracowników magazynu. Po zakończeniu inwentaryzacji saldo wszystkich rachunków bankowych Ośrodka wynosiło 31.987.849,26 zł, a saldo kasy 77.809,49 zł. Kwoty te były zgodne z zapisami księgowymi. W zakresie księgowości stwierdzono pewne problemy z monitorowaniem starych należności. Ustalono również, iż zaliczki udzielane były wyłącznie dwóm osobom i zostały w całości rozliczone. Twierdzenia M. C. nie obejmowały ujawnionych w biurze głównej księgowej zapisów w zeszycie i na kartkach o pobieranych z pominięciem ewidencji zaliczkach, ponieważ nowy główny księgowy nigdy ich nie widział. Pan M. C. podał, iż nie jest w stanie stwierdzić, czy kwota ujawnionego niedoboru w kasie jest równoważna z kwotą nierozliczonych a pobranych zaliczek.

Pismem z dnia 21 lutego 2011 r. powiadomiono Prokuraturę Rejonową w P. o przywłaszczeniu pieniędzy w kwocie 879.977,39 zł na szkodę pozwanego. Wartość tę sprecyzowano następnie na kwotę 878.929,23 zł. W toku wszczętego na podstawie raportu z audytu specjalnego nr DAW-6-EZ-0932-17-7-B-116/2011 śledztwa nie ustalono personaliów konkretnej osoby bądź osób, które swoim działaniem bądź zaniechaniem doprowadziły do powstania stwierdzonego niedoboru. Wobec niewykrycia sprawcy przestępstwa postanowieniem z dnia 30 grudnia 2011 r. Prokuratura Rejonowa w (...) umorzyła postępowanie przygotowawcze w sprawie. Na powyższe postanowienie wniesiono zażalenie, którego przyjęcia jednakże odmówiono z uwagi na wniesienie zażalenia przez osobę nieuprawnioną. Na podstawie decyzji Prokuratora Okręgowego w G. z dnia 6 lutego 2012 r. wobec uznania, iż inicjatywa dowodowa na etapie prowadzonego śledztwa nie została wyczerpana, a nadto uznania istnienia procesowych okoliczności uzasadniających odniesienie się do podejrzenia zaistnienia czynów określonych w art. 278 § 1, 279 § 1 oraz 271 § 1

k.k. przedmiotowe postępowanie przygotowawcze kontynuowano od dnia 7 lutego 2012 r. Postanowieniem z dnia 7 listopada 2012 r. Prokuratura Okręgowa w G. umorzyła śledztwo w sprawie.

Pismem z dnia 31 marca 2011 r. pozwany zwrócił się na podstawie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych do przewodniczącej Krajowego Związku Zawodowego (...) S.A. zapytaniem czy powód jest członkiem związku zawodowego, a jeżeli nie – czy wnioskował o ochronę swoich praw pracowniczych. W odpowiedzi wiceprzewodnicząca Krajowego Związku Zawodowego (...) S.A. A. K. (2) poinformowała pozwanego pismem z dnia 4 kwietnia 2011 r., iż powód jest członkiem związku zawodowego i występował o ochronę praw pracowniczych. Pismem z dnia 6 kwietnia 2011 r. pozwany zawiadomił związek zawodowy w trybie art. 52 § 3 k.p. o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pismem z 8 kwietnia 2011 r. organizacja związkowa poinformowała pozwanego, iż nie wyraża zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

W dniu 27 kwietnia 2011 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jako przyczyny pozwany wskazał naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, określonych w § 16 ust. 2 pkt 1 i 8 Regulaminu pracy Banku, polegające na nieprzestrzeganiu przepisów powszechnie obowiązujących i wewnętrznych Banku, skutkujące narażeniem Banku na straty oraz rażącym naruszeniem zasad w zakresie zabezpieczenia powierzonych wartości. Pozwany wskazał, iż powyższe zachowanie powoda doprowadziło do braku właściwego nadzoru i kontroli funkcjonalnej, związanej z pracą kierowanego przez powoda (...), w szczególności przez:

1. nie obsadzenie do listopada 2010 r. stanowiska głównego księgowego w (...), pomimo istnienia przepisów wewnętrznych Banku dotyczących zadań i uprawnień głównych księgowych, wprowadzonych decyzją nr B/63/DRP/2004 z dnia 15 czerwca 2004 r.,
2. powierzenie podległemu pracownikowi czynności związanych z prowadzeniem kasy (...) oraz czynności głównego księgowego, nadzorującego realizację czynności kasjerskich, niezgodnie z zakresem odpowiedzialności przypisanym do stanowisk w zespole ekonomiczno-finansowym Ośrodka, określonym w uchwale zarządu Banku nr 526/C/2007 z dnia 21 listopada 2007 r. oraz decyzji IU/DZL/349/2009 z dnia 18 września 2009 r.,
3. tworzenie przez podległych pracowników fikcyjnych protokołów kontroli kasowej,
4. pobieranie i nieterminowe rozliczanie w latach 2005-2010 przez podległych powodowi pracowników, zaliczek bez wymaganej dokumentacji,
5. nie wydanie wewnętrznych regulacji dotyczących limitu gotówki przechowywanej w kasie (...), w oparciu o analizę technicznego zabezpieczenia i potrzeb jednostki organizacyjnej, a także dopuszczenie do znaczącego nadmiaru gotówki w kasie, co świadczyło o nieprawidłowym zarządzaniu przez powoda ryzykiem operacyjnym oraz nie identyfikowaniu innego rodzaju ryzyk,
6. nie poinformowanie podległych powodowi pracowników o powołaniu komisji inwentaryzacyjnej oraz zaakceptowanie przez powoda spisu inwentaryzacyjnego bez podpisów pracowników, którzy na mocy decyzji o powołaniu komisji powinni uczestniczyć w spisie.

Pozwany wskazał, iż powyższe naruszenia powoda spowodowały utratę środków finansowych w kasie (...) w wysokości 878.929,23 zł i doprowadziły do utraty zaufania do powoda, jako osoby reprezentującej Bank w lokalnych kręgach biznesowych i społecznych, w związku ze sprawowaniem funkcji kierowniczej.

Gotówka gromadzona w (...) była przechowywana w sejfie gabinetowym o I klasie odporności na włamanie, wyposażonym w dwa zamki: szyfrowy i mechaniczny. Przedmiotowy sejf znajdował się w pomieszczeniu biurowym zajmowanym przez zespół ekonomiczno-finansowy, w budynku „D” Ośrodka. Budynek ten jest położony ok. 50 m od głównego budynku Ośrodka. Klucze do drzwi wejściowych budynku „D” posiadały trzy osoby: powód, jego zastępca R.

Ł. oraz główna księgowa i p.o. kierownika zespołu ekonomiczno-finansowego Z. B.. Pani Z. B. posiadała również klucze do pomieszczeń biurowych, w których posadowiony był sejf przeznaczony do przechowywania gotówki z kasy Ośrodka oraz do ww. sejfu. Pani Z. B. nie stosowała się do instrukcji powoda zawartej w decyzji nr III/(...)/06b/2004 z dnia 21 stycznia 2004 r. i nie deponowała po zakończonej pracy kluczy do pomieszczeń biurowych budynku „D” na recepcji w budynku głównym Ośrodka. Powód oraz R. Ł. również nie deponowali posiadanych przez siebie kluczy. W czasie dnia pracy w pomieszczeniu, w którym znajdowała się kasa przebywała Z. B. oraz J. Ł.. Pomieszczenia zespołu były jednak na ogół otwarte i dostępne dla nieograniczonej liczby osób. Kod dostępu do zamka szyfrowego sejfu posiadała jedynie Z. B.. Kod ten oraz klucz do kasy Z. B. przechowywała w torebce. Oprócz klucza posiadanego przez główną księgową w Ośrodku znajdował się jeszcze zapasowy klucz do zamka mechanicznego sejfu. Klucz ten był zdeponowany luzem w skrytce recepcji oznaczonej cyfrą „4”. Klucze do recepcji były przekazywane między sobą przez recepcjonistów po zakończonych zmianach. W (...) nie było pisemnych regulacji odnośnie dostępu pracowników do przedmiotowej skrytki. Duplikatu kodu do zamka szyfrowego nie wykonano. Na zamku nie ujawniono śladów włamania. Z opinii biegłego jednoznacznie wynika, iż zamek był otwierany jedynie kluczem oryginalnym, a na dwóch egzemplarzach badanych kluczy nie było śladów wskazujących na wykonanie od nich kopii.

Przepisy wewnętrzne pozwanego Banku nie regulowały wprost zasad zarządzania gotówką w (...) Banku, ustalone były jedynie parametry limitów kwot do przechowywania w sejfie z uwagi na jego rozmiary. Limity te były w (...) przekraczane, a przekazywanie środków pieniężnych z kasy Ośrodka na rachunki bankowe od czasu przejścia obowiązków kierownika zespołu ekonomiczno-finansowego przez Z. B. odbywało się nieregularnie i bez udziału konwoju bankowego. Stan kasy Ośrodka był kontrolowany cyklicznie w drodze tzw. kontroli problemowych. Raporty z kontroli problemowych były sporządzane przez Z. B. i podpisywane następnie w dniach 5 maja 2008 r., 13 marca 2009 r., 28 października 2009 r., 19 listopada 2009 r. oraz 16 czerwca 2010 r. przez J. Ł. i D. B.. Pracownice te podpisywały przedmiotowe raporty bez fizycznego przeliczenia gotówki znajdującej się w kasie Ośrodka będąc przekonanymi, iż stan faktyczny i księgowy są zgodne z dokumentami, które dołączone były do tych raportów z poszczególnych dni, w których były spisywane. Pracownice te nie potwierdzały w sposób zamierzony, celowy i świadomy niezgodności ze stanem faktycznym spisu z natury stanu kas, ani nie działały na skutek wspólnie zaplanowanego działania w porozumieniu z Z. B., czy z zamiarem pokrzywdzenia Banku. Pracownice nie miały wiedzy, że spis powinien być dokonany na podstawie fizycznego przeliczenia gotówki ani czy spis taki był dokonany przez główną księgową. Uznając, że czynność taka została dokonana przez główną księgową, uznały potwierdzenie raportów swoimi podpisami za czynność jedynie formalną. Przeliczanie gotówki w kasie odnośnie przeliczania dziennego dla ośrodka wypoczynkowego nie było nigdzie sprecyzowane, a obowiązująca procedura wewnętrzna Banku nie została dopasowana do specyfiki działania takiego Ośrodka jak (...).

W czasie kontroli zidentyfikowano niezarejestrowane w systemie księgowym Ośrodka, jak również w innym systemie wnioski o zaliczkę z lat 2005-2010 na łączną kwotę 900 tys. zł. Z uwagi na wypłatę zaliczek bez wniosku o zaliczkę lub ich zniszczenie trudno było oszacować łączną kwotę wypłaconych zaliczek oraz prawidłowość ich rozliczenia. Brak było również innych dokumentów potwierdzających wypłatę i rozliczenie zaliczek. W toku audytu nie ujawniono podstaw nie rozliczenia zaliczek.

W Ośrodku na odrębnym rachunku niezwiązanym z Bankiem prowadzona była kasa zapomogowo-pożyczkowa. Działalność tej kasy polegała na tym, iż pożyczki udzielane były z pieniędzy kasy Ośrodka, a następnie uzupełniane przelewami z rachunku kasy zapomogowo-pożyczkowej lub wpłatami gotówkowymi. Główna księgowa dla potrzeb działalności kasy zapomogowo-pożyczkowa wykorzystywała więc środki Ośrodka. Środki zgromadzone na koncie tej kasy zostały rozliczone z pracownikami w grudniu 2010 r. Stwierdzony w kwietniu 2011 r. niedobór na kwotę 21.148,13 zł został pokryty przez główną księgową Z. B., która uznała przedmiotowy niedobór za zawiniony przez siebie.

Powód nie poinformował podległych mu pracowników o powołaniu komisji inwentaryzacyjnej. Zaakceptował spis inwentaryzacyjny bez podpisów pracowników, którzy zgodnie z decyzją o powołaniu komisji winni uczestniczyć w spisie. Podpis osoby przeprowadzającej inwentaryzację w Ośrodku (...), nie został podrobiony, a także nie stwierdzono, aby w zakresie inwentaryzacji księgowa potwierdziła nieprawdę. Raport inwentaryzacyjny został



sporządzony przez Z. B. mimo, iż powinien być sporządzony przez M. J.. Pani M. J. nie posiadała wszystkich niezbędnych danych potrzebnych do sporządzenia raportu.

Od maja 2007 r. Ośrodek miał uszkodzony system alarmowy, tj. system sygnalizacji włamania i napadu oraz instalację telewizji przemysłowej, których niesprawność była następstwem wylądowań atmosferycznych i uderzenia pioruna. Fakt ten zgłoszony został do naczelnika wydziału bezpieczeństwa w G. przez zastępcę powoda R. Ł. w dniu 28 maja 2007 r. Przedmiotowa awaria nie została jednak usunięta z powodu zbyt dużych kosztów naprawy. O awarii ww. systemu wiedzę posiadał powód, jego zastępca oraz główna księgowa Z. B.. Zachowany zapis monitoringu był fragmentaryczny, nie przedstawiał wszystkich wejść i wyjść do budynku, w którym przechowywany był sejf, a nadto obejmował jedynie okres od dnia 27 stycznia 2011 r. do dnia 31 stycznia 2011 r.

Podjęte przez Prokuraturę w ramach postępowania przygotowawczego czynności procesowe nie doprowadziły do ustalenia czy osoba zatrudniona w dziale recepcji lub w innym dziale (...) lub też inna nieustalona osoba używała klucza znajdującego się przy recepcji celem otwarcia kasy głównej oraz kiedy mogło to mieć miejsce. Komisja przeprowadzająca audyt nie stwierdziła, ażeby ujawniony niedobór powstał w wyniku błędu księgowego na koncie 100-1 „Kasa”. Uznając, iż w przedmiotowej sprawie zaistniał niedobór, nie ustalono dokumentu, który wskazywałby, co stało się z niedoborem i kto do niego doprowadził. Pozwany zaniechał powołania biegłego rewidenta w celu sporządzenia pełnej opinii na podstawie zabezpieczonej z Ośrodka dokumentacji finansowo-księgowej i ustalenia jakie dokumenty źródłowe mogą stanowić podstawę ujawnienia osoby lub osób odpowiedzialnych za powstanie konkretnego niedoboru na podstawie konkretnych dokumentów. Precyzyjne ustalenie takich danych i wskazanie winnych popełnienia przestępstwa tego czynu zabronionego nie było możliwe. Pomimo przeprowadzonego audytu oraz postępowania przygotowawczego nie zdołano ustalić co było bezpośrednią przyczyną stwierdzonego niedoboru.

Sporządzanie sprawozdań finansowych i prowadzenie ksiąg rachunkowych było realizowane przez podległy głównej księgowej zespół bez większych zastrzeżeń. Bilanse (...) stanowiące częściowe bilanse całego Banku były sporządzane zgodnie z Ustawą o rachunkowości. (...) zgodnie z przedmiotową Ustawą nie podlegał wymogowi odrębnego badania sprawozdania finansowego.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło 11.710,00 zł brutto.

Sąd Rejonowy w Gdyni zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ten ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, dowodu z akt osobowych powoda, umowy o pracę Z. B. oraz zakresu obowiązków Z. B. określonych w załączniku nr 2 do decyzji III U/CKP/147/2009 dyrektora zarządzającego kierującego centrum kadr i płac, dowodu z przesłuchania powoda w charakterze strony, a także dowodów z zeznań świadków: H. H., D. S., G. F., E. Z., M. K., E. W., D. B. oraz M. S..

Sąd I instancji wskazał że, jak powszechnie przyjmuje się w orzecznictwie ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego.

Odnosnie zeznań świadków, to Sąd meriti dał im wiarę w całości mimo, że świadkowie są nadal związani z pozwanym pracodawcą umową o pracę. Wypowiedzi świadków były spontaniczne, konsekwentne, konkretne, logiczne i w przeważającej części spójne oraz zgodne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd dał również wiarę zeznaniom powoda, albowiem są one logiczne i korespondują z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie, a w szczególności z zeznaniami świadków. Dowody z dokumentów zostały uznane przez Sąd I instancji za wiarygodne i autentyczne w całości, tym bardziej, iż żadna ze stron nie negowała ich mocy dowodowej.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo było zasadne i w pełni zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie swych rozważań Sąd ten wskazał, iż tryb rozwiązania umowy o pracę przewidziany w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi najdotkliwszy z punktu widzenia pracownika sposób rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem bez wypowiedzenia umowę o pracę, nie tylko pozbawia go z dnia na dzień spodziewanych środków utrzymania, ale wystawia mu pewną zawodową cenzurkę, subiektywnie określając przydatność pracownika na gruncie pełnionej funkcji i narażając na ewentualne trudności na rynku pracy. Biorąc pod uwagę te konsekwencje, ustawodawca umożliwił rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy w tym trybie tylko w określonym przedziale czasu od momentu, w którym pracodawca dowiedział się o rzeczony przyczynie, w ściśle określonych i enumeratywnie wymienionych okolicznościach, a ponadto wyposaża pracownika w instrument sądowej kontroli jednostronnej decyzji pracodawcy. Rozpoznając powództwo pracownika Sąd sprawdza, czy rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia pracodawca nie naruszył przepisów regulujących ten tryb zakończenia stosunku pracy oraz rozstrzyga o zasadności podniesionego roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 56 § 1 k.p.). Jednocześnie, lakoniczne stwierdzenie o „naruszeniu przepisów regulujących rozwiązywanie umowę o pracę” w trybie art. 52 lub 53 k.p. nakazuje sprawdzenie czy pracodawca spełnił warunki formalne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ocenę powołanych przez niego przyczyn rozwiązania umowy o pracę w kontekście powołanej podstawy prawnej oraz ustalonego stanu faktycznego.

W świetle ustalonego w sprawie stanu faktycznego Sąd Rejonowy stwierdził, iż pozwany dochował wymogów formalnych jakie stawia prawo przed pracodawcą w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony. Sąd ten ustalił, co zresztą nie było kwestionowane przez stronę powodową, iż pozwany dopełnił procedur związanych ze zwróceniem się do działającej u niego organizacji związkowej z zapytaniem, czy powód objęty został ochroną związkową oraz zawiadomił o zamiarze i przyczynach rozwiązania z powodów umowy o pracę. Treść oświadczenia pracodawcy doręzonego powodowi 27 kwietnia 2011 r. nie wzbudziła również żadnych zastrzeżeń tego Sądu w kontekście koniecznych wymogów treściowych, jakie stawia przed tego rodzaju dokumentem prawo.

Odnosnie miesięcznego terminu (art. 52 § 2 k.p.) przewidzianego na rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę od momentu, gdy dowiedział się o okolicznościach uzasadniających złożenie przedmiotowego oświadczenia, to Sąd I instancji uznał, że pozwany poza pierwszym z zarzutów (nie obsadzenie do listopada 2010 r. stanowiska głównego księgowego w (...)) - dochował określonego przez ustawę terminu.

W przypadku pierwszego zarzutu, Sąd ten ustalił, że ze znajdującej się w aktach dokumentacji wynikało, iż decyzją głównego księgowego Banku D. S. z dnia 26 listopada 2010 r., na skutek informacji powoda z dnia 2 listopada 2010 r. o braku w (...) osoby sprawującej funkcję głównego księgowego Z. B. objęła stanowisko głównej księgowej. Zatem już w dniu 2 listopada 2010 r. informacja ta była znana co najmniej głównemu księgowemu Banku, który powinien był przekazać ją zarządowi. Pozwany nie wykazał zaś w jakiej dacie informacja ta została przekazana zarządowi.

W pozostałej części Sąd I instancji uznał za nietrafne twierdzenia powoda, jakoby pozwany uzyskał niezbędną z punktu widzenia zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wiedzę już w momencie powiadomienia go o zauważonych nieprawidłowościach w stanie środków pieniężnych kasy, czy też w dniu 7 lutego 2011 r., kiedy to powód został zawieszony przez prezesa zarządu Banku w pełnieniu czynności służbowych. W ocenie Sądu pozwany miał pełne prawo przeprowadzić szczegółowe postępowanie wyjaśniające, które ewentualnie pozwoliłoby mu określić osoby odpowiedzialne za powstały niedobór. W tym kontekście użyte przez ustawodawcę w art. 52 § 2 k.p. sformułowanie o uzyskaniu wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, nie mogło być rozumiane w sposób abstrakcyjny, lecz wymagało zrelatywizowania do konkretnego pracownika. Z tego względu miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę powinno się liczyć w ocenie Sądu Rejonowego od momentu sformułowania ostatecznych wniosków audytu, a więc nie wcześniej niż od 1 kwietnia 2011 r.

Analizując jednostronną czynność pracodawcy od strony materialnej Sąd Rejonowy w Gdyni stwierdził, iż pozwany jako podstawę rozwiązania z powodów umowy o pracę wskazał przyczynę polegającą na ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. przyczynę wskazaną w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Rozpatrując użyte przez ustawodawcę sformułowanie Sąd ten skonstatował, iż dla zastosowania tego trybu rozwiązania umowy o pracę w

sposób właściwy, konieczne jest aby pracownik naruszył swoim zachowaniem obowiązki pracownicze, aby obowiązki te należały do kategorii obowiązków o podstawowym charakterze, a nadto, aby naruszenie miało charakter ciężki. Rozumując od ogółu do szczegółu, Sąd I instancji wskazał, iż zagadnienie obowiązków pracowniczych nieodłącznie wiązać należy z konstrukcją stosunku pracy w kształcie wyznaczonym tak umową stron, jak i pozostałymi aktami z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., w tym zwłaszcza szczegółową regulacją ustawową tegoż zamieszczoną w Kodeksie pracy. Zagadnienie obowiązków pracowniczych - mimo pewnej części wspólnej dla wszystkich umów o pracę - zawsze postrzegane będzie zatem przez pryzmat zajmowanego przez pracownika stanowiska oraz rodzaju wykonywanej pracy. W zakresie regulacji ustawowej pojęciem obowiązku pracowniczego posługuje się przede wszystkim znajdujący się w Rozdziale II Działu IV art. 100 k.p. Przepis ten konkretyzuje zwięzłe sformułowanie art. 22 § 1 k.p. określającego istotę zobowiązania pracownika jako zobowiązania do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem i wskazuje, iż praca winna być wykonywana przez pracownika w sposób sumienny i staranny, z zastosowaniem się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, o ile nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Przepis ten w § 2 formułuje również otwarty katalog powinności pracowniczych, do którego zalicza m.in. przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dbanie o dobro zakładu pracy oraz jego mienie. Pojęciem języka prawnego jest również – choć użyte przez prawodawcę wyjątkowo oszczędnie sformułowanie „podstawowy obowiązek pracowniczy”. Kodeks pracy przyznaje wprost to miano jedynie obowiązkowi wymienionemu w art. 211, tj. obowiązkowi przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W doktrynie, jak i orzecznictwie panuje jednak zgodność, iż nie tylko ten obowiązek pracowniczy należy umieścić w kategorii podstawowych. Przyjmuje się, iż do kategorii podstawowych obowiązków pracowniczych, mimo braku wyrażenia tego *expressis verbis* przez ustawodawcę, zaliczyć trzeba również obowiązki pracownicze wymienione we wspomnianym art. 100 k.p., ewentualnie obowiązującym układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy, jak również inne obowiązki nie wymienione wcześniej, o ile relatywizując stosunek pracy ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy uznać je należy za obowiązki podstawowe. Ostatni, trzeci człon sformułowania - cechę ciężkości naruszenia, wiązać należy z elementami podmiotowymi zachowania pracownika, a więc ze stopniem winy, jaki można mu przypisać. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przyjmuje się, iż postawienie zarzutu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych wymaga wystąpienia winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Niezbędnym elementem podmiotowym ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest więc stosunek psychiczny pracownika do czynu, tj. świadomość działania lub zaniechania powodującego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jak również celowe zmierzanie do lub co najmniej godzenie się na mający wystąpić szkodliwy skutek postępowania. Jednocześnie przyjmuje się, iż wysokość szkody (o ile nie jest ona znaczna) nie jest istotna. Za wystarczające uznaje się już samo wystąpienie zagrożenia interesów pracodawcy.

Podsumowując dotychczasowe rozważania Sąd Rejonowy stwierdził, iż dla ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych konieczne jest nasycenie zachowania pracownika dwoma elementami: bezprawnością – naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz odpowiednim do podstawy rozwiązania umowy o pracę stopniem winy – cecha ciężkości. Ocena czy zachowaniu pracownika można przypisać te cechy jest dokonywana przez Sąd w oparciu o przyczyny wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz ustalony w toku postępowania stan faktyczny.

Mając na względzie powyższe uwagi Sąd I instancji przypomniał, iż jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pozwany wskazał naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, określonych w § 16 ust. 2 pkt 1 i 8 Regulaminu pracy Banku, polegające na nieprzestrzeganiu przepisów powszechnie obowiązujących i wewnętrznych Banku, skutkujące narażeniem Banku na straty oraz rażącym naruszeniem zasad w zakresie zabezpieczenia powierzonych wartości. Pozwany stwierdził, iż powyższe zachowanie powoda doprowadziło do braku właściwego nadzoru i kontroli funkcjonalnej, związanej z pracą kierowanego przez powoda (...), w szczególności przez:

1. nie obsadzenie do listopada 2010 r. stanowiska głównego księgowego w (...), pomimo istnienia przepisów wewnętrznych Banku dotyczących zadań i uprawnień głównych księgowych, wprowadzonych decyzją nr B/63/DRP/2004 z dnia 15 czerwca 2004 r.,

2. powierzenie podległemu pracownikowi czynności związanych z prowadzeniem kasy (...) oraz czynności głównego księgowego, nadzorującego realizację czynności kasjerskich, niezgodnie z zakresem odpowiedzialności przypisanym do stanowisk w zespole ekonomiczno-finansowym Ośrodka, określonym w uchwale zarządu Banku nr 526/C/2007 z dnia 21 listopada 2007 r. oraz w decyzji IU/DZL/349/2009 z dnia 18 września 2009 r.,

3. tworzenie przez podległych pracowników fikcyjnych protokołów kontroli kasowej,

4. pobieranie i nieterminowe rozliczanie w latach 2005-2010 przez podległych powodowi pracowników zaliczek bez wymaganej dokumentacji,

5. nie wydanie wewnętrznych regulacji dotyczących limitu gotówki przechowywanej w kasie (...) w oparciu o analizę technicznego zabezpieczenia i potrzeb jednostki organizacyjnej, a także dopuszczenie do znaczącego nadmiaru gotówki w kasie, co świadczyło – w ocenie pozwanego Banku – o nieprawidłowym zarządzaniu przez powoda ryzykiem operacyjnym oraz nie identyfikowaniu innego rodzaju ryzyk,

6. nie poinformowanie podległych powodowi pracowników o powołaniu komisji inwentaryzacyjnej oraz zaakceptowanie przez powoda spisu inwentaryzacyjnego bez podpisów pracowników, którzy na mocy decyzji o powołaniu komisji powinni uczestniczyć w spisie.

Pozwany sformułował zatem dwa podstawowe zarzuty polegające na świadomym i celowym działaniu powoda, w tym również wynikającym z nie przestrzegania przepisów powszechnie obowiązujących oraz przepisów wewnętrznych Banku, powodującym narażenie pozwanego na straty oraz rażącym naruszeniu zasad w zakresie zabezpieczenia powierzonych wartości i podparł je kilkoma przykładami uzasadniającymi podjętą przez siebie decyzję. Przed przejściem do analizy powołanych przez pozwanego przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o przedstawione przykłady naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, Sąd Rejonowy uznał za zasadne syntetyczne przedstawienie regulacji prawnych określających status Ośrodka oraz istniejące w nim regulacje wewnętrzne.

Struktura organizacyjna (...) jako specjalnej jednostki organizacyjnej Banku (dalej „SJO”) uregulowana została w wielokrotnie zmienianej uchwale zarządu pozwanego Banku nr 526/C/2007 z dnia 21 listopada 2007 r. w sprawie Regulaminu organizacyjnego specjalistycznej jednostki organizacyjnej (...) S.A. oraz utworzenia specjalistycznych jednostek organizacyjnych i w stanowiącym do niej załącznik Regulaminie organizacyjnym specjalistycznej jednostki organizacyjnej (...) S.A. (dalej „Regulamin”). Stosownie do § 1 ust. 2 i 3 Regulaminu oraz § 2 ust. 1 Uchwały SJO stanowi jednostkę organizacyjną pozwanego usytuowaną w strukturze organizacyjnej Banku zgodnie ze schematem powiązań organizacyjnych komórek organizacyjnych Centrali i jednostek organizacyjnych Banku, określonym przez prezesa zarządu Banku, która wykonuje swoją działalność zgodnie z Regulaminem, szczegółową organizacją wewnętrzną SJO, innymi przepisami wewnętrznymi Banku oraz powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Stosownie do ust. 2 i 3 paragrafu 2 Uchwały szczegółową organizację wewnętrzną w SJO określa w formie decyzji i zgodnie z zarządzeniem prezesa zarządu Banku w sprawie sposobu opracowywania szczegółowej organizacji wewnętrznej SJO nadzorujący SJO członek zarządu Banku. Owa szczegółowa organizacja (...) została określona w decyzji wiceprezesa zarządu pozwanego nadzorującego obszar informatyki i usług nr (...) w sprawie szczegółowej organizacji wewnętrznej specjalistycznej jednostki organizacyjnej – Ośrodka (...), w tym w szczególności w załączniku nr 2 określającym zadania komórek organizacyjnych (...). Zgodnie z § 8 pkt 4 ww. uchwały osoby kierujące SJO zostały zobowiązane do opracowania albo dostosowania szczegółowych organizacji wewnętrznych kierowanych przez siebie SJO, do zmian wynikających z tej uchwały, w terminie do dnia 31 stycznia 2008 r. W zakresie rachunkowości podstawowe przepisy wewnętrzne stanowiły uchwała zarządu Banku w sprawie wprowadzenia zasad rachunkowości nr 86/B/2003 z dnia 1 kwietnia 2003 r. oraz stanowiące załącznik do przedmiotowej uchwały „Zasady rachunkowości w (...) S.A.” w brzmieniu ustalonym uchwałą zarządu Banku nr 210/B/2005 z dnia 2 sierpnia 2005 r. oraz uchwałą zarządu Banku nr 155/B/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r., a także decyzja dyrektora (...) nr III/(...)/7/2003 z dnia 10 kwietnia 2003 r. w sprawie wprowadzenia instrukcji służbowej „Zasady organizacji i sposób prowadzenia rachunkowości w (...) S.A. (...)” w J.”

Zgodnie z powyższymi regulacjami SJO sprzedaje lub obsługuje wybrane produkty lub świadczy określone usługi na rzecz klientów lub jednostek organizacyjnych Banku oraz realizuje zadania określone przez zarząd Banku, prezesa zarządu Banku, nadzorującego członka zarządu Banku, dyrektora Banku albo dyrektora zarządzającego kierującego pionem funkcjonalnym właściwym dla SJO (§§ 3 ust. 1 oraz 4 ust. 1 Regulaminu). W zakresie realizowanych zadań SJO identyfikuje, monitoruje i zarządza występującymi ryzykami, a także przedstawia osobie nadzorującej SJO opracowania i wnioski wynikające z działalności jednostki (§§ 5 pkt 4 i 10 Regulaminu).

Cele, zadania i stanowiska funkcjonujące w (...) określał załącznik nr 15 do Regulaminu. Zgodnie z jego treścią (...) odpowiada w szczególności za realizację zadania świadczenia usług komercyjnych w zakresie obsługi imprez grupowych, szkoleń i wypoczynku dla klientów zewnętrznych, zapewnienia bazy techniczno-lokalowej dla potrzeb działalności szkoleniowej Banku, świadczenia usług gastronomicznych dla gości hotelowych oraz usług cateringowych. Dla zapewnienia realizacji tych zadań SJO współpracuje z komórkami organizacyjnymi centrali Banku, jednostkami organizacyjnymi Banku i podmiotami zewnętrznymi w zakresie realizacji przez SJO zadań na ich rzecz lub realizacji przez te komórki, jednostki i podmioty zadań na rzecz SJO oraz rozliczeń z tego tytułu. SJO korzysta również z pomocy właściwych merytorycznie komórek organizacyjnych centrali w przypadku wątpliwości interpretacyjnych w zakresie sposobu realizacji swoich zadań (§ 6 Regulaminu).

SJO jest kierowane przez dyrektora przy pomocy zastępcy dyrektora oraz osób kierujących komórkami. Dyrektor podlegał odpowiednio właściwemu członkowi zarządu Banku, dyrektorowi Banku albo dyrektorowi zarządzającemu kierującemu pionem funkcjonalnym, zgodnie ze schematem powiązań organizacyjnych (§ 8 ust. 1 i 2 Regulaminu). Dyrektor i jego zastępca w zakresie realizacji zadań określonych dla SJO, bezpośrednio współpracują z dyrektorami Banku i dyrektorami zarządzającymi kierującymi pionami funkcjonalnymi, a także dyrektorami oraz zastępcami dyrektorów komórek organizacyjnych centrali i innych SJO (§ 9 ust. 1 Regulaminu). Kierownicy komórek, w zakresie realizacji zadań przez podległą jej komórkę oraz rozwiązywania bieżących problemów, współpracują bezpośrednio z dyrektorami i zastępcami dyrektorów oddziałów, dyrektorami biur oraz osobami kierującymi komórkami zamiejscowymi, innymi niż biura, a także osobami kierującymi wewnętrznymi komórkami organizacyjnymi komórek organizacyjnych centrali i jednostek organizacyjnych Banku oraz pracownikami tych komórek (§ 9 ust. 4 Regulaminu). Stosownie do Regulaminu dyrektor ponosi odpowiedzialność w szczególności za monitorowanie przestrzegania przez pracowników przepisów wewnętrznych Banku, zapewnienie funkcjonowania kontroli wewnętrznej funkcjonalnej, prawidłowe zarządzanie występującymi ryzykami związanymi z prowadzoną przez SJO działalnością, w tym odpowiednio: operacyjnym, kredytowym, rynkowym, strategicznym, zgodności, reputacji oraz biznesowym, identyfikowanie zagrożeń dotyczących wykonywanych zadań oraz podejmowanie działań zaradczych, funkcjonowanie komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, a także podejmowanie inicjatyw i działań mających na celu usprawnienie i poprawę efektywności działania SJO lub Banku (§ 11 ust. 3 pkt 5, 7, 13, 14, 17 i 19 Regulaminu). Osoba kierująca komórką inną niż biuro odpowiada natomiast za realizację zadań określonych dla tej komórki, w szczególności za planowanie, organizowanie i koordynowanie bieżącej pracy w sposób zapewniający prawidłową i terminową realizację zadań, identyfikowanie zagrożeń dotyczących wykonywanych zadań oraz podejmowanie działań zaradczych, przygotowywanie i przekazywanie dokumentów do archiwizacji oraz informowanie dyrektora, właściwego zastępcy dyrektora lub dyrektora biura o występujących lub mogących wystąpić zagrożeniach naruszających interes i dobre imię Banku (§ 14 ust. 1 pkt 1, 5, 7 i 9 Regulaminu).

Po tym wstępnym uporządkowaniu materiału Sąd I instancji w pisemnym uzasadnieniu swego wyroku przeszedł do analizy wskazanych przez pozwanego przykładów nieprawidłowości będących w jego ocenie skutkiem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pierwszy zarzut polegający na nie obsadzeniu do listopada 2010 r. stanowiska głównego księgowego w (...), pomimo istnienia przepisów wewnętrznych Banku dotyczących zadań i uprawnień głównych księgowych, wprowadzonych decyzją nr B/63/DRP/2004 z dnia 15 czerwca 2004 r. nie był w ocenie tego Sądu zasadny. Po pierwsze, powoływane przez pozwanego pismo nie było decyzją lecz pismem okólnym, do którego wydania dyrektor zarządzający kierujący pionem rachunkowości był zobowiązany treścią uchwały zarządu Banku nr 86/B/2003 z dnia 1 kwietnia 2003 r.

dotyczącej wprowadzenia zasad rachunkowości w pozwanym. Przedmiotowym pismem okólnym wprowadzono w pozwanym procedury wewnętrzne dotyczące organizacji i sposobu prowadzenia rachunkowości – zadań i uprawnień głównych księgowych, stanowiącą załącznik do okólnika. W zakresie ośrodków szkoleniowo-wypoczynkowych wskazano w ust. 5 okólnika, że do dnia przejścia przez biura centrum rozliczeniowego Banku funkcji księgowych z tych ośrodków zadania i uprawnienia biur centrum rozliczeniowego Banku będą pełnić główni księgowi ośrodków szkoleniowo-wypoczynkowych.

W ocenie Sądu I instancji przedmiotowy zapis nie pozwala postawić skutecznie powodowi zarzutu naruszenia przepisów. Po pierwsze, jak trafnie wskazywał powód w toku procesu, nie było sporne, iż procedura powołania osoby na funkcję głównego księgowego (...) przewidywała wyznaczenie jej przez głównego księgowego Banku w uzgodnieniu z dyrektorem (...). Z powyższego w ocenie tego Sądu wynikało, iż rola powoda przy obsadzeniu stanowiska głównego księgowego ograniczona była do przedstawienia swojego stanowiska odnośnie zaprezentowanej mu kandydatury. Sam jednak nie miał kompetencji do powzięcia inicjatywy w tym zakresie. Występuje tu również pewna sprzeczność. W powołanych przepisach regulujących sferę rachunkowości w pozwanym posłużono się pojęciem (stanowiskiem) głównego księgowego, podczas gdy zgodnie ze schematem organizacyjnym (...) stanowiącym załącznik nr 1 do decyzji wiceprezesa zarządu Banku nadzorującego obszar informatyki i usług nr IU/DZL/349/2009 z dnia 18 września 2009 r. w sprawie szczegółowej organizacji wewnętrznej specjalistycznej jednostki organizacyjnej – Ośrodka (...) istnienie takiej funkcji nie zostało przewidziane w strukturze organizacyjnej Ośrodka. Dla realizacji zadań w zakresie obsługi rachunkowo-księgowej i rozliczeniowej (...) ustanowiono komórkę ekonomiczno-finansowa (zespół ekonomiczno-finansowy) działającą pod kierownictwem kierownika zespołu. Jakkolwiek więc w Ośrodku nie funkcjonowało stanowisko głównego księgowego, analogiczne funkcje wypełniane były w ramach ww. komórki pod kierownictwem Z. B.. W ocenie Sądu Rejonowego trudno stwierdzić jaki był charakter zaistniałej rozbieżności w nazewnictwie, za zbyt daleko idące Sąd ten uznał jednak konstruowanie na podstawie zapisu ww. pisma okólnego domniemania odnośnie obowiązku powołania głównego księgowego. Jeżeli tak by w istocie było, pozwany z łatwością winien przedstawić dokumentację, która w sposób jednoznaczny rozwiałaby zaistniałe wątpliwości, w tym w szczególności w przedmiocie kategorię zakazu wykonywania funkcji rachunkowo-księgowych i rozliczeniowych przez zespół ekonomiczno-finansowy. Sąd ten podkreślił, iż zgodnie z § 2 uchwały zarządu Banku nr 86/B/2003 z dnia 1 kwietnia 2003 r. za wykonywanie obowiązków określonych w „Zasadach rachunkowości” stanowiących załącznik do przedmiotowej uchwały odpowiedzialność ponosi główny księgowy Banku. Tym samym, w ocenie Sądu pozwany posiadając wszelkie ku temu kompetencje wykazał się określoną indolencją za której skutki nie można obarczać powoda. Z tych względów Sąd I instancji doszedł do przekonania, że zarzut braku inicjatywy, czy też braku powiadomienia położonych w tym zakresie, nie można było przedstawić w pierwszej kolejności powodowi. Nadto jak, wskazano powyżej w ocenie tego Sądu, w przypadku tego zarzutu pozwany nie wykazał zachowania terminu z art. 52 § 2 k.p.

Drugi z przedstawionych powodowi zarzutów również nie został przez Sąd Rejonowy uwzględniony. Jego zdaniem słusznie powód wskazał, iż nie był osobą, która zawierała z Z. B. umowę o pracę, a tym samym nie miał również wpływu na wszelkie prawne konsekwencje tego faktu, w tym powierzenie pani B. określonego rodzaju pracy, stanowiska i szczegółowego zakresu obowiązków. Wprawdzie zatrudnienie pani B. na przedmiotowym stanowisku nastąpiło na wniosek powoda w związku z przejściem kierownika zespołu ekonomiczno-finansowego J. B. na urlop macierzyński, a następnie urlop bezpłatny, jednakże Sąd ten nie uznał, aby dyrektor zarządzający Banku był wnioskiem powoda związany. Ponadto – w ocenie Sądu meriti – podejmując przedmiotową decyzję personalną powinien w pierwszej kolejności wziąć właśnie pod uwagę okoliczności, które podnosi w toku niniejszego procesu, w szczególności możliwość wystąpienia konfliktu interesów czy też wystąpienia innych ryzyk związanych z pełnieniem przez panią B. funkcji głównej księgowej. Czynności dyrektora zarządzającego – zdaniem Sądu I instancji – nie można było przypisać wymiaru wyłącznie technicznego, nawet w sytuacji, gdyby w rzeczywistości w tym konkretnym przypadku taką właśnie była.

Również trzeci zarzut przedstawiony powodowi został przez Sąd Rejonowy w Gdyni uznany za niezasadny. Sąd ten stwierdził, że o ile niesporne było, iż podlegli powodowi pracownicy tworzyli fikcyjne, tj. niezgodne ze stanem faktycznym protokoły kontroli kasowej, o tyle trudno było przypisać powodowi odpowiedzialność za zaistniałą

sytuację. Sąd I instancji zauważył, iż powód nie miał świadomości procederu polegającego na podpisywaniu przez panie D. B. i J. Ł. raportów kasowych bez fizycznego przeliczania gotówki. Podpisy składane przez panie B. i Ł. świadczyły o czymś przeciwnym. Okoliczność braku przeliczania gotówki przez ww. pracownice została ujawniona dopiero po odkryciu w kasie Ośrodka niedoboru i skutkowała rozwiązaniem z obiema pracownicami umów o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto Sądowi Rejonowemu wydało się wręcz oczywistym, iż przedmiotowy zarzut nie powinien być przedstawiony powodowi lecz głównej księgowej Ośrodka (...). To do zakresu czynności pani B. należało m.in. sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem zasad rachunkowości obowiązujących w Banku, nadzór nad rejestrowaniem, uzgadnianiem i dokonywaniem kontroli zapisów księgowych, prowadzenie ksiąg rachunkowych i ujmowanie w nich stwierdzonych różnic inwentaryzacyjnych oraz ich rozliczenie w danym roku obrotowym.

W powyższej sytuacji obciążanie powoda odpowiedzialnością dyscyplinarną za przedmiotowy proceder na podstawie przepisów o podległości organizacyjnej pracowników Ośrodka stanowiło w ocenie Sądu I instancji nadużycie. Sąd ten zwrócił uwagę, iż kontrola procesu przeliczania gotówki mogłaby skutecznie dowieść ewentualnych nieprawidłowości jedynie w razie fizycznej obecności powoda przy porównywaniu treści protokołów kontroli kasowej z rzeczywistym stanem wartości pieniężnych zgromadzonych w Ośrodku, ewentualnie oddelegowania do tego zadania zaufanego pracownika. To ostatnie jednak w kontekście ustaleń stanu faktycznego niniejszej sprawy, w tym okoliczności, iż podpisujące się na raportach osoby były długoletnimi pracownicami Ośrodka, również uznane zostało przez Sąd Rejonowy za niewystarczające. Ponadto, zgodnie z zeznaniami świadka D. B. „na raporcie nie było podanej kwoty, jaka znajduje się w głównym sejfie, a jedynie sformułowanie, iż raport jest zgodny z raportem księgowym o określonym numerze”. Kontrola samych dokumentów nie byłaby więc w stanie doprowadzić powoda na ewentualny trop dotyczący rozbieżności. Sam fakt braku osobistych kontroli powoda odnośnie dokumentów kontrolujących zgodność raportów kasowych ze stanem faktycznym przy wyraźnym podziale obowiązków w zakresie finansowym oraz zakresie ogółu obowiązków powoda i braku jakichkolwiek symptomów nieprawidłowości czy utraty zaufania do pracowników nie uzasadniało postawienia zarzutu celowego ciężkiego naruszenia obowiązków.

Nie oznaczało to również, zdaniem Sądu I instancji, iż powód nie był sumiennym i rzetelnym pracownikiem. Zeznający w niniejszej sprawie świadkowie wypowiadali się o powodzie jako o zaangażowanym pracowniku oraz wartościowym człowieku. Sąd Rejonowy ocenił powoda jako osobę, której sprawy Ośrodka nie były obojętne. Świadczą o tym m.in. spotkania z pracownikami, na których omawiano sytuację (...) na różnych płaszczyznach działalności, czy aktywne kontrolowanie zadań o podwyższonym znaczeniu dla działalności Ośrodka, a przede wszystkim wyniki finansowe osiągnane przez placówkę. W określonym świetle przedstawia również powoda jego zachowanie się po odkryciu w Ośrodku nieprawidłowości – niezwłoczne zawiadomienie przełożonych, zabezpieczenie wartości pieniężnych i dowodów, a także złożenie wniosku o pilny i kompleksowy audyt. Nie bez znaczenia dla braku podjęcia przez powoda inicjatywy we ww. zakresie miał także zapewne opisany przez niego proces centralizacji Banku, skutkiem którego odebrano mu uprawnienia w zakresie podpisywania umów pracowniczych, wprowadzono centralne systemy sprawozdawczo-księgowe, a nadzór nad pracami zespołu ekonomiczno-finansowego przejął departament rachunkowości pozwanego Banku. Skutkiem powyższego informacja o przepływach pieniężnych i stanach gotówki przekazywane były drogą elektroniczną do tego departamentu z pominięciem osoby dyrektora Ośrodka. W zakresie systemów informatycznych powód nie posiadał loginu ani konta w zakresie funkcjonujących w Ośrodku systemów księgowych, a jedynie dostęp do oprogramowania hotelowego służącego zarządzaniu samym Ośrodkiem. (...) został także pozbawiony możliwości zarządzania środkami wpłacanymi na konto oddziału Banku w R..

Także w zakresie czwartego zarzutu postawionego powodowi Sąd I instancji doszedł do wniosku, że jest on nieuzasadniony. Sąd ten zwrócił uwagę, że zawarty w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zarzut pobierania i nieterminowego rozliczania zaliczek bez wymaganej dokumentacji dotyczył wyłącznie podległych powodowi pracowników a nie powoda.

Wobec tego, zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany Bank w trakcie procesu nie mógł zatem rozszerzać tego zarzutu wskazując, że to również powód pobierał i nieterminowo rozliczał zaliczki bez wymaganej dokumentacji. To nie na powodzie ciążył obowiązek prawidłowego rozliczania rozchodu i sporządzania w tym zakresie niezbędnej dokumentacji odnośnie podległych mu pracowników. Generalne uprawnienie powoda jako kierownika

jednostki organizacyjnej do monitorowania pracy podległych mu pracowników – zdaniem tego Sądu – powinno być rozpatrywane bardziej w kontekście kwestii analitycznych i polityki zarządczej, nie oznaczało natomiast nieograniczonej odpowiedzialności powoda za wszelkie sfery działalności Ośrodka. Funkcjonowanie jednostki o określonej złożoności struktury organizacyjnej wymuszało powierzenie poszczególnym osobom odpowiedzialności za konkretne odcinki działalności. W innym wypadku prowadziłyby to do braku efektywności struktury i niemożności skutecznego zarządzania jednostką. Prawo pracy nie zna pojęcia odpowiedzialności zbiorowej, ani też dublowania odpowiedzialności. Mimo, iż powód zajmował stanowisko dyrektora (...), to Sąd meriti podkreślił, iż od strony prawnej ciągle pozostawał pracownikiem pozwanego, dlatego próby przyłożenia do zachowania powoda wyższej miary staranności jakkolwiek zrozumiałe w kontekście poniesionej przez Bank szkody, nie mogą prowadzić do oparcia odpowiedzialności powoda na zasadach obowiązujących przedsiębiorców, zasadzie ryzyka, czy też odpowiedzialności nieograniczonej. Odpowiedzialność powoda jako pracownika pozwanego oparta była o winę, której w tym przedmiotowym przypadku przypisać mu nie można. Odpowiedzialność za prawidłowe pobieranie i rozliczanie zaliczek spoczywała na kierowniku zespołu ekonomiczno-finansowego, czy ewentualnie głównym księgowym. Ponadto Sąd I instancji zwrócił uwagę, iż pozwany nie udowodnił stawianej przez siebie tezy. Powód tymczasem zaprzeczył jakoby istniała kwestia nierozliczenia zaliczek. Wskazał, iż podczas audytu powziął wiedzę na temat stosowania przez panią B. praktyki polegającej na nie wypełnianiu druków rozliczenia zaliczek, ani nie niszczenia wniosków o zaliczki po otrzymaniu dokumentów, takich jak faktury, na ich pokrycie. Kwoty które były przeznaczane na zaliczki były ponadto – biorąc pod uwagę skalę działalności Ośrodka – niewielkie.

W kwestii zarzutu piątego Sąd Rejonowy w Gdyni stwierdził, iż to nie rzekome zaniechanie powoda w wydaniu regulacji wewnętrznych odnośnie limitu przechowywanej gotówki spowodowały jej nadmiar w kasie Ośrodka. Nadmierna ilość gotówki w sejfie wynikała wprost z zaprzestania konwojowania przez pozwanego wartości pieniężnych gromadzonych w (...). Należy zauważyć, iż tak powód jak i jego zastępca czynili starania w celu uruchomienia konwojów z Ośrodka, jednakże bezskutecznie. Sytuacja powstałego impasu była dla Sądu I instancji niezrozumiała. W szczególności za kuriozalną należy uznać sytuację, w której konwoje zaopatrywały w gotówkę znajdujący się na terenie Ośrodka bankomat pozwanego, nie mogły jednak z uwagi na niefigurowanie Ośrodka w systemie informatycznym, odbierać nadmiaru wartości pieniężnych. Należy także zwrócić uwagę, iż to nie na powódzie spoczywał obowiązek utrzymywania odpowiedniego poziomu gotówki w kasie (...). Odpowiedzialność taką ponosił kierownik zespołu ekonomiczno-finansowego, co było zgodne z zarysowaną już wyżej linią podziału kompetencji. Nie można również nie zwrócić uwagi na bierną postawę centrum zarządzania gotówką pozwanego Banku w zakresie przypisanych mu zadań, tj. zasilania i odprowadzania znaków pieniężnych i innych wartości.

Ostatni, szósty zarzut polegający na uchybieniu w dokumentacji związanej z przeprowadzeniem spisu inwentaryzacyjnego polegający na nie poinformowaniu pracowników o powołaniu ich do składu komisji inwentaryzacyjnej bez ich wiedzy oraz zaakceptowaniu protokołu bez niezbędnych podpisów, w ocenie Sądu I instancji stanowiło określone przewinienie. Jednakże, Sąd ten podkreślił, że brak zgodnego z przepisami obsadzenia komisji inwentaryzacyjnej nie doprowadził do powstania nieprawidłowości w zakresie samego spisu.

Na koniec swych rozważań Sąd Rejonowy w Gdyni wskazał, iż powód dochował czternastodniowego terminu do wniesienia odwołania wskazanego w art. 264 § 2 k.p. Stosownie do informacji umieszczonych na kopercie z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę dołączonej do akt osobowych powoda, została ona nadana 11 kwietnia 2011 r., awizowana w dniu 13 kwietnia 2011 r. oraz awizowana powtórnie w dniu 21 kwietnia 2011 r., a następnie zwrócona do nadawcy w dniu 2 maja 2011 r. i doręczona mu w dniu 6 maja 2011 r. Sąd I instancji ustalił, iż oświadczenie pracodawcy zostało doręczone powodowi nie wcześniej niż w dniu 5 maja 2011 r. Z uwagi na rozbieżne zeznania powoda i świadka G. F., a także brak mogących potwierdzić tę okoliczność dokumentów, dokładne określenie tej daty nie jest możliwe, jednakże biorąc pod uwagę ww. czternastodniowy termin nie jest również konieczne. Skoro bowiem powód wniósł pozew w dniu 9 maja 2011 r., oczywistym jest, że dotrzymał terminu do wniesienia odwołania zgodnie z brzmieniem art. 264 § 2 k.p.

Sąd Rejonowy dodatkowo zwrócił uwagę, iż Z. B. nie odpowiadała przed powodem za właściwe wykonywanie swoich obowiązków zgodnie z obowiązującym ją zakresem czynności. Odpowiedzialność taką ponosiła stosownie do



brzmienia „Zasad rachunkowości” przed głównym księgowym Banku. Ponadto trudno zakładać, że powód posiadał specjalistyczną wiedzę z zakresu księgowości umożliwiającą mu skuteczne kontrolowanie wykonywania obowiązków przez kierownika zespołu ekonomiczno-finansowego lub główną księgową. Nie negując obowiązków powoda o charakterze organizacyjnym określonych w Regulaminie, Sąd meriti zauważył, iż postępująca komercjalizacja (...) połączona ze scentralizowaniem sprawozdawczości finansowej oraz wprowadzeniem nad zespołem ekonomiczno-finansowym nadzoru merytorycznego departamentu rachunkowości doprowadziły do zmiany struktury wewnętrznej Ośrodka, za którą nie podążyły odpowiednie zmiany normatywne. W konsekwencji doprowadziło to do niedostosowania regulacji wewnętrznych do istniejących realiów oraz istotnego wzrostu ryzyka prowadzonej działalności, które w ocenie Sądu I instancji nie mogło być zażegnane przez powoda mając na względzie wymagany od pracownika należyty stopień staranności.

W tym kontekście Sąd ten zauważył również, iż wnioski końcowe zaprezentowane w postanowieniu o umorzeniu postępowania karnego nie dawały podstaw do przyjęcia istnienia adekwatnego związku przyczynowego między dostrzeżonymi przez Bank zaniedbaniami, a stwierdzonym ubytkiem pieniężnym.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy w Gdyni stwierdził, że pozwany nie wykazał, aby sporne przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego obejmowały swoim zakresem podstawowe obowiązki powoda oraz, że można zarzucić powodowi rażące ich zaniechanie, czy też ciężkie naruszenie tych obowiązków. Na marginesie Sąd ten zaznaczył, że podwyższone wymagania i szczególna staranność oraz szczególna odpowiedzialność osoby zarządzającej za całokształt podległej jej organizacji i kadry pracowniczej, na którą powołuje się pozwany mogłaby być ewentualnie rozpatrywana w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, a nie dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zaistniałyby uzasadnione okoliczności nawet nie zawinione przez pracownika.

Reasumując, w ocenie Sądu I instancji z uwagi na wszystkie powyższe okoliczności przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem nie były uzasadnione, a samo zwolnienie nastąpiło z naruszeniem przepisów art. 52 § 1 k.p. i częściowo art. 52 § 2 k.p.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Art. 58 k.p. stanowi zaś, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Poza sporem pozostawał fakt, że okres wypowiedzenia powodowi łączącej strony umowy o pracę wynosiłby 3 miesiące, a wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda wynosiła 11.710 zł brutto.

Mając powyższe na uwadze Sąd ten w I. punkcie wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 35.130,- zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 14 czerwca 2011 r., tj. dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu.

O odsetkach orzeczono na podacie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 455 k.c. Doręczenie pozwu jest bowiem równoznaczne w skutkach z wezwaniem, na gruncie art. 455 k.c., dłużnika do spełnienia świadczenia, które staje się w ten sposób wymagalne. Dłużnik, który nie spełnia wymagalnego świadczenia, popada w opóźnienie, które stosownie do treści art. 481 § 1 k.c. rodzi obowiązek zapłaty odsetek za okres opóźnienia w zapłacie sumy pieniężnej. Wobec powyższego odsetki od zasądzonej sumy należne były od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu w niniejszej sprawie.

W punkcie II. wyroku Sąd Rejonowy w Gdyni zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7.672,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie stanowiła, zgodnie z art. 23<sup>1</sup> k.p.c., suma wynagrodzenia za pracę powoda za okres jednego roku oraz wartość roszczenia o odszkodowanie za pozostawanie bez pracy w wysokości wynagrodzenia za jeden miesiąc, tj.  $13 \times 11.710,00 \text{ zł} = 152.230 \text{ zł}$ . Stąd  $5\% \text{ z } 152.230 \text{ zł} = 7.612 \text{ zł}$ .

Kwota 60,00 zł należna tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wynika natomiast z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). W związku z tym Sąd I instancji zasądził od strony przegrywającej proces, tj. pozwanego Banku, na rzecz powoda koszty zastępstwa procesowego w wysokości 60,00 zł.

W punkcie III. wyroku Sąd ten nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.710,00 zł. Zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

\* \* \*

**Apelację** od powyższego wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni złożyła pozwana (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w W. zaskarżając go w całości.

Przedmiotowemu wyrokowi pozwana zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny materiału dowodowego poprzez wyprowadzenie wniosków niepoprawnych pod względem logicznym, a także wniosków w żaden sposób nie wynikających z materiału dowodowego, co – zdaniem skarżącej - spowodowało błędną ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy i w rezultacie niezasadne uznanie, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było nieuzasadnione. Zarzucone przez pozwaną błędny polegały jej zdaniem na ustaleniu stanu faktycznego niemal wyłącznie w oparciu na zeznaniach powoda, mimo że – jak twierdziła apelująca – reguły doświadczenia życiowego nakazywały poddać w wątpliwość oświadczenia powoda będącego bezpośrednio zainteresowanym wynikiem sprawy. Kolejnym błędem było przyjęcie, wbrew zasadom logicznego rozumowania, iż wobec tego, że brak przeprowadzenia audytu w odpowiednim czasie wynikał z zaniedbań bądź wprowadzonych w Banku zmian organizacyjnych można jednocześnie wyprowadzić wniosek, iż nie można zarzucić powodowi zaniedbań w tym zakresie. Następnie pozwana twierdziła, że Sąd I instancji, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, stwierdził, że mimo zatrudnienia pani B. na stanowisku głównej księgowej na wniosek powoda i dostrzegając, że takie zatrudnienie mogło rodzić konflikt interesów, to nie uznał, aby powodowi można było przypisać odpowiedzialności za zły dobór podwładnych i powierzenie im określonych kompetencji. Zdanie skarżącej było to nieracjonalne w świetle naturalnej zasady, iż kierownik powinien mieć wpływ na dobór swoich pracowników, wobec odpowiedzialności za błędy tychże w świetle przyjętego u pozwanej podziału zadań. Pozwany Bank zarzucił także, iż błędem Sądu Rejonowego było przyjęcie za prawdziwe twierdzeń, iż obciążenie powoda odpowiedzialnością dyscyplinarną za nieprawidłowości dotyczące raportowania w kasach było nadużyciem, wobec jednoczesnego uznania za udowodnione, iż do zakresu obowiązków powoda jako dyrektora Ośrodka (...) należało między innymi monitorowanie przestrzegania przez pracowników przepisów wewnętrznych Banku. W ocenie apelującej bezpodstawnie odmówił Sąd I instancji wiary zeznaniom powoda dotyczącym jego kompetencji kierowniczych w stosunku do kierownika zespołu ekonomiczno-finansowego w świetle jego oświadczenia, że kontrolował pracę zespołu pani Z. B. i co miesiąc miały miejsce spotkania kadry kierowniczej.

Za sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego było – w ocenie pozwanej – przyjęcie, iż na podstawie długoletniego stażu pracy w Ośrodku powód miał prawo zaniechać przedsięwzięcia działań weryfikacyjnych w odniesieniu do protokołów kontroli kasowej. Za całkowicie błędne i sprzeczne z zebrany materiałem dowodowym uznała apelująca przyjęcie przez Sąd I instancji, jakoby powód nie miał obowiązku obsadzenia stanowiska głównego księgowego Ośrodka.

Pozwany pracodawca zarzucił także zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 203 § 4 k.p.c. w zw. z art. 469 k.p.c. w zakresie, w jakim Sąd I instancji nie uwzględnił automatycznego skutku modyfikacji roszczenia przez powoda dokonanej w piśmie procesowym z 24 sierpnia 2011 r. przyjmując, że wartość przedmiotu sporu przedmiotowej

sprawy to suma wynagrodzenia za pracę powoda za okres jednego roku oraz wartość roszczenia o odszkodowanie za pozostawanie bez pracy.

Z ostrożności procesowej pozwana (...) S.A. zarzuciła także kolejne naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 328 § 2 k.p.c. poprzez całkowite pominięcie w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku zeznań świadków E. Z., M. K. i E. W., co w konsekwencji – zdaniem skarżącej – spowodowało, że Sąd I instancji dopuścił się braku wskazania przyczyn, dla których odmówił wiary pozostałej części dowodów, które nie zostały przez niego wymienione jako stanowiące podstawę faktyczną rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie.

Apelująca zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi także naruszenie prawa materialnego, to jest art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na bezpodstawnym przyjęciu, iż zachowanie powoda stanowiące przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a przede wszystkim, że powodowi nie można było przypisać rażącego niedbalstwa w naruszeniu obowiązków pracowniczych, do doprowadziło do ustalenia, iż brak było podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Ostatnim z zarzutów apelacji był zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na bezpodstawnym przyjęciu, iż pozwana naruszyła jednomiesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę w zakresie pierwszej przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, gdy tymczasem informacja o tym naruszeniu została przekazana osobie uprawnionej do rozwiązania umowy z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia, to jest prezesowi zarządu pozwanej dopiero po zakończeniu procesu audytu.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pozwana domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa o odszkodowanie oraz zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych. Z ostrożności procesowej pozwana wniosła ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Jednocześnie pozwana wnosiła o zasądzenie w takim wypadku od powoda na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

W obszernym uzasadnieniu swej apelacji pozwana (...) S.A. przedstawiła argumentację, która w jej ocenie potwierdzała zasadność przedstawionych powyżej zarzutów.

Powód A. K. (1) pismem z dnia 15 kwietnia 2013 r. odpowiedział na apelację pozwanej domagając się jej oddalenia oraz zasądzenia od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

\* \* \*

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

Apelacja pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni z dnia 29 stycznia 2013 r. (sygn. akt IV P 263/11) nie zasługiwała na uwzględnienie w zakresie, w jakim odnosiła się do merytorycznego rozstrzygnięcia zawartego w tym wyroku. Natomiast zasadny okazał się być zarzut naruszenia art. 203 § 4 w zw. z art. 469 k.p.c., ale jedynie w zakresie odnoszącym się do rozliczenia kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego.

Zanim jednak Sąd odwoławczy ustosunkuje się do poszczególnych zarzutów tej apelacji należy na wstępie stwierdzić, że Sąd II instancji w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego i wyciągnięte na tej podstawie przez Sąd Rejonowy konsekwencje prawne w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji na podstawie prawidłowo przeprowadzonego postępowania dowodowego dokonał prawidłowej oceny zebranych dowodów pod kątem ich wiarygodności oraz przydatności dla ustalenia faktów istotnych w niniejszym postępowaniu i na tej podstawie, po zrekonstruowaniu stanu faktycznego w niezbędnym zakresie, wyciągnął prawidłowe wnioski odnośnie zasadności i formalnej poprawności rozwiązania z powodem umowy o pracę przez

pozwany Bank. Sąd Okręgowy w pełni podziela te ustalenia i wnioski oraz przyjmuje je za własne, a w konsekwencji zbędne staje się ich ponawianie w tym miejscu.

Ustosunkowując się natomiast do poszczególnych zarzutów apelacji należy stwierdzić, co następuje.

Przede wszystkim nie sposób się zgodzić z twierdzeniami apelującej, jakoby Sąd Rejonowy przekroczył granice swobodnej oceny dowodów w ten sposób, że wyprowadził z zebranego materiału dowodowego wnioski niepoprawne pod względem logicznym, a także takie, które rzekomo nie wynikały w żaden sposób z materiału dowodowego, co – jak twierdziła skarżąca – miało doprowadzić do błędnej oceny stanu faktycznego i w rezultacie niezasadnego uznania, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było nieuzasadnione.

Nieprawdziwe było przede wszystkim twierdzenie, jakoby Sąd I instancji ustalił stan faktyczny opierając się niemal wyłącznie na zeznaniach powoda. Po wnikliwym przeanalizowaniu pisemnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku oraz skonfrontowaniu tego uzasadnienia z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego należy stwierdzić, że żadna ze spornych okoliczności niniejszej sprawy nie została ustalona wyłącznie na podstawie zeznań powoda. Oczywiście zeznania powoda A. K. (1) słuchanego w charakterze strony stanowiły niewątpliwie istotną część materiału dowodowego zebranego w tej sprawie, jednak Sąd I instancji kierując się właśnie zasadą pewnego ograniczonego zaufania do zeznań składanych przez strony postępowania sądowego wszystkie te zeznania weryfikował pozostałymi środkami dowodowymi, to jest dowodami z zeznań świadków oraz z dokumentów. Nieprawdą było, jakoby Sąd ten – jak twierdziła apelująca – powoływał się na zeznania powoda przy każdej istotnej okoliczności faktycznej stanowiącej przedmiot postępowania. Już chociażby pobieżne lektura pisemnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku wystarcza do stwierdzenia, że całe obszernie fragmenty stanu faktycznego ustalone zostały na podstawie czy to raportu z audytu specjalnego, czy też postanowienia o umorzeniu śledztwa. Natomiast żadna z okoliczności nie została ustalona wyłącznie w oparciu o zeznania powoda słuchanego w charakterze strony.

Niezrozumiały był dla Sądu Okręgowego zarzut, jakoby Sąd I instancji nieprawidłowo przyjął, że nie można zarzucić powodowi zaniechań w zakresie przeprowadzenia audytu finansowego w odpowiednim czasie. Przede wszystkim, odnosząc się do zarzutów postawionych w piśmie z 11 kwietnia 2011 r. stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w żadnym punkcie zaniechania w zakresie przeprowadzenia audytu finansowego w odpowiednim czasie nie stanowiły podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W konsekwencji, jeśli Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu swego wyroku poruszał tę kwestię, to czynił tak tylko marginalnie, dla zobrazowania całości pracy powoda w pozwanym Banku. Ustalenia w tym zakresie nie dotyczyły bowiem meritum sporu w niniejszej sprawie. Pomijając już tę kwestię, Sąd II instancji podziela ustalenia Sądu Rejonowego, że brak audytu w ostatnich siedmiu latach funkcjonowania (...) nie mógł obciążać powoda, gdyż audyty były wcześniej przeprowadzane przez odpowiednią komórkę organizacyjną Banku, a nie na zlecenie powoda jako dyrektora Ośrodka. W konsekwencji powód miał prawo się spodziewać, że taka zasada w dalszym ciągu będzie obowiązywała w następnych latach. Nie przeczy temu ustaleniu ani treść § 9 Regulaminu organizacyjnego (...) S.A., ani zakres obowiązków dyrektora Ośrodka (...).

Również zarzut zatrudnienia Z. B. na stanowisku głównego księgowego Ośrodka także nie mógł obciążać powoda, gdyż – jak to prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy – kompetencję do zatrudnienia na stanowisku głównego księgowego (...) posiadał nie powód lecz główny księgowy Banku – dyrektor pionu rachunkowości i rozliczeń. Słusznie stwierdził ten Sąd, że to osoba zatrudniająca powinna w pierwszej kolejności uwzględnić możliwość wystąpienia ewentualnego konfliktu interesów, w szczególności jeśli wziąć pod uwagę, że właśnie przed dyrektorem pionu rachunkowości i rozliczeń a nie przed powodem odpowiadał główny księgowy Ośrodka w zakresie prowadzenia księgowości. Ponadto należy zauważyć, że jako uzasadnienie rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazano „powierzenie podległemu Panu pracownikowi czynności związanych z prowadzeniem kasy (...) &N.&N.&N.; w J. oraz czynności głównego księgowego [...]”. Tymczasem, w toku postępowania dowodowego przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy jednoznacznie wykazano, że to nie powód powierzył Z. B., która wówczas już wykonywała czynności związane z prowadzeniem kasy, także funkcję głównego księgowego. Wobec tego zarzut powierzenia przez powoda tej funkcji pani B. okazał się być nieprawdziwy.

Nietrafne było również twierdzenie apelującego Banku, jakoby Sąd I instancji błędnie przyjął za prawdziwe twierdzenie, iż obciążenie powoda odpowiedzialnością dyscyplinarną za nieprawidłowości dotyczące raportowania w kasach było nadużyciem, mimo że Sąd ten ustalił, iż do obowiązków powoda jako dyrektora Ośrodka należało między innymi monitorowanie przestrzegania przez pracowników przepisów wewnętrznych Banku. Trzeba bowiem mieć na uwadze fakt, iż na skutek przeprowadzonego w pozwanym Banku procesu centralizacji wielu dziedzin działalności poszczególnych jednostek i komórek organizacyjnych główna księgowa Ośrodka odpowiadała za prawidłowość prowadzonej księgowości nie przed powodem jako dyrektorem Ośrodka lecz przed głównym księgowym Banku. Co więcej, powód, mimo że był formalnie przełożonym głównej księgowej Ośrodka, to de facto nie miał możliwości kontrolowania prawidłowości jej pracy pod względem merytorycznym, gdyż nie tylko nie był specjalistą z zakresu księgowości, ale nawet nie miał możliwości zalogowania się do systemu księgowego, z którego korzystała główna księgowa. Wobec tego ustalenie przez Sąd Rejonowy, że obciążenie powoda odpowiedzialnością dyscyplinarną za nieprawidłowości dotyczące raportowania było nadużyciem, jest jak najbardziej uzasadnione i znajduje oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Nie można bowiem obciążać pracownika odpowiedzialnością za coś, na co nie ma żadnego wpływu, a nawet o czym nie miał wiedzy i wiedzy tej posiadać nie mógł nie ze swej winy, tylko z winy pracodawcy, który tak ukształtował zakres odpowiedzialności i kompetencji poszczególnych pracowników (w tym przypadku głównego księgowego i dyrektora).

Nieprawdziwy był kolejny zarzut apelacji, jakoby Sąd I instancji bezpodstawnie odmówił wiary zeznaniom powoda dotyczącym jego kompetencji kierowniczych w stosunku do kierownika zespołu ekonomiczno-finansowego. W żadnej części pisemnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie sposób się bowiem dopatrzeć stwierdzenia tego Sądu jakoby odmówił wiary zeznaniom powoda w jakimkolwiek zakresie.

Sąd Rejonowy nie przyjął również, aby powód na podstawie długoletniego stażu pracy w (...) miał prawo zaniechać przedsięwzięcia działań weryfikacyjnych w odniesieniu do protokołów kontroli kasowej, co było kolejnym zarzutem apelacji. Sąd ten natomiast prawidłowo przyjął, że nie sposób obciążać powoda odpowiedzialnością za tworzenie przez podległych mu pracowników fikcyjnych protokołów kontroli kasowej. Tym bardziej takie obciążanie powoda jest niedopuszczalne, że strona pozwana nie wykazała w żaden sposób, aby powód miał podstawy do utraty zaufania do tych pracowników. Gdyby bowiem istniały jakiegokolwiek przesłanki, z których mogło wynikać, iż powód powinien był utracić do nich zaufanie, to wówczas można byłoby czynić mu zarzut, iż nie kontrolował pracy tych pracowników. Należy dodatkowo zwrócić uwagę na fakt, iż na protokołach kontroli kasowej, pod którymi podpisywały się dwie pracownice, nie figurowała kwota pieniędzy znajdujących się w sejfie Ośrodka, a jedynie sformułowanie, że raport jest zgodny z raportem księgowym o określonym numerze. Gdyby umieszczano w tych raportach kontroli kasowej zapisy o wysokości kwoty znajdującej się w sejfie Ośrodka gotówki, to być może można byłoby czynić zarzut powodowi, że nie zwracał uwagi na nadmiar gotówki przechowywanej w tym sejfie. Jednak, skoro takie zapisy nie zamieszczano, a do tego powód nawet nie miał fizycznego dostępu do sejfu (nie znał hasła), to czynienie mu zarzutu z faktu tworzenia przez podległych mu pracowników fikcyjnych protokołów kontroli kasowej było – jak to prawidłowo uznał Sąd meriti – nadużyciem.

Niezrozumiałe jest podtrzymywanie przez stronę pozwaną zarzutu pod adresem powoda, jakoby miał obowiązek obsadzenia stanowiska głównego księgowego Ośrodka, oraz czynienie z tego twierdzenia zarzutu pod adresem Sądu Rejonowego, który jakoby całkowicie błędnie – sprzecznie z zebraniem materiałem dowodowym – przyjął, iż powód nie miał obowiązku obsadzenia tego stanowiska. Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenie dokonane przez Sąd Rejonowy, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynikało, iż powód takiego obowiązku nie miał – obowiązek ten obciążał głównego księgowego Banku, a powód miał jedynie być osobą, z którą należało uzgodnić obsadę tego stanowiska.

Nieuzasadniony był także podniesiony z ostrożności procesowej przez apelującą zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. poprzez rzekome całkowite pominięcie w pisemnym uzasadnieniu wyroku pierwszoinstancyjnego zeznań świadków E. Z., M. K. i E. W.. Sąd Rejonowy nie pominął zeznań tych świadków, wręcz przeciwnie – z treści pisemnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku (strona 16) jednoznacznie wynika, że oparł swe ustalenia co do stanu faktycznego także na

zeznaniach tych świadków. Również na następnej stronie uzasadnienia Sąd meriti dał wyraz temu, że zeznania między innymi tych świadków zostały przez niego uznane za wiarygodne.

Za zupełnie niezrozumiały należy uznać zarzut naruszenia prawa materialnego, to jest art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 52 § 2 k.p. poprzez ich błędną wykładnię. Również strona powodowa w odpowiedzi na apelację zwróciła uwagę, iż w rzeczywistości, mimo literalnego brzmienia tego zarzutu, tak naprawdę pozwana nie kwestionowała błędnej wykładni tych przepisów, lecz ich zastosowanie (art. 52 § 2 k.p.) lub niezastosowanie (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) przez Sąd I instancji w niniejszej sprawie.

Zarzut błędnej wykładni przepisów oznacza bowiem, że strona taki zarzut podnosząca twierdzi, iż Sąd dokonał na podstawie wskazanych przepisów nieprawidłowej rekonstrukcji normy prawnej, sprzecznej z powszechnie w orzecznictwie i doktrynie przyjętym rozumieniem danej normy. Mówiąc kolokwialnie zarzut ten sprowadza się do twierdzenia, że Sąd nie rozumiał treści zastosowanych lub niezastosowanych przepisów.

W sprawie niniejszej strona pozwana tak naprawdę nie zarzucała Sądowi I instancji niezrozumienia treści norm prawnych, tylko twierdziła, że Sąd ten wskazanych w tych zarzutach przepisów nie zastosował lub zastosował, mimo iż powinien był to uczynić. Oznacza to tyle, że – zdaniem skarżącego – materiał dowodowy zgromadzony w toku postępowania pierwszoinstancyjnego uzasadniał zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz niezastosowanie art. 52 § 2 k.p. Z takim twierdzeniem skarżącej nie sposób się jednak zgodzić.

W ocenie Sądu Okręgowego w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd I instancji w sposób logiczny, wyczerpujący i przekonujący wyjaśnił, dlaczego w jego ocenie żaden z zarzutów postawionych powodowi w piśmie z 11 kwietnia 2011 r. nie uzasadniał w rzeczywistości rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd II instancji w pełni podziela argumentację Sądu Rejonowego w tym zakresie i przyjmuje ją za własną. Przeprowadzone w toku postępowania pierwszoinstancyjnego postępowanie dowodowe wykazało, że zarzuty te albo nie znalazły oparcia w stanie faktycznym, albo nie mogły być kierowane pod adresem powoda, albo wreszcie były tego rodzaju, że nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji nie mogły stanowić podstawy rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Prawidłowo również uznał Sąd Rejonowy, że odnośnie pierwszego zarzutu postawionego powodowi w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia strona pozwana przekroczyła jednomiesięczny termin na złożenie tego oświadczenia wskazany w art. 52 § 2 k.p. Słusznie przy tym zwrócił uwagę apelujący Bank na treść uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17.12.1997 r. wydanego w sprawie o sygn. akt I PKN 43/97, z której wynika, że uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje wówczas, gdy o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy. Niewątpliwie takim organem w przypadku pozwanego Banku był zarząd. Apelujący, ze względu na swą rozbudowaną strukturę organizacyjną posiadał także dyrektorów zarządzających, którzy niekoniecznie wchodził w skład zarządu, ale byli uprawnieni do podejmowania samodzielnych decyzji w zakresie powierzonych im obszarów działalności Banku. Między innymi takim dyrektorem zarządzającym kierującym pionem rachunkowości, a jednocześnie prokurentem była D. S., która już w październiku 2010 r. zwróciła się do dyrektora Ośrodka (...) w J. o udzielenie informacji odnośnie osoby głównego księgowego Ośrodka. Wówczas też, uzyskując odpowiedź powoda, iż w (...) brak jest głównego księgowego, powzięła informację na ten temat. Należy wobec tego uznać, i tak prawidłowo uczynił Sąd Rejonowy, że już wówczas pozwany Bank dowiedział się o tej okoliczności. Wobec tego rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia pismem z 11 kwietnia 2012 r. nie mogło być – ze względu na przekroczenie miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 k.p. - uzasadniane tą okolicznością, niezależnie od tego, że – na co już wskazano wyżej – nieprawidłowe było postawienie powodowi w ogóle zarzutu w tym zakresie.

Jedyny uzasadniony zarzut pozwanej (...) Banku (...) S.A. z siedzibą w W. dotyczył nie merytorycznego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy lecz kwestii rozliczenia kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego.

Słusznie zwróciła uwagę skarżąca, że na skutek zmiany roszczenia w toku postępowania pierwszoinstancyjnego z żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia odszkodowania za czas pozostawania bez pracy na odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło także do zmiany wartości przedmiotu sporu i co za tym idzie do zmiany wysokości opłaty od pozwu, która winna uiścić strona pozwana jako przegrywająca niniejszy proces. W sytuacji, gdy przedmiotem roszczenia było żądanie przywrócenia do pracy, to – na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p.c. – wartość przedmiotu sporu stanowiła suma wynagrodzenia za okres roku. W przypadku powoda było to 140.520,- zł. Do tej kwoty należało także doliczyć dochodzone pierwotnie wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, to jest kwotę 35.130,- zł (trzymiesięczne wynagrodzenie – pozew k. 2). Łącznie więc pierwotna wartość przedmiotu sporu wynosiła 175.650,- zł. Gdyby więc powód pozostał przy tym roszczeniu i Sąd Rejonowy uznał je za uzasadnione, to strona pozwana byłaby zobowiązana, na podstawie art. 35 ust. 1 zd. 2 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.), do uiszczenia całej opłaty stosunkowej od tak ustalonej wartości przedmiotu sporu, czyli kwotę 8.782,50 zł (art. 13 ust. 1 ww. Ustawy).

Jednak w toku procesu powód zmodyfikował swe roszczenie i w miejsce przywrócenia do pracy o wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy domagał się odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.). Jak na to zwróciła uwagę apelująca Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 maja 2009 r. (sygn. akt I PZP 1/09) jednoznacznie wskazał, że taka zmiana powództwa nie wymagała ani zgody strony pozwanej, ani zrzeczenia się pierwotnego roszczenia, ani tym bardziej wydania przez Sąd postanowienia o umorzeniu postępowania w zakresie pierwotnie zgłoszonego żądania. Jednak, co także zaakcentował SN w tej uchwale, zmiana taka prowadzi do zmiany wartości przedmiotu sporu oraz w konsekwencji wpływa na rodzaj i wysokość opłaty należnej od pozwu.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy zauważyć, iż wartość przedmiotu sporu stanowiła kwota zasądzona w punkcie I. zaskarżonego wyroku, czyli 35.130,- zł (art. 19 § 1 k.p.c.). Ponieważ jednocześnie jest to sprawa z zakresu prawa pracy, dlatego na podstawie art. 35 ust. 1 zd. 1 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych strona pozwana, jako przegrywająca proces była zobowiązana do uiszczenia jedynie kwoty 30,- zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której (na podstawie art. 97 tej Ustawy) powód był zwolniony. Podstawę obciążenia pozwanej tą kwotą stanowił art. 113 ust. 1 Ustawy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd Okręgowy w Gdańsku w punkcie 1. wyroku zmienił zaskarżony wyrok Sądu I instancji w ten sposób, że zasądził od pozwanej (...) Banku (...) S.A. na rzecz powoda A. K. (1) kwotę 60,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał zwrócić ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni na rzecz powoda całą uiszczoną przez niego opłatę od pozwu (tj. 7.612,- zł), gdyż zgodnie z treścią art. 35 ust. 1 zd. 1 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy opłatę podstawową w kwocie 30,- zł pobiera się jedynie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, jeśli wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000,- zł. Nie pobiera się jej wobec tego od pozwu. Sąd II instancji miał na uwadze również to, że wprawdzie powód uiścił pierwotnie opłatę od pozwu w kwocie 8.300,- zł, jednak dwoma zarządzeniami (z 23.11.2011 r. – k. 575 i z 1.03.2013 r. – k. 816) zwrócono mu w sumie już 688,- zł.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym należnych powodowi została ustalona na kwotę 60,- zł, podobnie jak to uczynił Sąd Rejonowy, który także w pisemnym uzasadnieniu swego wyroku wskazał podstawę prawną takiego rozstrzygnięcia.

Ponieważ w pozostałym zakresie, jak to już wyżej uzasadniono, apelacja pozwanego Banku nie zasługiwała na uwzględnienie, dlatego w punkcie 2. wyroku Sąd Okręgowy oddalił ją na podstawie art. 385 k.p.c. w tym zakresie.

Konsekwencją oddalenia apelacji w zakresie odnoszącym się do meritum sprawy było również obciążenie strony apelującej kosztami postępowania drugoinstancyjnego. Znalazło to wyraz w punkcie 3. wyroku, w którym zasądzono od pozwanej (...) Bank (...) S.A. na rzecz powoda A. K. (1) kwotę 60,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Wysokość tej kwoty ustalona została na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z 13 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. nr 163, poz. 1348 z późn. zm.). Również Sąd Okręgowy uwzględnił stanowisko SN w zakresie tożsamości, pod względem ustalenia należnych kosztów zastępstwa procesowego, roszczenia o przywrócenie do pracy z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu bezzasadnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Natomiast w punkcie 4. wyroku Sąd II instancji nakazał zwrócić pozwanej ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni różnicę między faktycznie uiszczoną przez nią opłatą od apelacji (1.757,- zł), a opłatą należną na podstawie art. 35 ust. 1 zd. 1 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, to jest kwotą 30,- zł.

SSO Aleksandra Ożóg SSO Wojciech Midziak SSO Magdalena Graul