

sygn. akt VII Pa 25/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Paulina Soliwoda

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 kwietnia 2016 r. w W.

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko Stowarzyszeniu (...) w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 grudnia 2015 r., sygn. VI P 523/13

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala,

2. zasądza od B. S. na rzecz Stowarzyszenia (...) w W. kwotę 30,00 zł (słownie: trzydzieści złotych) tytułem zwrotu opłaty od apelacji.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

**Sygn. akt VII Pa 25/16**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W., VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda B. S. do pracy w pozwanym Stowarzyszeniu (...) w W. na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, począwszy od dnia 27 września 2013 r., przyjmując za podstawę wynagrodzenie w wysokości 3.554 zł miesięcznie, pod warunkiem zgłoszenia przez powoda B. S. gotowości do pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku. Ponadto Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd zasądził również od pozwanego Stowarzyszenia (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ

w W. kwotę 2.361 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Z uzasadnienia Sądu I instancji wynika, że powód domagał się przywrócenia do pracy na stanowisku kierownika w Stowarzyszeniu (...) przy ul (...) w W. oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia przywrócenia do pracy oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew pozwany Stowarzyszenie (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Sąd I instancji ustalił, że B. S. został zatrudniony z dniem 15 lipca 2004 r. jako kierownik w (...) Centrum Pomocy (...) w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 31 grudnia 2004 r. Umowa została przedłużona do 31 grudnia 2005 r., a z dniem 1 stycznia 2006 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

W dniu 28 grudnia 2011 r. pomiędzy Stowarzyszeniem Pomocy (...) w W. a Stowarzyszeniem (...) w W. została zawarta umowa użyczenia kontenerów mieszkalnych i ich magazynowania na terenie (...). W/w stowarzyszenia zawarły także w dniu 1 stycznia 2012 r. umowę użyczenia dwóch samochodów dostawczych (...) w zamian za oddelegowanie przez M. (...) swoich pracowników i podopiecznych celem nieodpłatnego wykonania drobnych prac remontowych oraz rozładunkowych na rzecz Stowarzyszenia (...). O zawarciu tych umów nie poinformowano zarządu Stowarzyszenia M. (...).

(...) Centrum Pomocy (...) na podstawie umowy zawartej z Urzędem Pracy, zatrudniało w ramach robót publicznych osoby, którym udzielało jednocześnie pomocy. Wynagrodzenia dla tych osób były wypłacane przez Stowarzyszenie (...), które następnie występowało o jego refundację do Urzędu Pracy. Do wniosku składanego do Urzędu Pracy należało dołączyć listę płac z potwierdzeniem dokonania przelewu wynagrodzenia i opłacenia składek na ZUS.

W dniu 21 maja 2013 r. zatrudniono B. A. w (...) Centrum Pomocy (...) na stanowisku zaopatrzeniowiec – kierowca. B. A. był osobą bezdomną, mieszkającą w tej placówce. W ramach pracy wykonywał drobne prace porządkowe na terenie ośrodka. Zdarzało się, że jeździł zawieźć towar do B., gdzie trwał remont ośrodka dla bezdomnych prowadzony przez zatrudnione do tego osoby. Czasami wraz z innymi osobami jeździł do B. na weekend, ale nie w ramach pracy. Tak jak i inne osoby będące w podobnej do niego sytuacji, podpisywał on listy płac, natomiast nie otrzymywał pełnej wypłaty od razu, tylko stopniowo, żeby nie wydać wszystkiego od razu. Zdarzało się, że nie świadczył pracy w określonych godzinach, bo musiał coś załatwić, ale potem odpracowywał te godziny. B. A. był uważany za osobę dziwną, być może uzależnioną od narkotyków. Miał pretensje do B. S. o to, że nie otrzymał wynagrodzenia za cały maj, mimo iż zaczął pracować pod koniec miesiąca. Uważał też, że jego wynagrodzenie powinno być wyższe, mimo iż stawkę określał Urząd Miasta. Pewnego dnia w sierpniu 2013 r. wyprowadził się z ośrodka nie podając nowego miejsca pobytu. Przestał także przychodzić do pracy. Nie zgłosił się do ośrodka po odbiór pozostałej części wypłaty, mimo ponagleń telefonicznych. Potem przestał odbierać telefony.

W sierpniu 2013 r. B. A. zgłosił się do Centrum Pomocy (...) z informacją, że miał problemy z otrzymaniem wynagrodzenia pracując dla (...) Centrum Pomocy. W biurze zarządu głównego zorganizowano spotkanie, w którym udział wzięli, poza B. A., R. S., sekretarz zarządu głównego, B. M. – główna księgowa, P. K. – dyrektor biura oraz M. G.. B. A. powiedział, że nie otrzymał wynagrodzenia za pracę poza zaliczką oraz że przez większość czasu był delegowany przez B. S. do pracy w miejscowości B. na rzecz Stowarzyszenia Pomocy (...). Stwierdził także, że niektóre podpisy na liście płac nie były jego.

W związku z tymi zarzutami przeprowadzono w dniu 5 września 2013r. kontrolę doraźną w siedzibie (...) Centrum Pomocy (...), ale B. S. nie przedstawił do wglądu dokumentacji dotyczącej umowy z Urzędem Pracy na zorganizowanie i finansowanie robót publicznych twierdząc, że dokumentację prowadził pracownik socjalny S. B. (1), która przebywała na urlopie i zabrała ze sobą klucz do szafy, w której przechowywano dokumenty. Na miejscu osoby kontrolujące nie otrzymały list obecności zatrudnionych pracowników, ale byli oni obecni w ośrodku. Pracownicy powiedzieli, że podpisywali listy płac, ale nie otrzymali pełnych kwot, tylko zaliczki.

B. S. w pisemnych wyjaśnieniach wskazywał, że B. A. nie odebrał należnego wynagrodzenia, poza zaliczką w wysokości 750 zł, które zostało zdeponowane w kopertach oraz uważał, że należało mu się wynagrodzenie za część maja, kiedy nie świadczył pracy, jako że został zatrudniony na miejsce osoby, która porzuciła pracę. Ustosunkowując się do kontroli poniósł natomiast, że nie został o niej wcześniej poinformowany i gdyby o niej wiedział, to pracownik socjalny nie otrzymałby urlopu i byłby dostęp do szaf z dokumentacją. Jednocześnie oświadczył, że były przeprowadzane dwie kontrole z Urzędu Miasta, które nie wykazały uchybień.

W dniu 17 września 2013 r. zostało wypłacone B. A. zaległe wynagrodzenie i wydano mu świadectwo pracy.

W piśmie z dnia 26 września 2013 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę łączącą go z B. S. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wskazując następujące przyczyny rozwiązania umowy:

1. powierzenie w okresie od 21 maja do 23 sierpnia 2013 r. pracownikowi B. A., zatrudnionego w kierowanej przez niego jednostce organizacyjnej Stowarzyszenia (...) w W. w ramach robót publicznych organizowanych przez Urząd Pracy w W., wykonywania pracy poza miejscem pracy określonym w umowie o pracę – w miejscowości B. woj. (...), gdzie B. A. został zobowiązany do świadczenia pracy na rzecz osób trzecich – Stowarzyszenia Pomocy (...), co miało miejsce w dniach i godzinach pracy, którą pan B. A. miał wykonywać na rzecz pracodawcy Stowarzyszenia (...) w W.;
2. brak właściwego nadzoru nad pracownikami, co stanowiło naruszenie obowiązków wynikających z zakresu obowiązków;
3. działanie na szkodę pracodawcy, poprzez polecenie B. A. wykonywania pracy na rzecz osób trzecich, zamiast na rzecz pracodawcy;
4. naruszenie art. 100 § 1 kodeksu pracy poprzez wydanie polecenia B. A. w zakresie świadczenia pracy na rzecz osoby trzeciej w dniach i godzinach, gdy miał ją świadczyć dla pracodawcy;
5. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez:
  - a. nie przestrzeganie czasu pracy poprzez tolerowanie nieobecności pracownika B. A. w pracy;
  - b. nie przestrzeganie porządku pracy poprzez tolerowanie nieobecności pracownika B. A. w pracy;
  - c. nie dbanie o dobro zakładu pracy poprzez tolerowanie nieobecności pracownika B. A. w pracy i świadczenie przez niego pracy na rzecz osób trzecich;
6. a. nie dokumentowanie czasu pracy B. A. w formie listy obecności;
- b. nie wypłacenie B. A. wynagrodzenia w terminie, gdyż wynagrodzenie za czerwiec-sierpień 2013 r. zostało mu wypłacone dopiero w dniu 17 września 2013 r. po interwencji Zarządu Głównego Stowarzyszenia (...);
- c. nie udostępnienie w dniu 5 września 2013 r. do wglądu upoważnionym przedstawicielom Zarządu Głównego Stowarzyszenia (...) dokumentacji i rozliczeń dotyczących umów o pracę zawartych w ramach robót publicznych oraz dokumentacji związanej z realizacją i rozliczaniem umowy o zorganizowanie i finansowanie robót publicznych;
- d. nie wydanie w terminie B. A. świadectwa pracy;
- e. wydanie B. A. polecenia w zakresie świadczenia pracy na rzecz osób trzecich kosztem pracodawcy.

W dniu rozwiązania umowy o pracę B. S. brakowało mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Średnie miesięczne wynagrodzenie B. S., liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.638,91 zł.

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów

z dokumentów, które nie budziły wątpliwości co do informacji w nich zawartych, jak i autentyczności, w związku z czym zostały przez Sąd uznane za wiarygodne. Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na zeznaniach świadków oraz na zeznaniach powoda, uwzględniając jednocześnie brak możliwości przesłuchania w charakterze świadka B. A..

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zdecydowana część zarzutów stawianych powodowi była nieprawdziwa.

**Sąd I instancji zważył, że powództwo było w całości zasadne**

**i zasługiwało na uwzględnienie.** Sąd przytoczył treść art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy i podkreślił, że naruszenie obowiązków pracowniczych może być podstawą niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę tylko wówczas, gdy przedmiotem naruszenia był obowiązek o charakterze podstawowym. Obowiązki pracownika zostały określone m.in. w art. 100 i 211 k.p. Ocena, czy dany obowiązek pracownika ma charakter podstawowy, musi się łączyć z charakterem wykonywanej przez niego pracy. Dalsze obowiązki pracownika mogą być ustalane w umowie o pracę. Umowa może też nadawać niektórym

z tych obowiązków charakter podstawowy, stanowiąc, iż ich naruszenie zagrożone jest zwolnieniem dyscyplinarnym pracownika. Konkretyzacja podstawowych obowiązków pracownika może następować także w regulaminie pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wymienia się m.in. następujące przypadki naruszenia obowiązków pracowniczych: nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, bezzasadna, bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia dotyczącego pracy, nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, wyrządzenie szkody pracodawcy, świadczenie pracy po spożyciu alkoholu, zakłócanie porządku i spokoju w pracy, naruszenie przez pracownika odpowiedzialnego za bezpieczne warunki pracy zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast „zwykle zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie mogą być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p.” (wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97, OSNP 1998/9/268).

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, jakie warunki formalne powinno spełniać oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (art. 30 § 3-5 k.p.). Oświadczenie jednej ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę rozwiązania oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy. Podana przyczyna powinna być dostatecznie skonkretyzowana, jasna i zrozumiała przede wszystkim dla adresata - pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577, M. Prawn. 1999/11/45). Jest to szczególnie istotne, gdyż wskazanie przyczyny rozwiązania umowy przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach a okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). W rozpoznawanej sprawie rozwiązanie umowy o pracę zachowało wymogi formalne określone w art. 30 § 3-5 k.p. Złożono je w formie pisemnej, zostały w nim również wskazane przyczyny rozwiązania umowy. Pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zawierało również pouczenie o przysługującym odwołaniu do Sądu Pracy.

Zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków, obowiązek udowodnienia zwinionego zachowania pracownika spoczywa - zgodnie

z regułą określoną w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - na pracodawcy (wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r. I PKN 68/96 OSNP 1997/18/339). Art. 6 k.c. stanowi, iż ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. W świetle zaś art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Rozumując a contrario, w sytuacji, gdy strona nie przedstawiła dowodów, należy

uznać, iż dany fakt nie został wykazany. Zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego, a zatem to strony, a nie Sąd są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. W związku z tym ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu obciążają stronę, która nie dopełniła ciężącego na niej obowiązku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 1999 roku, I CKN 415/99, LEX nr 8305). Samo twierdzenie strony powodowej nie jest dowodem, a twierdzenia dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę zgłaszającą (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.c.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 roku, PKN 660/00, „Wokanda” 2002/7-8/44).

W ocenie Sądu I instancji strona pozwana nie wykazała naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych a w konsekwencji zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego istotne okoliczności dla sprawy mogły zostać ustalone w realiach tej sprawy tylko na podstawie dowodów osobowych. Dokonując ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy miał zatem na uwadze treść art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności - por. wyrok SN z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, OSNPG 1967, nr 5-6, poz. 21; uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 632/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, LEX nr 80266; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 18 lipca 2002 r., IV CKN 1256/00, LEX nr 80267). Konsekwencją obowiązywania zasady swobodnej oceny dowodów jest to, że nie ma reguły nakazującej całkowite uznanie wiarygodności lub jej braku określonego środka dowodowego oraz że Sąd może określonym zeznaniom świadka lub strony częściowo dać lub nie dać wiary, pod tym jednak warunkiem, że stanowisko swoje w sposób przekonujący uzasadni w konfrontacji z całokształtem zebranego materiału dowodowego.

Z analizy zarzutów względem powoda, przedstawionych w treści oświadczenia z 26 września 2013 r. wynika, że w przeważającej części dotyczyły one zlecenia B. A. pracy w miejscowości B., na rzecz podmiotu trzeciego, mimo iż był on zatrudniony przez (...) Centrum Pomocy (...) w W., którym powód kierował (pkt 1, 2, 3, 4, 5a, 5b, 5c, 6e). Na tę okoliczność zgłoszono dowody z przesłuchania osób, z którymi rozmawiał B. A., jego oświadczenie i nagranie tej rozmowy. Zeznania świadków R. S., B. M. i P. K. Sąd uznał za szczere i zgodne z posiadanymi przez nich informacjami i przekonaniem o ich zgodności z rzeczywistością, natomiast stanowiły one tylko powtórzenie słów B. A., bowiem żadna z w/w osób nie widziała, by powód zlecał mu pracę w Stowarzyszeniu (...). Z tych względów Sąd przyjął, że B. A. w rozmowach z nimi właśnie w taki sposób opisał współpracę z powodem, nie mniej jednak ich zeznania nie potwierdzają prawdziwości wersji B. A.. Z kolei inne osoby pracujące pod kierownictwem powoda, tj. P. F. (1), A. W., S. B. (1), P. F. (2) i M. S., jak również powód, zaprzeczyli, by taka sytuacja miała miejsce. W celu wyjaśnienia tej kwestii konieczne było przesłuchanie B. A., co okazało się niemożliwe. W ocenie Sądu, nagranie rozmowy a także oświadczenie nie mogły zastąpić jego zeznań, składanych przed Sądem. Uznanie za wystarczające odtworzenie jego wypowiedzi byłoby bowiem sprzeczne z zasadą bezpośredniości, stanowiącej jedną z naczelných zasad postępowania cywilnego. Zgodnie z przepisem art. 235 k.p.c., postępowanie dowodowe, z wyjątkami w nim wskazanymi, odbywa się przed sądem orzekającym. Tylko bowiem bezpośrednio zetknięcie się sądu orzekającego ze stronami, świadkami, biegłymi i dowodami rzeczowymi zapewnia sądowi możliwość poczynienia odpowiednich spostrzeżeń, istotnych dla oceny wiarygodności i mocy dowodów (Wyr. SN z 12.05.2006 r. V CSK 59/2006 LexPolonica nr 1631147). Zgodnie zatem z zasadą bezpośredniości sąd, rozstrzygając sprawę, powinien w sposób bezpośredni zetknąć się z materiałem dowodowym, a zatem wszelkie czynności stron i sądu związane z przeprowadzaniem dowodów powinny być przedsięwzięte przed sądem orzekającym. Dopuszczalne jest i pozostaje w zgodzie z art. 235 k.p.c. zaliczenie poszczególnych, ściśle określonych dokumentów mających stanowić podstawę ustaleń, bowiem przy takim trybie postępowania strony mają możliwość ustosunkowania się do ich treści i zgłoszenia stosownych wniosków (Wyr. SN: z 14.01.1997 r., I CKN 42/96, OSNC 1997, nr 5, poz. 62; z 27.01.1999 r., II CKN 798/97, LexPolonica nr 396176; z 15.04.2005 r., I CK 653/04, LexPolonica nr 376926; z 20.07.2007 r., I CSK 134/07, LexPolonica nr 1509965). Od obowiązku dopuszczenia w postępowaniu cywilnym dowodu z przesłuchania

świadków i stron, przesłuchanych w toku dochodzenia, sąd cywilny powinien odstępować tylko wyjątkowo, gdy przesłuchanie tych osób jest niemożliwe lub gdy strony godzą się na niepowtarzanie przesłuchania świadków, a złożone w innym postępowaniu sądowym zeznania nie budzą uzasadnionych wątpliwości, co do ich mocy dowodowej (Wyr. SN: z 22.10.1973 r., II CR 537/73, LexPolonica nr 322111; z 30.05.2008 r., III CSK 344/07, LexPolonica nr 2143629). Wówczas nie mamy jednak do czynienia z dowodami z zeznań świadków, ale protokołami stanowiącymi dokumenty urzędowe. Niedopuszczalne jest czynienie ustaleń faktycznych na podstawie zeznań świadków lub opinii biegłych zebranych przed organami niezaliczanymi do wymiaru sprawiedliwości, np. ubezpieczycielem (por. wyr. SN z 15.04.2005 r., I CK 362/04, Lex nr 369229). Należy także zauważyć, że zeznania świadka powinny zostać utrwalone w formie protokołu, przy gwarancji swobodnej wypowiedzi oraz możliwości wyjaśnienia sprzeczności. Powinnością składającego zeznanie świadka jest bowiem ustne i spontaniczne zrelacjonowanie wszystkich istotnych informacji związanych z przedmiotem postępowania, a następnie udzielenie odpowiedzi na zadawane mu pytania. Bezpośredniość przeprowadzenia czynności przesłuchania determinuje jej rzeczywistą wartość, albowiem stwarza optymalne warunki nie tylko dla uzyskania informacji kompletnych, ale nade wszystko dokonania trafnej oceny wiarygodności tak źródła, jak też środka dowodowego. Między innymi dlatego, że daje pewność autentyczności tej relacji, umożliwia ocenę cech osobowości świadka, sprawdzenie sprawności pamięciowej świadka, ocenę szczerości i pełności wypowiedzi poprzez obserwację zachowania się świadka, jego reakcji mimicznych, gestów, nieświadomie uzewnętrznianych emocji, ale także weryfikację szczerości wypowiedzi w drodze zadawania pytań kontrolnych. Nagranie rozmowy pomiędzy B. A. a przedstawicielami strony pozwanej nie mogło zatem zastąpić jego zeznań składanych przed Sądem, gdyż nie wiadomo, w jakich warunkach przeprowadzono tę rozmowę, B. A. w ogóle nie występował w charakterze świadka w rozumieniu przepisów procedury cywilnej, zaś powód został pozbawiony możliwości zadawania mu pytań i w ogóle udziału w spotkaniu i przedstawieniu swojej wersji wydarzeń. To, w połączeniu z kategorycznym kwestionowaniem przez powoda prawdziwości stanowiska B. A., wątpliwościami co do spójności jego wypowiedzi, jak i zeznaniami innych osób wykluczającymi wersję B. A. prowadzi do wniosku, iż zarzut zlecenia mu pracy na rzecz podmiotu trzeciego przez powoda był nieprawdziwy. Tym bardziej, iż zarówno P. F. (1), A. W., S. B. (2) jak i powód stwierdzili, że B. A. był osobą „dziwną”, działającą nieracjonalnie, o czym najlepiej świadczy brak odbioru wynagrodzenia, która miała nieuzasadnione pretensje wobec powoda, w związku z czym mogła chcieć mu zaszkodzić.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów to w ocenie Sądu okazały się wprawdzie co do zasady udowodnione, ale nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 k.p. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w sprawie II PK 305/04 w wyroku z dnia 21 września 2005 roku, „rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczegółowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie”. Prawo cywilne w zakresie deliktów prawa cywilnego rozróżnia, analogicznie jak prawo karne, dwie postacie winy: winę umyślną, dolus i nieumyślną – niedbalstwo, culpa. Wina umyślna zachodziła będzie wtedy, gdy sprawca chce (dolus directus) wyrządzić drugiemu szkodę (czyli: ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania się i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza) lub co najmniej świadomie godzi się na to (dolus eventualis). Wina nieumyślna zachodziła będzie wówczas, gdy sprawca wprawdzie przewiduje możliwość wystąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć albo też nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć powinien i może je przewidzieć. W obu formach mamy do czynienia z niedbalstwem (culpa), bowiem w prawie cywilnym, odmiennie niż w prawie karnym, obie postaci winy nieumyślnej sprowadza się do niedbalstwa. Z kolei pojęcie niedbalstwa wiąże się w prawie cywilnym z niezachowaniem wymaganej staranności. Dlatego chcąc dokonać oceny, kiedy mamy do czynienia z winą w postaci niedbalstwa, decydujące znaczenie ma miernik staranności, jaki przyjmuje się za wzór prawidłowego postępowania (por. Komentarz do art. 415 Kodeksu cywilnego, Agnieszka Rzetecka-Gil, Lex/el.,2011). Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo - wyr. SN z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można

przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (uzasadnienie wyr. SN z 20.05.1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; por. wyr. SN z 15.04.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; wcześniej wyr. SN z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p., (wyr. SN z 24.11.1998 r., I PKN 456/98, OSNAPiUS 2000/1/25). Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem dopuszczalne, jeżeli pracownik nie tylko obiektywnie naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, ale nadto, gdy naruszenie to jest subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim, zaś ocena stopnia winy pracownika musi być dokonywana z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r. I PKN 850/00). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, gdyż o istnieniu winy i jej stopniu wnioskuje się z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy. Oczywiście jest, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w razie braku winy pracownika stanowi naruszenie tego przepisu. Badając zatem przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stwierdzić należy, iż dla rozstrzygnięcia zasadności lub nie zasadności rozwiązania umowy o pracę w tym trybie istotne, jeśli nie decydujące znaczenie ma stopień winy pracownika w trakcie naruszenia wskazanych powyżej obowiązków pracowniczych. Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest również cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (por. wyrok SN z dnia 01 grudnia 1998 r. I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49) i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

W rozpoznawanej ustalony stan faktyczny nie pozwala na przypisanie powodowi winy zarówno o charakterze umyślnym jak i nieumyślnym. W ocenie Sądu powód wprawdzie nie wypłacił B. A. całości wynagrodzenia za pracę, ale było to niezawinione. Przede wszystkim należało uwzględnić specyfikę tak pracy jak i samych osób zatrudnianych w ramach robót publicznych. Były to osoby najczęściej bezdomne, z nałogami, niepotrafiące o siebie zadbać. Z tych względów w ocenie Sądu za wiarygodne należało uznać tłumaczenie powoda, iż wynagrodzenie było im wypłacane częściowo, na ich życzenie. Brak wypłaty pozostałej części wynagrodzenia jak i wydanie świadectwa pracy były natomiast w późniejszym okresie niemożliwe, gdyż B. A. wyprowadził się z ośrodka i unikał kontaktu. Także przyczyna braku udostępnienia w dniu 5 września 2013 r. dokumentów i rozliczeń została w ocenie Sądu przez powoda racjonalnie wyjaśniona. Skoro bowiem powód nie był wcześniej uprzedzony o kontroli, to nie był zobowiązany się do niej przygotować. Nieobecność w pracy pracownika odpowiedzialnego za przechowywanie dokumentów rozliczeniowych w okresie wakacyjnym nie stanowi zaś wyjątkowej okoliczności.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za nieuzasadnione a tym samym niezgodne z prawem.

W konsekwencji żądanie powoda przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy należało uwzględnić na podst. art. 56 § 1 k.p., o czym orzeczono w pkt 1 wyroku. Powód bowiem konsekwentnie wnosił o przywrócenie go do pracy. Wykładnia rozważanego przepisu oraz analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego prowadzi do wniosku, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe następuje zgodnie z zasadą kontradycyjności, a Sąd Pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (wyrok SN z dnia 24 września 2009 r. w sprawie II PK 69/09, Lex nr 529773). W rozpoznawanej sprawie pozwany nie wskazał i nie wykazał żadnych okoliczności wskazujących, iż przywrócenie powoda do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. W tym stanie rzeczy Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu. Jednocześnie na podstawie art. 57 § 2 k.p. zasądzone od pozwanego na rzecz powoda, jako pracownika szczególnie chronionego na mocy art. 39 k.p. (okoliczność bezsporna) wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, przyjmując za podstawę wynagrodzenia kwotę 3.554 zł zgodnie z żądaniem powoda (pismo procesowe pełnomocnika powoda – k.276 akt), jednak pod warunkiem wynikającym z art. 48 § 1 k.p., o czym orzeczono

w pkt 2 wyroku. Należy przy tym wskazać, że zgodnie z zaświadczeniem pracodawcy (k.103 akt) średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone na zasadach obowiązujących przy wyliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 3 638,91 zł brutto, jednakże Sąd był związany żądaniem powoda.

Powód wygrał proces w całości, dlatego też stosownie do treści art. 98 k.p.c. strona pozwana powinna zwrócić mu poniesione koszty procesu, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 60 zł zgodnie z § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w sprawie I BP 11/07 (wyrok z dnia 25 października 2007 r., Lex nr 852530), oraz kwota 17 zł uiszczona tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, o czym orzeczono w pkt 3 wyroku.

Ponadto, Sąd w pkt 4 wyroku zasądził na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c. od pozwanego (jako strony przegrywającej) na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie, kwotę 2.361 zł tytułem nie uiszczonych opłat od pozwu. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem - kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zasądzona kwota stanowi 5% wartości przedmiotu sporu wskazanej w pozwie, która nie została zakwestionowana w toku procesu, stąd Sąd nie miał także podstaw by z urzędu ją sprawdzać.

***Pozwany Stowarzyszenie (...) w dniu 25 stycznia 2016 roku wniósł apelację od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie wydanego w dniu 04 grudnia 2015 roku w sprawie VI P 523/13 zaskarżając powyższy wyrok w całości.*** Pozwany wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 56 § 1 k.p. polegające na przyjęciu, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie;
2. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. polegające na przyjęciu, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn nie mających charakteru ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych;
3. sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany materiałem dowodowym, polegającą na przyjęciu, iż w dniu 28 grudnia 2011 roku pomiędzy Stowarzyszeniem Pomocy (...) w W., a Stowarzyszeniem (...) została zawarta umowa użyczenia kontenerów mieszkalnych i ich magazynowania, pomimo, iż data wskazana jako dzień zawarcia umowy (28.12.2011r.) pozostaje w sprzeczności z dniem wskazanym w komparycji tejże umowy jako dzień udzielenia pełnomocnictwa powodowi przez pozwanego (13.02.2013r.) na podstawie którego umowa mogła zostać zawarta;
4. sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany materiałem dowodowym, polegającą na przyjęciu, że skoro powód nie był uprzedzony o kontroli, to nie był zobowiązany przygotować się do kontroli, pomimo iż obowiązujący Regulamin Kontroli Wewnętrznej przewidywał możliwość przeprowadzenia przez pozwanego kontroli doraźnej, bez wcześniejszego zawiadomienia;
5. niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych poprzez pominięcie dowodu z nagrania dźwiękowego rozmowy z B. A.;
6. naruszenie prawa procesowego polegające na niewskazaniu podstawy faktycznej rozstrzygnięcia dowodów, na których Sąd się oparł i przyczyn dla których Sąd innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, iż Sąd uznając roszczenie powoda niewłaściwie przyjął, iż powód jako kierownik nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie uznając za takie obowiązku



terminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę B. A., a uzasadniając to tym, że powód nie wypłacając w całości wynagrodzenia działał w sposób niezawiniony. Taka ocena dokonana przez Sąd w ocenie pozwanego stanowi naruszenie zasad prawa pracy.

Następnie, w apelacji pozwany wskazał, że Sąd przyjął iż umowa użyczenia kontenerów mieszkalnych i ich magazynowania pomiędzy Stowarzyszeniem Pomocy (...) w W.,

a Stowarzyszeniem (...) została zawarta w dniu 28 grudnia 2011 roku, pomijając całkowicie okoliczność, iż powód zawarł niniejszą umowę na podstawie pełnomocnictwa udzielonego powodowi przez pozwane Stowarzyszenie w dniu 13 lutego 2013 roku.

W ocenie pozwanego treść dokumentu przedstawionego przez powoda budzi zasadnicze wątpliwości co do autentyczności i prowadzi do wniosku, że dokument został sporządzony w późniejszym czasie, wyłącznie w celu uzasadnienia twierdzeń powoda.

W apelacji pozwany podnosi również, iż Sąd, pomijając zebrany w sprawie materiał dowodowy, błędnie przyjął, że powód nie był zobowiązany do przygotowania się do kontroli, ponieważ nie został o niej zawiadomiony. Sąd, w ocenie pozwanego, nie uwzględnił faktu, że obowiązek wynikający z Regulaminu Kontroli Wewnętrznej poinformowania pracownika o kontroli dotyczy kontroli planowanej, a przeprowadzona w stosunku do B. A. była kontrolą doraźną.

Dodatkowo, pozwany wskazał w apelacji, że Sąd pomimo dopuszczenia dowodu z nagrania dźwiękowego i odtworzenia go na rozprawie nie odniósł się do jego treści, stawianych pytań, składanych oświadczeń i twierdzeń osób uczestniczących w tej rozmowie. Sąd nie dokonał ponadto wg pozwanego oceny wartości dowodu z nagrania dźwiękowego w porównaniu z pozostałymi przeprowadzonymi dowodami, tylko apriorycznie stwierdził, że nagrania te jako dowód nie posiadają wartości dowodowej, mimo, iż szereg okoliczności wynikających z przedmiotowego nagrania zostało potwierdzonych zeznaniami świadków i przyznane przez samego powoda.

W apelacji pozwany podkreślił, iż ustalony przez Sąd w sprawie stan faktyczny i dokonana ocena materiału dowodowego została dokonana z pominięciem istotnych elementów materiału dowodowego. Jednocześnie, Sąd nie wskazał podstawy faktycznej rozstrzygnięcia dowodów, na których się oparł i przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Pełnomocnik powoda na rozprawie w dniu 12 kwietnia 2016 r. wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie, co skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.

Po rozpoznaniu apelacji i sprawy Sąd II instancji doszedł do przekonania, że Sąd Rejonowy dokonał niewłaściwej oceny materiału dowodowego, naruszając tym samym przepis art. 233 § 1 k.p.c. To doprowadziło do naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 56 § 1 i 52 § 1 pkt 1 k.p., i skutkowało wadliwym rozstrzygnięciem.

Rację ma apelujący, że ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy stoją w sprzeczności z zebrany materiałem. Za błędny należy uznać prymat zasady bezpośredniości procesu ponad innymi zasadami dotyczącymi przebiegu procesu cywilnego. Sąd I instancji, dając wiarę zeznaniom przesłuchanych świadków nie poczynił w oparciu o te zeznania podkreślając, że stanowią one dowód zasłyszany, a skoro nie udało się przesłuchać świadka B. A., to nie jest możliwe uznanie, że doszło faktycznie do zdarzeń, które zrelacjonował on pozostałym świadkom. Taki tok rozumowania skutkować powinien więc stwierdzeniem, że nie byłoby możliwe ustalenie zdarzeń, o których zeznają świadkowie, którzy zasłyszeli od osoby pokrzywdzonej, która już zmarła, bądź nie jest możliwe jej przesłuchanie z innych względów. Dokonując oceny dowodów w sprawie Sąd Rejonowy nie pochylił się nad kwestią, co miałyby powodować, że B. A. przedstawił nieprawdę położonym powoda. W jakim celu miałby informować o tym, że nie

otrzymał wynagrodzenia za wykonaną pracę, że został skierowany do pracy na rzecz podmiotu trzeciego, ze szkodą dla jego pracodawcy. Sam Powód przyznał, że nie wypłacił B. A. wynagrodzenia za pracę, a okoliczność, że wynagrodzenie to zostało wypłacone dopiero po jego skardze było pomiędzy stronami bezsporne. Nie ulega także wątpliwości, że powód bez umocowania zawarł umowę ze Stowarzyszeniem Pomocy (...) w W. użyczenia kontenerów mieszkalnych i ich magazynowania. Z zeznań świadków i samego powoda wynika, że wynagrodzenie nie było wypłacane w sposób zgodny z przepisami prawa i umowami o pracę zawieranymi z pracownikami podległymi powodowi. Powód nie wypłacił terminowo wynagrodzenia za część czerwca 2013 r., lipiec i część sierpnia 2013 r. na rzecz B. A.. Co więcej, Powód potwierdzał nieprawdę, że wynagrodzenie to było wypłacane kierując stosowne informacje do Urzędu Pracy. Powód jak wynika z jego zeznań, jak i zeznań świadków nie sprawował stałej i prawidłowej kontroli nad pracownikami, zwłaszcza zaś nad czasem pracy pracowników, w tym B. A.. Z dowodów wynika, że powód tolerował nieobecność B. A. w pracy, do czego sam powód się przyznał w toku procesu. Powód nie dokumentował również czasu pracy B. A., nie prowadził stosownej listy obecności. Ponadto nie ulega wątpliwości, że w dniu 5 września 2013 r. powód nie udostępnił do wglądu upoważnionym przedstawicielom Zarządu Głównego Stowarzyszenia (...) dokumentacji i rozliczeń dotyczących umów o pracę zawartych w ramach robót publicznych organizowanych przez Urząd Pracy oraz dokumentacji związanej z realizacją i rozliczaniem umowy o zorganizowanie i finansowanie robót publicznych zawartej z Urzędem Pracy w W.. Okoliczność ta nie była zaprzeczona, natomiast Powód tłumaczył swoje zachowanie tym, że nie został poinformowany o kontroli oraz że pracownik socjalny korzystał z urlopu. Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że Powód jako osoba odpowiedzialna za prowadzenie ogółu spraw w zakładzie pracy powinien mieć stały dostęp do dokumentów i sprawować odpowiedni nadzór nad ich prowadzeniem. W przypadku urlopu pracownika, to na powodzie, który pracował na stanowisku kierowniczym spoczywał obowiązek prowadzenia dokumentacji. Sąd I instancji całkowicie błędnie i w sposób niezrozumiały przyjął wyjaśnienia powoda, że nie udostępnił stosownych dokumentów osobom prowadzącym kontrolę w dniu 5 września 2013 r. z uwagi na fakt, że kontrola ta nie była zapowiedziana. Otóż pracodawca ma prawo skontrolować swojego pracownika w każdej chwili. Konieczność uprzedzenia powoda o kontroli wynikała z uregulowań wewnętrznych pozwanego stowarzyszenia ale tylko w przypadku kontroli planowanych. Kontrola z dnia 5 września 2013 r. była kontrolą doraźną, związaną ze skargą B. A.. Zdaniem Sądu Okręgowego fakt, iż powód nie przedstawił dokumentacji na żądanie osób upoważnionych do kontroli wskazuje jednoznacznie na zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy zważył, że nawet w przypadku braku możliwości przesłuchania części świadków, w tym zwłaszcza B. A., było możliwe, przy zastosowaniu prawidłowej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, poczynienie ustaleń faktycznych wskazujących, że powód B. S. nie sprawował należytego nadzoru nad pracownikami, nie przestrzegał czasu pracy podległych mu pracowników i tolerował nieobecności B. A., nie dokumentował czasu pracy tegoż pracownika, nie dokonywał terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz B. A., oraz potwierdził sprzecznie z prawdą, że wynagrodzenie to zostało wypłacone, wprowadzając w błąd Urząd Pracy, nie udostępnił stosownych dokumentów w trakcie kontroli w dniu 5 września 2013 r.

Wszystkie powyższe okoliczności należy uznać za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych powoda. Jako osoba sprawująca funkcję kierowniczą powinien on z należyłą starannością dbać o dobro pracodawcy. O ile pracownicy faktycznie nie chcieli pobierać wynagrodzeń, powód powinien zgłosić to swoim przełożonym, sporządzić odpowiednie notatki. Nagłość kontroli nie wyjaśnia z jakich przyczyn powód nie prowadził odpowiedniej dokumentacji pracowniczej i nie sprawował nad nią kontroli.

Odnośnie zaś zarzutów dotyczących skierowania B. A. do pracy na rzecz podmiotu trzeciego i poza miejscem, w którym był zobowiązany ja wykonywać, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zeznania świadków S., M., S. i C. dają podstawę do poczynienia ustaleń, że faktycznie takie zdarzenia miały miejsce. Nie zachodzą żadne okoliczności dyskredytujące wiarygodność świadków. Nie ma też podstaw to twierdzenia, że B. A. kłamał w momencie zgłaszania swojej skargi Zarządowi Głównemu Stowarzyszenia. Fakt, że wynagrodzenie nie zostało mu rzeczywiście wypłacone tylko uwiarygodnia te okoliczności.

Reasumując powyższe ustalenia i rozważania, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że większość zarzutów postawionych powodowi w piśmie rozwiązującym pracę bez wypowiedzenia, znalazła potwierdzenie w materiale

dowodowym. Uzasadniły one jednocześnie rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Powód jako kierownik miał obowiązek szczególnej dbałości o dobro pracodawcy i można stawiać mu większe wymagania niż w stosunku do szeregowego pracownika.

Przyjmując za własne rozważania Sądu I instancji dotyczące przepisów art. 52 i art. 56 KP Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że pozwany pracodawca nie naruszył przepisów dotyczących rozwiązywania stosunku pracy. Powód w sposób zawiniony naruszył swoje obowiązki, które były mu dobrze znane z racji długiego sprawowania stanowiska kierownika. Były to jego podstawowe obowiązki. A naruszenia miały charakter ciężkich.

Wobec tego Sąd Okręgowy uznając apelację za zasadną, w oparciu o treść art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w całości, przy jednoczesnym zasądzeniu od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, na podstawie art. 98 k.p.c., to jest kwoty 30 zł tytułem zwrotu uiszczonej opłaty od apelacji.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska