

Sygn. akt VI P 303/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Janina Dąbrowska, Franciszek Konarski

Protokolant : st. sekr. sądowy Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 30 stycznia 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w P.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w P. na rzecz powoda M. B. kwotę 5.250 złotych (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych i 00/00) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w P. na rzecz powoda M. B. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w P. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 668 złotych (sześćset sześćdziesiąt osiem złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750 złotych (tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych i 00/100).

Sygn. akt VI P 303/15

UZASADNIENIE

Powód M. B. pozwem z dnia 20 lutego 2015 r. wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w P. o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę w wysokości 6.753 zł. (k. 2, 15, 20)

W piśmie procesowym z dnia 25 listopada 2015 r. powód sprecyzował, iż w zakresie żądanego odszkodowania domaga się powyższego w kwocie 8.176,06 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia niniejszego pisma stronie przeciwnej oraz zasądzenia od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (k. 101-104)

Na rozprawie w dniu 25 listopada 2015 r. powód ponownie doprecyzował kwotę żądanego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wnosząc w tym zakresie o zasądzenie powyższego w wysokości trzymiesięcznego

wynagrodzenia za pracę wynikającego z zaświadczenia o zarobkach przedłożonego przez pozwanego do akt tj. w kwocie 8.584,86 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. (k. 106)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w P. wniósł o oddalenie powództwa oraz obciążenie powoda kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu pozwany potwierdził fakt zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę poczynając od dnia 3 listopada 2014 r., zakres obowiązków powoda na stanowisku kierownika rejonu sprzedaży oraz fakt rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany podał, iż na przełomie stycznia/lutego 2015 r. pracodawca odkrył proceder, jaki miał miejsce w Oddziale spółki w G., polegający na tym, że wystawiano na kontrahentów faktury VAT płatne gotówką i zapłatę za nie uiszczano w kasie. Pozwanego zaczęło zastanawiać dlaczego na klientów, którzy mają zagwarantowaną możliwość płatności przelewem z kilkunastodniowym terminem płatności, faktury wystawiane były inaczej, a mianowicie z natychmiastową zapłatą gotówką. Na fakturach tych, wbrew nakazom regulaminów wewnętrznych, nie wpisywano również do jakiej faktury przyznane zostały towary gratisowe. W toku kontroli wewnętrznych ustalono, że klienci nie otrzymali tychże gratisów. Pozwany podkreślił również, iż zgodnie z instrukcją obiegu dokumentów magazynowo -księgowych i innych dokumentów wewnętrznych każda faktura gratisowa powinna być w odpowiedni sposób opisana, wskazując przede wszystkim jakiej faktury „zwyczajnej” dotyczy. Pozwany ma uzasadnione podejrzenia, że powyższe gratisy były przejmowane przez pracowników podległych powodowi i sprzedawane poza firmą. Obecnie zbierany jest materiał dowodowy niezbędny do całkowitego zdemaskowania sposobu postępowania z wyprowadzonymi z firmy towarami i wkrótce podjęta zostanie decyzja o ewentualnym złożeniu zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez powoda i innych pracowników. Pozwany zweryfikował wszystkie faktury gratisowe wystawione przez Oddział w G. i sporządził listę kontrahentów, na których została wystawiona faktura gratisowa, a którzy nie otrzymali towarów gratisowych. Faktury wystawiane były przez powoda albo podległych mu pracowników. Brak kontroli powoda nad podległymi pracownikami polegał na złym nadzorze i kontroli pracowników. W ocenie pozwanego powód zdecydowanie nie wywiązywał się ze swoich obowiązków pracowniczych, brał udział w opisanych działaniach oraz przyzwalał na takowe ze strony podległych mu pracowników. (k. 37-41)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. B. został zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w P. poczynając od dnia 3 listopada 2014 r., na podstawie umowy o pracę, na stanowisku Regionalnego Kierownika Sprzedaży, za wynagrodzeniem w wysokości 1.680 zł brutto plus ewentualna premia uznaniowa.

Poczynając od 1 stycznia 2015 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło kwotę 1.750 zł brutto.

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku Kierownika Rejonu Sprzedaży należało:

1. w zakresie obszaru sprzedaży i marketingu w obsługiwanym rejonie: realizacja celów sprzedaży, utrzymywanie poprawnych relacji z przypisanymi do rejonu kontrahentami, rozwój bazy kontrahentów, dbanie o spójność polityki sprzedażowej i marketingowej na podległym terenie, windykacja należności, organizowanie, prowadzenie oraz późniejsze rozliczanie targów, wystaw, prezentacji i degustacji, wdrażanie strategii rozwoju marki oraz założeń marketingowych nakreślonych przez firmę, kontrola realizacji uzgodnionych z kontrahentami porozumień handlowych oraz akcji promocyjnych, w razie konieczności dopełnienie wszelkich formalności związanych z reklamą towaru;
2. w zakresie obszaru realizacji funkcji szkoleniowej: monitoring pracy oraz efektywne zarządzanie czasem pracy PH, weryfikacja planów pracy, weryfikacja trasówek, ocena pracy PH, raportowanie pracy PH zgodnie z przyjętym w firmie standardem pracy: minimum 15 wizyt handlowych i minimum 12 wizyt skutecznych zakończonych zamówieniem,

prowadzenie dla PH szkoleń wewnętrznych (indywidualnych oraz grupowych) z zakresu psychologii i technik sprzedaży, przebiegu wizyty handlowej, merchandisingu i marketingu, coaching podwładnych w terenie;

3. w zakresie obszaru rekrutacji i efektywnego zarządzania zespołem oddziału: co do przedstawicieli handlowych, referentów ds. biurowych, magazynierów i kierowców- monitoring pracy kierowców, weryfikacja i optymalizacja tras związanych z dostawą towaru pod względem minimalizacji kosztów);

4. w zakresie obszaru biurowości i koordynacji działań z firmą: prowadzenie biurowości w zakresie planowania, sprawozdawczości oraz inwentaryzacji rynku sprzedaży, odbieranie informacji handlowej o działaniach konkurencji, bieżące rozliczanie i nadzorowanie wydatków związanych z utrzymaniem rzeczy powierzonych (samochód, telefon, notebook itp.) oraz innych spraw finansowych, dbałość o przekazane mienie i prawidłowe jego zabezpieczenie – dotyczy samego KR jak i nadzorowanego zespołu, dbałość o jak najniższy poziom kosztów i strat, informowanie przełożonego i innych osób w firmie o wszelkich potencjalnych zagrożeniach i trudnościach mogących pojawić się w trakcie wykonania obowiązków lub mogących mieć negatywny skutek dla firmy, współpraca w zakresie przepływu informacji oraz wykonywanych działań z innymi osobami upoważnionymi do reprezentowania pracodawcy, przestrzeganie przepisów bhp i p.poż. oraz regulaminu pracy, zachowanie czystości i ładu na stanowisku pracy – dotyczy samego KR jak i nadzorowanego zespołu;

5. nadto wykonywanie innych poleceń służbowych zleconych przez przełożonego oraz przestrzeganie zarządzeń i instrukcji funkcjonujących w firmie.

Powód przeszedł szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zapoznany został z informacją pracodawcy o ryzyku zawodowym związanym z pracą oraz zarządzeniami związanymi z użytkowaniem samochodów firmowych, limitami na usługi telefonii komórkowej, monitorowaniem i nadzorowaniem wiadomości e-mail.

(Dowód : umowa o pracę – 22, k. 8 część B akt osobowych powoda, świadectwo pracy- k. 22, zakres obowiązków – k. 9 część B akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę – k. 12 część B akt osobowych powoda, zarządzenia – k. 2,3 część B akt osobowych powoda, oświadczenie – k. 4,5 część B akt osobowych powoda, informacja – k. 6 część B akt osobowych powoda, zaświadczenie – k.7,11 część B akt osobowych powoda)

U pozwanego została opracowana Instrukcja obiegu dokumentów magazynowo – księgowych z dnia 23 marca 2007 r. (tekst jednolity datowany na dzień 29 czerwca 2015 r.).

Podstawowym celem instrukcji obiegu dokumentów magazynowych było określenie zasad, trybu i metod, których zastosowanie ma na celu prawidłowy i terminowy przepływ informacji pomiędzy komórkami odpowiedzialnymi za prawidłowe funkcjonowanie gospodarki magazynowej w zakresie wyrobów gotowych i towarów handlowych.

Zgodnie z uregulowaniami Instrukcji dotyczącymi wydawania towaru na podstawie faktur VAT lub dyspozycji z uwzględnieniem punktu przerzutowego (np. Oddziału) (treść rozdziału na zasadzie analogii dotyczyła również innych rozchodów z magazynu obejmujących: gratisy, próby handlowe, stłuczki) ustalono, iż zgodnie z ogólnymi zasadami:

1. towar z magazynu jest wydawany na podstawie dokumentów wystawionych przez Dział Handlowy (fakturzystkę),
2. magazynier ma obowiązek dopilnować czytelnego potwierdzenia odbioru towaru na wszystkich dokumentach wydania, tzn. wyraźnego podpisu osoby odbierającej towar, spisania nr rejestracyjnego obcego samochodu w przypadku dużych, ale jednorazowych transakcji, wylegitymowania i zachowania imiennego upoważnienia wystawionego na osobę odbierającą towar przez kupującego,
3. ostatni egzemplarz kopii dokumentów (zwyczajowo różowy) powinien być gromadzony w odpowiednich zbiorach i miejscach (biuro lub magazyn).

Wydawanie towaru do kontrahentów zewnętrznych może odbywać się na podstawie faktur VAT lub dyspozycji. Pracownik Działu Handlowego wystawia i podpisuje fakturę VAT (dyspozycję) w 4 egzemplarzach.

Oryginał + 2 kopie faktury VAT (dyspozycji) otrzymuje kierowca, który przewozi ładunek. Do magazynu trafia różowa kopia dokumentu: faktury VAT (dyspozycji), na podstawie której następuje załadunek towaru. Załadunek odbywa się w obecności kierowcy. Kierowca jest zobowiązany szczegółowo sprawdzić zawartość palet, na których załadowane są wino w cenie powyżej 17 zł oraz całość alkoholi mocnych.

Wskazano, iż powyższa procedura pozwoli na wychwycenie ewentualnych braków towarowych w miejscu załadunku i uniknięcia sporów, co do zlokalizowania momentu powstania braków towarowych.

Nadto zgodnie z powyższą Instrukcją po zakończeniu załadunku:

a) na różowej kopii faktury VAT (lub dyspozycji) składają czytelne podpisy:

- pracownik magazynu organizujący dany załadunek,
- magazynier sprawdzający ilości załadowane przez pracownika magazynu,
- kierowca, który własnoręcznym podpisem potwierdza odbiór załadunku ze specyfikacją faktury VAT (lub dyspozycji) i wpisuje dodatkowo numer rejestracyjny samochodu, na którym przewozi ładunek;

b) na oryginale, żółtej i zielonej kopii VAT (dyspozycji) składają czytelne podpisy:

- magazynier sprawdzający ilości załadowane przez pracownika magazynu,
- kierowca, który własnoręcznym podpisem potwierdza odbiór załadunku ze specyfikacją faktury VAT (lub dyspozycji) i wpisuje dodatkowo numer rejestracyjny samochodu, na którym przewozi ładunek

Po złożeniu podpisów na komplecie dokumentów (faktur VAT lub dyspozycji) różowa kopia faktury VAT lub dyspozycji wraca do Działu Handlowego.

Pracownik Działu Handlowego ma obowiązek zaktualizować dany dokument (fakturę VAT lub dyspozycję) w systemie (...) w polu uwagi o:

- dane osobowe kierowcy, który przewozi towar zgodnie z przyjętymi kodami cyfrowymi, a w przypadku ich braku o nazwisko,
- numer rejestracyjny samochodu w odpowiednim polu przeznaczonym wyłącznie dla tej informacji.

W przypadku ewentualnego późniejszego przeładowania towaru magazynie dokonujący przeładunku towaru na inny samochód jest zobowiązany do:

- wykreślenia z wszystkich egzemplarzy (3 szt.) danych osobowych poprzedniego kierowcy i nr rejestracyjnego poprzedniego samochodu i powiadomienia mailem (obowiązkowo) o dokonanej zmianie wszystkich pracowników działu handlowego,
- potwierdzenia ponownego wydania towaru poprzez przekreślenie osoby poprzednio wydającej towar i złożenie podpisu wraz z imienną pieczętką na 3 egzemplarzach (oryginał + żółta i zielona kopia) faktury VAT (lub dyspozycji) i dopilnowania nowego kierowcy, aby ten własnoręcznym podpisem potwierdził odbiór załadunku zgodnie ze specyfikacją na fakturze VAT (lub dyspozycji),
- kierowca wraz z podpisem umieszcza dodatkowo numer rejestracyjny samochodu, na który zabiera towar.

W Dziale Handlowym osoba odpowiedzialna za porządkowanie różowych kopii dokumentów faktur VAT (lub dyspozycji) na podstawie otrzymanego maila o zaistniałej zmianie ma obowiązek dokonania aktualizacji danych w przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa jw.

Nadto kierowca jest zobowiązany do potwierdzenia odbioru towaru przez nabywcę na kopii faktury VAT (lub dyspozycji) i dostarczenia potwierdzonych kopii (faktur VAT, dyspozycji) do Działu Handlowego.

Potwierdzenie (faktury VAT, dyspozycji) ma zawierać pieczętkę firmową kupującego oraz czytelny podpis osoby odbierającej towar.

W przypadku braku pieczętki należy żądać okazania stałego upoważnienia, a w przypadku jego braku uzyskać (może być drogą telefoniczną) potwierdzenie z firmy kupującej o wiarygodności osoby odbierającej towar.

W razie wątpliwości co do autentyczności realizowanego zamówienia wstrzymać rozładunek towaru, do czasu wyjaśnienia sprawy.

Nadto w razie odmowy przyjęcia towaru przez kontrahenta na skutek zaistnienia okoliczności opisanych w punkcie j.w kierowca jest zobowiązany do uzyskania na komplecie dokumentów (oryginał + 2 kopie faktury VAT) informacji o treści: odmowa przyjęcia towaru – braku złożonego zamówienia.

W takiej sytuacji kierowca wraca z towarem do (Oddziału, Centrali). W pierwszej kolejności pilnie kontaktuje się z pracownikiem Działu Handlowego (fakturzystką) w celu wyjaśnienia zaistniałego zdarzenia.

Jeśli okoliczności wskażą na nieprawidłowość opisaną w punkcie jw. należy:

- odebrać od kierowcy komplet dokumentów z adnotacją o odmowie przyjęcia towaru,
- z poziomu Archiwum ponownie wydrukować komplet poprawnych dokumentów dla kierowcy (oryginał + 2 kopie faktury VAT), aby mógł on dostarczyć towar do prawidłowego kontrahenta,
- kierowca po zrealizowaniu dostawy potwierdzone dokumenty dostarcza do Działu Handlowego, gdzie należy trwale zszyć komplet nieprawidłowych dokumentów z dokumentami potwierdzającymi zrealizowanie dostawy towaru.

Na skutek zbiegu okoliczności odczytywania przez użytkownika (...) dodatkowych informacji w trakcie otwartego zlecenia (Faktury VAT), np. podglądanie warunków handlowych innego kontrahenta (klawisz F9), następuje przeniesienie jego nazwy na sam wydruk dokumentu (faktury VAT). Ta niedoskonałość może powodować, że towar zostanie dowieziony do kontrahenta, który go nie zamawiał.

Potwierdzona dyspozycja jest dokumentem uprawniającym pracownika Działu Handlowego (Oddziału, Centrali) do wystawienia faktury VAT.

Kopię faktury VAT należy trwale spiąć z potwierdzoną dyspozycją. Jeśli występują rozbieżności w dostawie pomiędzy dokumentami (fakturą VAT, dyspozycją), a stanem rzeczywistym należy zastosować procedurę opisaną w punktach od 10 do 13.

W treści powyższej Instrukcji określono również, iż faktury sprzedaży wraz z udokumentowanym potwierdzeniem odbioru towaru (na fakturze lub dyspozycji) za dany miesiąc należy porządkować systematycznie w sposób chronologiczny i przekazywać do działu księgowości jako skompletowane zbiory danych za poszczególne miesiące do każdego kolejnego 15 dnia następującego po miesiącu sprzedaży.

W przypadku tzw. przerzutu towarów z udziałem naszego Oddziału (dotyczy to organizacji dostaw do dużych sieci) procedura potwierdzenia dostawy przez Oddział jest następująca:

- należy wykonać w 2 egzemplarzach ksero dowodu (faktury lub dyspozycji), na podstawie którego dostarczono towar. Magazynier z danego Oddziału potwierdza własnoręcznym podpisem odbiór ilościowy dostarczonej partii towaru na sporządzonych kserokopiach dokumentu (faktury VAT lub dyspozycji), z których jeden egzemplarz pozostaje w dziale Handlowym danego oddziału, a drugi egzemplarz kierowca jest zobowiązany dostarczyć do

Działu Handlowego w Centrali. Pracownik Działu Handlowego w Centrali kompletuje kserokopię zwróconego przez kierowcę, potwierdzonego przez dany oddział dokumentu (faktury VAT lub dyspozycji) z jego różową kopią przechowywaną w Centrali.

Na Oddziale spoczywa odpowiedzialność za dostarczenie dostawy finalnemu odbiorcy i uzyskaniu od niego potwierdzenia odbioru towaru.

Z powyższą Instrukcją powód nie został zapoznany. Także inni pracownicy Oddziałów nie znali treści tejże Instrukcji.

(Dowód : Instrukcja obiegu dokumentów magazynowo – księgowych – k. 42-54, zeznania świadka W. M. – k. 204-205 (nagranie z rozprawy z dn. 25.04.2016r. 00:08:19-00:28:48), zeznania świadka E. S. – k. 205-206 (nagranie z rozprawy z dn. 25.04.2016r. 00:29:19-00:42:56), zeznania świadka A. F. – k. 377-379, zeznania powoda M. B. – 106 (nagranie z rozprawy z dn. 25 listopada 2015r. 00:09:06-00:20:52) w zw. z k.398-401 (nagranie z rozprawy z dn. 19.10.2016r. 00:53:47-01:43:10)

Powodowi jako Regionalnemu Kierownikowi Sprzedaży podlegało sześciu przedstawicieli handlowych, dwóch kierowców, magazynier i fakturzystka.

Centrala pozwanego przygotowywała pakiety gratisowe w postaci alkoholu, które uzależnione były od ilości zakupu alkoholi, a więc wartości sprzedaży. Gratisowe pakiety alkoholi były odnotowywane na fakturze jako produkt za 1 grosz, a jeśli w danym momencie nie było gratisu, wystawiana była dodatkowa faktura na ta kwotę.

Powód w zakresie swoich obowiązków nie miał wystawiania faktur VAT, jak i powiązanych faktur na pakiety gratisowe, jednakże na polecenie pracodawcy wykonywał czynności również w tym zakresie.

Zgodnie z przyjętą procedurą w Oddziale, powód wystawiał fakturę, którą przekazywał do magazynu, gdzie magazynier przygotowywał towar do wysyłki i wydawał go kierowcy bądź przedstawicielowi handlowemu. Osoba, która pobrała towar, w tym gratis, była odpowiedzialna za dostarczenie powyższego.

Powód nie dostarczał klientom, czy kontrahentom towarów, w szczególności gratisowych pakietów.

Następnie po dostarczeniu towaru kopia faktury trafiała do powoda. Powód sprawdzał, czy faktura jest podpisana, w szczególności przez osobę odbierającą powyższy. Nadto sprawdzał, czy został wystawiony dokument KP, pobierał gotówkę, jeżeli faktura nie miała być płatna przelewem.

Faktury zawierające podpisy oraz dokument KP powód przechowywał w oddzielnym segregatorze.

Zgodnie z przyjętą praktyką faktura gratisowa mogła, ale nie musiała odwoływać się do faktury głównej. Wystawienie powyższej było związane z dostępnością towaru na magazynie, gdy go nie było w danym momencie klient dostawał fakturę gratisową później.

Różne także były formy płatności, przelewem lub gotówką. Forma płatności i termin płatności zależała od stażu klienta w firmie.

Odbiór towaru przez klienta był potwierdzany podpisem na fakturze.

Na fakturzystce Oddziału, w tym także (...), spoczywał obowiązek przesyłania do 15-go każdego miesiąca do Centrali dokumentów, tj. faktur, mm-ek, przesunięć magazynowych.

Na przełomie roku 2014/2015 pozwany stwierdził w Oddziale (...) częste sytuacje wystawiania faktur VAT z różnymi terminami płatności, ze wskazaniem płatności gotówką, co zasadniczo dotyczyło wydawanych przez pozwanego gratisów.

Ustalono również, iż część faktur gratisowych nie dotarła do klientów, jak również nie została przekazana do Centrali.

W związku powyższym zwrócono się do powoda z prośbą o wyjaśnienie sytuacji niedostarczenia gratisów między innymi dla kontrahenta A.. Powód w tym samym dniu drogą mailową wskazał, do jakiej faktury zostały przyznane gratisy i przewidywanym ich dostarczeniu na dzień 28 stycznia 2015 r., z jednoczesnym powiadomieniem kierownika Oddziału w S..

Od listopada 2015 r. pracodawca wprowadził zakaz przekazania klientowi towaru bez gratisu i zakaz wystawiania oddzielnych faktur gratisowych.

(Dowód: e-maile- k. 55-56, 59, 61, 70-71, 77, 79-80, 81-82,137-138, KP- k. 58, 63, 65, 69, faktury – k. 57, 62, 64, 66-68, 72, 122-125, 139, 146, zestawienie- k. 88-89, zeznania świadka W. M.- k. 204-205 (nagranie z rozprawy z dn. 25.04.2016r. 00:08:19-00:28:48), zeznania świadka E. S. – k. 205-206 (nagranie z rozprawy z dn. 25.04.2016r. 00:29:19-00:42:56), zeznania świadka T. K. – k. 206-207 (nagranie z rozprawy z dn. 25.04.2016r. 00:43:16-00:49:56), zeznania świadka A. F. – k. 377-379, zeznania świadka D. N.- k. 379-381, zeznania świadka L. P. – k. 395-398 (nagranie z rozprawy z dn. 19.10.2016r. 00:02:50-00:49:30), zeznania powoda M. B. – 106 (nagranie z rozprawy z dn. 25 listopada 2015r. 00:09:06-00:20:52) w zw. z k.398-401 (nagranie z rozprawy z dn. 19.10.2016r. 00:53:47-01:43:10)

W dniu 6 lutego 2015 r. pozwany rozwiązał z powodem M. B. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych, tj. w związku z:

- nieprawidłowym obiegiem dokumentów i gospodarowaniem w zakresie towarów handlowych (gratisów) - niedostarczanie gratisów do klientów i wystawianie faktur na klienta bez informacji, jakiej sprzedaży gratisy dotyczą,
- brakiem staranności w zakresie kontroli podległych pracowników,
- brakiem podjęcia zdecydowanych działań w przypadku ujawnionych nadużyć finansowych.

(Dowód : rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 1 część C akt osobowych powoda, zeznania świadka W. M.- k. 204-205 (nagranie z rozprawy z dn. 25.04.2016r. 00:08:19-00:28:48), zeznania powoda M. B. – 106 (nagranie z rozprawy z dn. 25 listopada 2015r. 00:09:06-00:20:52) w zw. z k.398-401 (nagranie z rozprawy z dn. 19.10.2016r. 00:53:47-01:43:10)

Wynagrodzenie miesięczne powoda M. B. obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 1.750 zł brutto.

(Dowód : zaświadczenie – k. 87, 180)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedstawionych w sprawie dokumentów, których autentyczność nie została podważona w toku prowadzonego postępowania. W zakresie ustaleń objętych przedmiotem postępowania Sąd oparł się również na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych pracownika.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach W. M., E. S., T. K., A. F., D. N., L. P., jak również powoda M. B., które uznał za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

W ocenie Sądu zeznania świadków W. M., E. S. i T. K. uznać należało za wiarygodne, albowiem były spójne, logiczne i konsekwentne, nadto w pełni ze sobą korespondowały. Świadkowie, zgodnie z zajmowanymi stanowiskami służbowymi u pozwanego, wskazywali na obieg dokumentów, konieczne podpisy i potwierdzenia na powyższych,

sposób i osoby odpowiedzialne za przekazywanie klientom gratisowych towarów, przy czym ich relacja jest spójna, a z racji powierzonych obowiązków pozwalała na ustalenia faktyczne w sprawie.

Sąd miał na uwadze, że świadek E. S. i T. K. są nadal pracownikami pozwanego, jednakże nie znalazł podstaw do zakwestionowania prawdziwości ich zeznań.

Zeznania świadków korespondowały również z zeznaniami samego powoda M. B., uznanymi również za wiarygodne. Powód bowiem w sposób zbieżny z zeznaniami powołanych wyżej świadków przedstawiał okoliczności związane z obiegiem dokumentacji źródłowej w spółce, zakresem posiadanych przez niego uprawnień w zakresie jej wystawiania, jak również kontroli, nadto w przedmiocie zasad wydawania towarów gratisowych klientom i sposobu dokumentowania powyższego.

Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka L. P., który w okresie zatrudnienia powoda zajmował stanowisko koordynatora ds. sprzedaży u pozwanego (od dnia 1 lutego 2016r. kierownika Oddziału), a który to przedstawił zakres swoich obowiązków, w tym w zakresie kontroli nad przedstawicielami handlowymi i sporządzaną dokumentacją. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż świadek przedstawił również aktualne zasady wystawiania faktur gratisowych w Oddziale w G., jakkolwiek należało mieć na uwadze, iż powyższe dotyczyły już okresu po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. W tym zakresie świadek zeznał, iż obecnie brak jest możliwości wystawienia odrębnej faktury gratisowej. Okoliczność ta znajduje również potwierdzenie w treści zeznań świadka E. S., która także potwierdziła wprowadzone w tym zakresie w spółce zmiany i obostrzenia. Podała ona, iż aktualnie istnieje obowiązek nawiązania w treści faktury gratisowej do faktury głównej. Nadto w momencie jej wystawiania istnieje obowiązek skontaktowania się z Centralą, która musi zezwolić na powyższe. Niniejsze regulacje zostały wprowadzone w spółce od listopada 2015r.

Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka A. F. w zakresie w jakim powyższe zeznania korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy. Świadek wskazała na zakres obowiązków fakturzystki w Oddziale dotyczący comiesięcznego przekazywania faktur do Centrali, jak również ujawnionych w Oddziale nieprawidłowości i fakt sygnalizowania powyższego powodowi. Świadek nie miała jednak wiedzy w przedmiocie procedury wystawiania faktur u pozwanego, w tym zakresie kontrola świadka dotycząca faktur ograniczała się jedynie do oceny, czy powyższe posiadają elementy konieczne, w szczególności w postaci wymaganych podpisów.

Sąd uznał również za wiarygodne zeznania świadka D. N.. W/w złożył zeznania na okoliczność wystawiania faktur, jak również zakresu jego obowiązków na stanowisku kierownika rejonu sprzedaży, dotyczących zatrudniania i rekrutowania przedstawicieli handlowych, magazynierów i kierowców, fakturzystów, reprezentowania firmy wobec kontrahentów z jego rejonu, zapewnienia należytej dbałości o powierzone mienie należące do firmy. Zeznania świadka korespondowały również z zeznaniami świadka W. M., jak również zakresem obowiązków powoda. Świadek potwierdził również fakt wykrycia nieprawidłowości w Oddziale powoda w zakresie gratisów.

Postanowieniem z dnia 19 października 2016r. (k. 398) Sąd na mocy art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc oddalił wniosek dowodowy strony powodowej dotyczący zwrócenia się z zapytaniem do Komendy Policji w P. w przedmiocie prowadzonego postępowania przeciwko Ł. G., K. B. oraz G. O. (k. 104)), na okoliczność ustalenia osoby składającej zawiadomienia o popełnieniu przestępstw oraz ustalenia, czy powód składał jakiegokolwiek wyjaśnienia w tychże sprawach. W ocenie Sądu powyższy wniosek dowodowy nie zasługiwał w żadnej mierze na uwzględnienie, albowiem dotyczył okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania.

Bezsporne było w przedmiotowej sprawie, iż oświadczeniem z dnia 6 lutego 2015 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych, tj. w związku z:

- nieprawidłowym obiegiem dokumentów i gospodarowaniem w zakresie towarów handlowych (gratisów)-niedostarczanie gratisów do klientów i wystawianie faktur na klienta bez informacji, jakiej sprzedaży gratisy dotyczą,
- brakiem staranności w zakresie kontroli podległych pracowników,

- brakiem podjęcia zdecydowanych działań w przypadku ujawnionych nadużyć finansowych.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Konsekwencją powyższego była konieczność oceny przez Sąd przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Wskazać należy, iż stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecnictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, nr 9, poz. 269).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 746).

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona. Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia, czy też rozwiązania umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Zgodnie z powołanymi wyżej rozważaniami postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu, czy też wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie bądź też rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W świetle powyższego to na pozwanym w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar udowodnienia przyczyn podanych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tym miejscu podnieść należy, iż zgodnie z przyjętym w tej mierze orzecznictwem przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 roku, I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396).

Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 52 § 1 pkt. 1 uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy.

Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności sprawy. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746, wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035).

O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.04.1999, I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr12, poz.467,

W kontekście prowadzonych rozważań na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 634/00), zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje, ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo. Należy bowiem mieć na uwadze, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem ustania umowy o pracę. Dlatego zwykle zaniedbania pracownika albo nieosiągnięcie - wbrew oczekiwaniom pracodawcy - zamierzonych rezultatów nie mogą być oceniane jako naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 kp. Z reguły znacznego stopnia winy nie można przypisać też pracownikowi naruszającemu postanowienia regulaminowe, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajami panującymi w zakładzie pracy, akceptowanymi przez pracodawcę lub osoby działające w jego imieniu. Tolerowanie przez pracodawcę nagannego zachowania pracownika nie odbiera mu jednak możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. (wyrok SN, OSNP 2003, nr 16, poz. 381; wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762; wyrok SN z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09, LEX nr 585689, t. 4.; wyrok SN z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005, nr 16, s. 242; wyrok SN z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, nr 7-8, poz. 98; wyroki SN: z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, LEX nr 448851; z dnia 5 marca 2013 r., II PK 174/12, MPP 2013, nr 8, s. 424-426; wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97, OSNP 1998, nr 9, poz. 268; wyrok SN z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 211/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 457; wyrok SN z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005, nr 12, poz. 176, t. 2).

W zakresie prowadzonych rozważań na uwagę zasługuje również uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia z dnia 12 czerwca 1997 r. (I PKN 210/97, OSP 1998, z. 12, poz. 207), gdzie podkreślono, że nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia, które spowodowały zagrożenie interesu pracodawcy, choćby poprzez zaistnienie niebezpieczeństwa istotnej szkody w mieniu. Jednak to nie wysokość szkody przesądza w konkretnym przypadku o zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. (wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 5/07, OSNP 2008, nr 15-16, poz. 212; zob. też wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, MPP 2005, nr 7, s. 170; wyroki SN: z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854; z dnia 22 października 2012 r., I PK 133/12, GP 2013, nr 142, s. 7; wyroki SN: z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNP 2000, nr 12, poz. 467; z dnia 15 lipca 2011 r., II PK 12/11, LEX nr 1001273, t. 1).

Istotnym zagadnieniem dla wykładni art. 52 § 1 pkt 1 kp jest określenie katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązujące ustawodawstwo pracy nie definiuje tego zagadnienia w sposób kompleksowy. Jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp zyskał na mocy art. 211 zdanie pierwsze kp explicite przymiot podstawowego obowiązku.

Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych bywa silnie zróżnicowany. Rzutuje nań nie tylko rodzaj i charakter pracy, ale również wiele innych czynników, począwszy od formalno-organizacyjnych, poprzez techniczno-strukturalne, skończywszy na etyczno-moralnych, a nawet kulturowych. Stąd też enumeratywne skatalogowanie okoliczności ich ciężkiego naruszenia nie jest możliwe.

Centralne znaczenie w strukturze obowiązków pracowniczych ma sumiennosc i starannosc wykonywania pracy (wyrok SN z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629, t. 4.). Pierwszy z tych faktorow odnosi sie do obiektywnych wzorcow sprawnego dzialania w stosunkach pracy, drugi zas do subiektywnych intencji pracownika w procesie pracy. W efekcie naruszenie kazdego konkretnego obowiazku jest posrednio naruszeniem obu wskazanych kategorii. W praktyce zdarzaja sie jednak sytuacje, w ktorych uprawnione jest przyjecie, ze mamy do czynienia z bezposrednim pogwalceniem obowiazku starannosci i sumiennosci majacych przymiot ciezkiego naruszenia podstawowych obowiazkow pracowniczych - zle i niedbale wykonywanie pracy oraz bezpodstawne albo samowolne uchylanie sie od wykonywania obowiazkow. (wyrok SN z dnia 22 wrzesnia 1976 r., I PRN 62/76, OSNP 1977, nr 4, poz. 81; wyrok SN z dnia 3 wrzesnia 1980 r., I PRN 86/80, Sl. Prac. 1981, nr 8, s. 12).

W ocenie Sadu okolicznosci sprawy przemawiaja jednoznacznie na rzecz twierdzenia, iz podane przez pracodawce przyczyny rozwiazania umowy o prace z powodem o prace nie moga byc uznane ani za nalezyte skonkretyzowane, ani tez uzasadniajace decyzje pracodawcy.

Jako pierwsza przyczynę rozwiazania umowy o prace z powodem pracodawca wskazal nieprawidlowy obieg dokumentow i gospodarowanie w zakresie towarow handlowych (gratisow) – niedostarczanie gratisow do klientow i wystawianie faktur na klienta bez informacji, jakiej sprzedazy gratisy dotycza.

W pierwszej kolejnosci oceniajac powyzsza przyczyną trudno w istocie ustalic, jakie zarzuty konkretnie pracodawca w tym zakresie do powoda sformulowal.

Brak bowiem w tresci powyższego oświadczenia określenia jakich towarow gratisowych powyższy zarzut w stosunku do powoda dotyczy.

Strona pozwana w toku prowadzonego postepowania podnosila, iz czesc towarow gratisowych do klientow nie dotarla, powod zas jest osoba odpowiedzialna za powyższe.

Okolicznosc ta, sama w sobie, nie ma jednak znaczenia w zakresie oceny pracy powoda.

Z materialu dowodowego sprawy wynika, iz powod na polecenie pracodawcy wykonywal czynnosci w zakresie wystawiania faktur. Zgodnie z przyjeta procedura w Oddziale, powod wystawial fature, ktora przekazywal nastepnie do magazynu, gdzie magazynier przygotowywal towar do wysylki i wydawal go kierowcy badz przedstawicielowi handlowemu. Osoba, ktora pobrala towar, w tym gratis byla odpowiedzialna za przekazanie powyższego. Powod nie dostarczal jednak nigdy klientom, czy kontrahentom towarow, w szczegolnosci gratisowych pakietow. Nastepnie po dostarczeniu towaru kopia faktury trafiala do powoda. Powod sprawdzal, czy faktura jest podpisana, w szczegolnosci przez osobe odbierajaca powyższy, nadto sprawdzal, czy zostal wystawiony dokument KP, jezeli faktura nie miala byc platna przelewem. Faktury zawierajace podpisy oraz dokument KP powod przechowywal w oddzielnym segregatorze.

Zgodnie z przyjeta praktyka, obowiazujaca w okresie zatrudnienia powoda, faktura gratisowa mogla, ale nie musiala odwoływać się do faktury glownej. Wystawienie powyższej bylo zwiazane z dostepnoscia towaru na magazynie, gdy go nie bylo w danym momencie klient dostawal fature gratisowa pozniej. Różne takze byly formy platnosci, przelewem lub gotowka. Forma platnosci i termin platnosci zalezala od stazu klienta w firmie. Odbior towaru przez klienta byl potwierdzany podpisem na fakturze.

Okolicznosci te zostaly potwierdzone zarowno zeznaniami samego powoda, jak rowniez swiadkow w osobach W. M., E. S., T. K. oraz L. P..

Na uwage zasluguje fakt, iz dopiero, po zwolnieniu powoda, skutek ujawnienia nieprawidlowosci dotyczacych obiegu dokumentow oraz wydawania towarow gratisowych zostala wprowadzona zaostzona procedura dotyczaca wystawiania faktur gratisowych, ktore w swej tresci musialy nawiazywac do faktury glownej, badz tez nie mogle byly wystawiane bez faktury glownej, jako faktura odrębna.

W świetle powyższego niezrozumiałym jest zatem zarzut pracodawcy, iż powód wystawiał faktury gratisowe bez określenia informacji, jakiej sprzedaży i faktury głównej gratisy dotyczą.

Wskazać należy, iż taki sposób dokumentowania obowiązywał w spółce w okresie zatrudnienia powoda, nikt z powyższego tytułu nie czynił również komukolwiek zarzutów, akceptując tym samym taki sposób dokumentowania i wydawania gratisów do klientów.

Trudno zatem czynić obecnie powodowi zarzuty z tego tytułu, skoro taki sposób ewidencjonowania gratisów u pozwanego był przyjęty i obowiązujący. Sam fakt zmiany zasad w tym zakresie, związanych ze wzmożoną kontrolą w przedmiocie wydawania gratisów, wskazuje jedynie iż powyższe zasady nie pozwoliły pracodawcy na uniknięcie nieprawidłowości, jakkolwiek nie sposób uznać, iż powód może być uznany za osobę odpowiedzialną za powyższe.

Strona pozwana w niniejszym postępowaniu starała się również dowodzić, iż brak dostarczenia gratisów do klientów należy łączyć z brakiem wydania klientowi faktur gratisowych, czy też brakiem przekazania powyższych do Centrali.

W ocenie Sądu jest to rozumowanie całkowicie nielogiczne i nieprzekonywujące.

Podkreślić bowiem należy, iż fakt wystawienia, czy też nie określonej faktury sam w sobie nie może dowodzić braku wydania towaru gratisowego klientowi.

Jest to rozumowanie całkowicie pozbawionego logicznego uzasadnienia. Z materiału dowodowego nie sposób również ustalić jakie konkretnie gratisy, jak również do jakiego klienta nie dotarły, a co za tym idzie ustalenie, iż powód za powyższe winien ponosić odpowiedzialność.

Z faktu zatem nieposiadania, nieistnienia określonych faktur, braku określonych podpisów na fakturach, czy też nieprzekazania tychże do Centrali wskutek istniejącego w spółce chaosu organizacyjnego, nie można wywodzić, że określone towary gratisowe, do określonych podmiotów nie dotarły.

W zakresie prowadzonych rozważań istotne jest również to, że z dokumentów złożonych do akt przez samą stronę pozwaną wynika, iż w istocie na tychże fakturach znajdowały się podpisy osoby odbierającej gratisy.

Zdaniem Sądu rolą powoda było wyłącznie ustalenie, czy na fakturze znajdują się określone podpisy, natomiast w żadnej mierze powód nie był zobowiązany do prowadzenia jakichkolwiek ekspertyz grafologicznych, ani też do oceny czy rzeczywiście określony podpis należy do osoby, która dany towar odebrała.

W ocenie Sądu, mając również na uwadze prawidłowość co do podpisów znajdujących się na fakturach, trudno jednoznacznie ustalić, na jakim etapie dostarczania, czy wydawania towaru zaistniały nieprawidłowości, jak również do jakich podmiotów towary gratisowe nie dotarły.

Trudno bowiem określić, czy brak ich dostarczenia wynika z nieprawidłowości po stronie odbiorcy towaru, czy też za powyższe odpowiadają przedstawiciele handlowi, bądź kierowcy zatrudnieni u pozwanego.

Z materiału dowodowego sprawy wynika, iż powód M. B. miał jedynie obowiązek ustalenia, czy na fakturach znajdują się wymagane podpisy. W sytuacji gdy powyższe znajdowały się na fakturach – z żadnego zakresu obowiązków nałożonych na powoda, nie wynikał obowiązek sprawdzenia, czy określony towar gratisowy rzeczywiście do klienta dotarł.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdza zatem, iż powód odpowiada za niedostarczenie gratisów do określonych klientów.

Zdaniem Sądu trudno nawet, w świetle przedstawionego przez pozwanego zestawienia, ustalić do jakich klientów, jakie gratisy nie dotarły. Jak to zostało wskazane wyżej sam fakt, że określony podmiot nie posiada faktury gratisowej nie jest równoznaczny z tym, że gratisu nie otrzymał.

Nadto powód nie został wyposażony w narzędzia, czy też kompetencje do weryfikacji podpisów na fakturach. W jego zakresie obowiązków było sprawdzenie, czy podpis potwierdzający odbiór gratisów znajduje się na fakturze. Zbyt daleko idące są także twierdzenia pozwanego, że powód odpowiadał za dostarczanie gratisów, albowiem ustalony w sprawie stan faktyczny w sposób jednoznaczny stanowił, że to na kierowcy lub przedstawicielu handlowym ciążył obowiązek dostarczenia towaru zgodnie z zamówieniem, jak również pakietów gratisowych. Sam powód zaś, jak już wyżej wskazano, dokonywał wyłącznie sprawdzenia, czy na dokumentach znajduje się podpis odbiorcy.

Sąd nie neguje faktu, że w Oddziale (...) doszło do nieprawidłowości związanych z towarami gratisowymi dostarczonymi do klienta, jednakże odpowiedzialnością za powyższe w żadnej mierze nie można obarczyć powoda.

W tym zakresie nieprawidłowości związane z brakiem należytego wystawiania faktur gratisowych spoczywają na pracodawcy i na ustalonej przez niego organizacji pracy.

Z materiału dowodowego sprawy trudno również ustalić, na jakim etapie dostawy towaru powyższe nieprawidłowości zaistniały, czy niniejsze łączyć należy z brakiem należytego wykonywania obowiązków przez pracowników pozwanego, czy też odbiorców (klientów), bo również takiej możliwości wykluczyć nie można. W tym zakresie nie można bowiem wykluczyć, iż w istocie osoba która fizycznie odebrała gratis nie przekazała go klientowi. Taka wersja wydarzeń jest bowiem również możliwa.

Podkreślenia także wymaga, że pozwany przedłożył wprawdzie do akt sprawy spis kontrahentów, którzy nie otrzymali gratisów (k.88-89, 426), jednakże nie sposób pozytywnie zweryfikować, że to właśnie w tych konkretnych przypadkach powód dopuścił się określonych uchybień. Powyższe zapisy nie znalazły również odzwierciedlenia w treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem.

Nadto w treści powyższego zestawienia strona pozwana wskazuje, iż w zakresie posiadanych przez nią faktur brak jest podpisów odbiorców, z czego wywodzić należy brak dostarczenia do nich towarów gratisowych.

Tymczasem w wykonaniu zobowiązania Sądu z dnia 19 października 2016 r. (k. 401) zobowiązującego do przedłożenia kopii faktur, w oparciu o które zostało sporządzone niniejsze zestawienie pozwany przedłożył faktury (niektóre dwukrotnie), które niniejsze podpisy jednak zawierają. (k. 409-425)

Nadto powyższe zestawienie nie może stanowić wiarygodnego dowodu, albowiem w jego treści pozwany podał, iż nie posiada części faktur, powyższe jednak ostatecznie w niniejszym postępowaniu złożył. Powyższe dotyczy faktur opisanych pod numerem 5, 7, 15, 17, 20. (k. 426) Nadto jak to zostało wskazane wyżej fakt nieposiadania określonej faktury gratisowej przez pozwanego, czy przez klienta nie dowodzi sam w sobie, przy braku innych dowodów, potwierdzenia niedostarczenia powyższego gratisu.

Nadto jak, słusznie również w niniejszym postępowaniu podnosił powód, iż jedynie ocena i analiza kopii oryginalnych faktur, nie zaś ich wydruków z systemu, może być przedmiotem analizy Sądu w zakresie przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę.

W świetle powyższego wydruki faktur załączone przez pozwanego do odpowiedzi na pozew nie mogły w żadnej mierze stanowić wiarygodnego dowodu w zakresie okoliczności przez niego podnoszonych.

Wskazać należy, iż potwierdzeniem powyższego faktu nie są również maile złożone przez pozwanego do akt. (k. 59, 61, 70, 71, 73, 79)

Powyższe w swej treści wskazują wyłącznie na brak faktur gratisowych u klientów. W żadnej mierze, wbrew twierdzeniom pozwanego, nie potwierdzają one nieotrzymania przez klienta gratisu.

Nadto uwadze Sądu nie uszło, że pracownicy Centrali pozwanego podjęli działania mające na celu zweryfikowanie okoliczności związanych z uzyskiwaniem gratisów przez klientów, już po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, a

co wprost wynika z treści e-maili przedłożonych przez stronę pozwaną datowanych na dzień 12,13 lutego 2015 r., 13 lipca 2015 r., (k. 55-77).

Nadto pozwany powoływał się na nieprawidłowości, jakich miał dopuścić się powód, wskazując na treść e-maili datowanych na dzień 5,7 stycznia 2015 r. W ocenie Sądu treść powyższych nie pozwala na potwierdzenie zarzutów stawianych powodowi w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, albowiem kwestia ta dotyczyła braku wyłącznie rozliczenia w systemie przy zapłacie za fakturę. (k. 81-82).

Pozwany nie udowodnił także twierdzeń, że przedłożona do akt sprawy Instrukcja obiegu dokumentów magazynowo – księgowych była znana powodowi. Powód bowiem znajomości tegoż dokumentu w toku prowadzonego postępowania zaprzeczał. W aktach osobowych powoda brak jest również dowodu zapoznania powoda z powyższymi uregulowaniami.

Podkreślić ponownie należy, iż z oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę musi wynikać co pracodawca konkretnie pracownikowi zarzuca, tak aby mógł podjąć skuteczną obronę swoich praw.

Zdaniem Sądu ani konkretność tejże przyczyny nie jest wystarczająca, ani też materiał dowodowy nie daje podstaw do przypisania powodowi odpowiedzialności za konkretne sytuacje. Tak jak już Sąd wskazywał, brak faktury nie jest równoznaczny z możliwością stwierdzenia, że w istocie towar gratisowy nie został dostarczony.

W zakresie kolejnych przyczyn rozwiązania umowy o pracę tj. braku staranności powoda w przedmiocie kontroli podległych mu pracowników oraz braku podjęcia zdecydowanych działań w przypadku ujawnionych nadużyć finansowych – również te przyczyny uznać należało za całkowicie niekonkretne. Pracodawca nie wskazał jakie działania miał podjąć powód, a jakich w istocie nie podjął. W oparciu o zgromadzony materiał dowodowy sprawy trudno również ustalić co w ocenie pozwanego powód winien był konkretnie przedsięwziąć. Odpowiedzi na powyższe pytanie nie daje również zakres obowiązków pracownika, który określa zakres jego kompetencji i uprawnień. Nie sposób również pominąć, iż w momencie ujawnienia nieprawidłowości w Oddziale powód został zwolniony.

W związku z powyższym Sąd uznał, że brak jest podstaw do przypisania powodowi tychże zarzutów, które są objęte przyczynami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powód żądał odszkodowania. W ocenie Sądu wskazane przyczyny rozwiązania nie uzasadniały rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Powód w toku postępowania wskazywał, że wprawdzie zgodnie z treścią pisemnej umowy o pracę wynagrodzenie zasadnicze stanowiło minimalne wynagrodzenie za pracę, jednakże strony ustnie umówiły się dodatkowo na premię, stanowiącą w jego ocenie stały składnik wynagrodzenia.

W ocenie Sądu twierdzenia powoda w tym zakresie nie zostały jednak w żadnym zakresie udowodnione, mimo że w toku prowadzonego postępowania był on reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

Wskazać należy, że zgodnie z umową o pracę strony umówiły się na wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz ewentualną premię uznaniową (k. 8 akt osobowych powoda część B).

Przy czym premia uznaniowa nie była stałym składnikiem wynagrodzenia powoda, uwzględnianego przy obliczaniu wynagrodzenia jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Podkreślenia wymaga, iż zgodnie z przedłożoną przez pozwanego kartoteką wynagrodzeń powoda za okres od listopada 2014 r. do stycznia 2015 r. premia uznaniowa miesięczna stanowiła różną kwotę, tj. 2.751,83 zł, 3.987,00 zł, czy 2.179,47 zł. Nie była to zatem kwota ustalona przez strony w jednakowej wysokości, brak też w tym zakresie szczegółowych uregulowań u pozwanego, które dałyby

podstawy do ewentualnego rozważania, czy tenże składnik mógł stanowić premię regulaminową. Powód nie podniósł zresztą tejże okoliczności w toku prowadzonego postępowania w ogóle.

Podstawę prawną wyliczenia wysokości odszkodowania stanowił zatem § 2 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, który nakazuje w celu obliczenia wysokości należnego odszkodowania, stosować zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop określone w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. W tym zaś zakresie podstawę jego ustalenia stanowił § 14 w zw. z § 6 powyższego.

Poza sporem pozostawało zatem, iż wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło kwotę 1.750 zł brutto, tym samym odszkodowanie stanowiące równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika stanowi kwotę 5.250 zł brutto.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku na podstawie art. 56 §1 kp w zw. z art. 58 kp.

W pozostałym zakresie, mając na uwadze rozważania poczynione wyżej, Sąd oddalił powództwo, a więc ponad kwotę zasądzoną tytułem odszkodowania tj. w wysokości 5.250 zł brutto. (punkt II wyroku)

O odsetkach od zasądzonego odszkodowania orzeczono na podstawie art. 300 kp w zw. z art. 481 § 1 kc.

W tym zakresie wskazać należy, iż odsetki ustawowe od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty odszkodowania. (podobnie uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 roku, III PZP 3/03, OSNP z 2004 roku, z.5, poz. 74)

W tym zakresie Sąd miał zatem na uwadze, iż odpis pozwu został doręczony pozwanemu w dniu 24 czerwca 2015 roku (zpo- k. 35)

O rygorze orzeczono natychmiastowej wykonalności – w punkcie V orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Zgodnie z powołanym przepisem rygor ten nadaje się obligatoryjnie z urzędu wyrokowi zasądzającemu należność pracownika z zakresu prawa pracy do wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Odnośnie kosztów procesu :

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 kpc i art. 108 kpc oraz §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 nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r. poz. 490).

W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z treścią § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 poz. 1804 ze zm.) do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do zakończenia postępowania w danej instancji.

Podzielić tu należy stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawilosci sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, Biul. SN 2011/2/18, wyrok Sąd Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, III PZP 15/2002, OSNP 2003/12/285).

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.

Ponadto zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych. Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl zaś art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) wG. kwotę 263 zł (5% z kwoty 5.250 złotych – tj. po zaokrągleniu 263 złote).

W niniejszym postępowaniu rozliczenia wymagały również przyznane świadkowi W. M. koszty podróży oraz noclegu w związku ze stawieniem świadka na rozprawie w dniu 25 kwietnia 2016 r. tj. w wysokości 405 zł (k.233-235).

O powyższych kosztach orzeczono zatem na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 108 kpc w zw. z art. 2, 5 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.