

Sygn. akt VI P 551/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 października 2018 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Hanna Zajączkowska, Elżbieta Jeznach

Protokolant : stażysta Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 3 października 2018 roku w Gdańsku na rozprawie sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w K.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda M. G. na rzecz pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w K. kwotę 360 złotych (trzysta sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 551/16

UZASADNIENIE

Powód M. G. pozwem z dnia 29 sierpnia 2016 roku wystąpił przeciwko pozwanemu (...) spółka akcyjna z siedzibą w K. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 6.652,17 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego poczynając od dnia 1 grudnia 2014 roku. W okresie od dnia 11 lutego 2015 roku świadczył pracę na stanowisku kierownika hurtowni. W dniu 16 sierpnia 2016 roku pracodawca doręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia tj. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Jako przyczyny powyższego pozwany podał zafałszowanie wyniku inwentaryzacji z dnia 9 lipca 2016 roku poprzez doliczenie do stanu towaru w hurtowni depozytów zapłaconych przez klientów, które nie zostały oznakowane jako depozyty i nie posiadały zgody kierownika rejonu, nadto naruszenie procedury przesunięcia towaru między Oddziałami poprzez potwierdzenie papierowego przesunięcia trzech palet napoi H. z Oddziału w T. do Oddziału w G., bez wymaganej zgody kierownika rejonu. Powód podał, iż zaprzecza okolicznościom objętym powyższym oświadczeniem. W ocenie powoda w zakresie pierwszego zarzutu pracodawcy brak podstaw do uznania, iż jego zachowanie wyczerpuje pojęcie „zafałszowania”. Przeciwko powodowi nie toczy się bowiem żadne postępowanie karne, nie został również wydany żaden wyrok. Nadto powód miał wszelkie podstawy przypuszczać, iż faktury przytoczone przez pracodawcę w rozwiązaniu umowy o pracę dotyczą towaru, który został wydany w klientom, co jednak w rzeczywistości nie nastąpiło. Przed wykonaniem inwentaryzacji powód osobiście powiadomił bowiem kontrahentów pozwanego o konieczności odbioru towarów z uwagi na zbliżający się termin powyższej inwentaryzacji. W ocenie powoda chybiony jest również zarzut pozwanego, iż powód nie posiadał zgody kierownika rejonu na pozostawienie powyższych depozytów w hurtowni. Powód podkreślił, iż zgodnie z procedurą obowiązującą u pozwanego takowa zgoda była konieczna, jedynie w sytuacji gdy klient uiścił cenę za towar, chciał go jednak z jakiś powodów

pozostawić w hurtowni nie zabierając powyższych po uiszczeniu płatności. Innymi słowy, w sytuacji gdy cena została uiszczona przez klienta, nie miał on obowiązku posiadania zgody kierownika, klient zmuszony był jedynie towar bezzwłocznie odebrać. Powyższa procedura nie była jednak dokonana, albowiem część klientów pozostawiała towar bez zgody kierownika. W takiej sytuacji powód nie miał możliwości weryfikacji istnienia takiej zgody kierownika rejonu. Nie miał też takiego obowiązku, gdyż zgoda była potrzebna klientom pozwanej, w odniesieniu do powoda miała jedynie charakter pomocniczy. W odniesieniu do drugiego zarzutu objętego rozwiązaniem umowy o pracę powód podał, iż takowa zgoda kierownika nie była konieczna w przypadku przesunięcia towaru.

Powyższe wynikało z Regulaminu. Co więcej typową praktyką było przyjmowanie przez kierowników hurtowni towaru, bez konsultacji z pracownikami wyższego szczebla. Zgodę na przemieszczenie towaru musiała mieć jedynie hurtownia przesyłająca. Nadto w ocenie powoda zarzut pracodawcy, iż powyższe przyczyniły skutkowałe powstaniem uszczerbku po stronie pozwanego jest całkowicie bezzasadny. Pozwany nie wykazał bowiem, w którym momencie miałyby dojść do owego uszczerbku, jak również nie sprecyzował na czym powyższy miałby polegać. Ewentualne „zafalszowanie” wyników inwentaryzacji, czemu strona powodowa jednak zaprzecza, pozostałoby bowiem bez związku z sytuacją majątkową pozwanego. Również zarzut naruszenia interesu niemajątkowego pozwanego wyrażający się w nieposzanowaniu jego mienia jest nieprecyzyjny. Reasumując powód podał, iż w żadnej mierze jego zachowanie nie było bezprawne. Powyższe nie naruszało jakichkolwiek przepisów prawa pracy, jak również było zgodne z Regulaminem obowiązującym u pozwanego, jak również utartymi zwyczajami, czy też poleceniami i wytycznymi przedłożonych. Nadto nie doszło do naruszenia interesu pracodawcy, zarówno materialnego, jak również niematerialnego. Niezależnie od czynności podejmowanych przez powoda nigdy nie istniało również ryzyko utraty przez pozwanego składników jego majątku. Błędy, jakie zarzucono powodowi miały charakter jedynie rachunkowy i statystyczny, nie mogły zaś spowodować zagrożenia co do mienia pracodawcy. Nie sposób również zarzucić powodowi działania w winy umyślnej, czy też niedbalstwo. Powód nigdy nie działał w celu wyrządzenia szkody pracodawcy, nie dopuszczał się również działań co do możliwego jej powstania. (k. 2-8)

Pozwany (...) spółka akcyjna z siedzibą w K. w odpowiedzi na pozew z dnia 27 października 2016 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż w dniu 19 lipca 2016 roku podczas mini inwentaryzacji wykazany został brak towarów na kwotę 21.254,34 złotych, w związku czym została przeprowadzona weryfikacja depozytów i ustalono, iż w zeszycie depozytów widnieją depozyty, które podczas inwentaryzacji w dniu 9 lipca 2016 roku nie zostały wykazane, jako depozyty, lecz zostały zaliczone jako towar własny hurtowni, co zafalszowało ostateczny wynik inwentaryzacji przeprowadzonej w dniu 9 lipca 2016 roku, a powyższe dotyczyło depozytów objętych fakturami :

- (...) z dnia 28 czerwca 2016 roku – piwo T., faktura zapłacona w dniu 4 lipca 2016 roku, depozyt odebrany przez klienta po inwentaryzacji w dniu 13 lipca 2016 roku,
- (...) z dnia 28 czerwca 2016 roku- piwo T., depozyt częściowo odebrany przez klienta po inwentaryzacji w dniu 9 lipca 2016 roku, jak również w dniu 12 lipca 2016 roku,
- (...) z dnia 22 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 22 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 22 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 25 czerwca 2016 roku- piwo Ż., (...) z dnia 24 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 17 czerwca 2016 roku- piwo Ż. odbiór powyższych depozytów przez klientów nastąpił po inwentaryzacji w dniu 11 lipca 2017 roku,
- (...) z dnia 25 czerwca 2016 roku piwo S., depozyt odebrany przez klienta po inwentaryzacji w dniu 12 lipca 2016 roku.

W zakresie drugiego zarzutu objętego rozwiązaniem umowy o pracę dotyczącego przesunięcia towaru z T. do G. pozwany podał, iż w piątek w dniu 15 lipca 2016 roku o godzinie 10.00 kierownik hurtowni w T. wysłał e-mail z informacją o przesunięciu towaru do G.. O godzinie 10.23 w tym samym dniu powód potwierdził odbiór towaru, mimo iż towar został dostarczony do hurtowni dopiero w dniu 18 lipca 2016 roku (poniedziałek). Pozwany podkreślił, iż powód był zatrudniony pozwanego na stanowiska kierownika hurtowni. Do jego obowiązków należało

nadzorowanie i zarządzanie w imieniu i na rzecz pozwanego hurtownią w G.. W zakresie powierzonych mu zadań powód odpowiadał za stany towarów w hurtowni, jak również organizację pracy pracowników, sprzedaż towarów oraz gospodarkę towarową hurtowni. Do jego obowiązków należało również przeprowadzanie mini inwentaryzacji. Powyższe umożliwiałoby pozwanemu orientację w zakresie stanów magazynowych, sposobu oraz efektywności w zarządzaniu hurtownią przez kierownika oraz pozwalało na wychwycenie ewentualnych naruszeń procedur, czy też braków towarowych oraz zagrożeń, co w konsekwencji pozwalało na szybką reakcję pozwanego i rozwiązywanie problemów w fazie ich powstawania. Jak ustalono w dniu 9 lipca 2016 roku powód wykonał mini inwentaryzację na hurtowni, podczas której doliczył do stanu towarów na hurtowni depozyty pozostawione i opłacone przez klientów, co spowodowało iż zafalszowany został wynik inwentaryzacji, a braki w towarze na hurtowni nie zostały wykazane. W dniu 19 lipca 2016 roku została przeprowadzona kolejna mini inwentaryzacja, która wykazała brak w towarze na kwotę 21.254,34 złotych. W związku z powyższym została przeprowadzona weryfikacja dokumentów oraz depozytów. W toku weryfikacji ustalono, iż w zeszycie depozytów widnieją depozyty, które podczas inwentaryzacji w dniu 9 lipca 2016 roku nie zostały wykazane przez powoda jako depozyt, lecz zostały zaliczone jako towar własny hurtowni, co z kolei zafalszowało ostateczny wynik inwentaryzacji przeprowadzonej w dniu 9 lipca 2016 roku. Powyższe dotyczyło faktur o numerach (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...). Pozwany zaprzeczył twierdzeniom powoda, iż powyższe nieprawidłowości mogły wynikać jedynie z pomyłki, albowiem powód osobiście wydał następnie klientom towar depozytowy, co potwierdził własnoręcznym podpisem w zakresie faktur (...).

W ocenie pozwanego nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, iż wszystkie depozyty zostały odebrane przez klientów zaledwie kilka dni po przeprowadzonej w dniu 9 lipca 2016 roku mini inwentaryzacji. Dodatkowo sam powód przyznał w treści pozwu, iż procedura obowiązująca u pozwanego wymagała w tym zakresie uzyskania zgody kierownika rejonu na pozostawienie w depozycie towaru zakupionego i opłaconego przez klienta. Jednakże, co powód również przyznał, część klientów pozostawiła depozyty w hurtowni bez wymaganej zgody kierownika rejonu. Pozwany podkreślił, iż właśnie wartość doliczonych przez powoda towarów do wyników inwentaryzacji stanowi wartość braków w towarze w hurtowni, czyli stratę majątkową dla pozwanego. Powód ukrywając w ten sposób braki magazynowe uniemożliwił stwierdzenie, jak duże straty są na hurtowni, jak również zweryfikowanie przez pracodawcę jakości wykonywanej przez siebie pracy. Bezspornie włączenie depozytów do wyniku inwentaryzacji, stanowi o jej zafalszowaniu, albowiem wynik inwentaryzacji nie pokazuje rzeczywistego stanu towarów na hurtowni. W takiej sytuacji zamiast wyniku pozytywnego inwentaryzacji widoczna byłaby różnica w towarze pomiędzy tym co powinno być na magazynie, a rzeczywistą ilością towaru. Odnosząc się zaś do kwestii naruszenia przez powoda procedury przesunięcia towaru między Oddziałami przez potwierdzenie papierowego przesunięcia trzech palet napoi H. z Oddziału w T. do Oddziału w G., bez wymaganej zgody kierownika rejonu, pozwany wskazał, iż powód przyznał w treści pozwu, iż faktycznie potwierdził przyjęcie tegoż towaru na magazyn, pomimo braku jego dostarczenia. Nie sposób w takim działaniu powoda upatrywać działania w interesie pracodawcy, gdyż w sytuacji gdyby transport nie dojechał z towarem do hurtowni pozwany miałby na hurtowni kolejną stratę, a ustalenie co byłoby przyczyną takiego wyniku byłoby znacznie utrudnione. Reasumując w ocenie pozwanego zarzucane powodowi naruszenia bezspornie uzasadniają rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art.. 52 § 1 pkt 1 kp. (k. 22-33)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód M. G. został zatrudniony u pozwanego (...) spółce akcyjnej z siedzibą w K. począwszy od dnia 1 grudnia 2014 roku.

Od dnia 1 grudnia 2015 roku strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku kierownika hurtowni.

(Dowód : umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2014 roku, z dnia 1 marca 2015 roku, z dnia 1 grudnia 2015 roku- akta osobowe pracownika, świadectwo pracy – k. 9)

Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało nadzorowanie i zarządzanie w imieniu i na rzecz pozwanego hurtownią w G..

W zakresie powierzonych mu zadań powód odpowiadał za stany towarów w hurtowni, jak również organizację pracy pracowników, sprzedaż towarów oraz gospodarkę towarową hurtowni.

Do jego obowiązków należało również przeprowadzanie regularnych mini inwentaryzacji. Powyższe umożliwiło pozwanemu orientację w zakresie stanów magazynowych, sposobu oraz efektywności w zarządzaniu hurtownią przez kierownika, jak również pozwalało na wychwycenie ewentualnych naruszeń procedur, czy też braków towarowych.

U pozwanego istniała możliwość pozostawienia w hurtowni opłaconych przez klientów towarów tzw. depozytów.

Powyższe mogły zostać odebrane przez nich w późniejszym, uzgodnionym terminie.

Pozwany prowadził odrębny zeszyt, który stanowił ewidencję depozytów.

Niniejsze towary były składowane w odrębnych miejscach hurtowni, były również oznaczone jako depozyty wraz z załączoną do nich fakturą.

Co do zasady przed każdą inwentaryzacją depozyty powinny zostać odebrane.

W sytuacji zaś gdy powyższe nie mogły zostać odebrane przez klientów przed rozpoczęciem inwentaryzacji, konieczna była zgoda kierownika rejonu (przełożonego powoda) na ich dalsze składowanie w czasie jej przeprowadzania.

W dniu 9 lipca 2016 roku w hurtowni powoda miała miejsce mini inwentaryzacja, podczas której nastąpiło doliczenie do stanu towarów hurtowni depozytów pozostawionych i opłaconych przez klientów, co spowodowało, iż zafałszowany został wynik powyższej inwentaryzacji, a braki w towarze na hurtowni nie zostały wykazane.

Powyższe dotyczyło depozytów objętych następującymi fakturami :

- (...) z dnia 28 czerwca 2016 roku – piwo T., faktura zapłacona w dniu 4 lipca 2016 roku, depozyt odebrany przez klienta po inwentaryzacji w dniu 13 lipca 2016 roku,
- (...) z dnia 28 czerwca 2016 roku- piwo T., depozyt częściowo odebrany przez klienta po inwentaryzacji w dniu 9 lipca 2016 roku, jak również w dniu 12 lipca 2016 roku,
- (...) z dnia 22 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 22 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 22 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 25 czerwca 2016 roku- piwo Ż., (...) z dnia 24 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 17 czerwca 2016 roku- piwo Ż. odbiór powyższych depozytów przez klientów nastąpił po inwentaryzacji w dniach 11 lipca 2017 roku, 12 lipca 2016 roku, 13 lipca 2016 roku, 14 lipca 2016 roku, 15 lipca 2016 roku,
- (...) z dnia 25 czerwca 2016 roku piwo S., depozyt odebrany przez klienta po inwentaryzacji w dniu 12 lipca 2016 roku.

W zakresie powyższych depozytów nie została udzielona przez kierownika rejonu zgoda na ich pozostawienie w trakcie inwentaryzacji.

W dniu 19 lipca 2016 roku została przeprowadzona kolejna mini inwentaryzacja, która wykazała brak w towarze na kwotę 21.254,34 złotych.

W związku z powyższym pozwany przeprowadził weryfikację dokumentów oraz depozytów. W toku weryfikacji ustalono, iż w zeszycie depozytów widnieją depozyty, które podczas inwentaryzacji w dniu 9 lipca 2016 roku nie zostały wykazane przez powoda jako depozyt, lecz zostały zaliczone jako towar własny hurtowni, co z kolei zafałszowało ostateczny wynik inwentaryzacji przeprowadzonej w dniu 9 lipca 2016 roku.

W dniu 15 lipca 2016 roku o godzinie 10.00 kierownik hurtowni w T. wysłał do powoda e-mail z informacją o przesunięciu towaru z Oddziału w T. do Oddziału w G.. Powyższe dotyczyło trzech palet napoi H..

O godzinie 10.23 powód potwierdził faktyczny odbiór towaru, mimo iż towar w rzeczywistości nie został dostarczony do jego Oddziału.

Na każde przesunięcie towaru pomiędzy Oddziałami pozwanego konieczna była zgoda kierownika rejonu.

W tym przypadku takowa zgoda nie została udzielona.

(Dowód: zeszyt depozytów- k. 14, 47, 56, 60, 63, 67,73, faktury- k. 15, 43-46, 50-55, 58-59, 61-62, 65-66, 72, 76, stan towarów- k. 48-49, 57, 64, 68-71, 74-75, e-mail –k. 77, 115wyniki inwentaryzacji- k. 85-87, zeznania świadka P. S.- k. 175-177 (nagranie 00:09:41-00:48:15), zeznania świadka Ł. G.- k. 178-180 (nagranie 00:51:28-01:18:09), zeznania świadka P. K.- k. 241-243, zeznania świadka D. N.- k. 259v-260v (nagranie 00:05:08-00:30:28), zeznania świadka W. S.- k. 260v-261v (nagranie 00:35:40-01:07:31), zeznania świadka J. C.- k. 262 (nagranie 01:07:41- 01:22:21), zeznania świadka E. S.- k. 286-288 (nagranie 00:04:23-00:54:12), zeznania świadka M. M.- k. 288-289 (nagranie 00:54:18-01:12:22), częściowo zeznania powoda M. G.- k. 104-105 (nagranie 00:03:12-00:15:59) w zw. z k.290-291 (nagranie 01:15:23-01:40:13)

Oświadczeniem z dnia 16 sierpnia 2016 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Jako przyczyny powyższego pracodawca podał :

- zafalszowanie wyniku inwentaryzacji z dnia 9 lipca 2016 roku poprzez doliczenie do stanu towaru w hurtowni depozytów zapłaconych przez klientów, które nie zostały oznakowane, jako depozyty i nie posiadały zgody kierownika rejonu. W dniu 19 lipca 2016 roku podczas mini inwentaryzacji wykazany został brak na kwotę 21.254,34 złotych. W związku z tym została przeprowadzona weryfikacja depozytów i ustalono, iż w zeszycie depozytów widnieją depozyty, które zostały zaliczone jako towar własny hurtowni, co zafalszowało ostateczny wynik inwentaryzacji przeprowadzonej w dniu 9 lipca 2016 roku. Dotyczyło to depozytów na fakturze :

- (...) z dnia 28 czerwca 2016 roku – piwo T., faktura zapłacona w dniu 4 lipca 2016 roku, depozyt odebrany przez klienta po inwentaryzacji w dniu 13 lipca 2016 roku,

- (...) z dnia 28 czerwca 2016 roku- piwo T., depozyt częściowo odebrany przez klienta po inwentaryzacji w dniu 9 lipca 2016 roku, jak również w dniu 12 lipca 2016 roku,

- (...) z dnia 22 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 22 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 22 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 25 czerwca 2016 roku- piwo Ż., (...) z dnia 24 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 17 czerwca 2016 roku- piwo Ż.odbiór powyższych depozytów przez klientów nastąpił po inwentaryzacji w dniu 11 lipca 2017 roku,

- (...) z dnia 25 czerwca 2016 roku piwo S., depozyt odebrany przez klienta po inwentaryzacji w dniu 12 lipca 2016 roku.

- nadto naruszenie procedury przesunięcia towaru między Oddziałami poprzez potwierdzenie papierowego przesunięcia trzech palet napoi H. z Oddziału w T. do Oddziału w G., bez wymaganej zgody kierownika rejonu. W piątek 15 lipca 2016 roku o godzinie 10.00 kierownik hurtowni w T. wysłał e-mail z informacją o przesunięciu towaru do G.. O godzinie 10.23 w tym samym dniu powód potwierdził odbiór towaru, mimo iż towar został dostarczony do hurtowni w G. w dniu 18 lipca 2016 roku (poniedziałek).

W ocenie pracodawcy powyższe postępowanie oprócz spowodowania uszczerbku majątkowego w mieniu pracodawcy, doprowadziło do naruszenia jego interesu niemajątkowego leżącego w zapewnieniu poszanowania przez pracowników

mienia pracodawcy. W rezultacie skutkowało to utratą zaufania pracodawcy do pracownika, niezbędną do zajmowania stanowiska kierownika hurtowni, co w konsekwencji uniemożliwia dalsze zatrudnienie.

(Dowód : oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę- k. 12-13, 78-79, zeznania powoda M. G.- k. 104-105 (nagranie 00:03:12-00:15:59) w zw. z k.290-291 (nagranie 01:15:23-01:40:13)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda M. G., obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, za okres ostatnich trzech miesięcy jego zatrudnienia wynosiło kwotę 6.126,38 złotych brutto.

(Dowód : zaświadczenie k. 42)

Sąd zważył co następuje :

Powództwo nie 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 P. S. (przełożonego powoda), Ł. G., P. K., D. N., W. S., J. C., E. S. oraz M. M., jak również powoda M. G., które uznał za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie w takim zakresie w jakim każde z nich stanowiło podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadków w osobach P. S. (przełożonego powoda), Ł. G., P. K., D. N., W. S., J. C. oraz E. S..

W ocenie Sądu powyższe zeznania stanowiły spójną i logiczną całość.

Z zeznań powyższych świadków zgodnie wynika, iż w trakcie inwentaryzacji w dniu 9 lipca 2016 roku zostały w sposób nieprawidłowy zaliczone do stanu magazynowego hurtowni depozyty, a więc towary które de facto zostały już sprzedane i opłacone przez klienta. Nadto z zeznań w/w wynika, iż pozwany ewidencjonował w odrębnym zeszycie wszystkie depozyty jakie na stanie hurtowni posiadał. Towar depozytowy był również przechowywany w określonych, wyodrębnionych do tego miejscach hurtowni i oznaczony wyraźnie, jako depozyt, do niniejszego była również dołączona faktura potwierdzająca dokonaną sprzedaż. Świadczenie potwierdzili również, iż doliczenie depozytów w trakcie spornej inwentaryzacji stanowiło w istocie próbę ukrycia braków towarowych hurtowni, a tym samym stanowiło działanie na szkodę pozwanego. Nadto z zeznań świadków wynika, iż na pozostawienie towaru depozytowego w hurtowni konieczna była zgoda przełożonego, w sytuacji zaś gdy depozyt miał być przechowany powyżej 7 dni zgoda dyrektora na powyższe. Co do zasady przed inwentaryzacją takowe depozyty powinny zostać odebrane, w sytuacji zaś gdy nadal znajdowały na stanie hurtowni na ich składowanie w tym czasie konieczna była zgoda przełożonego.

Nadto zeznania w/w świadków potwierdziły, iż powód dokonał fikcyjnego przyjęcia towaru na stan hurtowni, powyższe dotyczyło towaru z Oddziału w T., towar ten jednak faktycznie nie został przyjęty na stan Oddziału w G.. Dla przesunięcia towaru między Oddziałami konieczne było natomiast fizyczne jego dostarczenie, co w tym przypadku nie miało miejsca. Przesunięcie towaru jedynie „papierowo”, bez jego rzeczywistego przekazania, stanowi zaś bezspornie działanie nieprawidłowe i sprzeczne z procedurami obowiązującymi u pozwanego.

Świadek P. S. potwierdził również, iż w trakcie spornej inwentaryzacji powód wystąpił do niego o zgodę na pozostawienie niektórych depozytów w magazynie, jednakże nie dotyczyło to tych depozytów, które zostały następnie nieprawidłowo doliczone do stanu towarowego hurtowni. Nadto w ocenie w/w świadka, jak również świadka E. S. fikcyjne przesunięcie towaru między Oddziałami z T. do G., zmierzało w istocie do ukrycia braków towarowych w hurtowni w T..

Z zeznań świadka E. S. wynika dodatkowo, iż depozyty, które zostały zaliczone w trakcie spornej inwentaryzacji zostały odebrane przez klientów dopiero po jej przeprowadzeniu. Powyższe stanowiło również asumpt do przeanalizowania dokumentów i podjęcia czynności kontrolnych przez pracodawcę. Świadek wskazała, iż na pozostawienie spornych depozytów w trakcie inwentaryzacji, które zostały zaliczone do stanu towarowego, nie było również zgody przełożonego powoda.

W ocenie Sądu zeznania świadka M. M. zasługiwały na uwzględnienie w zakresie w jakim powyższe korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy. Świadek nie miał jednak wiedzy, aby w trakcie inwentaryzacji doszło do zaliczenia to stanu hurtowni depozytów. Widział jedynie, jak powód z inną osobą dokonywał przeliczeń, nie wie jednak jak to wyglądało. Z zeznań świadka wynika natomiast, iż towar depozytowy był zawsze oznaczony, jak również iż po przeprowadzonej inwentaryzacji klienci pojawiali się po odbiór depozytów. Powyższe zeznania korespondują zatem z zeznaniami świadka E. S..

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda M. G. jedynie częściowo, a mianowicie w zakresie w jakim powyższe korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności z treścią zeznań świadków powołanych wyżej, których zeznania Sąd uznał za wiarygodne, jak również dokumentami złożonymi do akt sprawy.

Wskazać należy, iż powód w trakcie zeznań przed Sądem przyznał fakt, iż do stanu towarowego hurtowni zostały doliczone w trakcie spornej inwentaryzacji depozyty. W tym zakresie powód starał się jednak całkowicie wyłączyć swoją odpowiedzialność za powyższe, wskazując na błędne działania innych osób, równocześnie zaś wskazując, iż także wspomagał liczenie stanu towarowego w trakcie inwentaryzacji. Sąd odmówił natomiast wiary twierdzeniom powoda, iż nie miał on świadomości, iż doliczone towary stanowił depozyty. W tym przedmiocie wskazać bowiem należy, iż z treści zeszytu depozytów wynikają zapisy zarówno co do daty zapłaty za towar przez klienta, jak również co do daty i podpisów osoby wydającej depozyt i odbierającej powyższy, co potwierdza stanowczo i jednoznacznie, iż powód w dacie inwentaryzacji miał pełną świadomość, iż konkretne depozyty, nieodebrane przez klientów, znajdowały się na stanie hurtowni, czego dowodem są daty potwierdzające ich następczy odbiór, jednakże już po dacie przeprowadzonej inwentaryzacji. (zeszyt depozytów- k. 14, 47, 56, 60, 63, 67,73)

Podkreślić należy, iż powód przyznał przed Sądem, iż przesunięcie „papierowe” towaru pomiędzy Oddziałami tj. z T. do G. nie zbiegło się z przesunięciem rzeczywistym towaru. Przyznał również w trakcie zeznań przed Sądem w dniu 3 października 2018 roku, iż powyższe nie było prawidłowe, bazował w tym zakresie jedynie na przekonaniu i chęci zamknięcia sprawy przed urlopem, jak również w celu pomocy kierownikowi hurtowni w T.. (k. 290-291)

Bezsporne w niniejszym postępowaniu było, iż oświadczeniem z dnia 16 sierpnia 2016 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Jako przyczyny powyższego pracodawca podał :

- zafałszowanie wyniku inwentaryzacji z dnia 9 lipca 2016 roku poprzez doliczenie do stanu towaru w hurtowni depozytów zapłaconych przez klientów, które nie zostały oznakowane, jako depozyty i nie posiadały zgody kierownika rejonu. W dniu 19 lipca 2016 roku podczas mini inwentaryzacji wykazany został brak na kwotę 21.254,34 złotych. W związku z tym została przeprowadzona weryfikacja depozytów i ustalono, iż w zeszycie depozytów widnieją depozyty, lecz powyższe zostały zaliczone jako towar własny hurtowni, co zafałszowało ostateczny wynik inwentaryzacji przeprowadzonej w dniu 9 lipca 2016 roku.

Dotyczyło to depozytów na fakturze :

- (...) z dnia 28 czerwca 2016 roku – piwo T., faktura zapłacona w dniu 4 lipca 2016 roku, depozyt odebrany przez klienta po inwentaryzacji w dniu 13 lipca 2016 roku,
- (...) z dnia 28 czerwca 2016 roku- piwo T., depozyt częściowo odebrany przez klienta po inwentaryzacji w dniu 9 lipca 2016 roku, jak również w dniu 12 lipca 2016 roku,

- (...) z dnia 22 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 22 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 22 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 25 czerwca 2016 roku- piwo Ż., (...) z dnia 24 czerwca 2016 roku – piwo Ż., (...) z dnia 17 czerwca 2016 roku- piwo Ż. odbiór powyższych depozytów przez klientów nastąpił po inwentaryzacji w dniu 11 lipca 2017 roku,

- (...) z dnia 25 czerwca 2016 roku piwo S., depozyt odebrany przez klienta po inwentaryzacji w dniu 12 lipca 2016 roku. –

- nadto pozwany zarzucił naruszenie procedury przesunięcia towaru między Oddziałami poprzez potwierdzenie papierowego przesunięcia trzech palet napoi H. z Oddziału w T. do Oddziału w G., bez wymaganej zgody kierownika rejonu. W piątek 15 lipca 2016 roku o godzinie 10.00 kierownik hurtowni w T. wysłał e-mail z informacją o przesunięciu towaru do G.. O godzinie 10.23 w tym samym dniu powód potwierdził odbiór towaru, mimo iż towar został dostarczony do hurtowni w G. w dniu 18 lipca 2016 roku (poniedziałek).

W ocenie pracodawcy powyższe postępowanie oprócz spowodowania uszczerbku majątkowego w mieniu pracodawcy, doprowadziło do naruszenia jego interesu niemajątkowego leżącego w zapewnieniu poszanowania przez pracowników mienia pracodawcy. W rezultacie skutkowało to utratą zaufania pracodawcy do pracownika, niezbędną do zajmowania stanowiska kierownika hurtowni, co w konsekwencji uniemożliwia dalsze zatrudnienie powoda.

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 umożliwiało 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 motywy leżące 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 (rozwiązanie) 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 zwykłe 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 sumienność i staranność wykonywania pracy (wyrok SN z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629, t. 4.). Pierwszy z tych faktorów odnosi się do obiektywnych wzorców sprawnego działania w stosunkach pracy, drugi zaś do subiektywnych intencji pracownika w procesie pracy. W efekcie naruszenie każdego konkretnego obowiązku jest pośrednio naruszeniem obu wskazanych kategorii. W praktyce zdarzają się jednak sytuacje, w których uprawnione jest przyjęcie, że mamy do czynienia z bezpośrednim pogwałceniem obowiązku staranności i sumienności mających przymiot ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych - złe i niedbałe wykonywanie pracy oraz bezpodstawne albo samowolne uchylanie się od wykonywania obowiązków. (wyrok SN z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNP 1977, nr 4, poz. 81; wyrok SN z dnia 3 września 1980 r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, nr 8, s. 12).

W ocenie Sądu okoliczności sprawy przemawiają jednoznacznie na rzecz twierdzenia, iż podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem mogą być uznane zarówno za należycie skonkretyzowane, jak też bezsprzecznie uzasadniające decyzję pracodawcy w zakresie rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

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 w niniejszym postępowaniu odszkodowania.

W ocenie Sądu materiał dowodowy sprawy, w szczególności zeznania świadków powołanych wyżej, jak również częściowo zeznania powoda oraz dokumenty zgromadzone w sprawie potwierdziły zasadność obu przyczyn podanych pracownikowi w treści oświadczenia z dnia 16 sierpnia 2016 roku.

Materiał dowodowy potwierdził bezsprzecznie, iż w trakcie inwentaryzacji w dniu 9 lipca 2016 roku do stanu towarów hurtowni zostały zaliczone depozyty, które do powyższego nie powinny być w żadnej mierze zaliczone. Powyższe dotyczyło bezsprzecznie faktur objętych treścią oświadczenia pracodawcy z dnia 16 sierpnia 2016 roku. W tym zakresie materiał dowodowy, w szczególności zapisy w zeszycie depozytów, potwierdziły iż powyższe depozyty zostały odebrane przez klientów dopiero po przeprowadzeniu spornej inwentaryzacji.

Co istotne w zakresie ustalania stanu towarowego hurtowni nie mogło również pozostawiać wątpliwości, jakie towary stanowią depozyty, albowiem co do zasady powyższe było przechowane w odrębnych miejscach, jak również były wyraźnie opisane wraz z fakturą, jako depozyt.

W zakresie prowadzonych rozważań na uwagę zasługuje również fakt, iż na pozostawienie depozytów w trakcie inwentaryzacji konieczna była zgoda przełożonego powoda, natomiast co do spornych depozytów takowa nigdy nie została udzielona.

W świetle powyższego w ocenie Sądu powyższe nie pozostawiało jakiegokolwiek wątpliwości, iż działanie powoda, jako kierownika hurtowni, stanowiło o próbie ukrycia braków towarowych, które zostały następnie ustalone w trakcie późniejszych czynności kontrolnych.

Należy zgodzić się również z twierdzeniami pozwanego, iż powyższe stanowiło bezsprzecznie „zafalszowanie” wyników inwentaryzacji z dnia 9 lipca 2016 roku, a więc wskazywało na błędny stan towarów w hurtowni, jak również spowodowało uszczerbek w mieniu pracodawcy, jak również stanowiło o uzasadnionej utracie zaufania do pracownika, niezbędnej do zajmowania stanowiska kierownika hurtowni.

Zgodzić się także należy za pozwanym, iż powód z racji zajmowanego stanowiska odpowiadał za prawidłowość dokumentów prowadzonych w hurtowni, jak również stan towarów, wyrazem czego były jego czynności podejmowane w trakcie regularnych inwentaryzacji, w których z racji zajmowanego stanowiska uczestniczył i nadzorował ich przebieg. W ocenie Sądu brak jakichkolwiek podstaw do przyjęcia za powodem, iż ujawnione w tym zakresie nieprawidłowości stanowiły wyłącznie pomyłkę w dokumentach.

Działania ze strony powoda stanowiły bez wątpienia o umyślnym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych.

W toku postępowania potwierdził się również kolejny zarzut pracodawcy objęty oświadczeniem z dnia 16 sierpnia 2016 roku, dotyczący fikcyjnego przesunięcia towarów pomiędzy hurtowaniami w T. i G..

Powód potwierdził bowiem przyjęcie towaru, mimo iż towar faktycznie nie został dostarczony do hurtowni. Okoliczność w zakresie nieprawidłowości w zachowaniu powoda potwierdził również sam powód w trakcie zeznań przed Sądem, tym samym przyznając zasadność stawianego mu w tym zakresie przez pracodawcę zarzutu.

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

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie II wyroku na podstawie 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm. - w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu).