

Sygn. akt VIII *Pa* 72/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 sierpnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Maria Pierzycka-Pajak (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 21 sierpnia 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. O. (O.)

przeciwko (...) Spółce jawnej w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 20 lutego 2014 r. **sygn. akt** VI P 209/13

oddala apelację.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 72/14

UZASADNIENIE

M. O. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki Jawnej w G. kwoty 14.348,10 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu. Domagał się również kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Ponadto powód domagał się od pozwanej sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem wskutek złożonego przez pozwaną oświadczenia.

W uzasadnieniu złożonego przez siebie pozwu, powód podał, że rozwiązanie z nim przez pozwaną umowy o pracę było wadliwe, bowiem wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest nieprawdziwa. Powód zaznaczył, że nie ciążył

na nim obowiązek sporządzania „dokumentów księgowych ściągających towar ze stanu magazynowego” a opony samochodowe pobrał z magazynu za wiedzą zarówno pracownika magazynu (...), jak również bezpośredniego przełożonego, tj. K. M. (1). Tym samym, w swojej ocenie, powód dochował ustalonej procedury pobierania towaru z magazynu. Zdaniem powoda rozwiązanie umowy o pracę zostało również wadliwie złożone z przyczyn formalnych poprzez naruszenie dyspozycji art. 52 § 2 k.p. bowiem o fakcie przekazania opon samochodowych klientom wspólnik pozwanej spółki (...) wiedział co najmniej od września lub października 2012r., kiedy to podczas spotkania w siedzibie pozwanej przedmiotem dyskusji była kwestia braków w magazynie.

W odpowiedzi na pozew pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana podała, że w dniu 21 października 2011r. w ramach realizowanego zamówienia na zakup samochodów przez PPUH (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, powód wydał 36 opon bez sporządzenia odpowiedniego dokumentu wewnętrznego, a zatem bez prawidłowego poinformowania pracownika magazynu. Tymczasem powód był do tego zobowiązany. Wskutek tego zaniedbania powstał niedobór magazynowy, o którym pozwana powzięła wiadomość dopiero podczas spotkania w dniu 12 marca 2013r., gdy powód przyznał się do naruszenia przyjętych reguł wydawania towaru z magazynu. Pozwana dodała, że wskutek błędnego poinformowania pracowników księgowości i sporządzenia nieprawidłowych dokumentów wewnętrznych powód uzyskał wyższą prowizję w kwocie 1.041,24 zł, zamiast w kwocie 67,56 zł.

Pozwana nie kwestionowała pod względem rachunkowym wyliczonej przez powoda kwoty odszkodowania uznając ją za prawidłową.

Wyrokiem z dnia 20 lutego 2014r. (sygn. VI P 209/13), Sąd Rejonowy w Gliwicach, w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej (...) Spółki Jawnej w G. na rzecz powoda M. O. kwotę 14.348,10zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 9 maja 2013r. W punkcie drugim oddalił odwołanie w zakresie odsetek ustawowych w pozostałym zakresie a w punkcie trzecim oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy jako przedwczesne. Nadto w punkcie czwartym, piątym i szóstym orzekł o kosztach postępowania i nadaniu wyrokowi klauzuli natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.782,70zł.

Powyższy wyrok wydał Sąd Rejonowy w oparciu o następujący stan faktyczny:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że M. O. był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 13 maja 2008r. do dnia 25 marca 2013r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od dnia 13 maja 2008r. do dnia 31 maja 2012r. powód był zatrudniony na stanowisku sprzedawcy samochodów użytkowych, natomiast w okresie od dnia 1 czerwca 2012r. do dnia 25 marca 2013r. powód zajmował stanowisko kierownika działu samochodów użytkowych. W skład wynagrodzenia za pracę powoda wchodziło wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.886 zł oraz premie i dodatki.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że pozwana spółka jest (...) i zajmuje się przede wszystkim sprzedażą hurtową i detaliczną samochodów oraz ich konserwacją i naprawą. Ma ona wypracowane własne nieformalne procedury obiegu dokumentów magazynowych. Przyjęta procedura przewiduje, że jeżeli pracownik działu sprzedaży chce podjąć z magazynu określony towar dla klienta, to w pierwszej kolejności winien zaopatrzyć się w zlecenie dotyczące zamówionego auta. W zleceniu określa się czy za dodatek do auta w postaci np. opon czy nawigacji (...) płaci klient czy jest to towar gratisowy. Na tej podstawie pracownik magazynu lub pracownik działu części generuje z systemu komputerowego dokument magazynowy. Jedynie pracownik magazynu lub działu części ma prawo wydać taki dokument. Następnie sprzedawca podpisuje ten dokument i zostaje mu wydany towar z magazynu. Wygenerowane dokumenty magazynowe na materiały gratisowe dla klientów dotyczące samochodu obciążają sprzedawcę i z tego względu ma on obniżaną marżę do premii. Jeżeli towar zostaje wydany z magazynu bez dokumentu magazynowego, to automatycznie powstaje niedobór w stanie magazynowym. U pozwanej w okresie ostatnich kilku lat zdarzały się sytuacje, w których wydawany był towar z magazynu bez wcześniejszego wygenerowania dokumentu magazynowego. Przykładowo w razie usług serwisowych bywało tak, że w pierwszej kolejności wydawano z magazynu brakującą

część do samochodu, a dopiero po około 30 minutach przychodził pracownik z fakturą za dokonaną usługę i na tej podstawie wystawiano dokument magazynowy. Ponadto miały miejsce sytuacje, gdy podczas imprez integracyjnych, akcji marketingowych czy targów za zgodą współnika pozwanej spółki (...) wydawano drobne nagrody z magazynu bez wymaganych dokumentów magazynowych w postaci np. długopisów czy breloczków.

Sąd merytoryczny ustalił nadto, że bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor handlowy K. M. (1). W okresie pracy powoda na stanowisku sprzedawcy jego głównym obowiązkiem było pozyskiwanie nowych klientów na samochody użytkowe marki V.. Powód był cenionym pracownikiem stale podwyższającym swoje kwalifikacje. Z tego też względu pozwana powierzyła powodowi prowadzenie relacji biznesowych z głównymi kontrahentami między innymi ze spółką (...). Spółka ta w 2011 roku postanowiła nabyć u pozwanej 9 samochodów osobowych. Po ostatecznych negocjacjach ze spółką (...) pozwana postanowiła dołożyć tej spółce do oferty zakupu 9 samochodów towar gratisowy w postaci 36 opon samochodowych. Opony jako towar gratisowy nie zostały przekazane firmie (...) razem z samochodami. Były one przekazane tej firmie w terminie późniejszym.

Sąd rejonowy ustalił również, że powód w okresie od 19 października 2011r. do dnia 21 października 2011r. przebywał na urlopie. W dniu 21 października 2011r. został wezwany przez pozwaną do dostarczenia jeszcze tego samego dnia 36 opon gratisowych do siedziby spółki (...). W tej sprawie do powoda zadzwonił P. L., który odpowiadał u pozwanej za magazyn opon i zajmował się generowaniem dokumentów magazynowych. Pomimo przebywania na urlopie powód przybył do siedziby pozwanej. Na miejscu okazało się, że wszystkie opony dla firmy (...) zostały już załadowane do samochodu przez P. L. i pozostałych pracowników magazynu. P. L. wręczył powodowi kluczyki od samochodu, w którym znajdowały się opony gratisowe dla firmy (...) i poinformował powoda, żeby ten dostarczył te opony do firmy (...). Powód nie otrzymał od P. L. jednak żadnego dokumentu magazynowego na wywożone opony pomimo ciężącego w tym zakresie na P. L. obowiązku. P. L. w chwili przekazywania powodowi kluczyków do samochodu z gratisowymi oponami nie miał możliwości przekazania powodowi dokumentu magazynowego na te opony ponieważ nie było jeszcze w tym czasie faktury zakupu tych opon przez pozwaną, a tym samym nie zostały one wprowadzone na stan magazynowy pozwanej. Taka faktura przysłała e-mailem dopiero po około 30 minutach i dopiero wówczas P. L. mógł wprowadzić te opony na stan magazynowy pozwanej. Nadto powód przed wyjazdem do klienta poinformował K. M. (2), że jedzie z oponami do firmy (...) i faktycznie w dniu 21 października 2011r. dostarczył te opony, o czym świadczy dokument podpisany przez powoda i przedstawiciela firmy (...) potwierdzający przekazanie tej firmie 36 sztuk opon.

Dalej Sąd I instancji ustalił, iż P. L. ostatecznie nie wygenerował dokumentu magazynowego na 36 opon gratisowych przekazanych przez powoda firmie (...). Powód natomiast nie miał możliwości samodzielnego wygenerowania takich dokumentów magazynowych. Równocześnie powód zdecydowanie nie zabiegał u P. L. o wygenerowanie dokumentów magazynowych na opony wywiezione do firmy (...).

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, iż we wrześniu 2012 roku M. B. z uwagi wysokie stany magazynowe wydał polecenie przeprowadzenia inwentaryzacji w magazynie opon. Zgodnie z wydrukami ze stanów magazynowych w tamtym okresie pozwana posiadała opony o wartości około 150.000 zł odpowiadającej około 500 opon, gdy tymczasem w rzeczywistości stwierdzono braki na magazynie opon i pozwana z tego względu stale była zmuszona kupować kolejne opony. W wyniku wstępnej kontroli magazynu opon u pozwanej ujawniono duże nieprawidłowości w tym magazynie. M. B. polecił pracownikowi działu księgowego R. T. wyjaśnienie wszelkich nieprawidłowości w magazynie opon. Zażądano również od P. L. złożenia wyjaśnień w przedmiocie niedoborów. P. L. przez okres około dwóch lub trzech tygodni przygotowywał na podstawie adnotacji z systemu komputerowego dokumenty ze wskazaniem jakich opon brakuje. Dokumenty te jednak nie wyjaśniły przyczyny braku opon. P. L. tłumaczył R. T., że mogły być takie sytuacje, w których handlowcy pobierali opony z magazynu i nie wpisywali tych opon w tzw. zlecenie zerowe. P. L. w jednej z rozmów z R. T. poinformował go, że przypomina sobie taką sytuację, że przyjechały do firmy opony, on przekazał kluczyki do samochodu z tymi oponami powodowi i powód pojechał z tymi oponami do klienta. P. L. nie poinformował R. T. dokąd powód jechał z tymi oponami, jak też nie mówił mu czy na te opony, z którymi pojechał powód były generowane dokumenty magazynowe czy też nie. Celem wyjaśnienia niedoborów na magazynie opon R. T. za pośrednictwem dyrektora K. M. (1) polecił handlowcom i kierownikom, żeby sprawdzili oni czy są

jakieś samochody, do których były wydane opony, na które nie zostały przygotowane dokumenty magazynowe. R. T. otrzymał pięć zestawów dokumentów od handlowców, z których wynikało, że faktycznie były pobierane opony z magazynu bez generowania dokumentów magazynowych. Dokumenty te nie wyjaśniły jednak wszystkich braków w stanie magazynowym opon. Po przeprowadzonej inwentaryzacji w dniu 10 grudnia 2012r. stwierdzono niedobory w magazynie opon na łączną sumę 50.000zł. braki te nie miały pokrycia w dokumentacji, ani nie wynikały z innych okoliczności. Z tego też względu P. L. ostatecznie został zwolniony przez pozwaną w grudniu 2012 roku dyscyplinarnie.

Sąd merytoryczny ustalił ponadto, że pozwana powołała specjalną komisję, która po przeanalizowaniu różnic inwentaryzacyjnych w dniu 8 marca 2013r. przedstawiła wyniki kontroli w sprawie niedoborów w magazynie opon. W spotkaniu z komisją nie uczestniczył M. B.. Komisja ustaliła między innymi, że na skutek nie wygenerowania dokumentów magazynowych podczas wydawania klientom opon przy zakupie nowych samochodów powstał niedobór na łączną kwotę 22.044,07 zł. Natomiast niedobory, których przyczyny powstania nie udało się wyjaśnić stanowiły kwotę 34 390,11 zł. Ponadto pozwana na podstawie pisemnego oświadczenia wydania przez powoda opon w dniu 21 października 2011r. spółce (...), a przesłanego pozwanej przez tą spółkę na początku marca 2013 roku oraz na podstawie zestawienia opon wydanych klientom bez dokumentów magazynowych ustaliła, że powód wydał 36 opon firmie (...) bez wygenerowania dokumentu magazynowego, wskutek czego powstał niedobór w wysokości 10.818,67 zł. Z oświadczenia firmy (...) jednoznacznie wynikało, do jakiego modelu samochodu zostały dostarczone opony w dniu 21 października 2011r. Następnie w dniu 12 marca 2013r. odbyło się kolejne spotkanie z udziałem między innymi powoda, podczas którego M. B. został zapoznany z wynikami przeprowadzonej kontroli. Dopiero na tym spotkaniu M. B. powziął wiadomość, że opony do firmy (...), które wywiózł powód, nie posiadały wygenerowanego dokumentu magazynowego.

Sąd Rejonowy ustalił w dalszej kolejności, że oświadczeniem woli z dnia 22 marca 2013r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na wydaniu klientowi opon samochodowych bez dokumentu księgowego ściągającego ww. towar ze stanu magazynowego. Pozwana w uzasadnieniu pisma rozwiązującego z powodem umowę o pracę wskazała, że dnia 21 października 2011r. w ramach realizowanego zamówienia na zakup samochodów przez firmę (...) Sp. z o.o., powód wydał 36 sztuk opon bez wiedzy pracownika magazynu, który powinien sporządzić odpowiedni dokument rozchodu towaru ze stanu magazynowego. W wyniku zaniedbania powstał niedobór magazynowy. Pozwana wskazała również, iż do czynu powód przyznał się dopiero dnia 12 marca 2013r. podczas spotkania, na którym omawiane były różnice inwentaryzacyjne w zakresie braku opon samochodowych.

Dokonując niniejszych ustaleń Sąd oparł się na dowodach z akt osobowych powoda dołączonych do akt niniejszej sprawy, zeznań świadków P. L. (k. 144-145), A. K. (k. 145-146), U. O. (k. 146-147), K. M. (1) (k. 147-148, 176-178), R. T. (k. 178-180), wyjaśnień przedstawiciela pozwanej M. B. (k. 184-188), wyjaśnień powoda (k. 188-190), pisemnego oświadczenia o przekazaniu opon do firmy (...) (k. 37), protokołu weryfikacji różnic inwentaryzacyjnych w magazynie części zamiennych wraz z załącznikiem (38-40), ewidencji czasu pracy powoda za miesiąc październik 2011 roku. (k. 157).

W powyższym zakresie Sąd Rejonowy uznał okoliczności sprawy za bezsporne i wszechstronnie wyjaśnione.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

W ocenie Sądu I instancji, roszczenie powoda o odszkodowanie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 52 §1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, mającym na celu natychmiastowe rozwiązanie istniejącego stosunku pracy. Natomiast art. 30 § 4 k.p. stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika musi mieć się

w katalogu wymienionym w art. 52 § 1 k.p., a nadto być prawdziwa i konkretna. W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie - art. 56 k.p. Sąd merytoryczny zauważył nadto, że nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.; musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (tak Maria Teresa Romer, komentarz do kodeksu pracy, wydanie 3, stan prawny na 20 października 2007r., wydawnictwo prawnicze LexisNexis, W-wa 2008r.).

Przechodząc do dalszych rozważań Sąd I instancji zauważył, że w niniejszym przypadku rozwiązanie z powodem umowy o pracę spełnia wprawdzie wymogi formalne przewidziane kodeksem pracy, jednak w ocenie Sądu Rejonowego jest ono nieuzasadnione. W tym zakresie Sąd merytoryczny powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 9 marca 2010r. w sprawie I PK 175/09 (LEX nr 585689), zgodnie z którym art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.

Sąd Rejonowy zauważył nadto, iż w toku procesu powód zajmował stanowisko, iż pozwana naruszyła dyspozycję art. 52 § 2 k.p., jak bowiem argumentował, M. B. już października 2012 roku miał powziąć wiadomość, iż powód wydał opony klientowi bez wymaganego dokumentu magazynowego. W ocenie Sądu I instancji Marian B. posiadał wówczas jedynie ogólne informacje o nieprawidłowościach w stanach magazynowych a postępowanie kontrolne trwało nadal. M. B. powierzył bowiem R. T. pełne wyjaśnienie sprawy braków magazynowych na magazynie opon a zatem nie brał on czynnego udziału w wyjaśnianiu przyczyn niedoborów oczekując, jako pracodawca, jedynie konkretnych efektów działań R. T.. Co więcej R. T. dopiero w dniu 8 marca 2013r. podczas zebrania komisji przedstawił pisemny protokół wyjaśniający przyczyny niedoborów magazynowych, z którym M. B. zapoznał się na kolejnym spotkaniu w dniu 12 marca 2013r. Z samego protokołu i załączników nie wynikało także, iż powód dostarczył spółce (...) opon bez wygenerowania dokumentu magazynowego. O tym, że powód wywiózł te opony do firmy (...) bez dokumentu magazynowego M. B. dowiedział się dopiero w dniu 12 marca 2013r. po przeanalizowaniu wyników kontroli z dnia 8 marca 2013r., oświadczenia spółki (...), a przede wszystkim po przyznaniu tej okoliczności na tym spotkaniu przez samego powoda. Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę przed upływem 1 miesiąca od uzyskania przez M. B. informacji o okolicznościach całej sprawy. Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (tak wyrok SN z 24 lipca 2009r., I PK 44/09, LEX nr 548915).

W ocenie Sądu Rejonowego z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwana w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazała, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę następuje z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. wydaniu klientowi opon samochodowych bez dokumentu księgowego ściągającego ww. towar ze stanu magazynowego bez wiedzy pracownika magazynu, który powinien sporządzić odpowiedni dokument rozchodu towaru ze stanu magazynowego. Równocześnie przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, zdaniem Sądu merytorycznego, wykazało ponad wszelką wątpliwość, że podana powodowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie była

uzasadniona. W tym zakresie Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności podkreślił, że w pozwanej spółce nie istniała pisemna procedura obiegu dokumentów magazynowych, co w konsekwencji przyczyniło się do powstaniu niedoborów w magazynie. Pomimo istnienia u pozwanej nieformalnej procedury obiegu dokumentów magazynowych procedura ta, wbrew twierdzeniom przedstawiciela pozwanej M. B., była zawodna i wielokrotnie nie była przestrzegana przez pracowników magazynu, co ostatecznie skutkowało tak dużym niedoborem stanów magazynowych opon u pozwanej, jaki został ujawniony w wyniku inwentaryzacji prowadzonych na przełomie 2012/2013 roku. Faktycznie obowiązek wygenerowania dokumentów magazynowych ciążył na pracownikach magazynu, zaś wyniki kontroli przeprowadzonej u pozwanej wykazały, że odpowiedzialny za magazyn opon P. L. nie radził sobie z obowiązkami i ostatecznie został zwolniony z pracy w trybie dyscyplinarnym. W związku z powyższym Sąd I instancji uznał, że w przedmiotowym przypadku to P. L. był odpowiedzialny u pozwanej za generowanie dokumentów magazynowych i to on wiedząc, że powód wywiózł opony gratisowe do firmy (...) był zobowiązany przygotować odpowiednie dokumenty potwierdzające fakt wydania tych opon. Nawet jeżeli nie miał możliwości przygotowania dokumentów magazynowych dla tych opon przed wywozem ich przez powoda, gdyż wówczas nie było jeszcze u pozwanej faktury zakupu tych opon, to winien był to zrobić niezwłocznie po wprowadzeniu tych opon na stan magazynowy pozwanej, czego faktycznie nie uczynił. Tym samym powód w tej kwestii nie ponosi żadnej odpowiedzialności, co też przyznał sam P. L. przesłuchiwany przed Sądem. Bezspornym było, że powód wydał firmie (...) sztuk opon samochodowych – gratisów bez dokumentu księgowego ściągającego te opony ze stanów magazynowych pozwanej, jednak zdaniem Sądu Rejonowego odpowiedzialność za ten fakt ponosi tylko i wyłącznie P. L., który ściągnął powoda w dniu 21 października 2011r. z urlopu tylko po to, żeby powód zawiózł już załadowane w samochodzie opony do firmy (...) nie dając mu żadnego dokumentu magazynowego ściągającego te opony ze stanów magazynowych pozwanej. Dalej Sąd merytoryczny podkreślił, że również przedstawiciel pozwanej M. B. zeznając przed Sądem na rozprawie w dniu 4 lutego 2014r. przyznał, iż ujawnione nieprawidłowości w gospodarowaniu oponami powstały wskutek działań P. L., a sprawa powoda jest jedynie „odpryskiem” tych nieprawidłowości. Sąd Rejonowy uznał zatem, że powód dostarczając spółce (...) opony samochodowe nie działał samowolnie, a wykonywał jedynie polecenie służbowe. Wbrew twierdzeniom pozwanej powód dostarczył opony klientowi za wiedzą P. L. oraz dyrektora K. M. (1). Co więcej to P. L. załadował opony do samochodu i wręczył powodowi kluczyki do tego samochodu. Powód nie może ponosić winy za zaniedbanie osoby upoważnionej do wydania mu dokumentu magazynowego. Można mu jedynie przypisać brak podjęcia stosownych działań po dniu 21 października 2011r. w celu uzyskania dokumentu magazynowego na te opony. Powód przyznał w toku procesu, że o tej sprawie po prostu zapomniał.

Sąd I instancji podkreślił, że w niniejszej sprawie był związany jedynie badaniem zasadności przyczyny wskazanej w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę, w którym braku staranności po stronie powoda po dniu 21 października 2011roku w zakresie pozyskania dokumentów magazynowych na opony wywożone do firmy (...) pozwana powodowi nie zarzuciła. Przedmiotem sprawy nie było również ustalanie czy powód rzeczywiście celowo nie zabiegał u P. L. o wydanie mu stosownego dokumentu, w wyniku czego powód otrzymał wyższą prowizję, co też w toku procesu podnosiła strona pozwana.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym tą umowę było nieuzasadnione, bowiem przyczyna wskazana powodowi w piśmie rozwiązującym umowę o pracę nie była prawdziwa, a tym samym powodowi należy się odszkodowanie.

Z uwagi na powyższe na podstawie art. 58 k.p. Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku i zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości dochodzonej pozwem jako 3 miesięczne wynagrodzenie, której to kwoty pozwana pod względem rachunkowym nie kwestionowała. Nadto Sąd ten zasądził na rzecz powoda odsetki ustawowe od dnia następnego po dacie doręczenia pozwanej odpisu pozwu, a to na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd I instancji powołując się na treść art. 97 § 3 k.p. i § 5 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy jako przedwcześnie.

W dalszej części Sąd Rejonowy uzasadnił orzeczenie w przedmiocie nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności i orzeczenia w przedmiocie kosztów procesu.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła pozwana.

Zaskarżając wyrok w części dotyczącej punktu 1, 4 i 5 sentencji zarzuciła:

1. błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na przyjęciu, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę, w piśmie rozwiązującym tą umowę było nieuzasadnione bowiem przyczyna wskazana powodowi, w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, nie była prawdziwa
2. naruszenie przepisów postępowania, a w szczególności:
 - art. 233 § 1 k.p.c. polegające na braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego skutkujące przyjęciem, iż przyczyna wskazana powodowi w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, nie była prawdziwa,
 - art. 233 § 1 k.p.c. polegające na braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego skutkujące przyjęciem, iż za fakt, że powód wydał firmie (...) opony jako gratisowe wyposażenie samochodów bez dokumentu księgowego ściągającego te opony ze stanu magazynowego pozwanej, odpowiedzialność ponosi wyłącznie pracownik magazynu (...).

Wskazując na powyższe zarzuty wniosła o

-.

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje,
- ewentualnie uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji przy uwzględnieniu kosztów postępowania, w tym . kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że Sąd Rejonowy całkowicie dowolnie przyjął, że podana powodowi przyczyna zwolnienia z pracy była nierzeczywista. W ocenie pozwanej przyczyna ta była prawdziwa i rzeczywista, bowiem powód nie zachowując ustalonej u pozwanej procedury obiegu dokumentów, w sposób przez siebie zwiniony doprowadził do sytuacji, w której pracownik magazynu nie mógł wygenerować właściwego dokumentu księgowego, doprowadzając tym samym do niewłaściwego zaewidencjonowania opon i ostatecznie do braków w stanie magazynowym, co w efekcie spowodowało stratę po stronie pozwanej, w tym również poprzez uzyskanie przez powoda wyższej prowizji, niż mu się należała.

W ocenie apelującej podana przez nią przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę była prawdziwa i uzasadniona, bowiem powód faktycznie wydał klientowi opony samochodowe bez dokumentu zdejmującego te opony ze stanu magazynowego. Dalej apelująca wskazała, że powodowi z całą pewnością można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, bowiem jego działanie w tej sprawie nacechowane było co najmniej rażącym niedbalstwem.

W odpowiedzi na apelację powód podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko i podzielił argumentację przytoczoną w uzasadnieniu orzeczenia Sądu Rejonowego i wniósł o oddalenie apelacji pozwanej oraz o zasądzenie od niej na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach zważył co następuje:

Apelacja pozwanej jako bezzasadna nie zasługuje na uwzględnienie.

Zarzuty pozwanej sprowadzają się do odmiennej oceny materiału dowodowego, z którego w ocenie pozwanej wynika, że powód dopuścił się zachowania, które uzasadniało rozwiązanie z nim umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tj. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci wydania klientowi opon samochodowych bez dokumentu księgowego zdejmującego ww. towar ze stanu magazynowego.

Należy podkreślić, że sąd II instancji ma nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny dowodów zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji.

Analizując materiał dowodowy w niniejszej sprawie Sąd II instancji uznał, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej analizy materiału dowodowego i wyciągnął prawidłowe wnioski i słusznie uznał, iż w przedmiotowej sprawie doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przede wszystkim należy podkreślić, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że w (...)j. nie funkcjonowały pisemne procedury obiegu dokumentów magazynowych. Również powszechna była praktyka polegająca na różnych sposobach dokonywania rozliczeń z magazynem przez pracowników poszczególnych działów. W szczególności sposób załatwiania odbioru materiałów z magazynu był dwojaki. Oficjalnie pracownik, który zamierzał pobrać materiał z magazynu, jak części zamienne, opony, czy też inne akcesoria winien uprzednio uzyskać dokument z zapotrzebowaniem na dany materiał. Mogło to być zlecenie naprawy, na podstawie którego były zamawiane w magazynie części zamienne. Mogła to być również dokumentacja związana ze sprzedażą samochodu, w której określone było, jakie dodatkowe wyposażenie należy do tego samochodu dostarczyć, a także to, czy jest ono dodatkiem gratisowym, czy też klient dokonał jego zakupu. Dopiero w oparciu o taki dokument pracownik magazynu mógł wygenerować stosowny dokument potwierdzający wydanie tych przedmiotów z magazynu i równocześnie umożliwiał odpowiednie zaksięgowanie tej operacji w systemie informatycznym pozwanej. W praktyce bywało jednak tak, że pracownicy warsztatu odbierali części na podstawie ustnego zapotrzebowania, a dopiero po wystawieniu rachunku klientowi, na jego podstawie, pracownik magazynu wystawiał potwierdzenie pobrania tych części z magazynu. Zdarzały się również sytuacje, tak jak w przedmiotowym przypadku, w których towar znajdował się już fizycznie na magazynie, a równocześnie nie był zaewidencjonowany w systemie informatycznym, bowiem dostawca nie nadesłał jeszcze faktury, która stanowiła podstawę do jego zaewidencjonowania. W takim wypadku magazynier wydawał część lub akcesoria do samochodu, a dokumenty potwierdzenia ich wydania były przez niego sporządzane po zaewidencjonowaniu tych materiałów w magazynie. Ma również rację Sąd Rejonowy uznając, iż w przypadku powoda nie miał on fizycznej możliwości wystawienia dokumentu w oparciu o który przedmiotowe opony mogły zostać zdjęte z ewidencji magazynowej, bowiem nie leżało to w sferze jego kompetencji. Osobą właściwą do wystawienia takiego dokumentu był pracownik magazynu opon. Ponadto w momencie gdy powód odbierał od magazyniera opony przekazywane do firmy (...), to w tym czasie nie były one jeszcze wprowadzone do ewidencji magazynu, zatem w tym czasie nie mogły być też z tej ewidencji zdjęte. Zgodzić się również trzeba z przyjętym przez Sąd rejonowy osądem, że powód nie odbierał przedmiotowych opon bez wiedzy magazyniera, zwłaszcza w zakresie ich ilości, typu i przeznaczenia, tj. klienta do którego były kierowane, jak na to wskazuje stanowisko pozwanej zawarte w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy. W sytuacji faktycznej w niniejszej sprawie było wręcz przeciwnie. To właśnie magazynier pobrał z magazynu rzeczony opony i załadował je na samochód dostawczy, a następnie zwrócił się do powoda, aby ten w trakcie swojego urlopu przyjechał do pracodawcy i dostarczył opony dla konkretnego klienta. Oczywistym zatem jest, że magazynier ten musiał mieć pełną świadomość odnośnie typu, ilości i przeznaczenia tych opon, gdyż w przeciwnym wypadku nie mógłby załadować ich właściwej ilości, bądź typu. Musiał mieć również wiadomości pozwalające na ich właściwe odnotowanie w systemie informatycznym, gdyż powszechnie wiadomym było w firmie pozwanej, iż powód zajmuje się wyłącznie sprzedażą samochodów użytkowych, a jedynie dla firmy (...) sprzedał 9 samochodów osobowych, do których dołączono w cenie zakupu, dodatkowe komplety opon.

Należy mieć na uwadze, że tryb rozwiązania umowy o pracę przewidziany art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jest trybem nadzwyczajnym i powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. O rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., decyduje kumulatywne wystąpienie dwóch przesłanek: naruszenia podstawowego

obowiązku pracowniczego oraz to, że naruszenie to musi być spowodowane świadomie i w sposób przez pracownika zawiniony. O rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika pracodawca podejmuje decyzje samodzielnie, ale musi wskazać przyczynę uzasadniającą tę jednostronną decyzję. Podanie przyczyny zgodnie z art. 30 § 4 k.p. jest obowiązkiem pracodawcy i ma umożliwić pracownikowi dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje, czy jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 k.p. Ponadto ustawodawca wymaga, że przyczyna ta musi być konkretna, nie może być zbyt ogólna aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych.

W niniejszej sprawie powód zakwestionował istnienie przyczyn, co spowodowało, że na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia podstawy rozwiązania umowy (art. 52 § 1 k.p. i art.6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że pozwana w treści pisma zawierającego rozwiązanie przedmiotowej umowy o pracę, jako przyczynę rozwiązania tej umowy wskazała powodowi wydanie klientowi opon samochodowych bez dokumentu księgowego ściągającego ww. towar ze stanu magazynowego. Nadto w uzasadnieniu tego pisma pozwana wskazała, że powód wydał firmie (...) Sp. z o.o. 36 sztuk opon samochodowych bez wiedzy pracownika magazynu, który winien sporządzić odpowiedni dokument rozchodu towaru ze stanu magazynowego. Należy podzielić w tym zakresie ustalenia Sądu merytorycznego, z których jednoznacznie wynika, że w toku procesu pozwana w żadnej mierze nie wykazała, iż faktycznie doszło do wydania przedmiotowych opon bez wiedzy pracownika magazynowego, a także z winy powoda bez dokumentu księgowego pozwalającego na zdjęcie tych opon z ewidencji magazynu. W istocie powód został w trakcie swojego urlopu pilnie wezwany przez magazyniera, w celu odbioru opon dla firmy (...). Opony te wcześniej zostały przez pracownika magazynu opon załadowane na samochód dostawczy, w ilości i typie zgodnymi z zamówieniem tej firmy. Powód po przybyciu do siedziby pozwanej otrzymał od magazyniera kluczyki do samochodu, którym miał te opony zawieźć na miejsce przeznaczenia. Został przez magazyniera powiadomiony że ilość i rodzaj opon jest zgodna z zamówieniem odbiorcy. Równocześnie w momencie odbierania przez powoda samochodu załadowanego oponami, do pozwanej nie dotarła jeszcze faktura od dostawcy tych opon, zatem brak było możliwości ich zaewidencjonowania, a tym bardziej ich zdjęcia z ewidencji i potwierdzenia faktu ich odbioru przez powoda. Z powyższych okoliczności wynika bezsprzecznie, że powód bez swojej winy i za wiedzą magazyniera odebrał opony z magazynu i następnie przekazał je do odbiorcy. Nie doszło zatem po stronie powoda do zawinonego naruszenia jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie uszło również uwadze Sądu Okręgowego, że w istocie powód otrzymał pisemny zakres obowiązków przewidujący konieczność postępowania wobec procedury, o której mówi pozwana, dopiero po upływie około 2 tygodni od zdarzenia, które zdaniem pozwanej stanowi przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Okoliczność ta, przy uwzględnieniu istniejącego w niniejszej sprawie stanu faktycznego, wskazuje, że nie doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, zwłaszcza w stopniu ciężkim, nie może zatem stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie wspomnianego art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd okręgowy zauważył również, że w odpowiedzi na pozew i w toku procesu pozwana prezentowała również stanowisko, z którego wynikało, że faktyczną przyczyną zwolnienia powoda z pracy był brak jego współpracy przy wyjaśnianiu braków magazynowych w magazynie opon. Nie jest to jednak przyczyna wskazana, w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, a tylko podane w tym piśmie przyczyny może badać Sąd w toku niniejszego procesu.

Trzeba zgodzić się z Sądem I instancji, że w świetle powyższych okoliczności rozwiązanie z powodem umowy o pracę z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym tą umowę było nieuzasadnione, bowiem przyczyna wskazana powodowi w piśmie rozwiązującym umowę o pracę nie była prawdziwa, zatem przedstawiona przez pozwaną przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę, nie może uzasadniać zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W związku z powyższym nie znajduje uzasadnienia również zarzut bezpodstawnego zasądzenia przez Sąd rejonowy odszkodowania na rzecz powoda.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 zdanie pierwsze k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

W przedmiotowej sprawie, co wyżej wykazano, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że do rozwiązania z powodem przedmiotowej umowy o pracę doszło z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa, zatem bezsprzecznym jest, że z tego tytułu należy mu się od pozwanej odszkodowanie. Należy również zaznaczyć, że w apelacji pozwana nie kwestionowała wysokości zasądzonego odszkodowania, a jedynie nie zgodziła się z jego przyznaniem co do zasady.

W związku z powyższym, w oparciu o art. 385 k.p.c. – Sąd Okręgowy oddalił apelację, uznając ją za bezzasadną.

Pełnomocnik powoda (radca prawny) ani w odpowiedzi na apelację, ani do momentu zamknięcia rozprawy apelacyjnej nie zgłosił w sposób prawidłowy wniosku o zwrot kosztów zastępstwa procesowego, a tym samym roszczenie to na mocy art. 109 k.p.c. wygasło i brak było podstaw do orzekania o tych kosztach przez Sąd II instancji.

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia - Przewodnicząca (ref.) Sędzia