

Sygn. akt VI P 1134/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2018 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Krystyna Narożańska, Tomasz Fekieta

Protokolant : stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2018 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa M.W.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, uchylenie kary porządkowej, sprostowanie świadectwa pracy

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda M.W. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwotę 540 złotych (pięćset czterdzieści złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa – Kasę Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku.

Sygn. akt VI P 1134/14

UZASADNIENIE

Powód M.W. pozwem z dnia 22 grudnia 2014r. wniósł przeciwko pozwanemu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 13.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, nadto sprostowanie świadectwa pracy poprzez określenie, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z winy pracodawcy, jak również zasądzenia na jego rzecz od pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż w dniu 15 grudnia 2014r. Prezes Zarządu pozwanego wręczył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w szczególności art. 100 pkt 2 ppkt 4 k.p. oraz związaną z tym utratę zaufania do pracownika będącego na szczeblu kierowniczym oraz działanie na szkodę pracodawcy. Wraz z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany poinformował powoda o nałożeniu na niego kary nagany w związku z wydaniem polecenia przekazania nieodpłatnie pełnowartościowego towaru klientowi będącego własnością pracodawcy bez wiedzy pracodawcy. Powód podał, że rozwiązanie umowy o pracę oraz nałożenie na niego kary nagany jest tym bardziej niezrozumiałe, albowiem powód tego samego dnia tj. 15 grudnia 2014r. jeszcze przed wręczeniem mu przez pracodawcę tegoż oświadczenia sam złożył oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu naruszenia obowiązków wobec pracownika w postaci nagannie złej organizacji delegacji do S.

(szkalowanie pracownika wobec(...) kontrahentów, odcięcie dostępu do firmowej karty płatniczej, odcięcie dostępu do skrzynki mailowej). Powód wskazał, iż okoliczności te miały miejsce w trakcie trwania delegacji, gdy powód przebywał na terytorium S.. W ocenie powoda przytoczone okoliczności pozwalają stwierdzić, że nie istniała uzasadniona przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód podniósł także, że pozwany podał nieprawdziwe fakty na uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednakże to powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy z winy pracodawcy, zatem orzeczenie o przywróceniu go do pracy byłoby niecelowe. (k. 2-2v)

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości ze względu na jego bezzasadność, względnie oddalenie powództwa w całości na podstawie art. 8 k.p. ze względu na to, że roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, ale również ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, względnie oddalenie powództwa ze względu na zarzut potrącenia kwoty objętej żądaniem pozwu. Ponadto, pozwany wniósł o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż z treści pozwu wynikają de facto sprzeczności i tym samym pozwany ma uzasadnione wątpliwości co do oceny żądań powoda. Z jednej bowiem strony powód domaga się należnego mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, z drugiej zaś strony wskazuje, że rozwiązanie umowy o pracę nie ma racji bytu, gdyż w dniu 15 grudnia 2014r. on sam złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z winy pracodawcy. Pozwany podniósł, że stosunek pracy pomiędzy stronami był jeden i tylko raz mógł być skutecznie rozwiązany. Niemniej uwzględnivszy okoliczności rodzaju roszczeń skierowanych wobec pozwanego, jako pracodawcy, należy przyjąć, iż powód uznał, iż oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym było skuteczne. Pozwany ustosunkowując się do twierdzeń powoda w zakresie rzekomego nieistnienia przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, wskazał że powyższe nie polega na prawdzie, albowiem takowa przyczyna zaistniała. Pozwany podał również, iż po rozwiązaniu stosunku pracy ujawniły się nowe dodatkowe przyczyny potwierdzające, że powód swoim zachowaniem i działaniem naruszał podstawowe obowiązki pracownicze, a ostatecznie swoją nielojalną postawą i łamaniem zasad współżycia społecznego naraził pozwaną spółkę na znaczne straty finansowe. Pozwany podniósł również, że w miesiącu grudniu 2014r. powód odbył podróż służbową do krajów skandynawskich dotyczącą, m.in. realizacji złożonych zamówień, jak również podtrzymania kontaktów z kontrahentami, podarowania im różnego rodzaju drobnych souvenirów od pozwanej spółki ocieplających relacje; przeprowadzenia rozmów w zakresie ewentualnych oczekiwań kontrahentów ich potrzeb etc. Pozwany wskazał, że w trakcie jej trwania z prezesem pozwanej spółki zaczęli się jednak kontaktować kontrahenci, których odwiedził powód wraz z pracownikiem P. K., pytając się, czy to prawda, że spółka przestaje istnieć, że nie posiada towaru i nie będzie w stanie dalej dostarczać towaru swoim kontrahentom. Pozwany podał, że kontrahenci telefonicznie wskazywali, że powód wraz z drugim pracownikiem wręczając im souveniry pozwanej spółki przekazuje również swoje wizytówki informując o prowadzeniu podobnej działalności i deklarując możliwość dostarczania towaru w miejsce pozwanego. Na skutek przebiegu tejże podróży została ona ostatecznie skrócona przez pozwanego. Pozwany wskazał, że w dniu 15 grudnia 2014 r. oczekiwał stawiennictwa do pracy powoda, który stawił się z prawnikiem. Spółka wskazała, że pozwana jako pierwsza złożyła pracownikowi oświadczenie o ukaraniu karą nagany oraz oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Dopiero potem powód złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z winy pracodawcy. Powód został również poinformowany o niecelowości tego rodzaju działań, gdyż stosunek pracy można rozwiązać tylko raz i nastąpiło to na skutek złożenia oświadczenia woli przez pozwanego, jako pracodawcę. Pozwany wskazał także, że z poczynionych przez niego ustaleń wynika, że powód aktualnie jest 100% udziałowcem i prezesem Spółki o nazwie (...) Sp. z o.o. i wraz z powodem z pozwanej spółki odeszło do tejże firmy łącznie 7 osób, które zdecydowały się na dalszą współpracę z powodem. Pozwany podniósł, że rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę w trybie dyscyplinarnym zostało poprzedzone zastosowaniem kary porządkowej w postaci kary nagany udzielonej powodowi.

W zakresie przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem, jak również nałożonej na niego kary porządkowej pozwany wskazał, iż w dniu 15 grudnia 2014r. w związku z wątpliwościami jednego z pracowników księgujących

faktury pozwanej spółki zgłoszonymi Prezesowi przeprowadzono postępowanie wyjaśniające, w toku którego ustalono, że powód wraz z pracownikiem P. K. samodzielnie bez żadnej konsultacji z osobami decyzyjnymi, w szczególności z Prezesem pozwanej spółki, podjęli decyzję o nieodpłatnym przekazaniu kontrahentowi spółki – firmie (...) towaru w postaci 19 sztuk okien PCV producenta firmy (...) za łączną kwotę w wysokości 10.260,93 zł netto oraz jednego okna obrotowego firmy (...) za kwotę w wysokości 1.103,88 zł netto. Pozwana spółka podała, że o powyższej decyzji dowiedziała się przypadkowo – w wyniku uzasadnionych wątpliwości pracownika, któremu polecono, aby koszty zakupu w/w towaru zakwalifikować jako koszty uzyskania przychodu. Na skutek w/w wątpliwości zgłoszonych przeprowadzono postępowanie wyjaśniające w tej sprawie, w trakcie którego ustalono, że powyższe było wynikiem decyzji powoda oraz P. K.. Wskutek powyższych ustaleń pozwany zdecydował o ukaraniu powoda karą nagany oraz rozwiązaniu z nim w trybie dyscyplinarnym stosunku pracy powołując się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkujące utratą zaufania przez pracodawcę wobec powoda jako jej pracownika oraz mogące wywołać szkodę majątkową w pozwanej Spółce. W opinii pozwanego zachowanie powoda polegające na samowolnym zadysponowaniu majątkiem pozwanego zostało jednoznacznie potwierdzone w toku postępowania wyjaśniającego, które miało przede wszystkim na celu ustalenie, kto podjął tego rodzaju decyzję. Działanie to w żadnej mierze nie mieściło się w jego kompetencjach, narażało pozwanego na stratę majątkową – towar zadysponowany przez powoda i drugiego pracownika miał być nieodpłatnie przekazany kontrahentowi pozwanej spółki. Wobec powyższego pozwany podniósł, że zachowanie powoda pozostaje w sprzeczności z obowiązkiem dbania o dobro zakładu, co jest w szczególności naganne wobec faktu, że powód pracował na stanowisku kierowniczym. Nadto, zachowanie to było zachowaniem niezwykle niełojalnym wobec pracodawcy i skutkowało utratą zaufania pracodawcy wobec pracownika. Pozwana spółka podniosła także, że działanie powoda niewątpliwie pozostaje również w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, takimi jak zasady lojalności i przyzwoitości wobec pracodawcy, zasada nieszkodzenia pracodawcy, jak również zasada „fair play” wobec pracodawcy. Pozwany wskazał nadto, iż w dniu 16 grudnia 2014 r. powód dokonał zwrotu mienia powierzonego mu przez powoda jako pracodawcę. Wśród zwróconych pozwanej rzeczy ruchomych znajdował się m.in. laptop T. (...), który pozostawał w wyłącznym jego posiadaniu i używaniu. Laptop został jednak przekazany bez hasła do konta systemowego. Pozwany podał, iż czynności zmierzające do uzyskania dostępu do laptopa oraz postawienia diagnozy, jakie czynności wykonał na nim jego użytkownik, czyli powód, skutkowały powstaniem kosztów w kwocie 2.124 zł, które pozwana spółka poniosła. Pozwany podał również, iż w przypadku niepodzielenia przez Sąd wyżej przywołanych zarzutów pozwana spółka składa zarzut potrącenia kwoty dochodzonej przez powoda w niniejszym pozwie wraz z roszczeniem pozwanego wobec powoda co do kwoty w wysokości 13.500 zł. (k. 14-24)

W kolejnym pozwie z dnia 20 lutego 2015 r. wniesionym przeciwko pozwanemu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. powód wniósł o uchylenie nałożonej na niego w dniu 15 grudnia 2014 r. kary porządkowej nagany.

W uzasadnieniu tegoż pozwu powód wskazał, że został ukarany w dniu 15 grudnia 2014 r. karą porządkową nagany z powodu wydania polecenia przekazania nieodpłatnie pełnowartościowego towaru klientowi będącego własnością pracodawcy bez wiedzy pracodawcy, co miało miejsce w dniu 12 grudnia 2014 r. i 13 grudnia 2014 r. Powód wskazał również, że w ustawowym terminie wniósł sprzeciw od w/w kary. Podał, że pracodawca pismem z dnia 7 stycznia 2015 r. poinformował go o odrzuceniu sprzeciwu od ukarania karą porządkową. Powód podniósł, iż orzeczona kara porządkowa nagany została wymierzona niesłusznie i bezpodstawnie. Z tych względów wniósł o jej uchylenie i uznanie za niebyłą, a ponadto o wykreślenie wzmianki o ukaraniu z akt osobowych. (k. 81, początkowo sprawa prowadzona pod sygn. akt VI P 90/15)

W odpowiedzi na powyższy pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości ze względu na jego bezzasadność oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana spółka wskazała, iż w zakresie prowadzonej przez nią działalności w głównej mierze zajmuje się sprzedażą stolarki PCV (okien na terenie Europy oraz na terenie Polski. Powód był pracownikiem na tzw. stanowisku kierowniczym, od 2013r. był tzw. dyrektorem exportu Dział (...). Do jego dyspozycji pozostawał służbowy laptop, służbowy telefon komórkowy oraz służbowy samochód. Poza wynagrodzeniem zasadniczym, powodowi

przysługiwała również tzw. premia współczynnikowa, która stanowiła określony procent od wypracowanego przez pozwaną Spółkę zysku. Do obowiązków powoda należała sprzedaż oferowanego przez pozwaną towaru, utrzymywanie kontaktów z kontrahentami pozwanej Spółki dobrych kontaktów i ich poszerzanie. W ramach obowiązków pracowniczych powód wraz z innym pracownikiem P. K. odbywali również podróże służbowe do krajów skandynawskich (bo tam w głównej mierze pozwana ma swoich odbiorców), m.in. taka podróż służbowa odbyła się w miesiącu grudniu 2014r. Pozwany wskazał, że podróż dotyczyła m.in. realizacji złożonych zamówień, ale miała też na celu podtrzymanie kontaktów z kontrahentami, podarowanie im różnego rodzaju drobnych souvenirów od pozwanej spółki ocieplających relacje; przeprowadzenie rozmów w zakresie ewentualnych oczekiwań kontrahentów ich potrzeb etc. Podróż służbowa wykonywana przez powoda pierwotnie była zaplanowana na okres 2 tygodni, niemniej wskutek całkowicie niezamierzonych zdarzeń będących wynikiem działań powoda i drugiego pracownika została ona skrócona do okresu 1 tygodnia. Powyższe było związane z tym, iż w trakcie jej trwania z prezesem pozwanej spółki zaczęli się kontaktować kontrahenci, których odwiedził powód wraz z pracownikiem P. K. pytając, czy to prawda, że spółka przestaje istnieć, czy to prawda, że nie posiada towaru i nie będzie w stanie dalej dostarczać towaru swoim kontrahentom. Nadto, kontrahenci telefonicznie wskazywali, że powód wraz z drugim pracownikiem wręczając im souveniry pozwanej spółki jednocześnie wręcza swoje wizytówki, informując o prowadzeniu przez niego podobnej działalności, jak również deklarując chęć dostarczania towaru w miejsce pozwanego. Pozwana spółka wskazała, że wobec zaistniałej sytuacji prezes pozwanej spółki skontaktowała się telefonicznie z powodem, nakazując zakończenie podróży służbowej w trybie natychmiastowym i powrót do kraju. Pozwany podkreślił, iż w dniu 15 grudnia 2014r. to pozwana spółka, jako pierwsza złożyła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Dopiero potem powód złożył swoje oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z winy pracodawcy. Przedmiotowe oświadczenie zostało przez pozwanego przyjęte w tym sensie, że wpłynęło do siedziby pozwanej spółki i zostało opatrzone prezentatą, niemniej powód został poinformowany o niecelowości tego rodzaju działaniach, gdyż stosunek pracy można rozwiązać tylko raz i nastąpiło to na skutek złożenia oświadczenia woli przez pozwaną jako pracodawcę. Pozwany podał, iż powodem zastosowania kary porządkowej wobec powoda było naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego w spółce wynika bowiem, że powód oraz inny pracownik samodzielnie, bez żadnej konsultacji z osobami decyzyjnymi, w szczególności z Prezesem, podjęli decyzję o nieodpłatnym przekazaniu kontrahentowi Spółki - firmie (...) – towaru w postaci 19 sztuk okien PCV producenta firmy (...) za łączną kwotę w wysokości 10.260, 93 zł netto oraz jednego okna obrotowego firmy (...) za kwotę w wysokości 1.103, 88 zł netto. O powyższej decyzji pozwany dowiedział się przypadkowo, na skutek zgłoszonych wątpliwości przeprowadzono postępowanie wyjaśniające w tej sprawie, w trakcie którego ustalono, że powyższe było wynikiem decyzji powoda oraz P. K.. Spółka podała, iż powyższe działanie przekraczało posiadane przez powoda uprawnienia, jako pracownika i naraziło pozwanego na realne straty. Wskutek powyższych ustaleń pozwany zdecydował zatem o ukaraniu powoda karą nagany oraz rozwiązaniu z nim w trybie dyscyplinarnym stosunku pracy powołując się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkujące utratą zaufania przez pracodawcę wobec powoda, jako jej pracownika oraz mogące wywołać szkodę majątkową w majątku pozwanej spółki. Dodatkowo pozwany podniósł, iż z tych też względów pozwany odmówił uchylecia zastosowanej wobec powoda kary porządkowej. W jego opinii udzielenie powyższej było konieczne i uzasadnione, w szczególności mając na uwadze fakt, że powód pracował na kierowniczym stanowisku (był dyrektorem) i pracodawca darzył go zaufaniem, co znajdowało swoje odzwierciedlenie również w wynagrodzeniu powoda, jako pracownika. Żądanie powoda w opinii pozwanego jest zatem bezzasadne i winno być oddalone. Okoliczność zachowania polegającego na samowolnym zadysponowaniu majątkiem pozwanej spółki została jednoznacznie potwierdzona w toku postępowania wyjaśniającego, które miało przede wszystkim na celu ustalenie, kto podjął tego rodzaju decyzję. Działanie to przede wszystkim nie mieściło się w kompetencjach powoda, narażało pozwaną na stratę majątkową (towar zadysponowany przez powoda i drugiego pracownika) miał być nieodpłatnie przekazany kontrahentowi Spółki pozwanej. (k. 97-104)

Postanowieniem z dnia 24 marca 2015r. Sąd Rejonowy postanowił na mocy art. 219 k.p.c. połączyć sprawę o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę- sygn. akt VI P 1134/14, ze sprawą o uchylenie kary porządkowej- sygn. akt VI P 90/15 w celu łącznego rozpoznania i wyrokowania. (k. 78, 92)

W piśmie procesowym z dnia 8 kwietnia 2015r. powód zaprzeczył wszelkim okolicznościom podnoszonym przez pozwanego, poza tymi które wyraźnie przyzna.

W uzasadnieniu powód podał, iż przyczyna jego zwolnienia pozostaje całkowicie nieprawdziwa. Wskazał, że nie miał możliwości wydania polecenia nieodpłatnego przekazania należącego do pozwanego towaru na rzecz któregośkolwiek z jego kontrahentów. Powód podniósł, że polecenia takiego nie wydał także podwładnemu P. K.. Wskazał, że opisywana przez pozwanego sytuacja nigdy nie miała miejsca, a fakt iż pozwany w rzeczywistości wysłał z polecenia Prezesa Zarządu towar spółce (...), na stałych warunkach współpracy, jest aktualnie przeinaczony i wykorzystywany przeciwko niemu. Powód podniósł również, że zjawiskiem normalnym pozostawało w pozwanej spółce przekazywanie okien kontrahentom w celach promocyjnych, polegających zwykle na tworzeniu przez nich stałych ekspozycji. Powód podkreślił, że pozwany winien udowodnić, że sytuacja na którą się powołuje wydarzyła się w rzeczywistości, czego w żadnej mierze nie czyni. Powód wskazał, że pozwany gołosłownie opisał fakt wydania okien kontrahentowi, nie przedstawiając żadnych dokumentów takie przekazanie dokumentujących, w szczególności rzekomych faktur, na podstawie których pracownik nabrał wątpliwości co do przekazania okien kontrahentowi. W ocenie powoda strona pozwana nie wykazała także związku pomiędzy tak sporządzonymi przez innego jeszcze pracownika fakturami, o ile w ogóle one istnieją, a jego osobą. Dodatkowo powód podniósł, iż nie podjął decyzji o nieodpłatnym przekazaniu okien kontrahentowi, a aktualne stanowisko pozwanego stanowi tylko próbę uzasadnienia jego zwolnienia. Powód podkreślił, iż dopiero z odpowiedzi na pozew dowiedział się o obowiązywaniu u pozwanego jakiegokolwiek regulaminu pracy, w tym w szczególności regulaminu załączonego do pisma z dnia 13 marca 2015r. Stanowczo zaprzeczył jakoby miał szansę się z nim kiedykolwiek zapoznać, z całą pewnością fakt takiego zapoznania nie został przez niego potwierdzony pisemnym oświadczeniem. W opinii powoda przedmiotowy dokument powstał wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania, aczkolwiek jego znaczenie pozostaje na marginesie, gdyż w kwestii kar porządkowych ogranicza się wyłącznie do kopiowania przepisów kodeksu pracy (k. 149-152)

Na rozprawie w dniu 26 sierpnia 2015r. pełnomocnik pozwanego podtrzymał zarzut potrącenia zgłoszony w odpowiedzi na pozew. Jednocześnie oświadczył, że należności przedstawione do potrącenia zostały ujęte w piśmie z k. 45-48. (k. 198, 199)

W piśmie procesowym z dnia 7 września 2015r. pozwany ponownie podniósł zarzut potrącenia dochodzonej przez powoda należności z wierzytelnością pozwanego, jaka przysługuje mu względem powoda.

W uzasadnieniu tegoż pisma wskazano, iż kwota zgłoszona do potrącenia to kwota 13.500 zł. Powyższa stanowi równowartość kwoty objętej pozewem o zapłatę odszkodowania. Na przedmiotową kwotę składa się wierzytelność tytułem odszkodowania należnego pozwanemu od powoda z tytułu uszkodzenia (uczynienia wadliwym) mienia powierzonego powodowi, jako pracownikowi w ramach trwającego stosunku pracy i zwróconego przez powoda pozwanemu, jako pracodawcy w dniu 16 grudnia 2014r. - w kwocie 2.124 zł. Pozwana Spółka podniosła w tym zakresie, iż wśród zwróconych pracodawcy rzeczy ruchomych znajdował się m.in. laptop T. (...), który został przekazany bez hasła do konta systemowego, co uniemożliwiło dostęp do danych. Dopiero po licznych próbach udało się uzyskać dostęp do danych i stwierdzono dużą ingerencję użytkownika w/w laptop. Czas naprawy oraz koszty powyższego zostały oszacowane przez profesjonalnego informatyka na łączną kwotę w wysokości 2.124 zł, która to kwota została przez Spółkę pozwaną wydatkowana. Nadto kwota objęta zarzutem potrącenia obejmuje karę umowną z tytułu złamania/naruszenia obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa pozwanego, jako pracodawcy. W tym zakresie pozwany wskazał, iż powód jest zobowiązany do zapłaty na rzecz pozwanego kary umownej w kwocie 15-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego obowiązującego w dacie wystosowania wezwania do zapłaty. W/w wynagrodzenie w IV kwartale 2014r. wynosiło 3.942,67 zł. Z tych też względów pozwany wskazał, że kara umowna z tego tytułu wynosi kwotę 59.140,05 zł. Nadto w ramach zgłoszonego zarzutu potrącenia winna być uwzględniona nierozliczona przez powoda zaliczka wydana na poczet diety z tytułu wykonania podróży służbowej w okresie od dnia 7 grudnia 2014r. do dnia 14 grudnia 2014r., w wysokości 1.773, 83 zł, Tym samym pozwany wskazał, że wobec powoda przysługuje łączna kwota wierzytelności w wysokości 63.037, 88 zł. (k. 215-219)

W piśmie procesowym z dnia 18 stycznia 2016 r. powód sprecyzował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie na jego rzecz z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwoty 30.194, 68 zł. (k. 275-276)

W piśmie procesowym z dnia 8 listopada 2016r. pozwana spółka wskazała, że powód zobowiązał się do ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa. Nadto, zobowiązał się nie kopiować na potrzeby własne lub w celu przekazania osobom trzecim informacji zapisanych na nośnikach informacji takich jak, np. dyski twarde komputerów, CD-ROM, dyskietki, pamięci USC etc. W przypadku jego naruszenia, co w opinii pozwanej spółki już nastąpiło, powód jest zobowiązany do zapłaty kary umownej w kwocie 15-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. (k. 596-600).

Na rozprawie w dniu 31 stycznia 2018r. pełnomocnik powoda sprecyzował, iż powód ostatecznie wnosi o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 90.584, 06 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego, nadto sprostowania świadectwa pracy, uchylecia kary porządkowej oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie w przypadku przyjęcia, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło wskutek oświadczenia pracownika powód domaga się zasądzenia z tego tytułu odszkodowania do pracodawcy w kwocie tożsamej jak wyżej. (k. 814) Powyższe roszczenie strona powodowa sprecyzowała również w piśmie procesowym złożonym na rozprawie w dniu 31 stycznia 2018r. (k. 811-812)

W zakresie ostatecznie sprecyzowanych roszczeń pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie trzykrotnej stawki minimalnej w zakresie kosztów zastępstwa procesowego. (k. 814)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M.W. był zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na podstawie umowy o pracę od 7 lutego 2008r., początkowo na okres próbny do dnia 30 kwietnia 2008r., i kolejno na czas określony do 30 czerwca 2008r., następnie do 31 grudnia 2008r. i 31 grudnia 2009r., a z dniem 1 stycznia 2010r. na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. eksportu.

Z dniem 1 października 2010r. powód został zatrudniony na stanowisku kierownika działu eksportu (...).

Z dniem 1 stycznia 2013r. powód objął stanowisko Dyrektora eksportu Dział (...).

W zakresie prowadzonej działalności pozwana spółka zajmuje się w głównej mierze sprzedażą stolarki PCV (okien) na terenie Europy oraz na terenie Polski.

W związku z zajmowanym stanowiskiem Dyrektora Eksportu powód posiadał w dyspozycji służbowy laptop, służbowy telefon komórkowy oraz służbowy samochód.

Poza wynagrodzeniem zasadniczym powodowi przysługiwała również tzw. premia współczynnikowa, która stanowiła określony procent od wypracowanego przez pozwaną spółkę zysku.

Do obowiązków powoda należała sprzedaż oferowanego przez pozwaną towaru, utrzymywanie kontaktów z kontrahentami pozwanej spółki, jak również pozyskiwanie nowych.

(**Dowód:** umowy o pracę- k. 3, k. 6, 10,11,12, 14 akt osobowych cz. B; aneksy do umowy o pracę, k. 18, 19, 20, 25, 34 akt osobowych cz. B; załączniki do umowy o pracę, k. 15, 23, 39 akt osobowych cz. B; aneksy do załączników, k. 22, 26 akt osobowych cz. B; załącznik do aneksu z dnia 27 grudnia 2012r., k. 36 akt osobowych cz. B)

U pozwanego obowiązuje Regulamin Pracy, zgodnie z którym pracownik jest zobowiązany m.in. do dbania o dobro spółki, ochronę mienia spółki oraz przestrzeganie tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić spółkę na szkodę lub stratę (§ 11 pkt 6 Regulaminu Pracy).

Zgodnie § 40 w/w Regulaminu za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej w spółce organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzenia przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy, pracodawca może zastosować kary porządkowe m.in. karę nagany.

(**Dowód:** Regulamin Pracy, k. 124-135)

W dniu 29 stycznia 2010r. powód zobowiązał się do ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa. Tajemnicą przedsiębiorstwa objęta jest w szczególności informacja o klientach i dostawcach (...) Sp. z o.o. oraz cenach towarów, polityce cenowej, polityce płacowej, kampaniach marketingowych obowiązujących w (...) Sp. z o.o. Powód zobowiązał się nie przekazywać w jakiegokolwiek formie wiadomości chronionych tajemnicą przedsiębiorstwa osobom trzecim, ani też nie wykorzystywać tej wiedzy na potrzeby własne. W szczególności zobowiązał się nie kopiować na własne potrzeby lub w celu przekazania osobom trzecim informacji zapisanych na nośnikach informacji takich jak np. dyski twarde komputerów, CD-ROM, dyskietki, pamięci USB, nie kopiować pism, dokumentów oraz baz danych pracodawcy, nie udostępniać osobom trzecim haseł oraz kodów dostępu. Obowiązek zachowania tajemnicy został określony bezterminowo.

W przypadku nie dochowania tajemnicy przedsiębiorstwa powód zobowiązał się do zapłaty kary umownej w wysokości równej piętnastokrotnemu przeciętnemu wynagrodzeniu ogłoszonemu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Zgodnie z zobowiązaniem pracodawca uprawniony został do dochodzenia odszkodowania przewyższającego wysokość kary umownej.

(**Dowód:** zobowiązanie, k. 225, k. 16 akt osobowych cz. B)

W dniu 6 grudnia 2014r. powód zaprosił pracowników Działu (...) na spotkanie prywatne do pubu, gdzie poinformował o założonej przez niego działalności gospodarczej.

Wskazał również na możliwość przejścia pracowników do jego firmy.

(**Dowód:** zeznania świadka D.P., k. 199-201 (nagranie czas: 00:13:28-00:58:14), zeznania świadka A. M., k. 202-203 (nagranie czas: 00:58:23-01:26:25), zeznania świadka Ł. K., k. 204-206 (nagranie czas: 01:30:19-02:08:22), k. 690-691 (nagranie czas: 00:35:54-00:53:09), zeznania świadka A. W., k. 253v-254 (nagranie czas: 00:07:29-00:25:45),

Jednym z kontrahentów pozwanej spółki była szwedzka firma (...).

Ze strony pozwanej spółki kontaktami handlowymi z tymże podmiotem zajmowali się głównie pracownicy w osobach P. M., Ł. K.. W 2014 r. opiekunem przypisanym do firmy (...) była A. K.. Z kolei osobą bezpośrednio kontaktową w firmie (...) był pan B.. Jeśli chodzi o sprawy decyzyjne firmą zarządzał D. L..

Podczas delegacji powoda i P. K., jaka miała miejsce w sierpniu 2014 r., w/w zadeklarowali darmową wysyłkę okien do tejże firmy.

W miesiącu grudniu 2014r. powód odbył kolejną podróż służbową wraz z P. K. do krajów skandynawskich dotyczącą, m.in. realizacji złożonych zamówień, podtrzymania kontaktów z kontrahentami, podarowania im różnego rodzaju drobnych souvenirów od pozwanej spółki ocieplających relacje, przeprowadzenia rozmów w zakresie ewentualnych oczekiwań kontrahentów co do dalszej współpracy. W trakcie trwania delegacji pracowników z prezesem pozwanej spółki zaczęli kontaktować się kontrahenci, których odwiedził M.W. wraz z pracownikiem P. K., pytając się, czy to prawda, że spółka przestaje istnieć i że nie posiada towaru i nie będzie w stanie dalej dostarczać towaru swoim kontrahentom.

Kontrahenci telefonicznie wskazywali, że powód wraz z drugim pracownikiem wręczając im souvenirs pozwanej spółki przekazuje również swoje wizytówki informując, że prowadzi podobną działalność i chętnie będą dostarczać towar w miejsce pozwanego. W następstwie powyższych informacji Prezes Zarządu pozwanego K. G. zdecydowała o skróceniu delegacji pracowników.

W dniu 12 grudnia 2014r. podczas tworzenia dokumentów exportowych dotyczących wysyłek do Skandynawii pracownica pozwanego A. K. przekazała do wprowadzenia do systemu (...) D. P. fakturę VAT nr (...) wg zam. (...) na kwotę 10.260,93 zł (zakup z firmy (...) szt. okien PCV) oraz za jedno okno obrotowe z firmy (...) wg zam. nr 2 faktura vat (...) na kwotę 1.103, 88 zł netto. Na pytanie D. P. co ma zrobić z tymi fakturami otrzymała odpowiedź, że wrzucić w koszty działu (...). Niepewna słuszności decyzji, upewniając się czy wprowadzić w/w fakturę w tenże sposób zapytała o powyższe fakturzystkę A. M.. W/w o sprawie poinformowała z kolei pracownika Ł. K., który zgłosił powyższe Prezes Zarządu K. G..

Prezes Zarządu chcąc wyjaśnić sytuację udała się do A. K. i zapytała dlaczego pełnowartościowy towar ma być wprowadzany jako koszt. W tym zakresie otrzymała odpowiedź, iż powyższe jest wynikiem decyzji powoda M.W. oraz kierownika P. K..

Na stojakach z oknami D. znajdowały się także akcesoria okienne o wartości nie większej niż 5.000 zł, stanowiące częściowo reklamację, a częściowo prezent/wystawkę dla tego samego klienta.

W dniu 12 grudnia 2014r. decyzją Prezesa pozwanej firmy wstrzymano wysyłkę okien D. oraz okna obrotowego B. R. do firmy (...), akcesoria okienne nie zostały wycofane z wysyłki.

Zasadą w pozwanej spółce było, iż Prezes Zarządu pozwanego musiała wyrażać zgodę na wszelkie prezenty dla klientów.

Powyższa zgoda zazwyczaj była udzielana ustnie.

Obecnie pozwana spółka nie współpracuje już z firmą (...).

Firma wybrała innego dostawcę – tj. firmę (...).

Prezesem Zarządu tejże firmy jest powód M.W..

(**Dowód:** notatka służbowa z dnia 12 grudnia 2014 r., k. 37, 136; zeznania świadka D.P. k. 199-201 (nagranie czas: 00:13:28-00:58:14); zeznania świadka A. M., k. 202-203 (nagranie czas: 00:58:23-01:26:25); zeznania świadka Ł. K., k. 204-206 (nagranie czas: 01:30:19-02:08:22), k. 690-691 (nagranie czas: 00:35:54-00:53:09); zeznania świadka A. T., k. 206-207 (nagranie czas: 02:08:30-02:25:39); zeznania świadka A. W., k. 253v-254 (nagranie czas: 00:07:29-00:25:45); zeznania świadka T. D., k. 254-254v (nagranie czas: 00:25:52-00:35:03); zeznania świadka M. K. (1), k. 254v-255 (nagranie czas: 00:35:09-00:43:02); zeznania świadka K. M., k. 255-256v (nagranie czas: 00:48:03-01:40:29); zeznania świadka K. B., k. 257-258 (nagranie 01:51:11-02:11:10), częściowo zeznania świadka A. K., k. 258-260v (nagranie czas: 02:12:18-03:42:41), k. 698v-699v (nagranie czas: 00:06:19-00:48:51); zeznania świadka P. K., k. 36-307v (nagranie 00:31:01-01:45:24), zeznania za pozwanego M. K. (2), k. 604v-606 (nagranie czas: 01:51:41-02:37:40); zeznania za pozwanego Ł. M., k. 606-609 (nagranie czas: 02:37:41-04:10:01); zeznania za pozwanego K. G., k. 609-610 (nagranie czas: 04:12:26-05:03:00), k. 639-641 (nagranie czas: 00:03:31-00:26:19), k. 642 (nagranie czas: 01:33:55-01:45:01); zeznania świadka P. M., k. 689-690 (nagranie czas: 00:17:14-00:35:47); zeznania świadka D. L., CD k. 787, 802, transkrypcja k. 803-806)

Pismem z dnia 15 grudnia 2014r. pozwany zawiadomił powoda o nałożeniu na niego kary porządkowej nagany.

Jako przyczynę powyższego pozwany podał przekazanie nieodpłatnie pełnowartościowego towaru klientowi będącego własnością pracodawcy bez jego wiedzy tj. w dniu 12 grudnia 2014r. i 13 grudnia 2014r.

Powód został pouczony, iż w ciągu 7 dni od dnia otrzymania niniejszego zawiadomienia, może wnieść sprzeciw od nałożonej kary porządkowej.

(**Dowód:** kara nagany- k. 6, akta osobowe; zeznania za pozwanego K. G., k. 609-610 (nagranie czas: 04:12:26-05:03:00), k. 639-641 (nagranie czas: 00:03:31-00:26:19), k. 642 (nagranie czas: 01:33:55-01:45:01)

Powód wniósł sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej w dniu 15 grudnia 2014r.

W tym zakresie powód podał, iż orzeczona kara porządkowa nagany została mu wymierzona niesłusznie i bezpodstawnie. Opisana sytuacja nie miała bowiem miejsca, wobec czego wniósł o uwzględnienie sprzeciwu i uznanie wymierzonej kary porządkowej za niebyłą, a ponadto o wykreślenie wzmianki o ukaraniu z akt osobowych.

(**Dowód:** sprzeciw od ukarania karą porządkową, k. 83)

W piśmie z dnia 7 stycznia 2015r. pracodawca odrzucił sprzeciw powoda od nałożonej na niego kary porządkowej nagany z dnia 15 grudnia 2014r.

(**Dowód:** odrzucenie sprzeciwu, k. 56, 84)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. oświadczeniem z dnia 15 grudnia 2014r. rozwiązał z powodem o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 52 § 1 k.p.

Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności art. 100 pkt 2 ppkt 4 kp oraz związaną z tym utratę zaufania do pracownika będącego na szczeblu kierowniczym oraz działanie na szkodę pracodawcy.

Powyższe oświadczenie zostało doręczone powodowi przez Prezes Zarządu pozwanego K. G. na spotkaniu w siedzibie pozwanej spółki.

Wobec faktu, iż wręczone powodowi oświadczenie było niepodpisane, obecny na spotkaniu pełnomocnik powoda adw. B. M. podarł je.

Następnie Prezes Zarządu spółki wydrukowała ponownie przedmiotowe oświadczenie i przekazała podpisany egzemplarz powodowi.

(**Dowód:** rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika- k.5, akta osobowe nienumerowane cz. A; nagranie wraz z przekładem tekstowym- k. 221-223; 307v, 331-335, zeznania świadka K. M., k. 255-256v (nagranie czas: 00:48:03-01:40:29; częściowo zeznania świadka P. K., k. 306-307v (nagranie czas: 00:31:01-01:45:23), k. 699v-700v (nagranie czas: 00:49:00-01:11:16); zeznania świadka B. M., k. 601v-602 (nagranie czas: 02:02:51-00:24:26); zeznania powoda M.W., k. 602-604v (nagranie czas: 00:34:30-01:50:20); zeznania za pozwanego M. K. (2), k. 604v-606 (nagranie czas: 01:51:41-02:37:40); zeznania za pozwanego Ł. M., k. 606-609 (nagranie czas: 02:37:41-04:10:01); zeznania za pozwanego K. G., k. 609-610 (nagranie czas: 04:12:26-05:03:00), k. 639-641 (nagranie czas: 00:03:31-00:26:19), k. 642 (nagranie czas: 01:33:55-01:45:01)

Po doręczeniu powodowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, powód złożył swoje oświadczenie dotyczące rozwiązania umowy pracę przez pracownika z winy pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W treści powyższego powód wskazał, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę w tymże trybie jest rażące naruszenie przez (...) Sp. z o.o. obowiązków wobec pracownika, w postaci nagannie źłej organizacji delegacji pracowniczej.

Powód podał, iż w związku z brakiem zagwarantowania niezbędnych środków finansowych na delegację oraz służbowych narzędzi pracy w postaci telefonu, dostępu do poczty firmowej oraz dostępu do firmowych rachunków bankowych, spółka uniemożliwiła mu prawidłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych.

Przedmiotowe oświadczenie zostało również złożone w sekretariacie pozwanej spółki w dniu spotkania, tj. 15 grudnia 2014r.

(**Dowód:** oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę- k. 7, akta osobowe nienumerowane cz. A; częściowo zeznania M.W., k. 602-604v (nagranie czas: 00:34:30-01:50:20)

W dniu 6 stycznia 2015r. została dokonana ekspertyza zabezpieczonych laptopów, w tym m.in. powoda. Zgodnie z nim laptop T. (...) został przekazany przez powoda bez hasła do konta systemowego, co uniemożliwiło dostęp do danych. Stwierdzono nadto ingerencję użytkownika, zostały skasowane wszystkie dane wraz z pocztą służbową i dokumentacją elektroniczną, stanowiące własność firmy (...) Sp. z o.o.

Koszt diagnozy sprzętowej i systemowej laptopa, a także odzyskiwanie haseł, struktury i danych z dysku systemowego wyniósł 2.214 zł brutto.

(**Dowód:** protokół przekazania – k. 50-52, raport z diagnozy laptopów, k. 42-43; faktura, k. 44; raport końcowy, k. 189-190, zeznania świadka K.B. k. 257-258 (nagranie czas: 01:51:11-02:11:09))

Pozwany pismem z dnia 16 lutego 2015r. wezwał powoda do zapłaty kwoty w łącznej wysokości 63.037,88 zł tytułem kary umownej, zwrotu nierozliczonej zaliczki i kosztów, jakie pracodawca poniósł w związku z koniecznością uzyskania dostępu do laptopa użytkowanego przez powoda.

(**Dowód:** wezwanie do zapłaty, k. 45-48)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa M.W. nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o dowody z dokumentów, w tym zgromadzone w aktach osobowych powoda, których wiarygodność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także na podstawie zeznań świadków w osobach D.P., A. M., Ł. K., A. T., A. W., T. D., M. K. (1), K. M., K. B., A. K., P. K., B. M., P. M., D. L. oraz przesłuchanych w charakterze stron powoda M. W. oraz za pozwanego M. K. (2), Ł. M., K. G.. Zeznaniami tym Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim każde z nich posłużyło do dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały.

Ustalenia co do przebiegu zatrudnienia powoda zostały dokonywane na podstawie dokumentów zgromadzonych w jego aktach osobowych.

Postanowieniem z dnia 31 stycznia 2018r. Sąd na podstawie art. art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 k.p.c oddalił pozostałe wnioski dowodowe stron (k. 275-276, 285), albowiem okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania zostały potwierdzone materiałem dowodowym sprawy. Dopuszczenie dowodów wnioskowanych przez strony powodowałoby zatem nieuzasadnione przedłużenie toczącego się postępowania. W tym zakresie Sąd miał również na uwadze, iż powyższe wnioski zostały złożone przez strony po terminie zakreślonym na składanie wniosków dowodowych w sprawie.

Strony nie wskazały natomiast na żadne okoliczności usprawiedliwiające złożenie powyższych wniosków z opóźnieniem tj. po dwóch latach prowadzenia sporu. Na uwagę zasługuje okoliczność, iż przedmiot postępowania był

od początku jasno zakreślony. Strony miały zatem możliwość należytego przygotowania wniosków dowodowych już na wcześniejszym etapie prowadzonego postępowania.

Sąd uznał zeznania świadka D. P. za wiarygodne, albowiem były spontaniczne, konsekwentne, a nadto spójne z tym co zeznali pozostali świadkowie w szczególności świadek A. M.. Świadek została przesłuchana na okoliczność rozwiązania z powodem umowy o pracę oraz nałożonej na powoda kary porządkowej. Wskazała, iż przyczyną tego, że powód już nie pracuje u pozwanego było założenie przez niego działalności gospodarczej i czynności z tym związane. Świadek podała, iż zajmuje się u pozwanego fakturami dotyczącymi sprzedaży i zajmuje stanowisko związane z dokumentacją eksportową. Przyznała, że faktura wystawiona przez firmę (...) opiewająca na kwotę brutto ponad 12 tys. zł zwróciła jej szczególną uwagę, dlatego zapytała o powyższą A. K., jak tę fakturę wprowadzić w dokumenty firmy. Otrzymała odpowiedź, że należy ją wprowadzić w koszty firmy tzn. że klient nie ma za to płacić i na pytanie skierowane do A. K. dlaczego ma to wprowadzić w koszty otrzymała odpowiedź, że jest to polecenie powoda. Wskazała, że gdyby nie wykazała się czujnością, towar wyjechałby do klienta i zostałyby podarowane bez wiedzy pani Prezes pozwanego. Dodatkowo świadek potwierdziła, że Pani Prezes nie miała jakiegokolwiek wiedzy o takowej fakturze. Podała, iż A. K. nie mogła decydować samodzielnie o prezentach dla firm, bez względu na kwotę. W zakresie drobnych prezentów dla firm decyzje mógł podejmować powód, jakkolwiek musiał zawsze o tym informować Panią Prezes bez względu na wysokość. Podała również, iż nie spotkała się wcześniej z przypadkiem wrzucania prezentów dla firm w koszty działalności firmy. Świadek potwierdziła również okoliczności związane ze spotkaniem pracowników z powodem w dniu 6 grudnia 2014r.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka A. M., która potwierdziła, że dostała do wprowadzenia w dokumentację finansową firmy fakturę, która dotyczyła okien dla klienta przeznaczonych na wystawkę do salonu. Podobnie jak D.P. podała, że Pani K. poinformowała ją, że powód kazał wrzucić to w koszty działalności pozwanego. Świadek podała, iż powyższe zwróciło jej uwagę, bo uprzednio jedynie reklamacje wprowadzane były w koszty pozwanego, ale nigdy nie dotyczyło to takiej faktury.

Świadek przyznała również, że w czasie tejże sytuacji A. K. bardzo się tłumaczyła, jak również wskazała, iż nie jest to jej decyzja, tylko powoda. Powyższe okna miały być zaś przekazane klientowi za darmo. Świadek podała również, iż powyższe wzbudziło jej wątpliwość także z tego powodu, albowiem na takowe prezenty winna być zawsze zgoda Pani Prezes. A. M. podała również, iż rozmawiała na ten temat z Panią Prezes i potwierdziła ona, że nie miała jakiegokolwiek wiedzy w tym przedmiocie, była tym zdziwiona, zwłaszcza, że wcześniej nie zdarzało się, aby było coś przekazywane klientowi na taką kwotę. Świadek wskazała, że towar na polecenie pani Prezes został ostatecznie zdjęty z samochodu. Dodatkowo świadek zeznała, że na spotkaniu 6 grudnia 2014r. powód zaproponował pracownikom przejście do jego firmy, którą otworzył. Dla całego zespołu było jasne, że jeżeli przejdzie większa część zespołu to osoby, które zostaną nie będą miały pracy, bo firma (...) nie będzie już z pozwaną firmą współpracowała, takiego argumentu użył powód.

Sąd dał wiarę także w całości zeznaniom świadka Ł. K. , w szczególności w zakresie w jakim potwierdził, że A. M. i D.P. poinformowały go o nieścisłości dotyczącej kwot i towarów na fakturze wystawionej na firmę (...) V., dotyczącą okien i akcesoriów. Poinformowano go, że za ten towar klient nie uiścił płatności, bo osoba odpowiedzialna za tego klienta, tj. Pani K. powiedziała, iż te materiały zostaną wręczone klientowi na koszt firmy. W/w zeznał również, iż przekazał tę informację Pani Prezes, która zareagowała gwałtownie, albowiem nie miała wiedzy na ten temat. Świadek potwierdził również, że okna zostały ostatecznie zdjęte z samochodu i w tym dniu nie wyjechały do klienta, pojechały do klienta dopiero w późniejszym terminie, nieodpłatnie, albowiem klient nie był świadom sytuacji w firmie, chodziło o wiarygodność i dobre relacje z klientem. Świadek podał, iż uprzednio firmy nie dostawały darmowych okien na ekspozycję, tylko w promocyjnych cenach, czasami poniżej wartości zakupu. Również świadek potwierdził, iż w dniu 6 grudnia 2014r. odbyło się spotkanie pracowników z powodem, którego przedmiotem była w istocie rekrutacja pracowników do firmy powoda (...). Świadek podał również, iż zgodnie z informacją, jaką uzyskał od A. K. sporne okna zostały obiecane klientowi na jednej z delegacji. Świadek zeznał również, iż w czasie delegacji grudniowej powoda oraz pana K. dzwonili do niego klienci pozwanego i informowali, iż w/w przedstawiają wizytówki innej firmy.

Zeznania świadka A. T. Sąd uznał za wiarygodne, a nadto korespondujące z tym co zeznali świadkowie w osobach D. P., A. M. i Ł. K.. W/w wskazała, iż na każdy koszt firmy Pani Prezes musiała wyrazić zgodę.

Świadek podała w tym zakresie, iż tak było i jest do dzisiaj, żaden pracownik nie ma do tego samodzielnych uprawnień. Z tego co wiadomo świadkowi, wcześniej klienci takich bonusów nie dostawali, a w tym przypadku była to bardzo duża kwota. Świadek podała również, iż ewentualne wrzucenie faktury w koszty mogłoby nastąpić, ale w tym przypadku akceptacja Pani Prezes na powyższe była także konieczna. Jak podała w/w Pani Prezes musiała mieć wiedzę o każdym wydatku firmy.

Sąd uznał za wiarygodne, a nadto spójne z tym co zeznali powołani wyżej świadkowie również zeznania świadka A. W., która podała, iż z posiadanych przez nią informacji wynika, iż decyzję w przedmiocie wysyłki okien, podjął powód i że te okna miały być przekazane bezpłatnie. W/w podała, iż nie spotkała się wcześniej w firmie z podobną sytuacją tj. wysyłek bezpłatnych do klientów. A. W. zeznała nadto, iż miało miejsce spotkanie, na którym powód namawiał pracowników do przejścia do jego firmy. Dodatkowo potwierdziła, że Pani Prezes co do zasady o prezentach dla klientów musiała wiedzieć, wyrazić zgodę i ustalało się to pisemnie, bądź ustnie.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka T. D., który potwierdził, że A. W. przyszła z telefonem będąc na łączności z Panią Prezes i prosiła o sprawdzenie, czy zamówienie o określonym numerze tj. dot. okien jest załadowane. Po sprawdzeniu okazało się, że powyższe okna znajdują się tam, skutkiem czego zostało mu przekazane polecenie zdjęcia okien, których było kilkanaście sztuk. Świadek podał, iż wysyłki były przygotowywane na podstawie danych z tablicy elektronicznej, którą uzupełniali handlowcy. Podał, że w przypadku wysyłki spornych okien, jak weszło się w tablicę elektroniczną, to przy nich był wpis "nasz koszt".

Zeznania świadka M. K. (1), Sąd uwzględnił w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Świadek podał, iż pamięta, że okna firmy (...) miały zostać wysłane do S., czy N.. Wskazał, że przyszedł Pan D. i powiedział, że mają zdjąć powyższe. Świadek przyznał, iż wcześniej nie zdarzały się sytuacje, aby jakieś okna trzeba było przed wysyłką zdjąć.

Świadek K. M. wskazał, iż wiedzę w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę posiada od Pani Prezes i informatyka. W/w podał, iż powód został zwolniony, albowiem działał na szkodę pozwanej spółki.

Świadek zeznał, iż sytuacja dotycząca wysyłki okien była nietypowa, choćby z tego powodu, że Pani Prezes o niej nie widziała, wręcz emocjonalnie zareagowała jak się o tym dowiedziała. Świadek przyznał, że graty i prezenty są zależne od klienta i wielkości jego obrotów, są od kilkuset do kilku tysięcy złotych. Świadek podał, że absolutnie Pani Prezes musiała wiedzieć o każdym takim prezencie bez względu na wartość. Dodatkowo świadek wskazał, iż był obserwatorem spotkania, jakie było w siedzibie firmy po powrocie powoda z delegacji w grudniu 2014r., w trakcie którego Pani Prezes wręczyła powodowi rozwiązanie umowy o pracę, które zostało przez pełnomocnika powoda zniszczone. Świadek wskazał również, iż na tymże spotkaniu także powód i pan K. chcieli złożyć dokumenty dotyczące ustania umowy o pracę. Świadek stanowczo wskazał, iż zgodnie z jego wiedzą Pani Prezes nie podjęła jakiegokolwiek decyzji o bezpłatnej wysyłce okien do klienta. Podał, iż jest przekonany, iż decyzję w tym przedmiocie podjął powód. Świadek potwierdził również, iż w trakcie delegacji grudniowej powoda otrzymywali od klientów informacje o działaniach powoda zmierzających do przejęcia kontrahentów pozwanego.

Sąd uznał również za wiarygodne, logiczne, a także spójne z pozostałym materiałem dowodowym zeznania świadka K.B., który wskazał, iż Pani Prezes zleciła mu natychmiastowe zablokowanie dostępu powoda do systemu firmy, nie podawała przyczyn powyższego, była bardzo zdenerwowana. Podał, że wskutek zablokowania dostępu powód nie mógł dostać się do systemu M. oraz (...) również do dysku firmowego, gdzie są zawarte wszystkie pliki firmowe. (...) M. to system handlowo - magazynowy, gdzie są zawarci wszyscy klienci wraz z kwotami, chodzi o pozwaną firmę. Świadek dokonywał również diagnostyki zdanego przez powoda laptopa. Przyznał, że laptop był wyczyszczony, było tylko standardowe oprogramowanie, poczty służbowej nie było, ani żadnych plików. Świadek zeznał nadto, iż podjął próbę odzyskania danych i udało mu się odzyskać strukturę danych na dysku, tj. spis treści,

natomiast samych danych nie udało się odtworzyć. Dodatkowo wskazał, że na podstawie struktury folderów można wywnioskować, że dane zostały skopiowane, gdyż jeden z folderów nazywał się "do zgrania", a w nim była zawartość dysku sieciowego, w którym była cała zawartość plików firmowych tj. wszelkiego rodzaju pliki związane z rejestracją klientów bądź kosztów.

Co do zeznań świadka A. K., Sąd podszedł z dużą dozą ostrożności i uznał powyższe częściowo wiarygodne, a mianowicie w zakresie w jakim powyższe pozostawały w zgodzie z pozostałym materiałem dowodowym sprawy i posłużyły do ustalenia stanu faktycznego.

Świadek składając zeznania przed Sądem wskazała, że decyzję o wysyłce okien do klienta podjął powód. Powyższe zostały obiecane klientowi w trakcie delegacji sierpniowej. Taką informację przekazał świadkowi powód. Następnie prowadziła ona z klientem dalsze rozmowy w temacie wartości tejże wysyłki. Ustalenia w tym przedmiocie trwały około 2 miesiące. O powyższych negocjacjach Pani Prezes nie była jednak informowana. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w zakresie w jakim podała, iż powyższa wysyłka została skonsultowana przez powoda z panią Prezes, albowiem okoliczności powyższej nie potwierdził pozostały materiał dowodowy sprawy. Świadek wskazywała w tym zakresie na bliżej nieokreślony mail, jaki miał otrzymać w tym przedmiocie powód, jakkolwiek powyższego nie widziała. Świadek wskazała także, że sama wyraziła zdziwienie, że ta ekspozycja ma opiewać na kwotę ok. 10.000 zł i dlatego upewniła się u powoda, że taka decyzja została wydana przez Panią Prezes. Świadek podała również, że Pani Prezes kazała jej odręcznie napisać pismo, w którym miała oświadczyć, że decyzję o wydaniu ekspozycji podjął powód samodzielnie bez konsultacji z Prezes. Nie złożyła jednak żadnego oświadczenia, bo z posiadanych przez nią informacji powód konsultował powyższe z Panią Prezes. Świadek potwierdziła, iż firma (...) była ważnym klientem pozwanego, która dostawała produkty darmowe, jakkolwiek nigdy w postaci ekspozycji. Sąd nie dał wiary również twierdzeniom świadka, iż na spotkaniu z dnia 6 grudnia 2014r. powód nie proponował pracownikom przejścia do firmy (...), albowiem powyższej okoliczności przeczy pozostały, zgodny materiał dowodowy sprawy. Powyższe budzi również wątpliwość w świetle informacji świadka, iż z dniem 30 grudnia 2014r. podjęła decyzję o przejściu do firmy powoda. Świadek podała również, iż była na spotkaniu stron, na którym były wymieniane pomiędzy nimi dokumenty. Z jej obserwacji wynika, iż Pani Prezes przekazała wówczas powodowi dokument, który nie był jednak podpisany. Z uwagi na powyższą nieprawidłowość powód odmówił jego podpisania. Świadek zeznała nadto, iż w trakcie delegacji grudniowej od Ł. K. oraz P. M. słyszała, iż klienci kontaktowali się z pozwaną spółką i wskazywali na działanie powoda zmierzające do pozyskania klientów w ramach prowadzonej przez niego działalności.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka P. K. uznając je za częściowo wiarygodne i przydatne jedynie w zakresie w jakim znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w zakresie w jakim wskazał, że powód w porozumieniu z panią Prezes zdecydował o rodzaju i ilości okien do wysyłki dla klienta. W tym zakresie w/w zeznał, iż powód telefonicznie przekazał powyższą informację Pani Prezes. Jednocześnie świadek podał, iż nie był osobiście przy żadnej rozmowie powoda z Panią Prezes po sierpniu 2014r.

Podał, że gdy Pani Prezes zdecydowała o zdjęciu okien do wysyłki uznał to za dziwne, bo wie jak wyglądał proces decyzyjny w tej firmie. Zeznał, iż rozmawiali z Panią Prezes o różnych kierunkach w jaką stronę mają iść. Podał również, iż sporne okna miały być sprzedane klientowi jako zwykły towar, klient miał za to zapłacić, a pozwany w ramach tej dostawy miał pokryć jedynie koszt dostawy. Według wiedzy firma (...) miała zapłacić za te okna kwotę wynikającą z faktur. Jednocześnie świadek przyznał, że w jego mniemaniu o takich darmowych wysyłkach decyzje podejmował powód i pani Prezes oraz było to ustalane na spotkaniach, jakkolwiek on w nich nie uczestniczył.

Świadek B. M. złożył zeznania na okoliczność przebiegu spotkania stron w siedzibie firmy w dniu 15 grudnia 2014r., na którym strony składały oświadczenia dotyczące rozwiązania umowy o pracę. W/w podał, iż z tego co pamięta oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na pewno na powyższym spotkaniu zostało złożone. Kojarzy sytuację, że obaj jego klienci- w tym powód, dostali jakieś dokumenty ze strony spółki, nie były one jednak podpisane. Przyznał, że kiedy zauważył, że doręczone powodowi oświadczenie spółki jest niepodpisane ostentacyjnie podarł dokument. Świadek zeznał, iż nie pamięta jednak, czy potem na tym spotkaniu to oświadczenie pracodawcy zostało przedłożone powodowi wraz z podpisem. W związku z opisanym przebiegiem

spotkania oświadczenie pracowników o rozwiązaniu umowy o pracę zostało przedłożone pani Prezes do zapoznania, natomiast w/w odmówiła jego przyjęcia.

Co do zeznań powoda Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego podszedł z ostrożnością, albowiem w wielu aspektach zeznania powoda były sprzeczne z tym co Sąd uznał za wiarygodne, w szczególności w zakresie w jakim wskazał on, iż wysyłka okien do firmy (...) była przygotowana za zgodą pani Prezes, która wiedziała również o wartości wysyłki. Sąd dał wiarę twierdzeniom powoda jedynie w zakresie w jakim podał, iż Pani Prezes co do zasady musiała wyrażać zgodę na wysyłki. Co do spornych okien powód podał, iż również w tym przypadku taka zgoda pani Prezes była, wyrażona ustnie, jak również pisemnie w treści maili. Powód podał, iż klient miał zapłacić za okna, a wartość towaru miała być jedynie odjęta od kosztów transportu. Zgodnie zatem z jego twierdzeniami Pani Prezes miała zatem wiedzę, że transport będzie darmowy. Powyższe zeznania pozostają jednak w sprzeczności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, który bezsprzecznie potwierdził, iż Prezes Zarządu nie miała jakiegokolwiek wiedzy na temat przedmiotowej wysyłki. Powód potwierdził również okoliczność, iż oświadczenie pracodawcy, jakie otrzymał w trakcie spotkania w firmie w dniu 15 grudnia 2014r. było niepodpisane.

Sąd odmówił również wiary twierdzeniom powoda, iż w trakcie spotkania z pracownikami w dniu 6 grudnia 2014r. nie proponował im przejścia do prowadzonej przez niego firmy. Okoliczności tej nie potwierdził bowiem wiarygodny materiał dowodowy sprawy, z którego wynika całkowicie odmienny przebieg i cel spotkania powoda ze współpracownikami.

Sąd uznał za w pełni wiarygodne zeznania za pozwanego M. K. (2), który potwierdził, że Pani Prezes najpierw wręczyła powodowi i Panu K. oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę, a następnie pracownicy złożyli swoje oświadczenia. Wskazał, że pan mecenas zwrócił uwagę, że jedno z oświadczeń pozwanego było niepodpisane, natomiast była pieczętka firmy oraz imienna Pani Prezes, skutkiem czego powyższe oświadczenie podarł, twierdząc, że nie jest to dokument. W/w stanowczo potwierdził, iż na spotkaniu w dniu 15 grudnia 2014r. najpierw zostało doręczone oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę i powyższe zostało złożone przed oświadczeniem powoda o rozwiązaniu. W/w podał, iż obecny na spotkaniu pełnomocnik po złożeniu oświadczenia pracodawcy wskazał w tym zakresie na krzyżowe złożenie oświadczeń przez pracowników. W/w podał, iż o spornej wysyłce rozmawiał z Panią Prezes, która wskazała, iż zgody na powyższą nie wyrażała. Świadek zeznał nadto, że nie mieli zwyczaju rozdawania towaru. Zawsze musiała być zgoda na taką wysyłkę Pani Prezes. Wszelkie konkursy dotyczące prezentów były też uzgadniane z Panią Prezes. Wskazał jednocześnie, iż 2014r. był zdecydowanie najlepszym rokiem dla pozwanej spółki pod względem finansowym. W 2015r. sytuacja uległa jednak znacznemu pogorszeniu, albowiem pozwany stracił 80% załogi Działu (...), nastąpił również spadek obrotów o 3/4 obrotu na tym rynku, co według w/w należy wiązać z przejściem klientów pozwanego przez firmę powoda (...). W/w potwierdził również, iż na spotkaniu powoda ze współpracownikami proponował on im zatrudnienie w jego firmie.

Podobnie Sąd ocenił zeznania za pozwanego Ł. M., który również potwierdził, że nie było takich dużych wartości wysyłek i w głównej mierze wysyłki dotyczyły prezentów świątecznych - do wysokości 250-300 zł. Zdarzały się też wysyłki produktów, które klienci reklamowali, a producent tą reklamację odrzucił. Taka wysyłka za każdym razem odbywała się jednak za zgodą pani Prezes. Wskazał, iż w dziale sprzedaży krajowej organizował wystawki dla salonów partnerskich, natomiast nigdy w historii jego działalności żaden partner nie otrzymał wystawki za darmo. To co klienci otrzymywali to były zestawy startowe tj. przekroje okienne i powyższe były wysyłane za darmo od producenta. Zdarzały się też sytuacje, że mieli na magazynie towar, który nie spełniał wymagań klienta lub był błędnie zamówiony, czy też nieprzydatny do sprzedaży i zdarzali się klienci, którzy ten towar potrzebowali, ale mimo to, że ten towar był bezwartościowy, to też był do klientów sprzedawany. Ł. M. podał, iż uczestniczył w spotkaniu stron dotyczącym rozwiązania umowy o pracę z powodem. W/w potwierdził, iż na powyższym zostały wręczone powodowi przez panią Prezes 2 dokumenty. Jeden było to oświadczenie o rozwiązaniu umowy, a drugi to kara nagany. Pan mecenas, obecny na spotkaniu, zarzucił jednak pani Prezes, że na jednym z doręczonych dokumentów brak jest podpisu i tenże dokument podarł. Pani Prezes wydrukowała następnie prawidłowy dokument i złożyła go powodowi. W/w przyznał, że zgoda Pani Prezes na preferencyjne traktowanie klientów zdarzała się w formie mailowej, poza tym każdy dyrektor działu odbywał cotygodniowe bądź częstsze spotkania z Prezes i podczas tego podejmowane były decyzje, które były

zawsze odnotowywane na papierze. Dodatkowo wskazał, że powodami skrócenia delegacji grudniowej powoda było powzięcie przez Panią Prezes informacji o nieformalnym spotkaniu pracowników oraz informacja od klientów, którzy dzwoniли do spółki z pytaniem, co dzieje się z firmą (...), bo powód poinformował ich, że D. zrywa współpracę z pozwanym, w związku z tym od stycznia pozwany przestaje być partnerem i reprezentantem D. i w to wchodzi firma (...). W/w podał nadto, iż aktualnie w dziale (...) pracuje 7 osób, a uprzednio pracowało 13. W/w potwierdził również, iż komputer służbowy powoda został zniszczony, nie nadaje się do użytku. Do „czyszczenia pamięci” powyższego został użyty specjalistyczny program, który zaszyfrował dane na dysku i nie ma możliwości przywrócenia oddanego przez powoda sprzętu do pracy.

Sąd uznał również w pełni za wiarygodne zeznania za pozwanego Prezes Zarządu K. G., która stanowczo potwierdziła, iż nie miała jakiegokolwiek wiedzy o darmowej wysyłce spornych okien, nie wyrażała również jakiegokolwiek zgody w tym przedmiocie. W/w wskazała, iż wydatki ponad kwotę 300 zł zawsze wymagały jej zgody. Takowej zgody udzielała różnie – ustnie, pisemnie, natomiast pracownicy nigdy nie byli tym zdziwieni, bo o tym wiedzieli, ogłaszało się to w dziale, nie było to tajemnicą. Podała również, iż A. K. powiedziała jej, że wysyłka okien stanowi dyspozycję powoda i pana K.. W/w zaprzeczyła również, iż kiedykolwiek kontaktowała się w przedmiocie spornej wysyłki z firmą (...), albowiem ona z klientami nie rozmawiała. Dodatkowo przyznała, że od początku delegacji grudniowej powoda, tj. od poniedziałku otrzymywali masę telefonów od klientów. Jeden z klientów stwierdził, że otworzyła firmę z powodem, były też informacje, że powód przyjechał ze swoimi wizytówkami i mówił, że pozwany przestaje być przedstawicielem D. na rynek skandynawski - od stycznia 2015r. będzie nowa firma i nic się nie zmieni, poprawi się tylko jakość.

K. G. podała, że byli pracownicy stworzyli konkurencję dla pozwanego, w tym powód i 11 pracowników, którzy razem z nim odeszli do jego firmy. W/w potwierdziła również, iż oświadczenie złożone powodowi w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę nie było pierwotnie podpisane, brak ten został uzupełniony dopiero później. Podała również, iż w odpowiedzi na złożone przez pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, pracownik złożył swoje – krzyżowe oświadczenie. W/w potwierdziła również, iż na spotkaniu grudniowym powód proponował pracownikom zatrudnienie w jego firmie. W 2015r. obroty pozwanej firmy znacznie spadły, co było związane z utratą znacznej ilości klientów ze Skandynawii. W/w potwierdziła, iż powód zdał pozwanej spółce sprzęt pozbawiony jakichkolwiek danych, a które nie są możliwe do odzyskania. W/w zaprzeczyła, aby w przedmiocie spornych okien miała jakiegokolwiek bezpośredni kontakt z D. L. z firmy (...). W/w potwierdziła, iż w przypadku tegoż klienta wyraziła zgodę jedynie na podwyższenie kredytu kupieckiego, jak również wysłanie walizek reklamowych. Nadto w/w wskazała, iż potwierdzeniem, iż powyższe okna, wbrew twierdzeniom powoda, nie miały stanowić jakiegokolwiek ekspozycji jest fakt, iż powyższe były jednakowej wielkości.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka P. M., który potwierdził, że kontaktami z firmą (...) zajmował się on, pan K. i praktycznie każdy z pracowników mając na uwadze okres do 2014r., opiekunem zaś przypisanym do kontaktów z powyższą firmą była A. K..

Za wiarygodne i zasługujące na wiarę w całości Sąd uznał również zeznania świadka D. L., przesłuchanego w drodze odezwy zagranicznej, albowiem powyższe były spójne, logiczne i konsekwentne, jak również zgodnie z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym sprawy. W/w potwierdził, iż firma (...) w sierpniu 2014r. poprosiła o darmową ekspozycję lub montaż okien, które miały być zamontowane w biurze firmy (...). Wskazał jednak, iż nie kontaktował się kiedykolwiek w tym przedmiocie z Prezes Zarządu pozwanego K. G.. Świadek potwierdził, iż to powód, A. K. oraz P. K. kontaktowali się z firmą (...) w przedmiocie tychże okien.

Powód M. W. wniósł żądanie przeciwko pozwanej spółce o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., uchylenie kary porządkowej oraz sprostowanie świadectwa pracy.

Sąd meriti podziela stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie, z którym w myśl art. 61 zdanie pierwsze k.c. (w związku z art. 300 k.p.), oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią. Zgodnie z tym przepisem, dla przyjęcia, że oświadczenie woli zostało

skutecznie złożono drugiej stronie, nie jest konieczne zapoznanie się z treścią tego oświadczenia. Wystarczy natomiast, że strona miała taką możliwość.

Cel powyższej regulacji jest oczywisty: chodzi mianowicie o zapobieżenie uchylaniu się adresatów pism, listów, telegramów itp. od skutków zawartych w nich oświadczeń woli.

Wskazać należy, iż z materiału dowodowy sprawy bezsprzecznie potwierdził, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem zostało mu wręczone na spotkaniu w dniu 15 grudnia 2014r.

Zgodnie z poczynionymi przez Sąd ustaleniami, jako pierwszy oświadczenie w tym przedmiocie złożył pracodawca, dopiero w odpowiedzi na powyższe pracownik złożył swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy.

Do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony doszło zatem wskutek oświadczenia pracodawcy złożonego w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp.

Z dowodów zgromadzonych w sprawie, w szczególności z nagrania, złożonego do akt, jak również zeznań świadka B. M. oraz stron postępowania wynika, iż powyższe oświadczenie nie zostało jednak pierwotnie podpisane przez pozwanego.

Po stwierdzeniu powyższego braku obecny na spotkaniu z powodem jego pełnomocnik B. M. podarł powyższy dokument. Skutkiem czego zostało ono następnie powodowi złożone wraz z wymaganym podpisem pracodawcy.

Powyższe nie zmienia jednak faktu, iż w momencie jego złożenia pracownikowi, było ono niepodpisane, a zatem w swej formie naruszało treść art. 30 § 3 kp.

Zgodnie z art. 30 § 3 kp oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Forma wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przewidziana w Kodeksie pracy nie jest ani formą pod rygorem nieważności (ad solemnitatem), ani formą ad probationem w rozumieniu art. 74 k.c., według którego zastrzeżenie formy pisemnej bez rygору nieważności ma w zasadzie ten skutek, że w razie niezachowania zastrzeżonej formy nie jest w sporze dopuszczalny dowód ze świadków ani dowód z przesłuchania stron na fakt dokonania czynności.

Ustne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przekazane pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego jest skuteczne (wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r., I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000/10, poz. 381). (Komentarz do KP Ludwik Florek, Tadeusz Zieliński)

Wskazać należy, iż do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli lub wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron, lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany (art. 78 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Stosuje się tu przepisy kodeksu cywilnego, gdyż kodeks pracy nie określa pojęcia pisemnej formy czynności prawnej.

Niezachowanie formy pisemnej przez pracodawcę oznacza, że narusza on przepisy o wypowiedaniu lub rozwiązywaniu umów o pracę, co może pociągnąć za sobą uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania.

Zdaniem jednak Sądu, mimo naruszenia przepisów dotyczących formy rozwiązania umowy o pracę żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę nie zasługiwało na uwzględnienie, albowiem rodzaj i charakter zarzutów pracodawcy wobec pracownika powyższe uniemożliwia.

Poza sporem w przedmiotowej sprawie było, iż pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. oświadczeniem z dnia 15 grudnia 2014r. rozwiązał z powodem o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 52 § 1 k.p.

Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności art. 100 pkt 2 ppkt 4 kp oraz związaną z tym utratę zaufania do pracownika będącego na szczeblu kierowniczym oraz działanie na szkodę pracodawcy.

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 powódką 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). 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).

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).

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 1 kp pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie.

W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty. Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumiennność), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (staranność), którego wyrazem jest jakość (poziom wykonania), kompletność i terminowość wykonanej pracy.

Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumienności, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej staranności.

W stosunku pracy staranność wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu

pracy danego rodzaju. Decydująca natomiast o należyтым wykonywaniu pracy sumiennosc jest czynnikiem zindywidualizowanym.

Oznacza ona wymog zaangażowania się w proces pracy w należyтым stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości. Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy rozmięć należyć, jako zobowiązanie pracownika do zaangażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł staranności następuje niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy. Przesłanką natomiast stosowania względem niego określonych sankcji jest jego wina, rozumiana jako brak należytej sumiennosci, a więc jego stosunek psychiczny do nałożonych na niego obowiązków. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Ponadto wskazać należyć, iż pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się dobrowolnie do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca jest zatem uprawniony do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej staranności i sumiennosci oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań.

Wskazać należyć, iż zgodnie art. 100 § 2 pkt 4 kp, który statuuje katalog podstawowych obowiązków pracownika, pracownik obowiązany jest dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Obowiązek ten można rozumieć szeroko jako zakaz czynienia przez pracownika pracodawcy jakiegokolwiek szkody i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy, stosownie do potrzeb i możliwości.

Stwierdzić należyć, iż zobowiązanie pracownika do dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oznacza ustanowienie szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymywania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 roku, I PKN 118/97, OSNAPi US 1998, Nr 7, poz. 206)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy uznać należało, iż przyczyna podana przez pracodawcę w treści rozwiązania umowy o pracę winna być uznana zarówno za konkretną, jak również uzasadnioną.

Nie bez znaczenia w zakresie oceny treści powyższego oświadczenia pozostaje okolicznosc, iż tego samego dnia pracodawca doręczył powodowi zawiadomienie o ukaraniu go karą porządkową nagany, która w swej treści nawiązywała, jak również uzupełniała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Zdaniem Sądu również okolicznosci poprzedzające złożenie obu oświadczeń pracodawcy nie pozostawiały jakiegokolwiek wątpliwości u pracownika z jakim zdarzeniem należyć je łączyć.

Oceniając zatem całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd przyjął, że powód w istocie naruszył podstawowy obowiązek pracownicy, tj. obowiązek działania w interesie pracodawcy. Zdaniem Sądu decyzja powoda o bezpłatnej wysyłce okien do kontrahenta stanowiła działanie samowolne, jak również bezsprzecznie skutkujące zagrożeniem powstania szkody w mieniu pracodawcy.

Jak potwierdził materiał dowody powód podjął powyższą decyzję, nie konsultując jej, jak również nie uzyskując w tym przedmiocie zgody pracodawcy –Prezes Zarządu pozwanego K. G..

Okolicznosc ta została potwierdzona zgodnymi zeznaniami strony pozwanej, jak również świadków w osobach D.P., A. M., Ł. K., A. T., A. W., T. D. oraz K. M.. Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, w zakresie w jakim wskazał, że dokonywał koniecznych ustaleń z pracodawcą odnośnie wysyłki na tak dużą wartość.

Z materiału dowodowego wynika również bezsprzecznie, iż takowych prezentów w pozwanej firmie wcześniej nie praktykowano. Ponadto o każdej darmowej wysyłce towaru do klienta Pani Prezes musiała mieć wiedzę.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy sprawy w żadnej mierze nie potwierdził wiedzy Pani Prezes w tym przedmiocie.

Okoliczności tej nie potwierdziły także zeznania świadka A. K., albowiem w/w mówiąc o zgodzie Pani Prezes na powyższą przesyłkę opierała się wyłącznie na przekazie ustnym powoda w tym zakresie, wielokrotnie w trakcie zeznań przed Sądem w/w wskazywała na wiedzę pozyskaną jedynie od powoda.

W ocenie Sądu również zeznania świadka P. K. powyższej okoliczności nie potwierdziły. Był on bowiem świadkiem jednej rozmowy pomiędzy powodem, a panią Prezes, w zakresie której nie był w stanie przytoczyć konkretnych wypowiedzi stron. Po sierpniu 2014r. nie uczestniczył zaś w żadnej rozmowie stron. Poza tym, mimo wiedzy w tym przedmiocie na jaką świadek wskazywał, powyższa wysyłka zgodnie z jego zeznaniami miała być opłacona przez klienta, jedynie koszt transportu miał być bezpłatny. Okoliczności tej nie potwierdził natomiast materiał dowodowy sprawy. Z dowodów powołanych wyżej, uznanych przez Sąd za wiarygodne, bezsprzecznie wynika bowiem, iż powyższa wysyłka okien do firmy (...) miała być bezpłatna. Powyższe poddaje zatem pod wątpliwość wiarygodność zeznań w/w świadka, jak również jego wiedzę w tym przedmiocie.

Nie bez znaczenia w zakresie oceny zeznań tegoż świadka pozostaje również okoliczność, iż zarzuty pozwanego związane z powyższą wysyłką, jak również zachowaniem pracowników na delegacji grudniowej pracodawca kierował także pod adresem świadka. Skutkiem czego również wobec jego osoby podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Powyższe nakazuje zatem ostrożną ocenę zeznań tegoż świadka.

Zdaniem Sądu okoliczności, iż Pani Prezes udzieliła zgody na wysyłkę okien do firmy (...) nie dają również zeznania świadka D. L.. W/w wskazał bowiem, iż w temacie spornych okien nie rozmawiał z Panią Prezes. Jego kontakt w tym przedmiocie był jedynie z powodem, P. K. oraz A. K..

Zdaniem Sądu powyższe wskazuje, iż pracodawca miał uzasadnione podstawy do utraty zaufania wobec pracownika.

Podkreślić należy, iż utrata zaufania koniecznego ze względu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, która powoduje niemożność jego dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Jest tak jednak wówczas, gdy utrata zaufania nie jest wynikiem subiektywnych ocen, uprzedzeń lub obaw, ale znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz wynika z obiektywnie naganego zachowania pracownika.

Utrata zaufania do pracownika uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem.

W zakresie oceny zachowania powoda istotne było również to, iż materiał dowodowy sprawy potwierdził także całkowitą nielojalność powoda, jak również świadome działanie na szkodę pracodawcy w zakresie innych jego zachowań. Jak potwierdzili bowiem świadkowie wskazani wyżej oraz strona pozwana powód będąc na delegacji grudniowej przekazywał kontrahentom pozwanej spółki nieprawdziwe informacje o zaprzestaniu działalności przez pozwanego, celem pozyskania dotychczasowych kontrahentów pracodawcy do własnej działalności gospodarczej.

Nadto działania powoda w tym kierunku dotyczyły również pracowników pozwanego, z których większość przeszła do jego firmy. Powyższe działania doprowadziły do zachwiania płynności finansowej pozwanego, jak również utraty znacznej części dotychczas obsługiwanego rynku.

Nie bez znaczenia w zakresie oceny zachowania powoda pozostaje również okoliczność, iż powód dokonał „wyczyszczenia” danych zawartych na komputerze służbowym, pozbawiając pozwanego do dostępu do danych dotyczących kontrahentów.

Powyższe okoliczności w ocenie Sądu nie pozwalają na uwzględnienie żądania powoda dotyczącego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

Jako to zostało wskazane wyżej sam fakt naruszenia przez pracodawcę przepisów w zakresie formy rozwiązania umowy o pracę (brak podpisu pracodawcy), przy jednoczesnym zaistnieniu po stronie pracownika szczególnie nagannych zachowań, nie może w żadnej mierze skutkować uwzględnieniem żądania powoda.

Zdaniem Sądu podstawy do uwzględnienia żądania powoda nie daje treść art. 8 kp.

W tym zakresie bowiem akceptacja sposobu wykonywania swojego prawa przez podmiot uprawniony stoi w sprzeczności z obiektywną oceną moralną, jak też prowadzi do nieaprobowanego w obiektywnej ocenie skutku społeczno-gospodarczego.

Wskazać należy, iż zastosowanie przez Sąd normy art. 8 kp oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje.

Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo.

Należy mieć na uwadze, iż treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 kp ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 kp pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12; podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r., (II PK 91/13).

Przepis art. 8 kp dotyczy jedynie sytuacji, gdy podmiot dochodzący realizacji swojego prawa podmiotowego nadużywa go, przez to, że czyni z niego użytek sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r., I PK 33/13).

Ocena, czy w danej sprawie ma zastosowanie art. 8 kp, mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2013 r., I PK 16/13, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 roku, II PK 193/13)

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

Mając powyższe na uwadze za niezasadne uznać należało również żądanie powoda dotyczące sprostowania świadectwa pracy.

W ocenie Sądu powyższe żądanie było również całkowicie przedwczesne, albowiem dopiero w razie prawomocnego orzeczenia Sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu świadectwa o dodatkową informację o tym orzeczeniu. Jeżeli orzeczenie, o którym mowa wyżej, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie 3 dni, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 kp.

W powyższym przypadku pracodawca był obowiązany najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy. (§ 5 ust. 3-5 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i

trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 roku -Dz. U z 1996 roku, Nr 60, poz. 282 ze zmianami-obowiązującego w okresie objętym sporem).

Podobne w swej treści regulacje zawiera również aktualnie obowiązujące Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku. (§ 7 ust. 3 i 4) w sprawie świadectwa pracy. (różnica dotyczy terminów do zgłoszenia przez pracownika żądania sprostowania, jak również terminu wydania przez pracodawcę nowego świadectwa pracy)

Konsekwencją powyższej regulacji było zatem przyznanie pracownikowi prawa do złożenia żądania sprostowania świadectwa pracy w sytuacji, gdy pracodawca po wydaniu prawomocnego orzeczenia w sprawie potwierdzającego jego wadliwość odmawia sprostowania świadectwa, zgodnie z powołaną wyżej regulacją.

O powyższym orzeczono w punkcie I na podstawie art. 97 § 2¹ kp- a contrario.

Sąd również nie uwzględnił żądania powoda dotyczącego uchylecia kary porządkowej.

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 kp za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może zastosować, między innymi karę nagany.

Określoną w treści tegoż przepisu odpowiedzialność porządkową ogólnie można określić, jako stan polegający na ponoszeniu przez pracownika ujemnych konsekwencji osobistych lub majątkowych z tytułu zawinonego wykonywania lub nienależytego wykonania obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

Pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej może nastąpić w przypadku, gdy jego zachowanie wypełnia określone przesłanki, w więc gdy pracownik narusza obowiązki w zakresie porządku pracy (bezprawność) oraz w sposób subiektywnie naganny (wina).

W pojęciu bezprawności mieści się między innymi niedbałe wykonywanie przez pracownika pracy powodujące narażenie pracodawcy na szkodę.

Uwzględniając dyspozycję z art. 111 kp, zastosowanie kary porządkowej oraz wybór jej rodzaju nie może mieć miejsca w oderwaniu od winy. Wina, rozumiana, jako negatywna ocena psychicznej strony zachowania pracownika może przybrać postać działania umyślnego (pracownik chce wywołać określony skutek i podejmuje działania w tym kierunku albo przewiduje możliwość powstania takiego skutku i godzi się na to) oraz nieumyślnego (nie chce wprowadzić wywołać określonego skutku, ale przez lekkomyślność lub niedbalstwo przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych dochodzi do skutku, którego zaistnienie przewidywał lub mógł przewidzieć). Winę dowodzi się na podstawie domniemań faktycznych, analizując zachowanie pracownika, w tym jego nastawienie psychiczne, stopień świadomości dokonanego wyboru, adekwatność do sytuacji.

Ocena winy pracownika stanowiącej przesłankę odpowiedzialności porządkowej nie należy do ustaleń faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 roku, I PKN 638/98, ONAPiUS 2000/10/387).

Podkreślenia wymaga, iż przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracownika są wina i bezprawność jego zachowania, powodujące naruszenie obowiązków pracowniczych.

Wina pracownika przy zastosowaniu kary porządkowej będzie najczęściej umyślna, choć nie można wykluczyć również winy nieumyślniej. Bezprawność natomiast należy ocenić nie tylko przez pryzmat obowiązujących przepisów, ale także przez prawnie skuteczne polecenie przełożonych (wyrok Sądu Najwyższego z 27 lipca 1990r., I PRN 26/90).

Wskazać należy, iż przesłanką zastosowania kary porządkowej nie jest jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych, ale tylko tych wymienionych w wyżej wskazanym przepisie, ograniczonym do kategorii obowiązków porządkowych.

Jak słusznie wskazuje W. Perdeus w Komentarzu do Kodeksu Pracy pod red. K. Barana (WKP 2012, w t. 1.3 i 1.4 do art. 108), „przepis art. 108 kp wymienia przyczyny, których zaistnienie uzasadnia zastosowanie jednej z kar w nim przewidzianych, nazywając te przyczyny w innym przepisie (art. 109 § 1 k.p.) po prostu naruszeniem obowiązków. Z punktu widzenia przesłanek odpowiedzialności porządkowej wyznaczają one pierwszą z nich, określaną mianem bezprawności.

Na kanwie prowadzonych w piśmiennictwie analiz na temat różnic między odpowiedzialnością porządkową, a dyscyplinarną podniesiono, że ten drugi rodzaj odpowiedzialności wiąże się z okolicznościami uzasadniającymi ukaranie, nazywanymi przewinieniami (takim określeniem posługuje się *expressis verbis* przepis art. 34 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych), proponując równocześnie, by na gruncie kodeksowej odpowiedzialności porządkowej, dla podkreślenia jej specyfiki, wspomniane okoliczności nazywać przekroczeniami porządkowymi.

Odwołując się do kryterium rodzaju kary, ustawodawca dzieli, odnoszące się do bezprawności, jako pierwszej przesłanki odpowiedzialności, przekroczenia porządkowe wymienione w przepisie art. 108 kp na dwie grupy.

Do pierwszej, wyróżnionej z uwagi na możliwość zastosowania sankcji typu niemajątkowego, zalicza:

- nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów przeciwpożarowych,
- nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Drugą grupę przekroczeń porządkowych, wyodrębnionych z uwagi na ewentualność zastosowania kary majątkowej, stanowią:

- nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych,
- opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,
- stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

Przyjęta w tym przepisie formuła językowa wymienienia przekroczeń porządkowych będących w istocie odzwierciedleniem rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych, wykluczająca traktowanie wskazanych przekroczeń jako ich egzemplifikacji, wskazuje jednoznacznie zamknięty katalog okoliczności uzasadniających odpowiedzialność porządkową.

Eo ipso uchybienia obowiązkom pracowniczym innym niż te wynikające z wymienionych przekroczeń porządkowych nie uprawniają do stosowania sankcji porządkowych.

Wymienione w przepisie art. 108 kp sytuacje uzasadniające zastosowanie kary, dają obraz, o jakie naruszenia ustawodawcy w tej instytucji chodziło – ściśle porządkowe, związane z tym jak zakład funkcjonuje, jak układa swoje działanie, jakie panują w nim zasady itp. Nie odnosi się – i odnosić nie może – do jakości wykonywania obowiązków merytorycznych.

Odpowiedzialność porządkowa to element dyscyplinowania pracownika, skutkujący negatywnymi następstwami dla pracownika i dlatego jego zakres stosowania nie może być rozszerzany.

Zgodnie zaś z treścią art. 109 § 1 i 2 kp kara porządkowa nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Nadto kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Nałożenie przez pracodawcę kary porządkowej bez uprzedniego jego wysłuchania stanowi uchybienie proceduralne, które daje pracownikowi podstawę do złożenia sprzeciwu, a w razie jego nieuwzględnienia przez pracodawcę – do dochodzenia uchylenia kary na drodze sądowej, zgodnie z art. 112 k.p.

Pracodawca ma ponadto obowiązek zawiadomić pracownika na piśmie o zastosowaniu wobec niego kary porządkowej. W zawiadomieniu tym wskazać należy rodzaj naruszenia obowiązków, datę, kiedy doszło do tego naruszenia. Zawiadomienie musi w swojej treści zawierać poza tym pouczenie dla pracownika o możliwości zgłoszenia sprzeciwu i o terminie do jego wniesienia (tj. w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomienia o nałożeniu kary).

Jeśli zastosowanie kary nastąpi z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o nałożeniu kary złożyć sprzeciw. Pracodawca o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzuconie przez pracodawcę sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia równoznaczne jest z uwzględnieniem tego sprzeciwu (art. 112 § 1 kp).

W przypadku odrzucenia sprzeciwu pracownik może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia go o tym przez pracodawcę wystąpić do sądu o uchylenie zastosowanej wobec niego kary porządkowej. (art. 112 § 2 kp).

W tym zakresie materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż zawiadomieniem z dnia 15 grudnia 2014r. pozwany zawiadomił powoda o nałożeniu na niego kary porządkowej nagany.

Jako przyczynę powyższego pozwany podał przekazanie nieodpłatnie pełnowartościowego towaru klientowi będącego własnością pracodawcy bez wiedzy pracodawcy tj. w dniu 12 grudnia 2014r. i 13 grudnia 2014r.

Powód został również pouczony, iż w ciągu 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia, może wnieść sprzeciw od nałożonej kary porządkowej.

Następnie powód wniósł sprzeciw od wymierzonej w dniu 15 grudnia 2014r. kary porządkowej nagany. W tym zakresie powód podał, iż orzeczona kara porządkowa nagany została mu wymierzona niesłusznie i bezpodstawnie.

W piśmie zaś z dnia 7 stycznia 2015r. pracodawca odrzucił sprzeciw powoda od nałożonej na niego kary porządkowej nagany z dnia 15 grudnia 2014r.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności wymierzenia kary porządkowej Sąd uznał, iż okoliczność podana przez pracodawcę w treści zawiadomienia z dnia 15 grudnia 2014r. bezsprzecznie odpowiedzialność porządkową pracownika uzasadniała.

Z materiału dowodowego sprawy wynika bowiem, że określonym porządkiem w organizacji pracy u pracodawcy powoda było uzyskiwanie zgody na wszelkie prezenty, czy też darmowe wysyłki - zgody Prezes Zarządu pozwanego.

W związku z powyższym podjęcie samowolnej decyzji przez powoda o wysyłce okien stanowiło naruszenie określonego porządku i organizacji pracy.

Tym samym kara porządkowa została udzielona w pełni zasadnie.

W zakresie oceny powyższego żądania powoda istotne było również to, iż pracownik ma możliwość odwołania do Sądu Pracy w terminie 14 dni od doręczenia odmowy uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę.

Na podmiocie zatem wnoszącym pozew w tym przedmiocie spoczywał ciężar wykazania dochowania powyższego terminu.

Zdaniem Sądu powód powyższej okoliczności nie wykazał.

Zawiadomienie bowiem pracodawcy o odmowie uwzględnienia sprzeciwu pracownika nosi datę 7 stycznia 2015r.

Pozew zas obejmujący żądanie powoda o uchylenie kary porządkowej został złożony w dniu 2 lutego 2015r.

Wobec powyższego, na podstawie art. 108 § 1 kp w zw. z art. 112 § 2 kp, Sąd oddalił również powództwo o uchylenie kary porządkowej.

O powyższym orzeczono w pkt I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono zatem na podstawie art. 98 kpc i art. 108 kpc oraz §11 ust. 1 pkt 1 i 3 w zw. z § 2 ust. 1-2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. 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 zakresie kosztów zastępstwa procesowego 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.

Nadto mając na uwadze długotrwałość prowadzenia postępowania, jak również nakład pracy pełnomocnika pozwanego zasadnym było uwzględnienie żądania zgłoszonego w tym przedmiocie przez pełnomocnika o zasądzenie trzykrotnej stawki minimalnej.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.

W zakresie obciążającym powoda z tytułu sporządzonych w sprawie tłumaczeń (k.734, 816) Sąd przejął powyższe na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego Gdańsk Południe w Gdańsku, nie znajdując podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie dyspozycji art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zmianami)

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.