

Sygn. akt VI P 650/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 maja 2017 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Beata Young
Ławnicy:	Jadwiga Baranowska, Alicja Furtak
Protokolant:	sekr. sądowy Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 19 maja 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy I. R.

przeciwko PPHU (...) Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo

II. zasądza od powódki I. R. na rzecz pozwanego PPHU (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 650/15

UZASADNIENIE

Powódka I. R. wniosła pozew przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno Handlowo Usługowemu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwaną w dniu 27 sierpnia 2015r. zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz odszkodowania w wysokości 5.080,64 zł, tj. wynagrodzenia za okres 1 miesiąca i 4 dni – okres, który pozostał do końca okresu wypowiedzenia umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 26 października 2012r. zawarła z pozwaną – PPHU (...) sp. z o.o. umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka była zatrudniona w Oddziale pozwanej w G.. W § 1 pkt 3 umowy zawarto zapis, iż od 1 maja 2013r. każda ze stron może rozwiązać umowę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka została zatrudniona jako Zastępca Kierownika Sprzedaży – a od 24 listopada 2014r. – jako Kierownik Biura Obsługi Klienta z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.500 zł brutto plus premia uznaniowa kwartalna od kwoty 4.500 zł brutto. W dniu 30 kwietnia 2013r. strony podpisały porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska – Kierownik sprzedaży. W dniu 24 listopada 2014r.

strony zawarły kolejne porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, w którym zmieniono zajmowane przez powódkę stanowisko pracy na Kierownika BOK. W dniu 23 czerwca 2015r. powódka złożyła pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę za porozumieniem stron z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W dniu 8 lipca 2015r. pozwana wymierzyła karę porządkową powódce z powodu naruszenia obowiązków pracowniczych przewinienia popełnionego w dniu 1 czerwca 2015r., polegającego na niedokonaniu sprawdzenia, czy środki pieniężne wskazane na potwierdzeniu przelewu z firmy (...) (...). zostały zaksięgowane na koncie pozwanej, jak również przekazanie nieprawdziwych informacji współpracownikom o tym, iż środki pieniężne za fakturę znajdują się na koncie pozwanej, w sytuacji, gdy faktycznie żaden przelew nie został dokonany. Następnie, z dniem 27 sierpnia 2015r. pozwana w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, za podstawę rozwiązania podając nieprzestrzeganie obowiązujących procedur – dostawa i sprzedaż towarów klientom, pomimo blokady systemowej, sprzedaż do klientów w oparciu o dokumenty poza systemowe, nieterminowe i nierzetelne sporządzanie dokumentów ewidencjonujących sprzedaż, nierzetelne prowadzenie ewidencji zakupów towarów, utrata zaufania pracodawcy.

Powódka zaprzecza jakoby nie przestrzegała obowiązujących procedur – dostawa i sprzedaż towarów klientom, pomimo blokady systemowej. Zdarzenie takie miało miejsce jedynie w wyżej opisanej sytuacji dotyczącej firmy (...) (...), z tytułu czego powódka była już ukarana karą nagany. Wskazała ponadto, że zgodnie z treścią art. 52 § 2 kp., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Na tle niniejszej sprawy miesięczny okres upłynął z dniem 8 sierpnia 2015r., albowiem o wyżej opisanych okolicznościach uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, pozwana dowiedziała się najpóźniej w dniu 8 lipca 2015r., wymierzając powódce karę nagany w oparciu o zarzuty wskazane w późniejszym wypowiedzeniu. Nadto, powódka zaprzecza, jakoby dokonywała sprzedaży do klientów w oparciu o dokumenty poza systemowe. Powódka wskazuje jedynie, że otrzymała polecenie służbowe wystawienia zamówienia od swoich przełożonych – dyrektora logistyki M. L. i dyrektora oddziału B. G.. Powódka zaprzecza jakoby nieterminowo i nierzetelnie sporządzała dokumenty ewidencjonujące sprzedaż. Z kolei zarzut nierzetelnego prowadzenia ewidencji zakupów towarów nie zasługuje na uwzględnienie już z tej przyczyny, że czynność ta nie mieściła się w ogóle zakresie obowiązków powódki. Wreszcie nie zasługuje na uwzględnienie wskazana przyczyna rozwiązania umowy w postaci rzekomej utraty zaufania. Pozwana nie wykazała, aby osoba podpisująca wypowiedzenie umowy o pracę miała umocowanie do działania w jej imieniu.

Pozew k. 2-6

W piśmie procesowym z dnia 28 października 2015r. powódka sprostowała petitum pisma z dnia 10 września 2015r., składając odwołanie od dokonanego przez pozwaną w dniu 27 sierpnia 2015r. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz odszkodowania w kwocie 5.080,64 zł, tj. wynagrodzenia za okres 1 miesiąca i 4 dni – czas, który pozostał do końca okresu wypowiedzenia umowy o pracę – wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (k. 36)

W odpowiedzi na pozew pozwana Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowo Usługowe (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, wraz z kosztami opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Pozwana potwierdza, iż powódka była jej pracownikiem. Pozwana prowadzi w G. jedno z kilkunastu centrów magazynowo dystrybucyjnych (zwane dalej Oddziałem). W ramach Oddziału prowadzone są zakupy od producentów towarów spożywczych i napojów alkoholowych. Towary magazynowane są w magazynie wysokiego składu. W ramach Oddziału pozyskiwani są nabywcy towarów, do których towary dowożone są transportem własnym lub najemnym. Powódka odpowiedzialna była za prawidłowe funkcjonowanie w Oddziale działu handlowego, w tym za nadzór nad prawidłowym prowadzeniem dokumentacji sprzedażowej i ponosiła odpowiedzialność za prawidłowość danych zawartych w fakturach przekazywanych do działu księgowości. Przejawem bezprawnych działań powódki

było niedokumentowanie w systemie finansowo-księgowym spółki wydawania towarów do kontrahentów, wbrew obowiązkom służbowym i zasadom sporządzania dowodów księgowych wynikających z art. 20-23 Ustawy o rachunkowości. Według wyjaśnień m.in. B. G. i M. L. celem takich działań było ominięcie blokady założonej w systemie informatycznym, uniemożliwiającej wystawienie dokumentów sprzedaży do klientów, których zadłużenie przekraczało ustalone limity kredytowe. Spółka zabrania dokonywania sprzedaży w przypadku przekroczenia limitu zadłużenia przez danego kontrahenta. Powódka uczestniczyła w procederze wydawania towarów bez uwidaczniania tych transakcji w ewidencji księgowej. W pozwie powódka przyznała, że sporządzała zamówienia, w oparciu o które wydawano towary. Powódka umyślnie nie sporządzała do takich zamówień dokumentów sprzedaży – faktur VAT. W konsekwencji, akceptowała nielegalny obrót towarami, oraz fakt, że pozwana ponad ustalone zasady kredytowała kontrahentów i ponosiła podwyższone ryzyko niezyskania zapłaty oraz nie otrzymywała w terminie należnej zapłaty za wydawane towary. W związku z nierzetelnie prowadzoną dokumentacją, tj. dopuszczeniem do wydawania z magazynu towarów bez uwidaczniania sprzedaży w programie finansowo-magazynowym, bez wystawiania faktur VAT, bez gromadzenia dowodów dostawy towarów do klientów, a także poprzez przekroczenie uprawnień i wydawaniu towarów pomimo przekroczenia przez kontrahentów limitów zadłużenia, doszło do wyrządzenia spółce szkody. Powódka aktywnie uczestniczyła w tym procederze, jak wyjaśniał B. G., to powódka wystawiała opóźnione faktury i ewidencjonowała w systemie informatycznym sprzedaż, która faktycznie miała miejsce wcześniej, gdy kontrahent był zablokowany z powodu przekroczenia limitów zadłużenia. Podstawowym obowiązkiem powódki było rzetelne dokumentowanie transakcji z kontrahentami i nadzór w tym zakresie nad pracą wszystkich osób w dziale. Powódka akceptowała fakt, że dokumenty nie są sporządzane, aktywnie współpracowała w tym zakresie z innymi osobami odpowiedzialnymi za nadużycia i nie informowała o nich zarządu spółki.

Ostatecznie, zdaniem pozwanej w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy niewątpliwie miało miejsce ciężkie naruszenie obowiązków przez pracownika, charakteryzujące się umyślnością lub co najmniej rażącym niedbalstwem, które godziło w interesy pracodawcy.

Odpowiedź na pozew k. 39-52

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy :

Powódka I. R. w dniu 23 października 2012r. została zatrudniona w pozwanym Przedsiębiorstwie Produkcyjno Handlowo Usługowym (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 11 2012r. , w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Zastępcy Kierownika Sprzedaży.

Miejscem pracy powódki był oddział znajdujący się w G. przy ul. (...), jako jedno z kilkunastu centrów magazynowo dystrybucyjnych.

W ramach tego oddziału prowadzone były zakupy od producentów towarów spożywczych i napojów alkoholowych. Towary magazynowane były w magazynie wysokiego składu. W ramach oddziału pozyskiwani są nabywcy tych towarów, do których towary dowożone były transportem własnym lub najemnym.

W dniu 1 listopada 2012r. Strony zawarły porozumienie, w którym wstępnie w pkt A wskazano, że pozwana jako pracodawca wyposażała stanowisko pracy powódki jako pracownika w sprzęt o numerze seryjnym wraz z oprogramowaniem komputerowym, wskazując w pkt B , że powódka jako pracownik będzie korzystać z tego oprogramowania w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych.

Na podstawie porozumienia, strony ustaliły, że do podstawowych obowiązków powódki należy korzystanie z oprogramowania w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, zgodne z obowiązującymi przepisami prawa oraz wyłącznie w celach wykonywania obowiązków pracowniczych, jak również niekorzystanie z jakiegokolwiek oprogramowania komputerowego, do którego pozwana spółka nie jest uprawniona w czasie pracy w miejscu pracy, ani przy użyciu sprzętu pozwanej jako pracodawcy.

Powódka podpisując porozumienie oświadczyła, że zgodnie z treścią pkt 2 jest świadoma odpowiedzialności karnej oraz odpowiedzialności karnej i cywilnej przewidzianej w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t.j. - Dz.U. Z 2000r., Nr 80 poz. 904 ze zm.) za niezgodne z prawem korzystanie, rozpowszechnianie, utrwalanie, uzyskiwanie lub zwielokrotnianie oprogramowania.

Ponadto, zgodnie z pkt 3 strony ustaliły, że naruszenie przez powódkę jako pracownika jej podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie wskazanym powyżej, może stanowić podstawę do podjęcia przez pozwaną przysługujących jej środków prawnych, a w szczególności może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie przez nią umowy o pracę łączącej ją z powódką lub rozwiązanie przez pozwaną tejże umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. Z 1998r., nr 21, poz. 94 ze zm.).

Dowód: umowa na czas nieokreślony – k. 12 cz. B akt osobowych powódki, porozumienie z dnia 01.11.12r. – k. 1 cz. A akt osobowych powódki

Z dniem 30 kwietnia 2013r. strony w oparciu o uzgodnienia, w dniu 1 maja 2013r. zmieniły umowę o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska, na stanowisko kierownika sprzedaży.

Z dniem 24 listopada 2014r. powódce powierzono stanowisko Kierownika Biura Obsługi Klienta .

Powódka zapoznała się z obowiązującym w pozwanej spółce regulaminem pracy i regulaminem wynagradzania.

Dowód: porozumienie zmieniające z dnia 30.04.2013r. - k. 15 cz. B akt osobowych powódki, porozumienie zmieniające z dnia 1 lipca 2013r. , porozumienie zmieniające – k. 17 cz. B akt osobowych powódki, oświadczenie powódki – k. 8 cz. A akt osobowych powódki

Do podstawowych obowiązków powódki na stanowisku zastępcy kierownika sprzedaży należały: bieżący nadzór i organizacja pracy działu Sprzedaży oraz Hurtowni(...), prowadzenie rozmów handlowych ze szczególnie istotnymi dla pozwanej odbiorcami detalicznymi, organizowanie, nadzorowanie i rozliczanie działań promocyjnych na Hurtowni (...), dbałość o rotację towaru oraz upływnianie towarów wolno rotujących i posiadających krótkie terminy przydatności do spożycia, comiesięczne sporządzanie wydruków obrotów z kontrahentami, nadzór nad prawidłowym prowadzeniem dokumentacji sprzedażowej, a następnie kompletowaniem kopii faktur VAT i paragonów, rozliczanie pod względem efektów pracy oraz płacowym podległych pracowników, prowadzenie bieżącej kontroli cen i zasad sprzedaży w Hurtowniach (...) na terenie R., kontrola spływu zamówień (...) według ustalonych tras oraz sygnalizowanie zauważonych nieprawidłowości przełożonym, ponoszenie odpowiedzialności za prawidłowość danych zawartych w fakturach przekazywanych do księgowości . Podpisanie faktury oznaczało, że faktura zawiera dane o cenie sprzedaży i warunkach płatności zgodne z zawartymi umowami. Ponadto, terminowe i zgodne z ustalonymi zasadami przekazywanie dokumentów do odpowiednich komórek pozwanej oraz prowadzenie rozliczeń czasu pracy podległych pracowników na podstawie kart pracy, wykonywanie poleceń i zadań niewymienionych w niniejszym zakresie czynności, a zleconych przez przełożonego.

Do zakresu ogólnych obowiązków powódki m.in. należało: dokładne i sumienne wykonywanie poleceń oraz lojalność wobec przełożonych, przestrzeganie tajemnicy służbowej, należyta dbałość o mienie Zakładu spółki pozwanej oraz nadzór nad utrzymaniem w pełnej sprawności użytkowej powierzonych urządzeń i wyposażenia.

Aneks do zakresu obowiązków i odpowiedzialności pracownika, strony na podstawie Zarządzenia nr (...) z dnia 27 października 2009r. uzgodniły uzupełnienie dotychczasowego zakresu podstawowych obowiązków o zapis w brzmieniu: „pracownik ponosi odpowiedzialność za prawidłowość danych zawartych w fakturach przekazywanych do księgowości. Podpis pracownika na fakturze oznacza, że faktura zawiera dane o cenie sprzedaży i warunkach płatności zgodne z zawartymi umowami”.

Powódka w okresie zatrudnienia realizowała powyższy zakres obowiązków , jak i na stanowisku Kierownika BOK , była m.in. odpowiedzialna za nadzór i organizację pracy Działu Sprzedaży oraz Hurtowni (...), nadzór nad sprzedażą i zamówieniami do klientów i od klientów , dbałość o prawidłowe sporządzanie dokumentów przychodowych i rozchodowych i zgodnie z procedurami przekazywanie ich do działu księgowości , rejestrowanie dokumentów w systemie komputerowym sprzedaży (...), kontrolą należności oddziału .

Dowód: zakres obowiązków i odpowiedzialności pracownika – k. 4-v cz. A akt osobowych powódki, aneks do zakresu obowiązków i odpowiedzialności pracownika – k. 3 cz. A akt osobowych powódki, zeznania świadka K. K. – k. 196-198 protokół z rozprawy z dnia 14 października 2016r., zeznania świadka R. D. – k. 198-199 protokół z rozprawy z dnia 14 października 2016r., zeznania świadka A. G. (1) – k. 226-229 protokół z rozprawy z dnia 26 września 2016r., zeznania świadka D. C. – k. 237-239 protokół z rozprawy z dnia 29 listopada 2016r.

Zgodnie z zarządzeniem - nr A (...), mającym zastosowanie do wszystkich pracowników otrzymujących i wystawiających faktury w pozwanej spółce, wydanym w dniu 8 lutego 2005r. w sprawie wystawiania faktur VAT, przechowywania upoważnień od odbiorców i przyjmowania faktur m.in. zarządzono, że fakturę wystawia się **nie później niż 7 dnia od dnia wydania towaru lub wykonania usługi. Faktura powinna zawierać datę otrzymania należności.** Istniała także możliwość wystawienia faktury korygującej, jednakże za potwierdzeniem odbioru przez nabywcę, która stanowi podstawę do obniżenia podatku należnego w rozliczeniu za miesiąc, w którym sprzedawca otrzymałby to potwierdzenie.

Sprzedaż zgodnie z powyższą procedurą wykonywana była u pozwanej w ten sposób , że wpływało zamówienie do oddziału od klienta i było ono sporządzane przez pracownika pozwanej w systemie (...) zaewidencjonowane w systemie sprzedaży , po czym zamówienie przekazywane było na magazyn do realizacji i z zamówienia takiego tworzony był automatycznie dokument WZ , który jest wydawany przez magazynierów, dokument WZ był ewidencjonowany w systemie i fakturowany , faktura była podpinana do karty drogowej kierowcy i towar wraz z fakturą był dostarczany do odbiorcy , a odbiorca potwierdzał dostawę towaru na kopii faktury.

Dowód: poświadczona kopia zarządzenia nr (...) wraz z załącznikiem – k. 61-64 ; zeznania świadka A. G. (1) k. 226-227, zeznania świadka D. C. k. 237-239

Zgodnie z instrukcją wydawania towaru z magazynu i obiektu dokumentów, towar kompletowany był w oparciu o dokument wydania z lokacji (...). Towar z magazynu powinien być wydawany po skompletowaniu, dostarczeniu do strefy wydawania towaru i sprawdzeniu zgodności wydania z dokumentem (...).

Zgodnie z powyższym, towar z magazynu mógł być wydany jako:

1. Odbiór towaru przez kierowcę własnego lub przewoźnika prywatnego (faktura VAT, paragon, dokument WZ).
2. Przesunięcie na inny magazyn (dokument (...)), np. oddziały.
3. Odbiór własny przez klienta (faktura VAT, paragon).
4. Odbiór przez przedstawicieli współpracujących firm (dokument WZ, (...)) na cele marketingowe.
5. Odbiór przez przedstawiciela firmy z (...) lub inną osobę upoważnioną do pobierania towaru na fundusz reprezentacyjny (faktura VAT).
6. Zakup własny pracowników (paragon, faktura VAT).
7. Odbiór przez osobę postronną (przedstawiciel handlowy) w celu dostarczenia towaru do klienta (faktura VAT, paragon).

8. Zwrot towaru z magazynu do dostawcy poprzez kierowcę lub przedstawiciela handlowego reprezentującego dostawcę (dokument WZ, (...)).

Zgodnie z częścią szczegółową instrukcji, zasadą postępowania podczas odbioru towaru przez klienta był odbiór na podstawie faktury VAT- potwierdzenie odbioru na fakturze (gotówką lub przelewem) lub paragonu (gotówką).

Pracownik działu sprzedaży był obowiązany do sporządzenia dokumentu WZ oraz poinformowania kierownika zmiany, o jak najszybszej realizacji tego dokumentu.

Pracownik działu sprzedaży po stwierdzeniu, że dokument jest zaakceptowany (zatwierdzony) miał go przetworzyć na fakturę VAT lub paragon.

Zgodnie z zasadą postępowania podczas pobierania towarów na fundusz reprezentacyjnej pozwanej spółki, dokument WZ upoważniający do pobrania towaru z magazynu wypisywał pracownik działu sprzedaży. Dokument ten, miał być wypisany jako faktura VAT. Po zatwierdzeniu (...) przez kierownika zmiany, dokument przetwarzany był przez pracownika działu sprzedaży na fakturę VAT.

Dowód: poświadczona kopia instrukcji wydawania towaru z magazynu i obiegu dokumentów – k. 59-60v

W dniu 23 czerwca 2015r. Powódka zwróciła się do pozwanej o rozwiązanie z nią umowy o pracę zawartą w dniu 23 października 2012r. Za porozumieniem stron, z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego 3 miesiące.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z 23 06 2015r. - (brak numeracji karty) cz. C akt osobowych powódki

W dniu 8 lipca 2015r. pozwana wymierzyła karę porządkową nagany wobec powódki. Za powód, wskazano naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych, tj. przewinienia popełnionego w dniu 1 czerwca 2015r., polegającego na niedokonaniu sprawdzenia czy środki pieniężne wskazane w potwierdzeniu przelewu z firmy (...)(...), ul. (...); (...) T. za fakturę (...) z dnia 29 maja 2015r. zostały zaksięgowane na koncie pozwanej, jak również przekazanie nieprawdziwych informacji współpracownikom o tym, iż środki pieniężne za ww. fakturę znajdują się na koncie pozwanej w sytuacji gdy, faktycznie żaden przelew nie został dokonany. Co skutkowało wydaniem spółce (...) towarów handlowych o wartości 313.216,20 zł na szkodę pozwanej spółki, z uwagi na brak płatności ze strony spółki (...).

Jednocześnie pozwana pouczyła powódkę o prawie do wniesienia sprzeciwu do pracodawcy w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisma w związku z nałożeniem na powódkę kary porządkowej nagany.

Dowód: pismo o wymierzeniu kary porządkowej – k. 1 cz. C akt osobowych powódki

W odpowiedzi na pismo powódki z dnia 23 czerwca 2016r. Pozwana ustosunkowując się do wniosku powódki poinformowała, że traktuje przedmiotowe pismo jako wypowiedzenie przez powódkę umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jak również, że umowa o pracę została przez nią wypowiedziana. Jednocześnie pozwana wskazała, że w dniu 1 czerwca 2015 powódka dopuściła się rażącego naruszenia obowiązków, wskazując, że powódka m.in. była zobowiązana do potwierdzenia otrzymania środków przez pozwaną. Dopiero otrzymanie takiego potwierdzenia o zaksięgowaniu środków na rachunku, uprawniało ją do udzielenia informacji innym współpracownikom, iż towar może być wydany odbiorcy z magazynu. Pozwana poinformowała powódkę, że z uwagi na fakt jej zawinionego zachowania, które zdaniem pozwanej nie budzi wątpliwości, doprowadziło do znacznej szkody w majątku pracodawcy, a naruszenie powódki należy oceniać jako ciężkie i rażące naruszenie podstawowych obowiązków, a tym samym stanowi przesłankę do rozwiązania z powódką umowy ze skutkiem natychmiastowym z jej wyłącznej winy.

Dowód: pismo pozwanej – (brak numeracji kart) cz. C akt osobowych powódki

W dniu 20 sierpnia 2015r. pozwana skierowała do pracowników pismo w związku z ujawnionymi w oddziale pozwanej w G. nadużyciami i oszustwami związanymi m.in. z fałszowaniem i nierzetelnym prowadzeniem dokumentacji

magazynowej, nieudokumentowanym wydawaniem towaru z magazynu, informując, że Zarząd pozwanej podejmie zdecydowane kroki w celu pociągnięcia do odpowiedzialności karnej wszystkich osób uczestniczących w niezgodnym z prawem działaniach na szkodę pozwanej.

Prezes zarządu pozwanej spółki zawiadomił, że pełniący obowiązki dyrektora oddziału B. G. oraz dyrektor Logistyki M. L., w związku z ujawnionymi malwersacjami zostali zwolnieni z pracy w trybie dyscyplinarnym. W sprawie ujawnionych nieprawidłowości noszących cechy przestępstw zawiadomione zostaną organy ścigania.

Wskazano, że pozwana spółka prowadzi postępowanie wyjaśniające, mające na celu ujawnić okoliczności wszystkich nieprawidłowości i pociągnięcie osób, które się ich dopuszczały do odpowiedzialności karnej i odszkodowawczej.

Ponadto wskazano, że pozwanej spółce zależy na zapewnieniu prawidłowego działania oddziału w G. i zapewnieniu sumiennym i lojalnym pracownikom pracy w bezpiecznych i uczciwych warunkach.

Prezes Zarządu pozwanej, wezwał wszystkich pracowników oddziału w G. do pełnej współpracy z przedstawicielami centrali w celu wyjaśnienia wszelkich nieprawidłowości, prosząc o pełną otwartość i uczciwość.

Dowód: poświadczona kopia pisma pozwanej z 20.08.15. – k. 17

W systemie informatycznym pozwanej spółki (...) funkcjonowała automatyczna blokada, uniemożliwiająca wystawienie dokumentów sprzedaży do potencjalnych klientów, których zadłużenie przekraczało ustalone limity kredytowe.

Pozwana zabraniała dokonywania sprzedaży w przypadku przekroczenia limitu zadłużenia przez danego kontrahenta.

O wysokości limitu kredytowego decydowała centrala pozwanej spółki.

Powódka I. R. uczestniczyła w procederze wydawania towarów bez uwidaczniania tych transakcji w ewidencji księgowej w systemie informatycznym (...). Powódka nie sprawowała prawidłowej kontroli nad wypisaniem i wydaniem dokumentów sprzedaży przez podległych pracowników .

Mimo że to należało do jej podstawowych obowiązków oraz w zakresie nadzoru nad podległymi pracownikami , powódka niejednokrotnie nie sporządzała do zamówień dokumentów sprzedaży w postaci faktur VAT w wymaganym terminie 7 dni od dnia wydania towaru z uwagi na blokadę systemowa klienta, albo sama nie wystawiła faktury albo w taki sposób instruowała podległych jej pracowników .

Powódka uczestniczyła w procesie wydawania towaru na podstawie dokumentów poza systemowych, specjalnie tworzonych w tym celu w programie M. (...). Zdarzało się, że inni pracownicy jak M. R. Dyrektor Logistyki , podobnie jak powódka, na polecenie dyrektora Oddziału B. G. , tworzyli dokumenty poza systemowe. Następnie te dokumenty, po potwierdzeniu przez danego klienta, były fakturowane z opóźnieniem. Zdarzały się jednak wypadki , że klienci nie potwierdzili dostawy i pozwana spółka nie posiadała właściwych dokumentów magazynowo- księgowych w celu udokumentowania sprzedaży pomimo wykonania dostawy .

W efekcie, dokumenty poza systemowe zastępowano dokumentami systemowymi, lecz po terminach obowiązujących w pozwanej spółce i niezgodnie z przepisami ustawy o rachunkowości. Takie postępowanie wydłużało de facto terminy płatności dla klientów , gdyż towar wydany był wcześniej , odbywało się to więc ze szkodą dla pozwanej, która zapłatę otrzymywała później. Klient mógł również zakwestionować sprzedaż , gdyż nie było na nią wymaganych dokumentów księgowych i potwierdzenia odbioru towaru .

Powódka niejednokrotnie w okresie od stycznia 2015r., pomimo ustanawianej blokady, uczestniczyła w wydawaniu towaru kontrahentom zablokowanym w systemie tj, do wydanego towaru nie wystawiała w terminie faktury , czy tworzyła dokumenty pozasystemowe w E. , wiedziała o takim procederze w oddziale w G. i nie informowała o nim pracowników centrali spółki, a w nim uczestniczyła . M. R. Dyrektor Logistyki tworzył dokumenty pozasystemowe

do wydawanego towaru , powódka o tym wiedziała , gdyż M. L. przekazywał te dokumenty powódce , a powódka później zastępowała je dokumentami systemowymi , odbywało się to na polecenie i za wiedza dyrektora oddziału B. G.. Powódka dzieliła pokój z dyrektorem Oddziału B. G. i była świadkiem rozmów dyrektora.

Powódka też była świadkiem , jak B. G. wydawał polecenia służbowe D. L. przedstawicielowi handlowemu sprzedaży towarów klientom za gotówkę , którą D. L. wręczał bezpośrednio B. G. , dyrektor G. zlecał wydawanie towaru magazynowi , na sprzedaż tę nie była wystawiana faktura ani systemowy dokument wydania towaru z magazynu .

Dostawy towarów do klientów, na których system informatyczny nakładał blokadę, miały miejsce nie tylko z magazynu, ale także realizowane były tzw. dostawy bezpośrednie od producenta . W takim przypadku, pozwana ponosiła koszty towaru, zanim dokonano jego zakupu. Towar był dostarczany do kontrahenta, jednak nie były wystawiane dokumenty przyjęcia towarów na magazyn (...) oraz dokumenty potwierdzające wydanie towaru z magazynu pozwanej WZ, a potem faktury sprzedaży, dokumentujące taką transakcję , w sytuacji , gdy nie można było wystawić dokumentu WZ , D. P. , która zajmowała się wystawieniem dokumentów zakupowych , informowała o niemożności wystawienia dokumentów powódkę i powódka przejmowała od niej te sprawę.

Pozwana spółka w dniach od 7 do 8 sierpnia 2015r. przeprowadziła inwentaryzację w oddziale pozwanej spółki w G. , na skutek której dowiedziała się o powyższych okolicznościach dotyczących sprzedaży na podstawie dokumentów pozasystemowych z ominięciem blokady .

W dniu 19 czerwca 2015r. pracownica pozwanej B. T. sporządziła dokument - „przesunięcie magazynowe (...)”, z treści którego wynikało, że towar w postaci piwa marki(...)o łącznej wartości 4.973,53 zł zostają zwrócone do dostawcy – (...) S.A.. Dokument zaakceptował Dyrektor Oddziału – B. G., a odbiór towaru skwitował D. L.. Wskutek wystawienia tego dokumentu doszło do obniżenia zapasu towarów w magazynie o wartość 4.973,53 zł. Nikt, z przedstawicieli (...) S.A. nie potwierdził dokonania uzgodnień, na podstawie których miałyby nastąpić zwrot tego towaru, ani nie skwitował odbioru towaru. W konsekwencji, pozwana spółka nie otrzymała ani zwrotu ceny sprzedaży, ani wydanych w zamian innych towarów.

Dowód: poświadczona kopia przesunięcia magazynowego (...) – k. 92, zeznania świadka M. L. – k. 108-109 protokół z rozprawy z dnia 14 stycznia 2016r. (nagranie czas 00:03:56-00:25:49), oświadczenie k. 68 , częściowo zeznania powódki I. R. – k. 109-110 protokół z rozprawy z dnia 14 stycznia 2016r. (nagranie czas 00:26:22-00:51:00) w zw. z – k. 286 – 288 protokół z rozprawy z dnia 19 maja 2017r. (nagranie czas 00:04:47-00:34:42), częściowo zeznania D. P. – k. 165-167 protokół z rozprawy z dnia 17 sierpnia 2016r. (nagranie czas 00:06:07-00:36:11), protokół przesłuchania k. 67 , zeznania świadka K. K. – k. 196-198 protokół z rozprawy z dnia 14 października 2016r., zeznania świadka R. D. – k. 198-199 protokół z rozprawy z dnia 14 października 2016r., zeznania świadka A. G. (1) – k. 226-229 protokół z rozprawy z dnia 26 września 2016r., zeznania świadka D. C. – k. 237-239 protokół z rozprawy z dnia 29 listopada 2016r., zeznania świadka D. L. – k. 245-246 protokół z rozprawy z dnia 16 grudnia 2016r. (nagranie czas 00:05:14-00:21:44), oświadczenie B. G. k. 82v, oświadczenie D. L. k. 92, oświadczenie M. P. k. 94

Wezwaniem do zapłaty z dnia 7 września 2015r. pozwana spółka zwróciła się do (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wzywając ją do niezwłocznej zapłaty kwoty 48.093,00 zł tytułem zapłaty za sprzedaż towarów opisanych fakturą (...) z dnia 8 sierpnia 2015r.

W odpowiedzi na wezwanie do zapłaty, (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oświadczyła, że spółka nie otrzymała wymienionej w wezwaniu faktury, a także nie posiada żadnych dowodów, że pozwana spółka dostarczyła jakiegokolwiek towar. Zdaniem spółki wezwanej nie doszło do zawarcia umowy sprzedaży.

Dowód: poświadczona kopia faktury (...) – k. 69-v, poświadczona kopia wezwania do zapłaty z 07.09.15r. – k. 77, poświadczona kopia odpowiedzi na wezwanie do zapłaty – k. 80 , poświadczona kopia oświadczenia M. L. – k. 84-85

Podobnie, wezwaniem do zapłaty z dnia 7 września 2015r. pozwana spółka zwróciła się do G. G.(...) wzywając go do niezwłocznej zapłaty kwot wynikających z niedopłaty: 3.690,00 zł – wynikającej z faktur (...), 7.380,00 zł – wynikającej

z faktur (...), 14.760 zł – wynikającej z faktur (...). Pozwana zawiadomiła również , że nie uznaje wiarygodności opisanych wskazanymi wyżej dokumentami o które dłużnik pomniejsza swoje należności , wskazując, że nie zawierała umów , na podstawie których zamawiała usługi marketingowe opisane w tychże dokumentach, usługi takie nie były wykonywane i nie zostały skwitowane.

W odpowiedzi na wezwanie do zapłaty, G. G.wskazał, że nie otrzymał ośmiu faktur, które składają się na dochodzoną kwotę, ale także nie posiada dowodów, że wymieniony w nich towar i opakowania zostały mu doręczone. Podał, że nigdy nie zakupił od pozwanej żadnych opakowań, nigdy ponadto nie składał oświadczenia woli w tym zakresie. Przez cały okres współpracy, pozwana odbierała opakowania własnym transportem, a więc taka była wola stron.

Dowód: poświadczona kopia wezwania do zapłaty z 07.09.15r. – k. 74-76, poświadczona kopia odpowiedzi na wezwanie do zapłaty – k. 78-79, poświadczona kopia oświadczenia B. G. – k. 65-66, poświadczona kopia faktury (...) – k. 70-v, poświadczona kopia faktury (...) – k. 71-v, poświadczona kopia faktury (...) – k. 72-v, poświadczona kopia faktury (...) – k. 73-v, poświadczona kopia oświadczenia D. L. – k. 93-v

Pismem z dnia 27 sierpnia 2015r. pozwany na mocy art. 52 §1 pkt 1 Kodeksu pracy, ze skutkiem na dzień doręczenia niniejszego pisma powódce, pozwana rozwiązała z powódką, bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę.

Pozwana podała, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. nieprzestrzeganie obowiązujących procedur- dostawa i sprzedaż towarów do klientów, pomimo blokady systemowej, sprzedaż do klientów w oparciu o dokumenty poza systemowe, nieterminowe i nierzetelne sporządzanie dokumentów ewidencjonujących sprzedaż, nierzetelne prowadzenie ewidencji zakupów towarów, utrata zaufania pracodawcy.

W piśmie zawarto pouczenie, iż w terminie 14 dni od dnia doręczenia pisma przysługuje powodowi prawo do wniesienia odwołania do sądu.

Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powódka podpisał A. G. (2) zastępca dyrektora ds. technicznych , który był upoważniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników oddziału w G. , w tym do rozwiązywania umów o pracę.

Dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia) z 27.08.2015r. – (brak numeracji karty cz. C akt osobowych powódki, świadectwo pracy – (brak numeracji karty) cz. C akt osobowych powódki, pełnomocnictwo dla A. G. (2) k. 118

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło brutto 4 500 zł .

dowód : zaświadczenie k. 53

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruując w oparciu o dokumenty prywatne, głównie zgromadzone w aktach osobowych powódki, jak i w aktach sprawy , sąd oparł się jedynie w części na zeznaniach powódki przesłuchanej w charakterze strony postępowania.

Sąd w części spornej głównie oparł się na zeznaniach świadków M. L., D. P., K. K., R. D., A. G. (1), D. C., D. L..

Sąd nie oparł się na zeznaniach B. G. , albowiem były one niewiarygodne i niezgodne z zeznaniami innych świadków przesłuchanych w sprawie, jak i złożonym na piśmie oświadczeniem świadka złożonym w toku postępowania wyjaśniającego k. 81-83, a nawet oświadczeniem świadka k. 65 .

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączącej strony umowy stanowiły dokumenty zgromadzone w aktach osobowych pracownika.

Dokumenty sąd ocenił na podstawie art. art. 245 kpc, z treści którego wynika, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony w

większości nie kwestionowały, jednakże w odniesieniu do wyjaśnień D. P. referenta ds logistyki, a więc pracownika działu nie podległego powódce k. 67, jedynie częściowo korespondują one z zeznaniami świadka, w pozostałym zakresie sąd dał wiarę zeznaniom świadka a nie oświadczeniu na piśmie jako dowodowi o mniejszej mocy. Oświadczenia świadka B. G. k. 65-66 i k. 81-83 wiarygodne są w części potwierdzonej przez świadków w zakresie wystawiania dokumentów pozasytemowych z uwagi na blokady klientów w systemie sprzedażowym spółki. Pozostałe oświadczenia świadków korespondowały z zeznaniami świadków z zastrzeżeniem dotyczącym oświadczenia D.P., które jedynie częściowo korespondowało z zeznaniami świadka.

Spór pomiędzy stronami dotyczył ustalenia, czy powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nieprzestrzegania obowiązujących procedur – dostawy i sprzedaży towarów do klientów, pomimo blokady systemowej, dokonywania sprzedaży do klientów w oparciu o dokumenty poza systemowe, nieterminowego i nierzetelnego sporządzania dokumentów ewidencjonujących sprzedaż, nierzetelnego prowadzenia ewidencji zakupów towarów, utraty zaufania pracodawcy.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka M. L., ponieważ jako były pracownik pozwanej - świadcząc uprzednio pracę na stanowisku Regionalnego Dyrektora Logistyki i zwolniony dyscyplinarnie przez pozwaną, pracował z powódką i miał z nią codzienny, służbowy kontakt. Świadek przede wszystkim zeznał na okoliczność wydawania towarów na podstawie dokumentów niesystemowych (poza systemowych), co znajduje również potwierdzenie w zeznaniach świadków w osobach K. K., R. D., A. G. (1), D. C. oraz zeznaniach samej powódki I. R.. Świadek przyznał, że powódka miała świadomość tego, że są tworzone dokumenty poza systemowe, jednocześnie uczciwie przyznając, że świadek sam takie dokumenty przekazywał powódce w celu zastępowania ich później dokumentami systemowymi, dostawy dopiero na dalszym etapie były fakturowane, co jest zgodne ze stanowiskiem samej powódki k. 110, należy zwrócić uwagę, iż skutkiem takiego postępowania był fakt, że pozwana nie posiadała wymaganych prawem dowodów potwierdzających wydanie towaru i wezwania do zapłaty w postaci faktury VAT, a klienci co do wystawionych później faktur i wezwań do zapłaty w części odmówili zapłaty.

Zeznaniom D.P. Sąd przyznał walor wiarygodności w zakresie w jakim świadek wskazała, że towar niejednokrotnie był bezpośrednio dostarczany od producenta do klienta, podkreśliła przy tym, że towar przyjęty, był od razu sprzedany. Nadto wyjaśniła, że w sytuacji, w której klient był zablokowany w systemie, nie mogła wystawić dokumentu WZ i wówczas kontaktowała się z powódką, która przejmowała tę sprawę, co jednoznacznie wskazuje na świadomość powódki w zakresie istniejących nieprawidłowości i uczestnictwo powódki w procedurze sprzedaży towarów na podstawie dokumentów poza systemowych. Świadek potwierdziła dokonywane przesunięcia magazynowe, które miały miejsce, a obowiązkowe zgodnie z procedurą były dokumenty WZ. Świadcowi znane były blokady finansowe. W dalszym zakresie świadek jednak nie pamiętała o spornych okolicznościach, bądź nie posiadała odpowiedniej wiedzy, jej zeznania były niejednoznaczne i na tyle niespójne, że Sąd nie mógł się na nich w tym zakresie oprzeć i w oparciu o nie, dokonać konstrukcji stanu faktycznego. Zeznania te nie były zgodne w części z oświadczeniem świadka na piśmie k.67, świadek nie potwierdziła w całości okoliczności wskazanych w tym oświadczeniu, wobec czego sąd nie mógł w całości oprzeć się na treści tego oświadczenia, a jedynie w części potwierdzonej zeznaniami.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania K. K., będącej zastępcą głównego księgowego. Wskazała obowiązki powódki. Świadek wskazała zgodnie z tym co zeznali również M. L., R. D., A. G. (1), D. C., D. L. oraz częściowo sama powódka I. R., że w oddziale pozwanej spółki w G. były wystawiane dokumenty poza systemowe, **na podstawie których powódka wystawiała z opóźnieniem faktury sprzedaży.** Świadek potwierdziła, że przedmiotowe dokumenty poza systemowe według oświadczeń wynikały z faktu, iż odbiorcy mieli założone blokady systemowe dotyczące możliwości sprzedaży. Aby obejść te blokady dokonywano na ich rzecz sprzedaży, wywołując towar bez ewidencji z magazynu w systemie magazynowym. Następnie, kiedy odbiorca spłacił część zaległych należności była wystawiana faktura i dokument WZ. Świadek, podobnie jak M. L. potwierdziła, że powódce znane było generowanie dokumentów poza systemem dotyczących sprzedaży. Ponadto wystawiała z opóźnieniem faktury sprzedaży. Niewątpliwym jest, że powódka wiedziała, że towary niejednokrotnie są wydawane bez skwitowania.

Świadek wskazała , że centrala spółki dowiedziała się o całym procederze w sierpniu 2015r. , co zgodne jest z zeznaniami świadka A. G. (1).

Za wiarygodne, jako zgodne i uzupełniające się z zeznaniami świadków M. L., D. P., K. K., A. G. (1), D. C. i samej powódki I. R. Sąd uznał zeznania świadka R. D., który także wskazał, że powódka jako kierownik sprzedaży BOK-u powinna była sprawować kontrolę nad prawidłowym wypisaniem i wydaniem dokumentów sprzedaży, jednak takiej kontroli nie sprawowała. Świadek również potwierdził, że towary z magazynu wyjeżdżały bez wymaganych procedurą dokumentów. Ponadto, towar ten nie był przyjmowany na magazyn, ani wyfakturowany do klienta, a to powódka ponosiła za tę kwestię odpowiedzialność, świadomość powódki w tych kwestiach wynika z zeznań właściwego pracownika D. P., która wprost wskazała , iż w przypadku niemożności wystawienia odpowiednich dokumentów przekazywała sprawę powódce k. 166 . Świadcowi znane były procedury w pozwanej spółce, a polegające na ewidencjonowaniu sprzedaży towarów w czasie rzeczywistym. Świadek wskazał, że wystawianie faktur z opóźnieniem, jak to czyniła powódka, wydłużało termin płatności bez zgody zarządu pozwanej spółki i narażało spółkę na straty.

Zeznania świadka A. G. (1) Sąd uznał za wiarygodne, jako jasne, spójne i rzeczowe i zgodne z zeznaniami świadków M. L., D. P., K. K., R. D., D. L.. Świadcowi również znany był zakres obowiązków powódki, a ponadto innych pracowników, z uwagi na ponad 20 letni staż zatrudnienia w pozwanej spółce. Świadek jest doświadczonym pracownikiem i o nieprawidłowościach, jakie dostrzegł w zachowaniu powódki rozmawiał m.in. z członkami zarządu pozwanej spółki. Świadek szczegółowo opisał procedury realizacji zamówień w pozwanej spółce i podkreślił, że nie istniały żadne zwyczajowe, ani poza systemowe zasady wydawania towaru do klienta. To świadek, na polecenie zarządu pozwanej, prowadził postępowanie wyjaśniające dotyczące sprzedaży poza systemowej. ***W trakcie prowadzonych wyjaśnień, powódka przyznała się, że były sporządzane dokumenty poza systemowe oraz że, towar był wywożony do klienta bez obowiązujących dokumentów.***

Podobnie, zeznaniom świadka D. C. należało przyznać walor wiarygodności. Świadek także wyjaśnił, na czym polegała praca powódki, jaki był jej zakres obowiązków. Podkreślił, że przy wzorowej procedurze sprzedaży, wydanie towaru następuje w drodze wystawionych faktur sprzedaży lub paragonów detalicznych tj za potwierdzeniem odbioru , procedura ta nie była dochowana w przypadku oddziału w G. i odbywało się to z udziałem powódki , składała ona w tym przedmiocie wyjaśnienia , zeznania świadka korespondują z zeznaniami powyższych świadków , którym sąd dał wiarę .

Sąd oparł się także na zeznaniach świadka D. L. w zakresie w jakim także potwierdził, że będąc pracownikiem pozwanej spółki w okresie do października 2015r., do jego obowiązków należało m.in. zbieranie zamówień od klientów oraz należności. Wskazał, że było mu wiadome, że towar, który został mu wydany na polecenie ówczesnego dyrektora oddziału pozwanej – P. B. G., nie mógł w rzeczywistości zostać wydany, a dyrektor nie miał prawa go wydać. Zeznania świadka należało potraktować z ostrożnością z uwagi na pewne niespójności i brak wiedzy świadka w kwestii obowiązujących procedur, jednakże w zakresie w jakim zeznał, że powinno się procedować w oparciu o wystawienie faktury VAT, znajduje potwierdzenie w powyżej opisanych zeznaniach świadków. Ponadto świadek podkreślił, że wydawano ***mu polecenia wydawania towaru bez faktury. Często takie polecenia były wydawane wobec świadka, w obecności powódki.*** Powódka zatem miała świadomość, jak niezgodnie z obowiązującymi u pozwanej procedurami, był wydawany towar, świadek sprzedawał towar za gotówkę , którą przekazywał B. G..

Sąd nie oparł się na zeznaniach świadka B. G., byłego pracownika pozwanej spółki – dyrektora oddziału w G., będącego przełożonym powódki. Zeznania świadka są niewiarygodne , jako niezgodne z zeznaniami świadków wskazanych powyżej i nie zasługiwały na uwzględnienie. Świadek w swych twierdzeniach zaprzeczał wszelkim okolicznościom związanym z łamaniem procedur zarówno przez niego jak i przez powódkę. Całkowicie nieprawdopodobnym jest i niewiarygodnym jako niezgodnym z zeznaniami innych świadków , aby świadek nie wiedział, aby powódka wystawiała jakieś dokumenty poza systemowe, skoro sam świadek wydawał takie polecenia w tym zakresie, co potwierdzają zgodne zeznania pozostałych świadków. Skoro świadek był bezpośrednim przełożonym powódki, przyjąć należy , iż wiedział szczegółowo jakie powódka wykonywała m.in. polecenia wypływające z inicjatywy samego świadka. Świadek zasłania się niewiedzą co do istotnych okoliczności, jego zeznania są niespójne, nierzetelne i przede wszystkim świadek nie pamiętał okoliczności, czy zdarzeń, z którymi sam na skutek własnej inicjatywy był powiązany.

Sąd uznał za wiarygodne w części zeznania powódki w zakresie w jakim korespondowały z wiarygodnymi zeznaniami świadków M. L., D.P., K. K., R. D., A. G. (1) i D. C. oraz dowodami z dokumentów. Wskazać w tym miejscu należy, że powódka co do zasady przyznała okoliczności związane z rozwiązaniem z nią stosunku pracy przez pozwaną w zakresie wytworzenia dokumentów pozasystemowych wskazując, że uczyniła to jednokrotnie, co nie jest w ocenie sądu w okolicznościach sprawy wskazywanych przez świadków wiarygodne. Przy czym także powódka znała swój zakres obowiązków, w szczególności związany z nadzorem nad należnościami, wystawianiem faktur VAT oraz znała i wiedziała na czym polega blokada w systemie. Powódka sama informowała pracowników, że w odniesieniu do dokumentów tworzonych poza systemowo, faktury będą wystawione w terminie późniejszym. Powódka wiedziała jak powinno się zachować odpowiednią procedurę, przyznając jednocześnie, że jedynie wykonywała polecenia ówczesnego dyrektora – B. G..

Sąd miał jednak na uwadze, że w zeznaniach powódki zachodziły tego typu sprzeczności, które w zakresie wskazywanych okoliczności i umyślnego łamania procedury związanej z wydawaniem towaru, braku pokwitowania, niewystawieniem w terminie faktury VAT, uważa rozwiązanie z nią umowy bez wypowiedzenia za bezzasadne. Powódka limituje i ogranicza swoje zachowanie związane z naruszeniem podstawowych obowiązków do minimum, co jej zdaniem ją usprawiedliwia.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo I. R. jest bezzasadne i podlegało oddaleniu w całości.

Zgodnie z treścią art. 52. § 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Aby więc móc uznać, iż pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, co było podstawą rozwiązania umowy o pracę z powodem konieczne jest wykazanie przez pozwanego, iż naruszenie to nastąpiło umyślnie albo przez lekkomyślność lub niedbalstwo pracownika.

Podkreślenia wymaga, iż przy ocenie ciężkości naruszenia obowiązku należy brać pod uwagę przede wszystkim stopień winy pracownika, stopień natężenia złej woli, które muszą być znaczne.

Wskazać należy, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być przy tym takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie podwładnego powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok SN z dn. 20.01.2015r., I PK 137/14, LEX nr 1652711).

W każdym przypadku oceny ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego decydującym kryterium jest wina. Ciężkie naruszenie ma miejsce w przypadku zaistnienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (wyrok SN z dn. 12.11.2014r., I PK 85/14, LEX nr 1551474).

Przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu orzekającego w sprawie. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy i jej skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały, co się za nim kryje (wyrok SN z dn. 28.10.2014r., II PK 298/13, LEX nr 1552144)

W zakresie podstawowych obowiązków pracownika sąd zważył, iż zgodnie z treścią art. 100. § 1 kp Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1)przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2)przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3)przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;

4)dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;

- 5)przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6)przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Konsekwencją powyższej regulacji jest to , iż 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.

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. W przepisie wskazane 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).

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 powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Pozwany wskazał, iż rozwiązuje z powódką umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nieprzestrzeganie obowiązujących procedur – dostawy i sprzedaży towarów do klientów, pomimo blokady systemowej, sprzedaż do klientów w oparciu o dokumenty poza systemowe, nieterminowe i nierzetelne sporządzanie dokumentów ewidencjonujących sprzedaż, nierzetelne prowadzenie ewidencji zakupów towarów, utrata zaufania pracodawcy.

Przyczyna była jasna, konkretna, wskazuje podstawowe obowiązki pracownicze, które zostały naruszone oraz szczegółowo wskazane jest na czym polegało ich naruszenie. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w sprawie należy też wskazać, że z dowodów zgromadzonych w aktach sprawy wynika jednoznacznie, że przyczyna ta była prawdziwą przyczyną rozwiązania umowy, jak i przyczyną, która rzeczywiście doprowadziła do rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie natychmiastowym.

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.

Nadto konieczne jest aby naruszenie obowiązków pracowniczych miało charakter ciężki, który wyrażać się musi rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746).

Okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy powódką, a pozwanym niewątpliwie spełniają przesłanki nakazujące zakwalifikowanie działań powoda, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy niewątpliwie miało miejsce ciężkie naruszenie obowiązków przez pracownika, charakteryzujące się umyślnością lub co najmniej rażącym niedbalstwem, które godziło w interesy pozwanej spółki.

Zarówno powódka, jak i każdy pracownik, jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie. Jest również zobowiązany wykonywać tylko takie polecenia przełożonych, które nie są sprzeczne z przepisami prawa. Ponadto, pracownik jest także zobowiązany dbać o dobro pracodawcy i chronić jego mienie (art. 100 cytowanego wyżej przepisu z kp.).

Powódka, swoim zachowaniem naruszyła wszystkie wymienione powyżej obowiązki w sposób rażący.

Naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę, niewątpliwie godziły w interesy pozwanej spółki jako jej pracodawcy i miały charakter umyślny.

Ponadto, nierzetelne sporządzanie dokumentów sprzedaży, czy też umyślne niesporządzanie faktur VAT w terminie przez powódkę mimo realizacji dostaw, naraziło pracodawcę na zarzut nierzetelnego prowadzenia ksiąg rachunkowych i związaną z tym odpowiedzialność skarbową.

Podstawowym obowiązkiem powódki było rzetelne dokumentowanie transakcji z kontrahentami i nadzór w tym zakresie nad pracą wszystkich osób w dziale. Powódka akceptowała fakt, że dokumenty nie są sporządzane, aktywnie

współpracowała w tym zakresie z innymi osobami odpowiedzialnymi za nadużycia i nie informowała o nich zarządu ani nikogo z centrali pozwanej spółki.

Niewątpliwie, w związku z nierzetelnie prowadzoną dokumentacją przez powódkę, tj. udziałem w dopuszczeniu do wydawania z magazynu towarów bez uwidaczniania sprzedaży w programie finansowo- magazynowym (...), bez wystawiania faktur VAT, bez gromadzenia dowodów dostawy towarów do klientów, a także poprzez przekroczenie uprawnień i wydawanie towarów pomimo przekroczenia przez kontrahentów limitów zadłużenia, doszło z wiedzą i udziałem powódki do wyrządzenia szkody pozwanej spółce, klienci odmówili zapłaty, albowiem brak było potwierdzenia odbioru przez nich towarów i nie otrzymali właściwych faktur w terminie.

Reasumując powyższe Sąd oddalił powództwo I. R. w całości uznając je za niezasadne, o czym orzeczono w wyroku na mocy art. 60 k.p. w zw. z art. 56 k.p. i 52 §1 pkt 1 k.p. a contrario.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II wyroku na mocy art. 98 kpc i art. 99 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pozwanego ustalono na kwotę 60 zł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.)