

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 13 października 2015 r. Sąd Rejonowy w Pabianicach IV Wydział Pracy

1. zasądził od pozwanej J. W. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...) w P. na rzecz powoda J. B. kwotę 12.000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych,
2. oddalił pozostałe powództwa,
3. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.200 zł brutto.
4. obciążył i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – sądu Rejonowego w Pabianicach kwotę 600 zł tytułem opłaty od pozwu,
5. zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego między stronami,
6. zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 500 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych,
7. obciążył i nakazał ściągnąć od powoda z zasądzonej w pkt 1 kwoty na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Pabianicach kwotę 1201 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód J. B. był zatrudniony przez pozwaną J. W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 3 października 2000 roku na stanowisku kierowcy- sprzedawcy, magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 1250 złotych brutto.

Ostatnie wynagrodzenie powoda wynosiło 2200 złotych brutto.

W dniu 23 czerwca 2014 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 par 1 pkt 1 k.p. ze względu na utratę zaufania.

W dniu 23 czerwca 2014 roku pozwana wystawiła świadectwo pracy, które przesała powodowi. Powód w dniu 14 lipca 2014 roku zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Pozwana odmówiła sprostowania świadectwa pracy.

Powoda obowiązywała 8 godzinna dobową normą czasu pracy w 40 godzinnym tygodniu pracy, w 4 miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Powód podpisywał listę obecności, gdzie były zaznaczone godziny pracy od 8.00 do 16.00.

Powód w 2014 roku skorzystał 11 dni urlopu wypoczynkowego, wypłacono ekwiwalent za 9 dni urlopu wypoczynkowego w wysokości 950,58 złotych brutto.

Pozwana prowadzi hurtownię artykułów zoologicznych. Hurtownia jest otwarta od godziny 8.00. G. W. (1) – mąż pozwanej prowadzi firmę żony.

Powód zajmował się rozwożeniem towaru do klientów, sprzedażą towaru, sam organizował dzień pracy, przez ostatnie dwa lata był jedynym pracownikiem sprzedającym towar klientom u pozwanej.

Powód przychodził do pracy na 8.00, jeździł do 16.00, 17.00 zdarzało się, że do 18.00 czy 19.00, a w czwartki, kiedy była giełda zoologiczna nawet do 20.00.

Powód rano towarował samochód, wprowadzał informacje magazynowe do komputera, obsługiwał klientów, odbierał dostawy, drukował paragony fiskalne. Od godziny 10.00 wyjeżdżał do klientów, jeździł do 17.00, 17. 30. Kończył pracę o 18.00, 18.20.

G. W. powiedział powodowi, aby nie przychodził na godzinę 8.00, ale powód otwierał hurtownię, która była czynna od 8.00 i nie mógł rozpocząć pracy później.

Samochód powoda był wyposażony w komputer i drukarkę. Powód drukował klientom dokumenty dostawy lub faktury, w zależności od żądania klienta. U klienta zostawał oryginał dokumentu wydania, do dokumentacji firmy trafiała kopia. Powód pobierał od klientów pieniądze za towar w gotówce. Jeśli klient nie płacił gotówką, powód nanosił informacje w zeszycie. Po zakończeniu pracy powód sporządzał odręczny raport sprzedaży dziennej, samochód z dokumentami sprzedaży i pieniędzmi zostawał w domu pozwanej. Paragony fiskalne były drukowane następnego dnia, przed rozpoczęciem nowej sprzedaży.

Pozwana od stycznia 2014 roku wprowadziła system informatyczny, każdy pracownik miał login i hasło. G. W. nadawał loginy. Od maja 2014 roku system dodatkowo zapisywał zmiany w dokumentach, rejestrował wszystkie dokumenty wysyłane do drukarki. Nie było możliwości dokonywania zmian przez administratora bez pozostawienia śladu w archiwum zmian. Hasło sprzedawcy nie było zmieniane.

G. W. dokonał analizy dokumentów sprzedaży i okazało się, że dokumenty sprzedaży były modyfikowane przez powoda, niekiedy po kilka dokumentów dziennie. Dokumenty były zmieniane kwotowo, powód nanosił rabaty, zwiększał udzielone rabaty, przesuwał towary z dokumentu dostawy jednego klienta płacącego pełną cenę do drugiego klienta, który korzystał z maksymalnego rabatu. Powód dokonywał zmian już po wizytach u klientów, w odstępie kilku godzin od wizyt, modyfikował dokumenty klientów, którzy nie żądali faktur.

Możliwe jest udzielenie rabatu na wniosek klienta już po wizycie kierowcy, jednakże wówczas w dokumentacji finansowej firmy powinien znaleźć się dokument pierwotny i dokument po modyfikacji, klient również otrzymuje zmodyfikowany dokument.

Powód miał swobodę w udzielaniu rabatów w granicach 5%-15%, najczęściej z rabatu korzystali klienci, którzy płacili gotówką.

Pozwana powzięła wątpliwość co do uczciwości powoda i doszła do przekonania, że powód sprzedawał towar w cenie 100% a odpisywał rabat lub część rabatu na swoją korzyść. W dniach od 9 czerwca 2014 roku do 13 czerwca 2014 roku powód zmodyfikował – pomniejszył rachunki na kwotę 267,19 złotych, na przestrzeni maja - czerwca 2014 roku modyfikacje rachunków miały miejsce kilkadziesiąt razy.

G. W. wręczył powodowi rozwiązanie umowy o pracę w obecności M. R. i J. K.. G. W. wręczył powodowi najbardziej drastyczne dokumenty pierwotne i poprawione i zapytał o rozbieżności. Powód odpowiedział, że nie będzie się tłumaczył.

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o zeznania powoda i świadków. W zasadzie co do organizacji pracy w pozwanej, zakresu obowiązków powoda, czasu jego pracy, sposobu rozwiązania umowy o pracę stan faktyczny w sprawie nie jest sporny. Powód, co do zasady nie kwestionuje również, że były dokonywane zmiany w dokumentach dostawy, które przedstawiła strona pozwana, twierdzi jednakże, że część tych dokumentów nie została zmieniona przez niego, a zmiany zostały dokonane celowo, aby go zwolnić (k. 93). Zdaniem Sądu, tłumaczenie powoda w tym zakresie jest nieprzekonujące i nieracjonalne, nadto z opinii biegłego informatyka nie wynika, aby zmiany nanoszone w dokumentach był dokonywane przy użyciu innego loginu, niż login powoda. Zmiany w dokumentach dokonywane były w czasie pracy powoda (jedynego pracownika pozwanej) trudno zatem przyjąć, aby mógł dokonywać ich ktoś inny i bez wiedzy powoda, szczególnie, że paragony fiskalne były drukowane przez powoda następnego dnia i z łatwością zauważyłby zmiany w dokumentach, które sam wystawiał. Sąd nie dał zatem wiary powodowi w części, w której twierdzi, że zmiany w dokumentach nie odpowiada, bowiem zostały dokonane specjalnie, aby go zwolnić,

wyjaśnienie to jest nieracjonalne, nie poparte żadnym sensownymi argumentami. Nie jest również w żaden sposób przekonujące twierdzenie powoda, że klienci po zakupach dokonywali zmian, z faktur na dowody dostawy i odwrotnie, że rezygnowali z pozycji zamówienia albo je korygowali, że telefonowali po przyjęciu towaru, aby udzielił im rabatu i że takie sytuacje mogły mieć miejsce nawet 3- 4 razy dziennie. Taki brak zdecydowania klientów wydaje się być mało prawdopodobny, ponadto w dokumentacji firmy w takiej sytuacji, powinny być pierwotnie wystawione dokumenty i dokumenty zmienione (o czy mówił sam powód) a takich dokumentów nie ma. Dlatego też sąd nie dał wiary wyjaśnieniom powoda, co do powodów modyfikacji dokumentów i w tym zakresie oparł się na zeznaniach G. W., które są jasne, konsekwentne, przekonujące, poparte zestawieniami dokumentów i wycenieniami, poparte również opinią biegłego, z której w sposób jasny i nie budzący wątpliwości wynika, że powód dokonywał modyfikacji w dokumentach sprzedaży na niekorzyść pracodawcy.

Sąd pominął zeznania świadka A. M. jako nieprzydatne dla ustalenia stanu faktycznego w sprawie.

Oddalił także wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. N. zgłoszony na okoliczność dokonywania korekt cen i udzielania bonifikat przed dniem 5 maja 2014 roku, bowiem wniosek ten był nieprzydatny dla oceny zachowań powoda po dacie 1 maja 2014 roku a nadto wniosek ten był spóźniony.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków J. K. i M. R., co do okoliczności wręczenia powodowi rozwiązania umowy o pracę. Oparł się na opinii biegłego, biegły dokonał analizy archiwum logowań i zmian w dokumentach. Ustalenia biegłego nie budzą wątpliwości, opinia biegłego nie była kwestionowana przez pełnomocników stron.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał iż spośród zgłoszonych żądań jedynie roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach jest częściowo uzasadnione.

Mając na uwadze treść art. 52 § 1 kp oraz 56 k.p. Sąd podniósł, iż Kodeks Pracy nie precyzuje definicji ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, jedynie w art. 100 kp wskazuje (choć w katalogu otwartym) obowiązki pracownika, natomiast czy naruszenie obowiązków jest ciężkie czy też nie, zależy od rodzaju naruszonego obowiązku i oceny stopnia zawinienia pracownika. W wyroku z dnia 9 lipca 2009 roku w sprawie II PK 46/09 LEX nr 533035 Sąd Najwyższy uznał, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy.

W wyroku z dnia 21 września 2005 r. w sprawie II PK 305/04, gdzie Sąd Najwyższy stwierdza, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp 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 lub rażącym niedbalstwie.

W ocenie Sądu Rejonowego nie ma żadnych wątpliwości, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie odpowiada wymogom art. 52 k.p. Powodowi nie wskazano żadnej z przyczyn wymienionych w art. 52 k.p. Z oczywistych względów utrata zaufania do pracownika nie może stać się podstawą do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Nadto lakoniczność tej przyczyny nie daje możliwości zarówno pracownikowi jak i sądowi w postępowaniu odniesienia się do niej i jej zweryfikowania. W ocenie sądu bez względu na sposób wręczenia rozwiązania i bez względu na to, że powodowi wręczono dokumenty świadczące o jego nadużyciach, rozwiązanie umowy jest wadliwe.

Sąd jednakże oddalił powództwo w oparciu o art. 8 kp. Powód działał na szkodę pracodawcy, dokonywał modyfikacji dokumentów, dzięki czemu uzyskiwał korzyść majątkową kosztem majątku pracodawcy. Pobierał od klientów pieniądze za dostarczony towar, następnie dokonywał modyfikacji w dokumentach dostawy tak, aby kwota należna pozwanej była niższa. Bez wątplenia było to działanie na szkodę pracodawcy, sytuacje takie miały miejsce kilkadziesiąt razy na przestrzeni maja i czerwca 2014 roku (tylko taki okres poddawał się weryfikacji zapisów elektronicznych), w

okresie od 9 czerwca 2014 roku do 13 czerwca 2014 roku powód zmodyfikował – pomniejszył rachunki na kwotę 267, 19 złotych. W wyroku z dnia z dnia 20 grudnia 2013 r. Sąd Najwyższy w sprawie II PK 91/13(LEX nr 1448329) uznał, że treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. 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 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy.

Sąd uznał, że art. 8 k.p. stoi na przeszkodzie w uwzględnieniu powództwa o odszkodowanie, bowiem zachowanie powoda w swojej istocie wypełnia przesłanki art. 52 k.p. Powód działał na szkodę pracodawcy, w sposób ciężki i zamierzony naruszał obowiązek dbałości o mienie pracodawcy. Tym samym roszczenie powoda o odszkodowanie nie może zostać uwzględnione, bowiem żądanie to jest sprzeczne ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem prawa, a uwzględnienie roszczenia stałoby w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, nie jest możliwe do zaakceptowania ze względów moralnych.

W związku z oddaleniem powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę mając na uwadze treść art. 97 §1 i §2(1) kodeksu pracy sąd oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy.

Sąd uwzględnił natomiast częściowo roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia w nadgodzinach.

Wskazując na treść art. 151§1 kp Sąd podniósł, iż przepisy kodeksu pracy nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od warunku, aby praca w tych godzinach została wyraźnie zlecona pracownikowi przez przełożonego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78, LexPolonica nr 318121). Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy, można go dokonać także w sposób dorozumiany. Jeżeli przełożony jest obecny w miejscu, w którym pracownik świadczy pracę, widzi (czy choćby tylko zauważa), że pracownik wykonuje pracę, nie reaguje na te fakty i milcząco je aprobuje, a co najmniej godzi się na nie, to takiemu zachowaniu zwierzchnika należy przypisać cechę prawidłowo wydanego polecenia dotyczącego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w niedzielę lub święto (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999/10 poz. 343).

W przedmiotowej sprawie, zdaniem Sądu Rejonowego, został udowodniony fakt pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Okoliczności pracy powoda w godzinach od 8.00 do 17.00 czy 19.00 potwierdził G. W.. G. W. w imieniu żony prowadzi firmę (...), wiedział o godzinach pracy powoda. Zdarzyło się nawet, że sygnalizował powodowi, aby zaczynał pracę później, skoro do klientów wyjeżdża o godzinie 10.00. Mimo tej uwagi powód nadal rozpoczynał pracę o godzinie 8.00, bowiem otwierał hurtownię, a był jedynym pracownikiem. Pozwana i jej mąż akceptowali taki stan rzeczy. Sąd zwrócił uwagę, że samochód, którym jeździł powód był parkowany w domu pozwanej, a zatem pracodawca wiedział, o której powód realnie kończył pracę i o której zaczynał, jednakże pozwana nie podjęła działań, aby inaczej zorganizować dzień pracy powoda.

Zgodnie z dyspozycją art. 149 § 1 kp pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika. W pozwanej była prowadzona oficjalna ewidencja czasu pracy nie mająca nic wspólnego z rzeczywistym czasem pracy powoda, w której zaznaczano, że powód pracował od godziny 8.00 do 16.00.

Zgodnie z art. 151¹ §1 kp za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 100 % wynagrodzenia (za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: a) w nocy, b) w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy), 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Zgodnie natomiast z § 3 powołanego przepisu wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną (...).

Powód wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za 1.300 godzin nadliczbowych tj. 3 lata pracy po średnio 2 godziny nadliczbowe dziennie.

Sąd uznał, że precyzyjne wyliczenie ilości godzin pracy powoda nie jest możliwe, sam powód podawał, że czasem pracował do 18.00, niekiedy dłużej. Powód nie podał konkretnych dat i godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w okresie spornym.

Sąd uznał, że konieczne jest zastosowanie w sprawie art. 322 kpc, który stanowi, że jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swojej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Sąd uznał, że w okolicznościach niniejszej sprawy możliwe jest zasądzenie jedynie sumy odpowiedniej tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sąd uznał, że kwota 12.000 złotych brutto będzie adekwatna do ilości godzin przepracowanych przez powoda, której to ilości godzin precyzyjnie nie da się ustalić, tym samym nie da się ustalić wartości poszczególnych godzin (wynagrodzenie powoda ulegało zmianom w okresie spornym) i tym samym dodatku za poszczególne godziny. Sąd oddalił powództwo ponad kwotę 12.000 złotych brutto uznając je za wygórowane.

Sąd oddalił również powództwo o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W tym zakresie powód nie wykazał żadnej inicjatywy dowodowej, nie wskazał czy korzystał z urlopu wypoczynkowego w 2013 roku, w jakim zakresie. Pozwana wykazała, że powód w 2014 roku korzystał z 11 dni urlopu wypoczynkowego i wypłaciła powodowi ekwiwalent za 9 dni urlopu wypoczynkowego, a zatem w 2014 roku powód korzystał z części urlopu za 2013 rok. Powód nie podał żadnych konkretów, co do terminów urlopow ani ilości dni wykorzystanych w 2013 roku. Kwestia ta nie była przedmiotem pytań ani pism pełnomocnika powoda. Zdaniem Sądu nie można bezrefleksyjnie przyjmować, że pracownik zawsze mówi prawdę. Ochronna funkcja prawa pracy nie może przekreślać reguł procesu - art. 6 kpc. Pracownik powinien wykazać swoje racje w procesie. Powód zaś w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy nie podał jakichkolwiek informacji czy dowodów, na uwagę zasługuje również trzykrotna zmiana żądania w tym zakresie, które oscyloowało od kwoty 530 złotych, przez 100 złotych, po 849,12 złotych – zgłoszone do protokołu, bez pisma procesowego. Powód nie przedstawił żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Racja ta winna być wykazana w procesie, czego powód w niniejszej sprawie nie uczynił. Pracownik nie może otrzymać korzystniejszej roli procesowej wywodzonej wyłącznie z faktu bycia pracownikiem. Dlatego też sąd uznał, że powód nie wykazał iż nie wykorzystał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w 2013 roku i że kwota otrzymanego ekwiwalentu jest zbyt niska i powództwo w tym zakresie oddalił.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Sąd zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego między stronami na podstawie art. 100 kpc.

Sąd orzekł o opłacie na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, póź. 1398 ze zm.) i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Pabianicach kwotę 600 złotych tytułem opłaty od pozwu w części uwzględniającej powództwo. Pogląd sądu jest zgodny w tym zakresie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 05.03.2007r M. P. Pr. Nr 7 z 2007 póź. 368.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 kpc i zobowiązał powoda do zwrotu na rzecz pozwanego kwoty 500 złotych uiszczonej tytułem zaliczki na poczet opinii biegłego informatyka, który to dowód przeprowadzony był na potrzeby roszczenia o odszkodowanie, które zostało oddalone.

Sąd orzekł o kosztach sądowych na podstawie art. 113 ust. 2 pkt 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, póź. 1398 ze zm.) i nakazał ściągnąć od powoda z zasądzzonego roszczenia

kwotę 1201 złotych na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego tytułem poniesionych kosztów na opinię biegłego informatyka.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosły obie strony postępowania.

Pozwany zaskarżył przedmiotowy wyrok w zakresie pkt 1,3,4 i 5.

Zaskarżonemu wyrokowi w tej części zarzucił

1. nieuwzględnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz nierozważenie niektórych zarzutów i twierdzeń co do tych okoliczności podniesionych przez pozwaną;

2. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie:

a) art.233 §1 KPC poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji poczynienie nieprawidłowych ustaleń faktycznych,

b) art.322 KPC poprzez jego zastosowanie mimo braku ku temu uzasadnionych podstaw.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o oddalenie powództwa powoda w zakresie w jakim zostało ono uwzględnione w pkt.1 wyroku i w następstwie tej zmiany nieobciążanie pozwanej opłatą od pozwu, o której mowa w pkt.4 wyroku; zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za postępowanie przed Sądem I instancji w kwocie 2.055 zł stanowiącej koszty zastępstwa procesowego obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika pozwanej w stawkach minimalnych:

-60 zł - w związku z roszczeniem o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

- 60 zł - w związku z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy,

- 135 zł - w związku z roszczeniem o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,

- 1.800 zł - w związku z roszczeniem o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Skarżący wniósł także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu za postępowanie apelacyjne, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Z kolei powód zaskarżył powyższe rozstrzygnięcie w części oddalającej pozostałe powództwa (pkt 2 Sentencji) w zakresie:

-roszczenia o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie – w kwocie 6.600,00 zł,

- roszczenia o zmianę treści świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony,

- roszczenia o ekwiwalent za urlop w kwocie 849,12 zł,

- w części zasądzonej od J. B. na rzecz J. W. kwoty 500,00 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt 6 Sentencji),

- obciążającej i nakazującej ściągnąć od J. B. z zasadzonej kwoty na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Pabianicach kwoty 1.201,00 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt 7 Sentencji).

Wyrokowi w zaskarżonej części zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie

- art. 233 § 1 KPC poprzez ustalenie sprzecznie z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, że powód w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze poprzez uzyskiwanie korzyści majątkowej kosztem majątku sprzedawcy w ten sposób, że pobierał od klientów pieniądze za dostarczony towar, a następnie dokonywał modyfikacji w dokumentach dostawy tak, aby kwota należna pozwanej była niższa – mimo braku jakichkolwiek dowodów na okoliczność, że powód pobierał od klientów kwoty wyższe aniżeli te, które wpłacał pracodawcy, oraz poprzez przyjęcie sprzecznie z treścią Zał. Nr 1 do opinii biegłego, że tylko powód dokonywał modyfikacji dokumentacji i tylko powód miał taką możliwość, przyjęcie że modyfikacje dokumentacji w postaci udzielania prowizji były niedozwolone przez pracodawcę mimo ustalenia, że powód był uprawniony do udzielania bonifikat, uznanie zeznań powoda jako nieprzekonujących i nieracjonalnych w zakresie dokonywania modyfikacji bez określenia w oparciu o jakie przesłanki została dokonana taka ocena,

- art. 217 § 1 KPC poprzez niedokonanie oceny roszczeń powoda w zakresie należnego ekwiwalentu za urlop wobec pominięcia przedłożonych do akt sprawy akt osobowych powoda w zakresie dokumentów dotyczących udzielenia urlopu wypoczynkowego za 2013r,

2. naruszenie prawa materialnego:

- art. 8 Kodeksu Pracy poprzez jego błędne zastosowanie wobec ustalenia w sposób błędny stanu faktycznego w sprawie wskutek naruszenia przepisów postępowania w zakresie postępowania dowodowego,

- art. 56 § 1 Kodeksu Pracy poprzez jego niezastosowanie mimo stwierdzenia, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia nastąpiło w sposób wadliwy.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez:

- zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 6.600,00 zł tytułem odprawy z odsetkami od dnia 24.06.2014r do dnia zapłaty,

- kwoty 849,12 zł ekwiwalentu za urlop z odsetkami od dnia 24.06.2014r, oraz poprzez orzeczenie sprostowania świadectwa pracy.

- zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesowych według norm przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za postępowanie apelacyjne. Jednocześnie w związku z zarzutami apelacji dotyczącymi naruszenia art. 30 § 4 kp oraz art. 8 i 56 § 1 kp wniósł o dopuszczenie dowodu z nagrania audio utrwalonego na płycie CD załączonej do odpowiedzi na pozew – na okoliczność przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę w tym zwłaszcza wiedzy powoda o okolicznościach faktycznych, które zadecydowały o jego zwolnieniu z pracy, podnosząc iż został on w sposób nieuzasadniony pominięty przez Sąd Rejonowy.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 11 lutego 2016 r. strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe wniosły o oddalenie apelacji strony przeciwnej i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych

Z kolei na rozprawie apelacyjnej poprzedzającej wydanie wyroku w dniu 26 kwietnia 2016 r. strona powodowa zmodyfikowała swoje stanowisko procesowe, w ten sposób, iż wobec przedłożonego na żądanie sądu wyliczenia poparła apelację w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 628,32 i cofnęła apelację w zakresie kwoty 220,80 zł.

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił i zważył, co następuje:

Obie apelacje częściowo zasługują na uwzględnienie.

Nim jednak Sąd Okręgowy uzasadni wskazane stanowisko co do meritum wskazać należy, że w myśl art. 378 § 1 kpc. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Tym samym w granicach zaskarżenia sąd odwoławczy jest uprawniony do merytorycznego rozpoznania sprawy. Oznacza to, że może dokonywać własnych ustaleń faktycznych prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w I instancji (art. 381 i 382 KPC). Do przyjętych ustaleń faktycznych może zastosować właściwe przepisy prawa materialnego niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, będąc ewentualnie związany oceną prawną lub uchwałą SN (art. 386 § 6, art. 398²⁰ i 390 § 2 KPC). Nadto Sąd odwoławczy nie jest związany przedstawionymi w apelacji zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiąza go jedynie zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego (uchw. SN (7) z 31.1.2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, Nr 6, poz. 55; zob. też post. SN z 16.6.2004 r., I CZ 40/04, Legalis; wyr. SN z 6.6.2007 r., II PK 318/06, OSNAPIUS 2008, Nr 23-24, poz. 344). Te natomiast na gruncie rozpoznawanej sprawy wskazywały na braki w zakresie ustaleń faktycznych i luki w zakresie oceny całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego m.in. co do przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę w tym wiedzy powoda o okolicznościach, które zdecydowały o jego zwolnieniu z pracy oraz sposobu wyliczenia przez powoda dochodzonego ekwiwalentu za urlop za 2013 r. Tak więc Sąd Okręgowy był uprawniony do poczynienia własnych wszechstronnych ustaleń w tym przedmiocie zarówno przy uwzględnieniu twierdzeń stron jak i wszelkich niezbędnych dowodów.

Mając na uwadze zarzuty obu apelacji oraz uznając konieczność uzupełnienia materiału dowodowego Sąd Okręgowy w Łodzi, na rozprawie apelacyjnej w dniu 11 lutego 2016 r. dopuścił więc dowód z nagrania audio utrwalonego na płycie CD załączonej pierwotnie do odpowiedzi na pozew na ww. okoliczności zobowiązał pełnomocnika strony pozwanej do złożenia płyty CD wraz z transkrypcją nagranej treści z uwagi na fakt, że płyta znajdująca się w aktach uległa zniszczeniu.

Jednocześnie też zobowiązał pełnomocnika powoda do złożenia pisma ze wskazaniem w jaki sposób został wyliczony dochodzony ekwiwalent za urlop za 2013 r.

W wyniku wykonania wskazanego zobowiązania pozwany w dniu 25 lutego 2016 r. przedłożył nagranie audio wraz z transkrypcją /k. 232- 246/ z którego wynika, iż zwolnienie powoda w trybie dyscyplinarnym poprzedzała rozmowa ze świadkiem G. W., w której ten przedstawiał powodowi szereg zarzutów dotyczących braku zdania na jego żądanie telefonu służbowego oraz przerabiania dokumentów wobec dopisywania rabatów na koniec dnia i niewłaściwego ich rozliczania z pracodawcą.

Z kolei pełnomocnik powoda w piśmie procesowym złożonym na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2016 r. /k. 251/ wskazał, iż powód dokonał wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 6 dni urlopu x 8 godzin – po 17,69 za godzinę. Biorąc zaś pod uwagę zasady ustalenia ekwiwalentu za urlop stawka godzinowa wobec wynagrodzenia J. B. – w kwocie 2.200 zł miesięcznie brutto – za 1 godzinę wynosi 13,09 zł brutto. Wobec czego ekwiwalent za 48 godzin urlopu wynosi 628,32 zł brutto.

Mając powyższe na uwadze, odnosząc się w pierwszej kolejności do apelacji pozwanego, podnieść należy, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w zakresie przyznanego powodowi wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nie nadaje się do kontroli instancyjnej.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku,

II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę tej materii. Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może się ostać.

W szczególności – należy zgodzić się z apelującym – iż dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w sprawie materiału wiarygodnie nie przekonuje dlaczego w oparciu o treść art. 322 kp Sąd przyjął, że z tytułu pracy w nadgodzinach należną powodowi jest kwota 12.000 zł.

Zgodnie z brzmieniem art. 322 kp jeżeli w sprawie o dochody Sąd uzna, iż ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód; dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za świadczoną na rzecz pracodawcy pracę w ramach stosunku pracy, a jeśli tak, to bezspornie brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmiernej trudności w udowodnieniu teźże wysokości, uprawnia i zarazem zobowiązuje Sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 roku, I PK 61/07, Lex nr 317787). Komplikacje dowodowe w zakresie dokładnego wskazania dat i rozmiaru wykazywanej przez powodów pracy w godzinach nadliczbowych mogą być rozwiązane przez Sąd przez zasądzenie odpowiedniego wynagrodzenia według oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (art. 322 K.c.) (uzasadnienie wyroku SN z dnia 23 listopada 2001 roku, I PKN 678/00, OSNP 2003/22/538). Niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa (wyrok SN z dnia 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535).

Niemniej jednak co słusznie podnosi apelujący Sąd nie może przez zastosowanie art. 322 k.p.c. zwolnić powoda z ciężaru gromadzenia materiału procesowego i dowodzenia faktów (zob. art. 232). Sądzić zatem należy, że stosowanie art. 322 k.p.c. możliwe jest dopiero, jeżeli powód wyczerpał wszelkie możliwe środki dowodowe. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 20 października 2015 r. I ACa 298/15 LEX nr 1936783). W sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Za naruszenie tego przepisu można zaś uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania, ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości "odpowiedniej sumy", bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2015 r. III PK 152/14 LEX nr 1938287). "Niemożliwość" z art. 322 k.p.c. polega na tym, że sąd, nie mając obowiązku przeprowadzenia uzupełniających dowodów z urzędu, powinien, kiedy fakt poniesienia szkody jest bezsporny, podjąć próbę ustalenia jej wysokości na podstawie oceny "opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy". Decyzja sądu oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna, jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z tymi okolicznościami. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 19 listopada 2014 r. I ACa 936/13 LEX nr 1649313).

Reasumując uprawnienie sądu do szacunkowego określenia wysokości należnego odszkodowania powstaje jedynie wtedy, kiedy nie tylko bezsporny jest fakt poniesienia szkody, ale i gdy ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione. Przy czym kontrola instancyjna w tym zakresie dotyczy zarówno wskazanych okoliczności jak i samego ustalenia wysokości "odpowiedniej" sumy.

W ocenie Sądu II instancji ustalenia poczynione w sprawie nie pozwalają na ocenę sposobu oszacowania należnych powodowi świadczeń. Znamionym jest, iż powód domagając się zasądzenia kwoty 23.000 zł wskazał, iż w latach 2011 – 2014 r. każdego dnia przez 5 dni w tygodniu pracował przynajmniej ponad 2 godziny ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Przy czym nie tylko nie określił konkretnych dni ani miesięcy za jakie domagał się zasądzenia spornego wynagrodzenia ale i nie wskazał daty początkowej spornego okresu - na co pozwana zwróciła uwagę już w odpowiedzi na pozew i co uniemożliwiło jej ewentualne zgłoszenie zarzutu przedawnienia części roszczeń. Powód nie wskazał jak oszacował dochodzoną przez siebie kwotę, nie sprecyzował też czy składa się na nią tylko normalne wynagrodzenie czy też dodatek. Powyższe sprawia, iż niemożliwą jest ocena czy rzeczywiście kwota 12.000 zł niekwestionowana przez powoda na etapie apelacji jest w okolicznościach sprawy chociażby szacunkowo adekwatna do poniesionej przez niego szkody.

W ocenie Sądu Okręgowego w konsekwencji wskazanych uchybień Sąd Rejonowy nie odniósł się do istoty przedmiotu sporu a orzeczenie w tym przedmiocie bazuje na arbitralnych i nie znajdujących oparcia w materiale dowodowym wnioskach. Z tych też względów koniecznym jest więc wydanie orzeczenia kasatoryjnego to jest uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu I instancji. Na tym etapie postępowania przesądzenie wskazanych okoliczności i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, faktycznie ograniczyłoby bowiem merytoryczne rozpoznanie sprawy do jednej instancji i w konsekwencji prowadziło do pozbawienia stron prawa do dwuinstancyjnego, merytorycznego procesu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 kpc uchylił zaskarżony wyrok w pkt 1 i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Kutnie IV Wydziałowi Pracy. O kosztach postępowania w tym zakresie orzeczono na podstawie art. 108 § 2 kpc.

Rozpoznając sprawę ponownie, Sąd I instancji biorąc pod uwagę rozkład ciężaru dowodu winien szczegółowo zweryfikować twierdzenia powoda co do okresu i wymiaru jego pracy w nadgodzinach następnie zaś szczegółowo uzasadnić dlaczego w kontekście art. 322 kpc zasądzona na jego rzecz kwota jest adekwatna do poniesionej przez niego szkody. Ustalenie to pozwoli także stronie pozwanej na zgłoszenie ewentualnego zarzutu przedawnienia. Sąd Okręgowy nie traci przy tym z pola widzenia kontradiktoryjnego charakteru postępowania, a co za tym idzie konieczności podjęcia inicjatywy dowodowej przez strony. Sąd nie jest zobligowany do przeprowadzania postępowania z urzędu, dlatego powinien określić pełnomocnikom stron odpowiedni termin na złożenie stosownych wniosków dowodowych. Oczywiście jest, że dotychczas zgromadzony materiał także nie stracił walorów dowodowych i również powinien być wzięty pod uwagę przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Dopiero bowiem, dokonanie tych czynności przez Sąd Rejonowy pozwoli na wyjaśnienie istoty sprawy Sądowi II instancji pozwoli zaś na kontrolę instancyjną wydanego orzeczenia.

W pozostałym zaś zakresie na mocy art. 385 kpc apelacja pozwanego jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Zgodnie z sugestią apelującego brak podstaw do uznania, iż powód w nadgodzinach w ogóle nie pracował, poza własnymi zeznaniami potwierdzającymi nie przedstawił bowiem żadnych innych dowodów na tę okoliczność. Oświadczenia G. W., iż powód pracował od 8.00 do 17.00 czy 19.00 nie sposób zaś traktować jako przyznanie tego faktu skoro pozwany konsekwentnie twierdził, iż wydłużony czas pracy w okolicznościach sprawy był uzasadniony zadaniowym czasem pracy powoda nadto ewentualnie był kompensowany czasem wolnym.

Odnosząc się do powyższego podnieść należy, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy oraz dokumentacji pracowniczej potwierdzającej system i rozkład czasu pracy pracownika. Na gruncie rozpoznawanej sprawy co było bezsporne prowadzona przez stronę pozwana ewidencji czasu pracy powoda nie odpowiadała rzeczywistości. Tym samym powód wszelkimi dowodami mógł wykazywać, iż pracował w nadgodzinach.

Pozwana w żaden sposób ani stosowną dokumentacją ani zeznaniami świadków jego zeznań w tym przedmiocie nie podważyła. Sam G. W. prowadzący w imieniu żony działalność gospodarczą potwierdził podnoszoną przez powoda okoliczność, iż nie pracował wyłącznie do godziny 16.00. Wobec zaś braku jakichkolwiek dowodów wskazujących na zadaniowy czas pracy powoda czy fakt kompensowania dodatkowych godzin pracy czasem wolnym nie sposób było dojść do wniosków przeciwnych. Ponadto pozwany w tej materii nie jest konsekwentny. Z jednej bowiem strony twierdzi, iż powód zatrudniony w ramach zadaniowego czasu pracy w nadgodzinach nie pracował, z drugiej zaś podnosi, iż nadgodziny były kompensowane powodowi udzieleniem czasu wolnego. Tym samym zarzuty apelacji tym przedmiocie nie mogą przynieść spodziewanych przez skarżącego skutków instancyjnych i prowadzić do całkowitego oddalenia powództwa w tej materii.

W przedmiocie apelacji powoda, przy uwzględnieniu dowodów przeprowadzonych na etapie postępowania drugoinstancyjnego podnieść natomiast należy, iż zarzuty wskazując na nieuprawnione oddalenie powództwa o odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy co do zasady są usprawiedliwione.

Zgodnie z art. 52. § 1pkt. 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W myśl art. 56. § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio (§ 2).

W myśl 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 przypadku zgłoszenia roszczenia w oparciu o przywołane wyżej przepisy, Sąd pracy ocenia zatem zasadność rozwiązania umowy o pracę w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Kryteriami tej oceny są zaś ustalenia w zakresie konkretyzacji przyczyny rozwiązania stosunku pracy, jej rzeczywistości oraz jej weryfikacja jako przyczyny uzasadniającej zakończenie stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Sąd jest związany przyczynami wskazanymi w oświadczeniu pracodawcy w tym przedmiocie. Natomiast innych przyczyn, których pracodawca nie wskazał, jako okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, Sąd nie może badać nawet, jeśli uzasadniać mogłyby to rozwiązanie, a pracodawca ich nie wskazał. Tym samym pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. (wyrok z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 434/98 OSNAPiUS 1999/21 poz. 688; wyrok z dnia 19 lutego 1999 r. I PKN 571/98 OSNAPiUS 2000/7 poz. 266; OSP 2001/4 poz. 56 z glosą A. Wypych- Żywickiej, wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiada mu a zwłaszcza rozwiązuje z nim umowę o pracę, gdyż to on jest adresatem jego oświadczenia. Konkretność przyczyny wypowiedzenia – rozwiązania stosunku pracy należy jednak oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności ją uściślających. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego zbyt ogólne podanej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę można uznać za skonkretyzowaną, gdy pracownika zapoznano z nią w inny sposób (wyrok SN z 26 maja 2000 r. I PKN 670/99 publ. LEX) lub z całokształtu okoliczności wynika, iż pracownikowi znane są przyczyny wskazane w piśmie w sposób ogólny. W takim wypadku brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy zasadności roszczenia pracownika, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał go z tą przyczyną. Jednakże wystarczająco skonkretyzowana przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma o wypowiedzeniu czy rozwiązaniu umowy /wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 175/06; LEX nr 448111/.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy bezspornie podana powodowi na piśmie przyczyna rozwiązania umowy o pracę „utrata zaufania”, określona została w sposób ogólny i tym samym wymogu konkretności nie spełniała. Wobec powyższego odniesienie się do żądania pozwu (rozpoznanie istoty sporu) w pierwszej kolejności wymagało ustalenia, czy powód znał przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, bowiem np. zapoznano go z nią w innych okolicznościach, tj. w ustnym przekazie. Gdyby bowiem wymóg ten nie został spełniony, rozwiązanie umowy o pracę nie spełniałoby wymaganych kryteriów formalnych z art. 30 § 4 kp, a powództwo podlegałoby wówczas uwzględnieniu, gdyż oświadczenie pracodawcy w tym przedmiocie należałoby uznać za naruszające przepisy o rozwiązywaniu stosunków pracy. W przypadku zaś pozytywnej odpowiedzi na to pytanie, następnie należałoby ustalić, czy ujawnione pracownikowi podstawy rozwiązania dostatecznie usprawiedliwiały ten stan rzeczy, a więc czy dokonane zwolnienie dyscyplinarne było uzasadnione – art. 52 § 1 pkt. 1 kp.

W ocenie Sądu Okręgowego z przeprowadzonego na etapie apelacji postępowania dowodowego wynika bezspornie, iż powodowi podczas rozmowy z G. W. nie została sprecyzowana podstawa rozwiązania stosunku pracy. W istocie podczas rozmowy poprzedzającej zwolnienie dyscyplinarne powodowi postawionych zostało szereg zarzutów dotyczących m. in. braku terminowego zdania na żądanie pracodawcy telefonu służbowego oraz przerabiania dokumentów wobec dopisywania rabatów na koniec dnia i niewłaściwego ich rozliczania z pracodawcą. Niemniej jednak w rozmowie nie wskazano, iż konkretnie właśnie wskazane zarzuty leżą u podstaw decyzji pracodawcy o zwolnieniu dyscyplinarnym i to one składają się na utratę zaufania względem powoda powołaną w oświadczeniu pracodawcy złożonym w tym przedmiocie. Fakt zwolnienia dyscyplinarnego nie miał bezpośredniego odniesienia do powoływanych w trakcie rozmowy treści. Pracodawca najpierw przedstawił powodowi różne zarzuty, następnie zaś bez wskazania, iż w jego ocenie wszystkie bądź poszczególne z nich uzasadniają zwolnienie powoda, rozwiązał stosunek pracy w trybie natychmiastowym powołując się enigmatycznie na utratę zaufania. Jeszcze raz podkreślenia wymaga, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp 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 lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 21 września 2005 r. w sprawie II PK 305/04). Pracodawca nie wskazał, iż z zarzutami wskazanymi w rozmowie łączy takie właśnie naruszenie i to one bezpośrednio jako składające się na utratę zaufania powodują zwolnienie dyscyplinarne. Jako zaś, że zwolnienie w trybie natychmiastowym stanowi nadzwyczajny sposób zakończenia umowy o pracę, nie sposób wymagać od powoda jako pracownika by właśnie w związku z wcześniej odbytą rozmową niejako poszukiwał przyczyn tego stanu rzeczy, skoro nie miały one odzwierciedlenia zarówno w pisemnym oświadczeniu pracodawcy jak i w bezpośrednio przeprowadzonej rozmowie. Tym samym dokonane zwolnienie wobec braku wskazania konkretnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy na mocy art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 30 § 4 kp nie można uznać za legalne. Dodatkowo podkreślić należy, iż w ocenie Sądu Okręgowego możliwość doprecyzowania przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, w przeciwieństwie do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, winna być dopuszczalna w bardzo ograniczonym zakresie i z całą pewnością nie może wiązać się z faktycznym podaniem tej przyczyny. W niniejszej sprawie przyczyna podana w oświadczeniu pracodawcy określona została w sposób zbyt ogólnikowy, a zatem ewentualna rozmowa z pracownikiem nie byłaby doprecyzowaniem przyczyny a .de facto, jej podaniem, co jest niedopuszczalne. W konsekwencji żądanie pozwu zasądzenia odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę na podstawie art. 56 kp uznać należy za usprawiedliwione.

Wbrew zapatrywaniom Sądu I instancji bez wpływu na powyższe pozostaje treść art. 8 kp. W wyroku z dnia z dnia 20 grudnia 2013 r. Sąd Najwyższy w sprawie II PK 91/13 (LEX nr 1448329) uznał, że treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Klauzule "zasad współżycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 kp umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez

uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394). Niemniej jednak co już podnoszono Sąd nie może badać innych przyczyn, których pracodawca nie wskazał, jako okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, nawet jeśli uzasadniać mogłyby to rozwiązanie. Wobec powyższego w nagannej postawie pracownika nie można upatrywać podstaw do nie uwzględnienia jego roszczeń wobec nielegalnego zwolnienia, które do wskazanej okoliczności się nie odnosiło. Ponadto w judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współzycia społecznego osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współzycia społecznego. (wyr. SN z 6.3.1998 r., I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615). Pozwany niewątpliwie naruszył przepisy proceduralne stosując najdotkliwszy sposób rozwiązania stosunku pracy jakim jest zwolnienie dyscyplinarne. Powyższe uchybienie nie miało charakteru jedynie formalnego w tym znaczeniu, iż nie było istotne z punktu widzenia możliwości odpierania zarzutów merytorycznych stawianych pracownikowi. Z tych też względów nawet naganna moralnie postawa powoda nie może powodować oddalenia jego roszczeń. Ponadto powód żądał odszkodowania a nie przywrócenia do pracy, trudno więc polemizować z celowością uwzględnienia tak sprecyzowanego roszczenia skoro sposób wykonywania pracy przez powoda nie będzie już godził w żadne interesy pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego zasadnym, co do zasady, jest również roszczenie powoda o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zdaniem Sądu II instancji Sąd Rejonowy w sposób nieuprawniony przerzucił na powoda ciężar dowodu w tym zakresie. W istocie domagając się ekwiwalentu za 6 dni urlopu za 2013 roku powód nie wskazał czy korzystał z urlopu wypoczynkowego w 2013 roku i w jakim zakresie. Niemniej jednak to pozwana jako pracodawca zobligowana do prowadzenia stosownej dokumentacji i zobowiązana do udzielenia urlopu winien wykazać, iż wbrew twierdzeniom pozwu powód korzystał z urlopu wypoczynkowego w 2013 roku, w pełnym przysługującym mu zakresie. Pozwana w procesie wykazała, wyłącznie, że powód w 2014 roku korzystał z 11 dni urlopu wypoczynkowego i, że wypłaciła powodowi ekwiwalent za 9 dni urlopu wypoczynkowego, a zatem, iż w 2014 roku powód korzystał z części urlopu za 2013 rok. W żaden jednak sposób nie odniosła się do pozostałego wymiaru urlopu należnego powodowi za ten rok i nie wskazała ani konkretnych terminów ani ilości dni wykorzystanych w 2013 roku. Z tych też względów powództwo w tym zakresie było uprawnione. Z tym że, w ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do jego uwzględnienia w ostatecznej sprecyzowanej przez powoda wysokości to jest w kwocie 628,32 zł brutto. (6 dni urlopu x 8 godzin – po 17,69 za godzinę).

Podkreślenia wymaga, iż zgłoszone przez powoda roszczenie w tym zakresie co do wysokości było parokrotnie modyfikowane. Roszczenie to oscylowało od kwoty 530 złotych, przez 100 złotych, po 849,12 złotych. Przy tym ostatnie żądanie zostało zgłoszone przez profesjonalnego pełnomocnika powoda do protokołu, bez pisma procesowego. Tymczasem bezspornie zmiana w tym przedmiocie wobec brzmienia art. 193 kpc w zw. z art. 466 kpc wymagała zgłoszenia na piśmie. Tym samym ostatnie skutecznie zgłoszone żądanie w tym przedmiocie opiewało na kwotę 100 zł. Pozwany nie kwestionował sposobu jego wyliczenia a jedynie roszczenie co do zasady. W konsekwencji na rzecz powoda tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należało zasądzić właśnie wskazaną kwotę. W pozostałym zaś zakresie roszczenie powoda jako wykraczające poza formalnie zgłoszone żądanie nie mogło zostać uwzględnione.

Biorąc wszystko powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc z apelacji powoda zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2,4,6,7 i zasądził do strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 6.600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. (Wysokość odszkodowania niekwestionowaną przez stronę pozwana ustalono na podstawie art. 58 kp). Nadto kwotę 100 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2013 rok.

W konsekwencji powyższego zgodnie z art. 386 § 1 kpc modyfikacji podlegało również rozstrzygnięcie o zwrocie kosztów sądowych. Rozstrzygnięcie w tym przedmiocie zapadło na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca

2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) w zgodzie z orzecnictwem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 05.03.2007r M. P. Pr. Nr 7 z 2007 poz. 368.

Wobec cofnięcia apelacji przez powoda w zakresie kwoty 220,80 zł Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 391 § 2 k.p.c., umorzył postępowanie apelacyjne w tym zakresie.

W sprawach z zakresu prawa pracy dopuszczalność cofnięcia środka odwoławczego poddana jest kontroli sądu, który może uznać taką czynność za niedopuszczalną wówczas, gdyby była sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego, zmierzała do obejścia prawa lub naruszała słuszny interes pracownika. Zakres kontroli sądu rozpoznającego sprawę z zakresu prawa pracy w odniesieniu do czynności dyspozytywnych stron wyznaczony jest przepisem art. 469 k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego cofnięcie apelacji przez stronę powodową we wskazanym zakresie jest dopuszczalne, ponieważ nie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego, nie stanowi obejścia prawa, a przede wszystkim nie narusza usprawiedliwionego i słusznego interesu powoda, jako pracownika.

W pozostałym, zakresie na podstawie art. 385 kpc apelacja powoda podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 100 kpc w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 i § 9 ust.1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 4 i5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz.1804) znosząc je wzajemnie między stronami z uwagi na fakt iż na etapie apelacji obie strony procesu wygrały i przegrały sprawę niemalże w tej samej części.