

Sygn. akt IV P 7/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lipca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Justyna Marciniak

Ławnicy: Agnieszka Polens, Anna Tarkowska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Iwona Kosmala

po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2018 roku w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. J. (1)

przeciwko (...) S.A. w U.

o odszkodowanie za niegodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda K. J. (1) na rzecz pozwanego (...) S.A. w U. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 7/18

UZASADNIENIE

Powód K. J. (1) reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika pozwem z dnia 15 stycznia 2018r. (data wpływu do Sądu) skierowanym przeciwko (...) S.A. w U. domagał się zasądzenia od pozwanego odszkodowania na podstawie art. 56 k.p. w kwocie 27.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, zasądzenia od pozwanego kwoty 22.500 zł tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 11 stycznia 2015r. do 21 grudnia 2017r. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia na rzecz powoda od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda podał, że powód był zatrudniony u pozwanego od 01 września 2014r., początkowo na stanowisku referenta w D. Sprzedaży i Logistyki, następnie na podstawie kolejnych porozumień strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta 01 września 2016r. na stanowisku specjalista ds. eksportu. Dnia 21 grudnia 2017r. został dyscyplinarnie zwolniony z pracy. Przyznał, że do powoda zwróciła się z propozycją współpracy włoska firma. Powód uzyskał dokumenty rejestracyjne tej firmy, przekazał je do osoby odpowiedzialnej w zakładzie za należności. Osoba ta przekazała te informacje do ubezpieczyciela celem nadania limitu kredytowego. Nie można zatem zgodzić się z zarzutami pozwanego o niewykazaniu należytej staranności przez powoda. Podniósł, że w momencie, gdy żaden z pracowników pozwanego zajmujący się kwestiami formalnymi związanymi z windykacją, ani ubezpieczyciel nie zauważyli przeciwności co do pochodzenia kontrahenta, trudno dopatrywać się winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w zachowaniu powoda. Kolejno pełnomocnik powoda wskazał, że chybiony jest też zarzut

pozwanego nieuzyskania przez powoda potwierdzonych CMR przed kolejnym załadunkiem do nieuczciwego klienta, gdyż praktyką w pozwanym zakładzie było gromadzenie tych dokumentów na koniec następnego miesiąca. Podniósł, że w żadnym zakresie obowiązków, ani w wytycznych otrzymanych przez pracownika nie ma zapisów o jakich pisze pracodawca w oświadczeniu z 21 grudnia 2017r. Pełnomocnik powoda zwrócił uwagę, że zdarzenie, na które powołuje się pozwany jest przestępstwem w rozumieniu przepisów k.k., firma została niewątpliwie oszukana, jednak przedwczesne jest twierdzenie, że nie do odzyskania jest kwota, na jaką nastąpiło to oszukanie. Pracodawca zaś posiadając takową wiedzę na temat zamówienia powinien wystąpić do prokuratury z zawiadomieniem o możliwości popełnienia przestępstwa, nie zaś „obarczać pracownika konsekwencjami wynikającymi z niejasnych procedur wewnętrznych”. Zwrócił uwagę, że to na pracodawcy spoczywa główny ciężar zapewnienia odpowiedniej organizacji pracy w zakładzie. Podkreślono, że pracownicy D. Handlu i Logistyki, w którym pracował powód, wielokrotnie byli informowani przez dyrektora działu, że powinni zwiększyć sprzedaż, bo towar jest na magazynie, a jego składowanie generuje koszty. Nie da się wykluczyć, ani uniknąć możliwości oszustwa przez inny podmiot, bo takie przypadki zdarzają się, zwłaszcza w dużej firmie. Na koniec pełnomocnik powoda wskazał, że jak wynika z orzecznictwa, nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony. W dalszej części uzasadniania pozwu pełnomocnik powoda odniósł się do żądania powoda zapłaty przez pozwanego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (k. 2-9).

Swoje stanowisko powód podtrzymywał do końca postępowania przed Sądem.

Pozwany (...) S.A. w U. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pełnomocnik pozwanego wskazał, że do obowiązków powoda na stanowisku specjalisty ds. eksportu należało m.in. poszukiwanie rynków zbytu na towary pozwanego. 20 września 2017r. do powoda zwróciła się osoba podająca się za A. P. (1), twierdząca że jest przedstawicielem firmy (...) specjalizującej się w handlu produktami rybnymi i mięsnymi również na obszarze Europy Wschodniej. Osoba ta poinformowała, że jest zainteresowana zakupem mrożonego mięsa drobiowego, wskazała, że płatność za towar następowałaby w terminie 35-45 dni od dostawy z jednoczesnym zabezpieczeniem w formie ubezpieczenia. Powód ustalił z tą osobą warunki współpracy. Zostało złożone przez tą osobę drogą mailową sześć zamówień: 84 000 kg ćwiartki tylnej z kurcząt głęboko mrożonych i 42 020 kg kurczaka bez szyi, bez podrobów klasa A głęboko mrożony. W każdym przypadku towar był wydany w P. na terenie (...) Logistyka Sp. z o.o. realizacja poszczególnych zamówień odbywała się odpowiednio 6 października 2017r., 07 października 2017r., 09 października 2017r., 12 października 2017r., 14 października 2017r., 23 października 2017r. Łączna kwota zamówień opiewała na 118.068,90 Euro (505.799,49 zł). Pełnomocnik pozwanego wskazał, że powód przyjmował kolejne zamówienia pomimo, że firma (...) nie uregulowała należności z poprzednie dostawy, a pozwany nie otrzymał listów przewozowych potwierdzających odbiór towaru. W związku z brakiem zapłaty za zamówiony towar w dniu 20 listopada 2017r. powód zwrócił się do firmy (...) z informacją, że nie może się skontaktować z ich przedstawicielem A. P. (1) oraz, że firma nie dokonała zapłaty za faktury. W następstwie czego firma odpowiedziała, że nie zamawiała od pozwanego towaru, specjalizuje się zaś w sprzedaży ryb i owoców morza, natomiast osoba o danych A. P. (2) nie pracuje w spółce. Udzieliła też informacji o oficjalnym adresie mailowym spółki. Powód powyższe informacje przekazał pracodawcy dopiero w grudniu 2017r. Pozwany ustalił także, że powód przed ustaleniem warunków współpracy nie zwracał się do D. F. o potwierdzenie złożonych zamówień, nie wymagał od A. P. (1) upoważnienia do składania zamówień, nie weryfikował adresu mailowego osoby podającej się za przedstawiciela tej firmy, nie sprawdził nawet czym zajmuje się ta spółka, przyjmował kolejne zamówienia, zataił przed pracodawcą, przez prawie miesiąc, że zamawiającym nie była spółka (...). Pełnomocnik pozwanego zwrócił uwagę, że zgodnie z wewnętrznymi procedurami pozwanego, osoba, która w imieniu spółki nawiązuje współpracę z nowym klientem, zobowiązana jest do zweryfikowania czy składający zamówienie ma do tego uprawnienie oraz do zweryfikowania samej spółki. Podkreślił, że nadesłany przez zamawiającego włoski odpowiednik polskiego wypisu z KRS zawierał oficjalny adres mailowy spółki (...), powód miał zatem możliwość

skontaktowania się za pośrednictwem tego adresu ze spółką, czego nie uczynił. Uwagę powoda powinien zwrócić też fakt, że firma (...) posiada siedzibę we W., natomiast miejscem dostawy towaru była każdorazowo Rumunia. Powód nie zweryfikował dokumentów rejestracyjnych firmy (...), żaden dokument nie był podpisany przez członków zarządu spółki ujawnionych w dokumentach rejestrowych, zaś A. P. (1) w dokumentach takich nie figurował. Nie było dla niego pełnomocnictwa podpisanego przez ujawnione osoby, nie było potwierdzenia od takich osób dla jego działań. Zaniedbania powoda naraziły pozwaną spółkę na poniesienie szkody w wysokości powyżej 500.000 zł. Dodał, że fakt objęcia transakcji ubezpieczeniem nie zwalnia pracownika z obowiązku należytego zweryfikowania kontrahenta. Dodatkowo podkreślenia wymaga fakt, że ubezpieczyciel ubezpiecza transakcję z konkretnym klientem, zasadniczo ubezpieczenie dotyczy przypadku, gdy klient nie kwestionuje swojego zobowiązania, a jedynie odmawia jego spełnienia, nie zaś przypadku, jaki jest przedmiotem tej sprawy.

W dalszej części uzasadnienia odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego odniósł się do roszczenia powoda zasądzenia wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (k. 30-38).

Swoje stanowiska strony podtrzymywały na kolejnych rozprawach przed Sądem.

Na rozprawie w dniu 18 kwietnia 2018r. Sąd wyłączył do odrębnego rozpoznania i rozstrzygnięcia roszczenie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanej spółki wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Sprawa ta została zarejestrowana w Repertorium P pod sygn. akt IV P 58/18 (k. 139).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. J. (1) był zatrudniony u pozwanego (...) S.A. w U. (poprzednio w C.) od dnia 01 września 2014r. początkowo na podstawie umowę o pracę na okres próbny do 30 listopada 2014r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku referent w sekcji ds. fakturowania i rozliczania tras U., C.. W dniu 01 października 2014r. strony zawarły porozumienie, na podstawie którego jako miejsce wykonywania pracy przez powoda określono Zakład Handlu i Logistyki – D. (...). W dniu 01 grudnia 2014r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 28 lutego 2015r. na tych samych warunkach, zaś w dniu 23 lutego 2015r. kolejną umowę na czas określony, tym razem do dnia 31 sierpnia 2016r. również na stanowisku referent, w pełnym wymiarze czasu pracy w tej samej komórce organizacyjnej pozwanego. Od 01 września 2016r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, w ramach której powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalista ds. eksportu.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B – umowa o pracę z dn. 01.09.2014r., k. 14 akt sprawy porozumienie zmieniające z dn. 01.10.2014r., umowa o pracę z dn. 01.12.2014., umowa o pracę z dn. 23.02.2015r., umowa o pracę z dn. 01.09.2016r., zeznania powoda - k. 139-145, 255-256, 00:06:10-00:48:21)

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku specjalista w sekcji eksportu należało m.in.: realizacja polityki sprzedażowo – marketingowej zgodnie z celami określonymi w planie strategicznym firmy w podległym regionie; planowanie i prowadzenie rozmów handlowych z kontrahentami z podległego regionu; cotygodniowe składanie raportów przełożonym z przebiegu pracy; pozyskiwanie nowych klientów dystrybucyjnych w regionie; sprawdzanie potencjalnych nowych klientów pod względem ich wiarygodności płatniczej (współpraca z D. Windykacji i (...) oraz Ubezpieczycielem); nadzór nad terminowością regulowania należności przez klientów za dostarczony towar; wprowadzanie nowych produktów do kanałów dystrybucji wg ustalonych planów; przestrzeganie polityki cenowej, zatwierdzonych budżetów w podległym regionie; gromadzenie i analiza informacji o sprzedaży asortymentów w poszczególnych grupach wyrobów w regionie; zbieranie zamówień z podległego regionu i składanie zamówień na produkcję; stały nadzór na d produktami w regionie; przyjmowanie uwag i reklamacji od klientów dotyczących sprzedawanych produktów; nadzór nad prawidłowością dokumentacyjną przy transakcjach z kontrahentami, w tym zwłaszcza w zakresie rozliczenia podatku VAT w transakcjach wewnątrzunijnych sprawozdań (...) (ściśła współpraca z D. Księgowo – Finansowym); badanie cen oraz konkurencyjności (...) S.A. na rynku; badanie potrzeb klientów itd. Porozumieniem stron dnia 16 sierpnia 2017r. wynagrodzenie powoda określono: płaca zasadnicza wg 4 kategorii zaszerogowania 2000 zł brutto miesięcznie, premia miesięczna 4000 zł brutto wypłacana pod warunkiem uzyskania

Powód realizował kolejne zamówienia, mimo, że firma nie dokonała zapłaty za poprzednie dostawy, co więcej zostało zrealizowane ostatnie zamówienia, mimo, że upłynął już termin zapłaty z pierwszą fakturę. O problemach z klientem, braku z nim kontaktu i braku zapłaty za wszystkie dostawy towaru powód powziął wiedzę na początku listopada 2017r. (ostatnia transakcja była 23 października 2017r.). Za pierwszą fakturę termin płatności upłynął 20 października. Mimo to powód wykonał ostatnią transakcję. Zasadą jest że potwierdzone dokumenty CMR powinny być zwracane przy kolejnej dostawie. Zdarza się często tak w pozwanej spółce, że CMR wracają z opóźnieniem, a częstym zwyczajem wśród pracowników jest ich gromadzenie na koniec miesiąca. Powód próbował kontaktować się na dotychczasowy adres mailowy, a także telefonicznie z rzekomym przedstawicielem firmy (...), ale telefon był wyłączony, nie było też reakcji na wysyłane maile. Dopiero w dniu 20 listopada 2017r. za pośrednictwem portalu społecznościowego F. powód skontaktował się z prawdziwą firmą (...), w której przedstawił realizację zamówień składanych przez przedstawiciela tej firmy. Na wiadomość tą firma odpowiedziała, iż osoba o danych A. P. (1) nie pracuje w tej firmie, firma nie zamawiała kurczaków od pozwanej spółki, gdyż zajmuje się owocami morza i rybami, obszar działania pozwanego nie jest tożsamy zatem z obszarem działania D. F.. Powód przed przekazaniem prośby o założenie klienta do J. M. w żaden sposób nie dokonywał jego weryfikacji, nawet za pomocą Internetu. Nie zainteresował się specyfiką działalności spółki, której już sama nazwa wskazuje, że przedmiotem jej działalności są ryby, ewentualnie, można było przypuszczać, że owoce morza. A tu kontaktuje się przedstawiciel spółki w sprawie zakupu mięsa drobiowego. Powód nie kontaktował się też z klientem za pośrednictwem adresów na oficjalnej stronie internetowej, ani też za pośrednictwem adresu wskazanego w dokumencie rejestrowym. Dwukrotnie występował nawet o podwyższenie limitu dla tego klienta. Nawet po zrealizowaniu wszystkich zamówień, wysłaniu towaru, braku zapłaty i licznych nieudanych próbach skontaktowania się z A. P. nie poinformował swoich przełożonych. Mimo uczulania i przypominania ze strony pracodawcy o weryfikacji zwłaszcza nowych klientów, o konieczności weryfikacji upoważnień, pełnomocnictw dla osób, które w imieniu klienta towar zamawiały. W niniejszej sprawie nie tylko nie nastąpiła weryfikacja takiego upoważnienia, to w ogóle takiego dokumentu nie było, powód nie żądał takiego upoważnienia, mimo, że A. P. (1) nie figurował w dokumentach rejestracyjnych firmy (...). Do chwili obecnej nie wpłynęła zapłata za towar, sprawa została skierowana do ubezpieczyciela, jednak na chwilę obecną spółka pozwana nie otrzymała odszkodowania o firmy ubezpieczeniowej, bo umowa ubezpieczenia nie obejmuje takich przypadków, gdy osoba z zewnątrz, niepracująca w danej firmie, na rzecz której zamawia towar. Nawet gdyby takie odszkodowanie zostało pozwanemu przyznane, to zostanie pomniejszone o 10% udziału własnego.

(Dowód: korespondencja mailowa z firmą (...) – k. 117-118, , zeznania powoda - k. 139-145, 255-256, 00:06:10-00:48:21, instrukcja w/s środków bezpieczeństwa finansowego – k. 227-241, zeznania świadka M. C. – k. 145-148, zeznania świadka G. C. – k. 211-214, zeznania świadka J. M. – k. 214-216, , instrukcja w/s środków bezpieczeństwa finansowego – k. 227-241)

O problemach z klientem powód nie informował przełożonych, nie został powiadomiony także dyrektor handlu i logistyki G. C. (2). Dowiedział się o tym dopiero 20 grudnia 2017r. W grudniu wiedzę w tym zakresie powziął też jego zastępca J. B.. Powód nie kontaktował się też z brokerem finansowym R. M., który mógłby podpowiedzieć co robić w tej sytuacji. W 2016r. pojawił się problem z inną firmą (...). Wówczas transakcję przeprowadzał A. S.. Wartość transakcji wynosiła ok. 25.000 Funtów. Była tylko jedna dostawa do Anglii. Klient odebrał towar, ale nie zapłacił i kontakt z osobą, która działała z ramienia tej spółki urwał się. Pozwana spółka została oszukana. Po tej sytuacji, o której handlowcy wiedzieli, wiedział także powód, pracodawca jeszcze bardziej uczulał, przypominał, zwracał uwagę na właściwe i szczegółowe weryfikowanie klienta. Rozmowy przeprowadzał m.in. dyrektor C.. Nie było procedur postępowania zarówno dotyczących samego sposobu zawierania transakcji, weryfikacji klientów, ogólnie zasad bezpieczeństwa podczas transakcji klientami na piśmie. Zostały wprowadzone z uwagi na błędy pracowników, w szczególności powoda, które naraziły spółkę na straty, dopiero po zwolnieniu powoda.

(Dowód: korespondencja pomiędzy powodem a G. C., J. M. i J. B. – k. 129- 137, częściowe zeznania powoda – k. 139-145, 255-256, 00:06:10-00:48:21, instrukcja w/s środków bezpieczeństwa finansowego – k. 227-241, zeznania świadka M. C. – k. 145-148, Instrukcje w/s środków bezpieczeństwa finansowego oraz odpowiedzialności za bazę kontrahentów w systemie FORTE – k. 179-201, instrukcja w/s środków bezpieczeństwa finansowego – k. 227-241,

zeznania świadka G. C. – k. 211-214, zeznania świadka J. M. – k. 214-216, zeznania świadka A. S. – k. 217-29, zeznania świadka J. – k. 219, zeznani świadka – k. 219-220)

W dniu 21 grudnia 2017r. powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 01 września 2016r. bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Jako przyczynę podano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że w ostatnim okresie nie wykazywał należytej staranności i zaangażowania w pracy, naruszając powierzone mu obowiązki, co miało odzwierciedlenie w następujących sytuacjach:

- nieuzyskanie potwierdzonych dokumentów CMR na wysyłki towarów sprzedawanych przez pracodawcę do D. F.. Towar odbierały dwie firmy transportowe, a powód każdorazowo winien był żądać od przewoźnika zwrotu potwierdzonego CMR przed kolejnym załadunkiem towaru, nadzorować prawidłowość dokumentacji – nie mając potwierdzonych dokumentów winien wstrzymać kolejne załadunki;

- nie sprawdził w firmie, która otrzymała ubezpieczenie transakcji z (...) czy rzeczywiście osoba, która zamawiała towar jest pracownikiem firmy (...) o identyfikacji podatkowej VAT nr (...), wbrew obowiązkowi nie uwiarygodnił ani firmy ani osoby składającej zamówienie w jej imieniu;

- zataił przed dyrektorem (...) informację jaką uzyskał w dniu 27 listopada 2017r. od właściwej D. – F., że sprzedał towar nie istniejącej firmie.

Dalej pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazał, że w jego ocenie powód dopuścił się ewidentnego i rażącego naruszenia nałożonych na niego obowiązków sprawdzanie klientów pod względem ich wiarygodności płatniczej, współpracy z D. Windykacji, nadzoru nad terminowością płatności przez klientów, dbania o mienie pracodawcy, a zwłaszcza nadzoru nad prawidłowością dokumentacyjną przy transakcjach z klientami. Działanie powoda doprowadziło do tego, że pracodawca utracił do niego zaufanie, w związku z czym nie widzi możliwości dalszego zatrudniania powoda w pozwanej spółce. Ponadto poprzez naruszenie przez powoda obowiązków pozwany nie dysponuje dokumentami wymaganymi przez firmę ubezpieczającą transakcję sprzedaży i płatności, co naraża spółkę na brak możliwości odzyskania kwoty ok. 120 tys. Euro od zamawiającego jak i od ubezpieczyciela. Oświadczenie zawierało pouczenie o prawie, sposobie i terminie odwołania do Sądu Rejonowego – Wydział Pracy w C..

(Dowód: akta osobowe powoda – cz. C świadectwo pracy z dn. 21.12.2017r., k. 16-17 akt sprawy, rozwiązanie umowy o pracę z dn. 21.12.2017r. – k. 12-13, zeznania powoda - k. 139-145, 255-256, 00:06:10-00:48:21 zeznania świadka G. C. – k. 211-214,

Wynagrodzenie powoda K. J. (1) liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 9.667,00 zł brutto miesięcznie.

(Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn.23.01.2018r. – k. 51)

W niniejszej sprawie stan faktyczny był w przeważającej części bezsporny i Sąd ustalił go na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie była podważana przez strony oraz w oparciu o zeznania powoda K. J. (1) i zeznania świadków: G. C. (2), A. S., J. M. (1), J. B., M. B. (2), M. C. (2). Spór dotyczył oceny zachowania powoda przez pryzmat przesłanek określonych przez ustawodawcę, a niezbędnych dla rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Zeznaniom powoda K. J. (1) Sąd dał wiarę za wyjątkiem jego twierdzeń, że informował przełożonych, w szczególności J. B., a także J. M. (1) o problemach z klientem D. F.. P. dowodowe wykazał, zresztą sam powód to przyznał w końcowych zeznaniach, że nastąpiło to, ale dopiero w grudniu 2017r., tuż przed rozwiązaniem stosunku pracy. Dzień przed 21 grudnia 2017r. (data wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy) poinformował też dopiero dyrektora ds. handlu i logistyki G. C. (2). Było to ponad półtora miesiąca po urwaniu kontaktu z rzekomym przedstawicielem firmy (...) i miesiąc po uzyskaniu informacji od prawdziwej firmy, że osoba taka nie pracuje w tej spółce. Wskazać też

należy, że powód był doświadczonym pracownikiem, wiedział też, że rok wcześniej pojawił się problem z inną spółką, która także oszukała pozwanego, choć w tamtym przypadku zarzuty pod adresem pracownika, który przeprowadzał transakcję nie mogły być postawione tak poważne, jak w przypadku powoda. Bo firma rzeczywiście towar zamówiła, odebrała, a jedynie za niego nie zapłaciła. Jednak już wówczas pracodawca przy każdej okazji, na każdym spotkaniu uczulał pracowników, w tym, powoda, że należy dokładnie sprawdzać klientów, weryfikować podawane przez nich dane, weryfikować upoważnienia i pełnomocnictwa osób podających się za przedstawicieli zamawiających firm. To że nie było spisanych procedur jak postępować podczas transakcji, nie zwalnia pracowników z czynności logicznych i oczywistych w danej sytuacji. W przypadku powoda zastanowienie mógł wzbudzić i sam przedmiot zamówienia firmy która, jak nazwa wskazuje raczej związana jest z innym asortymentem towaru i adres mailowy różny w dokumencie rejestracyjnym i z jakiego przychodziła korespondencja, także zawierająca zamówienia. I to, że osobna podająca się za przedstawiciela D. F. nie figurowała w dokumencie rejestracyjnym, nie dysponowała, i nie przedstawiła żadnego upoważnienia od osób ujawnionych w tym dokumencie. Twierdzenia, że skoro nie było pisemnych procedur, to nie obciąża powoda skutek takiego postępowania (nie kwestionowanego przez powoda), są bezpodstawne i Sąd uznał je jako przyjętą przez powoda formą obrony w niniejszym postępowaniu.

Zeznaniom świadków Sąd dał wiarę w całości. Ich zeznania są spójne, logiczne, wzajemnie ze sobą korespondują. Nawet jeżeli w ich treści pojawiły się rozbieżności, to nie są one tego rodzaju, że nie powodują deprecjonowania ich zeznań. Każdy z nich przedstawił okoliczności istotne dla tej sprawy ze swojej strony, wedle posiadanej przez siebie wiedzy, którą świadkowie mieli różną, w zależności od zajmowanego stanowiska i zakresu czynności.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się bezzasadne, co skutkowało jego oddaleniem. Jak wynika z treści art. 30 § 3 i 4 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być dokonane na piśmie. W oświadczeniu tym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa, musi istnieć w dacie wypowiedzenia czy rozwiązania umowy (wyrok SN z dnia 1.10.1999r., OSNP 2001/4/118, wyrok z dnia 19.1.2000r. OSNP 2001/11/373, wyrok z dnia 12.12.2001r., PP 2002/5, str. 32). Podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej) jest równoznaczne z brakiem jej wskazania (wyrok SN z 13.10.1999r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001/4/118). Przy czym mówiąc o konkretności przyczyny wskazanej w rozwiązaniu umowy o pracę, ustawodawca miał na myśli takie podanie przyczyny, aby była ona dla pracownika zrozumiała. Należy wskazać, że wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i może zostać spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy rozwiązania umowy są pracownikowi znane na przykład z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.11.2008r., I PK 82/08 Lex nr 489012). Konieczność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę czy też jej rozwiązania bez wypowiedzenia należy bowiem oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.12.2003r., I PK 80/03, OSNP 2004/21/363). Wymóg prawdziwości przyczyny jest natomiast zachowany, gdy okoliczność podana w oświadczeniu pracodawcy faktycznie zaistniała. Rzeczywista przyczyna to zaś taka, która rzeczywiście skłoniła pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego to pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy, przy czym może to czynić tylko i wyłącznie w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w swoim oświadczeniu w tym przedmiocie (por. wyrok SN z 19.12.1999 r. I PKN 571/98 OSNCP 2000/7/266).

Kolejny wymóg oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu i rozwiązaniu umowy o pracę wynika z § 5 art. 30 k.p. W oświadczeniu pracodawcy powinno być więc zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Rozpoznając powództwo Sąd bada po pierwsze czy rozwiązanie umowy o pracę jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne, a po drugie, czy jest ono uzasadnione. Sąd uwzględni odwołanie pracownika od rozwiązania umowy jedynie wówczas, gdy to jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązywaniu.

Ten szczególny tryb rozwiązania umowy o pracę został przewidziany w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Klauzula wskazana w powyższym przepisie należy do generalnych, które muszą być doprecyzowane, gdyż wymieniony przepis nie wskazuje obowiązków pracowniczych, których naruszenie uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia. Wiadomo tylko, że obowiązki te muszą należeć do podstawowych, a do ich naruszenia powinno dojść z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Ponadto z punktu widzenia zasadności rozwiązania umowy o pracę w tym trybie wystarczającym jest, że co najmniej jedna z tych przyczyn, o ile pracodawca wskazał ich kilka, jest uzasadniona i prawdziwa. W orzecznictwie i doktrynie podkreśla się, iż tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy do nadzwyczajnych i jego zastosowanie powinno być uzasadnione w sposób szczególny. Po pierwsze powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997r., w sprawie I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269). Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przesłankami zastosowania normy z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. są zachodzące łącznie: bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2000r., w sprawie I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348).

Ustawodawca wprowadził w art. 52 § 2 k.p. ograniczenie czasowe dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując, iż nie może ono nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Odnosząc się do wymogów formalnych jakimi ustawodawca obwarował oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazać należy, że pozwany dokonał prawidłowo pod względem formalnym rozwiązania umowy o pracę, bowiem oświadczenie datowane na 21 grudzień 2017r. zostało sporządzone na piśmie, z podaniem przyczyny, oświadczenie pracodawcy zawierało pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Dokonano go również w przewidzianym przez kodeks pracy miesięcznym okresie od daty, kiedy pracodawca dowiedział się o zdarzeniu stanowiącym podstawę rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca powziął wiadomość o problemach z klientem D. F., a właściwie rzekomym klientem 20 grudnia 2017r. Wtedy dopiero powód poinformował dyrektora handlu i logistyki G. C. (2) o całej sytuacji, o wysyłce towaru, o braku zapłaty od klienta, o braku z nim kontaktu oraz o zaprzeczeniu przez prawdziwą spółkę (...), aby nawiązywała współpracę z pozwanym i zamawiała od niego towar, tym bardziej, że prowadzi działalność na zupełnie innym obszarze i jej przedmiotem są ryby i owoce morza, zatem zupełnie inny asortyment aniżeli przedmiot działalności pozwanej spółki. Ponadto, że osoba, która zamawiała towar rzekomo w imieniu tej firmy, nie pracuje w niej. Powód nie zaprzeczył, że przed tym dniem nie kontaktował się z dyrektorem informując o jakichkolwiek problemach. W grudniu 2017r. dopiero poinformował też o problemach z kontrahentem zastępcę dyrektora – J. B. oraz J. M. (1). Następnego dnia zostało natomiast wręczone powodowi oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu łączącej ich umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 21 grudnia 2017r. w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. jako przyczynę podano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że w ostatnim okresie powód nie wykazywał należytej staranności i zaangażowania w pracy, naruszając powierzone mu obowiązki, co miało odzwierciedlenie konkretnych sytuacjach, które pracodawca opisał w dalszej części oświadczenia. Było to:

- nieuzyskanie potwierdzonych dokumentów CMR na wysyłki towarów sprzedawanych przez pracodawcę do D. F.. Towar odbierały dwie firmy transportowe, a powód każdorazowo winien był żądać od przewoźnika zwrotu potwierdzonego CMR przed kolejnym załadunkiem towaru, nadzorować prawidłowość dokumentacji – nie mając potwierdzonych dokumentów winien wstrzymać kolejne załadunki;

- nie sprawdził w firmie, która otrzymała ubezpieczenie transakcji z (...) czy rzeczywiście osoba, która zamawiała towar jest pracownikiem firmy (...) o identyfikacji podatkowej VAT nr (...), wbrew obowiązkowi nie uwiarygodnił ani firmy ani osoby składającej zamówienie w jej imieniu;

- zataił przed dyrektorem (...) informację jaką uzyskał w dniu 27 listopada 2017r. od właściwej D. – F., że sprzedał towar nie istniejącej firmie. W dalszej części pisma o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca wskazał, że w jego ocenie powód dopuścił się ewidentnego i rażącego naruszenia nałożonych na niego obowiązków sprawdzanie klientów pod względem ich wiarygodności płatniczej, współpracy z D. Windykacji, nadzoru nad terminowością płatności przez klientów, dbania o mienie pracodawcy, a zwłaszcza nadzoru nad prawidłowością dokumentacyjną przy transakcjach z klientami. Działanie powoda doprowadziło do tego, że pracodawca utracił do niego zaufanie, w związku z czym nie widzi możliwości dalszego zatrudniania powoda w pozwanej spółce. Ponadto poprzez naruszenie przez powoda obowiązków pozwany nie dysponuje dokumentami wymaganymi przez firmę ubezpieczającą transakcję sprzedaży i płatności, co naraża spółkę na brak możliwości odzyskania kwoty ok. 120 tys. Euro od zamawiającego jak i od ubezpieczyciela. Oświadczenie zawierało pouczenie o prawie, sposobie i terminie odwołania do Sądu Rejonowego – Wydział Pracy w C..

Pracodawca w sposób należyty, w ocenie Sądu, skonkretyzował podane przyczyny wskazując szczegółowo jakie zachowania, jakie okoliczności skłoniły go do rozwiązania stosunku pracy w tym szczególnym trybie. Tak skonkretyzowane zachowania powoda, w ocenie Sądu, nie pozostawiały mu cienia wątpliwości co do przyczyny jego zwolnienia. O tym, że powód miał świadomość, co konkretnie pracodawca mu zarzuca świadczy również sama treść pozwu, w której do każdego ze stawianych mu zarzutów odniósł się. Okoliczności opisane przez pracodawcę w oświadczeniu z 21 grudnia 2017r, nie były, jak wykazało przeprowadzone postępowanie sporne, faktycznie zaistniały. Faktycznie doszło do narażenia pozwanego na szkodę i to wielkich rozmiarów (przypomnijmy ponad 505 tys. zł). Powód nie zaprzeczał przedstawionego przez pracodawcę procesu jego zachowania podczas transakcji z osobą podającą się za przedstawiciela firmy (...). Nie kwestionował sposobu weryfikacji klienta, a właściwie jego barku, nie było sporne, że pomimo powzięcia już w listopadzie informacji, że prawdziwa spółka (...) zaprzecza, aby A. P. (1) u niej pracował i aby upoważniała go do zawierania transakcji z pozwanym, przez miesiąc nie poinformował o niczym pracodawcy, próbował podejmować jakieś kroki (nie wiadomo skądinąd jakie i czemu miały służyć), by dopiero 20 grudnia 2017r. mailowo przekazać informację o całej sytuacji dyrektorowi G. C. (2). Nie zwrócił się również do brokera finansowego spółki, który być może pomógł by mu, poradził co należy zrobić. Zdaniem Sądy wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny były rzeczywiste i to właśnie te okoliczności skłoniły pracodawcę do zwolnienia powoda w tym szczególnym trybie. Powód wprowadził w toku postępowania przed Sądem podnosił, że rzeczywista przyczyna jego zwolnienia to chęć pozbycia się go z zespołu przez nowego dyrektora ds. eksportu S. K., który miał „złe zdanie o pracownikach handlowych, chciał zaprowadzić nowe porządki, wprowadzić nowe zasady i nie widział powoda w zespole”. Powód na poparcie tych twierdzeń nie przedstawił jednak żadnego wiarygodnego dowodu, Sąd uznał zatem, że jest to tylko subiektywne odczucie powoda nie znajdujące potwierdzenia w rzeczywistości. Odnosząc się natomiast do wskazanych przez pozwanego okoliczności skutkujących rozwiązaniem z powodem umowy o pracę, to rozpoczynając rozważania w tej części od drugiego z zarzutów podanych przez pozwanego tj. braku weryfikacji czy osoba która zamawiała towar z ramienia rzekomo firmy włoskiej D. F. jest rzeczywiście pracownikiem tej firmy i

ma upoważnienie do zawierania w imieniu tej firmy takich transakcji Sąd zwrócił uwagę, że powód bronił się przed tym zarzutem tym, że zrobił wszystko co powinien, co robili wszyscy, uzyskał od klienta dokument rejestracyjny - odpowiadający polskiemu KRS, uzgodnił warunki współpracy, przekazał dokumenty J. M. zajmującej się zakładaniem klienta w systemie, uzyskano ubezpieczenie transakcji. Tak postępował zawsze. Zarzucał pracodawcy brak pisemnych procedur postępowania z kontrahentami, w szczególności w sytuacji gry pojawią się trudności i wątpliwości co do rzetelności, prawdziwości, wiarygodności klienta. Powód wielokrotnie podkreślał, że był cenionym pracownikiem, pracodawca nie miał do niego uwag, przyznawał mu podwyżki, premie. Przełożeni przyznali podczas przesłuchania w charakterze świadków, że faktycznie do pewnego momentu do pracy powoda nie mieli zastrzeżeń. Jednak, jak podał świadek C. od jakiegoś czasu do powoda zaczął mieć zastrzeżenia, nie wykonywał w sposób należyty swoich obowiązków, nie składał raportów do których był zobowiązany nawet po ponagleniach ze strony przełożonego. Więc ta podkreślana przez K. J. staranność, to zaangażowanie w pracę szwankowało także na innych płaszczyznach. To że nie było do powoda zastrzeżeń, jak to miało miejsce w okolicznościach stanowiących przedmiot rozważań w niniejszej sprawie, być może było podyktowane tym, że powód nie miał wcześniej do czynienia z nieuczciwym klientem. Nie doszło do sytuacji zamówienia towaru i albo braku zapłaty za dostarczony towar, albo nieodebrania towaru mimo jego zamówienia i dostarczenia przez pozwanego. Choć sytuacja z nieuczciwym klientem miała już miejsce w spółce w 2016r., co prawda to nie powód z ramienia pozwanego uczestniczył w kontaktach z klientem, ale o sytuacji tej wszyscy byli poinformowani, a handlowcy przy każdej okazji, podczas każdego spotkania z pracodawcą – z dyrektorem C., jego zastępcą i innymi przełożonymi byli uczulani, podkreślano, aby dokładali jak największej staranności przy weryfikacji klienta. Zwłaszcza zwracali uwagę na to, czy osoba która rzekomo występuje z ramienia danej spółki rzeczywiście jest jej pracownikiem i jest upoważniona aby podejmować wiążące decyzje. Jeżeli chodzi o przedmiotową sytuację wskazać należy, że D. F. był to nowy klient, z którym wcześniej pozwany nie współpracował, więc należało podjąć tym większe działania, aby dokonać weryfikacji tego podmiotu, sprawdzić jego wiarygodność, nie poprzestać na sprawdzeniu czy podmiot ma aktywny VAT, co miało stanowić potwierdzenie że działa w danej chwili, a jedynym dokumentem jakiego zażądano od klienta był dokument rejestracyjny, który podobnie jak i odpis z polskiego KRS może zostać wydrukowany przez każdego, przez każdą osobę, także w żaden sposób z daną firmą nie związaną. Dokonanie transakcji defacto na warunkach w 100% wskazanych przez tego nowego klienta, a właściwie przez osobę podającą się za przedstawiciela tej firmy, bez jakiegokolwiek weryfikacji, jakiegokolwiek potwierdzenia, że rzeczywiście jest upoważnionym do dokonywania takich czynności w imieniu spółki, to w najwyższym stopniu lekkomyślność. Dla tak doświadczonego pracownika, co podkreślał powód, nie wydało się co najmniej zastanawiające, że adres z którego kontaktuje się z nim A. P. (1) nie jest oficjalnym adresem spółki (...), że jest to także inny adres niż wskazany w dokumencie rejestracyjnym, że osoba która z nim koresponduje nie figuruje w powyższym dokumencie, a skoro tak, nie zażądał od nie przedłożenia upoważnienia, pełnomocnictwa uprawniającego go do zawierania transakcji w imieniu spółki podpisanego przez ujawnione w tym dokumencie osoby. A skoro takowego pełnomocnictwa nie było i nie zażądał to należało przynajmniej już na etapie wstępnym skontaktować z firmą (...), co nie było trudne, jak się później okazało, w celu uzyskania potwierdzenia co do wiarygodności i uprawnienia osoby A. P. (1). W niniejszej sprawie powód żadnych takich, najprostszych nawet czynności nie wykonał. Duże wątpliwości budzą też już same warunki uzgodnionej przez powoda z osobą rzekomo działającą w imieniu D. F. współpracy. Zamówienia na dużą partię towaru, składane w bardzo krótkich odstępach czasu, na duże kwoty, dostawy z punktem docelowym w Rumunii, z odległym terminem płatności za poszczególne faktury, tak skonstruowanym, że do upływu terminu płatności za pierwszą z nich zostały zrealizowane niemal wszystkie zamówienia. Mimo, że za pierwszą fakturę termin zapłaty upłynął, powód i tak zdecydował o realizacji ostatniego zamówienia 23 października 2017r. Co więcej był to nowy klient, nieznanym pozwanemu, mimo zatem praktyki sprzedaży z przedpłatą (jedną, dwoma 100%), w niniejszym przypadku powód zdecydował o braku konieczności przedpłat, jak wynika z dokumentacji mailowej, nie postawił nawet takiej propozycji. Dodatkowo dwukrotnie powód zwracał się o zwiększenie limitu dla tego klienta. Zdaniem Sądu działanie powoda cechował lekkomyślność i chęć zdobycia kolejnego dużego klienta (sam powód wskazywał na nacisk ze strony pracodawcy na zwiększenie sprzedaży).

Powód w momencie, gdy urwał się kontakt z klientem D. F., a właściwie z osobą podającą się za przedstawiciela tej firmy na przełomie październik/listopad 2017r., nikogo z przełożonych o problemach z klientem nie poinformował, nawet wówczas nie wzbudziło to jego podejrzeń. Wysyłał ponaglenia, nie podejmując innych działań weryfikujących

wiarygodność klienta i osoby która się za niego podawała. Powód nie skontaktował się też z brokerem – osobą, która służyła radą i pomocą pracownikom m.in. także w takich sytuacjach. Wskazać należy, że łączna kwota zamówień to ok. 120.000 Euro. Dopiero pod koniec listopada 2017r. powód za pośrednictwem portalu społecznościowego F. skontaktował się z prawdziwą firmą (...), od której otrzymał informację, iż pozwana spółka nie była i nie jest w granicach jej zainteresowań, bo obszar jej działalności zupełnie jest inny. Poinformowała, że zajmuje się rybami, owocami morza, nigdy nie kontaktowała się z pozwanym i nie upoważniała żadnego ze swoich pracowników do podjęcia współpracy z pozwaną spółką, zaś osoba o danych A. P. (1) u niej nie pracuje. Dopiero w grudniu 2017r. zostali poinformowani przez powoda o powyższej sytuacji J. M. oraz J. B.. Zachowanie powoda należy uznać za naganne i jak już wskazano powyżej Sąd uznał, że należy mu przypisać winę nieumyślną w wymiarze rażącego niedbalstwa. Działanie pracownika doprowadziło do powstania szkody w majątku pracodawcy, za towar wysłany w wyniku realizacji zamówień składanych przez A. P. (1) o łącznej kwocie 505.799,49 zł pozwany nie otrzymał zapłaty. Na chwilę obecną nie zostało także przyznane

ani wypłacone odszkodowanie z ubezpieczenia. Z dużym prawdopodobieństwem uznać należy, że środki te nie zostaną odzyskane. Umowa ubezpieczenia nie obejmuje przypadków, gdy towar nabywa osoba trzecia, nie związana z klientem w imieniu którego rzekomo go nabywa. Zwłaszcza jeżeli jest to osoba o nieustalonych prawdziwych danych. Jeżeli nawet odszkodowanie zostałoby wypłacone, to rozważając taką opcję zupełnie teoretycznie, pozwana spółka otrzymałaby je w pomniejszonej o 10% wysokości udziału własnego, czyli i tak poniosłaby stratę.

Zupełnie zaskakującym jest twierdzenie powoda, a właściwie „rada” dla pozwanego, że powinien poinformować Prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, nie zaś obarczać winą za tą sytuację powoda. Zdaje się powód nie pamiętać, że to on niedopełnił swoich obowiązków przed i podczas uzgadniania warunków współpracy, realizacji transakcji i od chwili kiedy pojawiły się problemy z nieuczciwym klientem. To w wyniku jego zaniedbań spółka poniosła szkodę być może nie do naprawienia. Nic nie zwalnia pracownika od obowiązku należytej staranności w wykonywaniu powierzonych mu zadań, niezależnie od ubezpieczenia transakcji powód miał obowiązek dokonania szczegółowej weryfikacji potencjalnego nowego klienta, osoby podającej się za jego klienta i poinformowania o ewentualnych wątpliwościach przełożonych, czego w niniejszej sprawie nie zrobił, co więcej nie zrobił tego także wówczas, gdy urwał się kontakt z tą osobą, firma została oszukana, zaś powód powziął wiedzę, że osoba, która nawiązała z nim kontakt podając się za przedstawiciela firmy (...), nie była tym, za kogo się podawała.

Odnosząc się do pierwszej okoliczności wskazanej przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę tj. niezyskania potwierdzonych dokumentów CMR na wysyłki towarów sprzedawanych przez pracodawcę do D. F.. Towar odbierały dwie firmy transportowe, a powód każdorazowo winien był żądać od przewoźnika zwrotu potwierdzonego CMR przed kolejnym załadunkiem towaru, nadzorować prawidłowość dokumentacji – nie mając potwierdzonych dokumentów winien wstrzymać kolejne załadunki, to zdaniem Sądu, o ile rzeczywiście podpisane dokumenty CMR powinny zostać zwrócone do firmy, stanowiąc dowód prawidłowego dostarczenia towaru zgodnie z zamówieniem, i wówczas firma powinna dokonać realizacji kolejnych wysyłek, to jednak, jak wykazało postępowanie dowodowe, nader często zdarzało się, a wręcz była taka praktyka, że CMR wracały z opóźnieniem miesięcznym, a nawet większym, nie było zatem możliwości realizacji tego wymogu. Było to od pracowników niezależne i niezawinione, dlatego, zdaniem Sądu nie może on stanowić przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zdaniem Sądu stopień i skala naruszenia przez powoda jego podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy, o jego mienie, uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę w tym szczególnym trybie.

Biorąc powyższe okoliczności pod uwagę, Sąd uznał powództwo za nieuzasadnione i dlatego w pkt I wyroku zostało ono oddalone.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zawartą w tym przepisie zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony swych praw. Wobec faktu, że pozwany wygrał sprawę,

a był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który złożył wniosek o zwrot kosztów zastępstwa procesowego należy mu się zgodnie z cytowanym wyżej przepisem zwrot kosztów procesu obejmujący wynagrodzenie pełnomocnika, dlatego w pkt II wyroku Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 180,00 złotych na podstawie na podstawie § 9 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radcy prawnego (Dz.U. z 2018 r., poz. 265 t.j.).

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.