

Sygn. akt IV P 84/20

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 marca 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant p.o. sekretarza sądowego Katarzyna Łazińska

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...) Produkcja sp. z o. o. w W.

o przywrócenie do pracy i premię

1. Przywraca powoda J. S. do pracy w pozwanym (...) Produkcja sp. z o.o. w W. na poprzednie warunki pracy i płacy;
2. Oddala powództwo o premię;
3. Koszty procesu znosi wzajemnie między stronami.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 czerwca 2020r. powód J. S. wnosił o przywrócenie go do pracy w pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. (obecnie (...) Produkcja Sp. z o.o. – k.190) na poprzednie warunki pracy i płacy, zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i zasądzenie na jego rzecz premii miesięcznej w wysokości 12.000,00 zł za miesiące luty, marzec i kwiecień wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 10 maja 2020r.

Pozwany (...) Sp. z o.o. w W. powództwa w żadnym zakresie nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

W piśmie procesowym z dnia 21 września 2021r. (k.346-346v) pełnomocnik powoda zmodyfikował powództwo co do żądania zasądzenia na rzecz powoda premii za miesiące luty- kwiecień 2020r. w ten sposób, że wnosił o zasądzenie na rzecz powoda kwoty 26.8412,37 zł.

Pozwany (...) Sp. z o.o. w W. zmodyfikowanego w tym zakresie powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Na rozprawie w dniu 10 marca 2022r. żądanie powoda zasądzenie na jego rzecz od pozwanego pracodawcy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od 23 maja 2020r. do czasu stawienia się powoda do pracy w wyniku wyroku przywracającego go do pracy zostało wyłączone do oddzielnego rozpoznania i wyrokowania.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. S. urodził się w dniu (...) (akta osobowe).

Powód J. S. od dnia 1 października 1993r. zawarł z umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. na stanowisko kierownika hurtowni w D., na czas nieokreślony, w wymiarze czasu pracy pełnego etatu z wynagrodzeniem w wysokości stawki płacy zasadniczej (k.42, akta osobowe). Z dniem 1 grudnia 2002r. powodowi powierzono stanowisko kierownika działu zakupu i (...) Oddział (...), a od 2 lipca 2004r., za zgodą stron, powód pracował jako specjalista ds. zakupu i dystrybucji surowców chemicznych (k.43, 44, akta osobowe). Powód w dniu 7 lipca 2004r. otrzymał zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień na tym stanowisku (k.58-59 akta osobowe). Potem pracodawcą dla powoda były (...) S.A., następnie zaś na podstawie art. 23¹ kp (...) Sp. z o.o. (akta osobowe). Powód swoją pracę wykonywał w Zakładzie Produkcyjnym w D. (bezsporne).

W ramach swoich obowiązków pracowniczych powód zajmował się min. zamawianiem produktów niezbędnych do produkcji w tym węglowodorów (I. L./ (...) /S. T.; kod (...)) – bezsporne). Towar ten ostatnio był zamawiany w firmie (...) Sp. z o.o. i powód w październiku 2018r., a następnie w lipcu 2019r. otrzymał informację od przedstawicielki tej firmy – A. Z., że zmieniły się dotąd obowiązujące przepisy prawa i węglowodory są objęte podatkiem akcyzowym korzystającym ze zwolnienia, ale aby je uzyskać, to należy wypełnić stosowne oświadczenie (...), a druk tego oświadczenia został wysłany powodowi (korespondencja mailowa- k54 -56, zeznania świadka A. Z. złożone na piśmie k.176-183, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299kpc k.391v-392).

Powód w drugiej połowie 2019r. rozmawiał z M. B. zatrudnionym w spółce jako Dyrektor ds. (...) na temat tego, iż zaistniała konieczność dokonania zgłoszenia rozszerzającego w zakresie węglowodorów w celu uzyskania zerowego podatku akcyzowego i M. B. wyjaśnił powodowi jak należy tego zgłoszenia dokonać, jakie dokumenty wypełniać i gdzie wysłać, a następnie w marcu 2020r. powód poinformował go o braku złożenia wniosku o rozszerzenie zakresu (...), ale nie prosił M. B. o pomoc w tej sprawie (zeznania świadka M. B. złożone na piśmie k.107-112).

Powód nie poinformował Z. S. ani też nikogo z członków zarządu pozwanej spółki o zmianie przepisów w zakresie podatku akcyzowego, konieczności złożenia oświadczenia i uzyskania zaświadczenia z Urzędu Skarbowego (bezsporne).

Początkowo w roku 2019r. po zmianie przepisów prawa, firma (...) Sp. z o.o. sprzedawała pozwanej spółce węglowodory bez podatku akcyzowego, choć stosowne wymagane w związku ze zmianą przepisów dokumenty nie zostały jej przez spółkę wysłane, ale w listopadzie 2019r., towar ten został sprzedany pozwanej spółce w tej firmie z już naliczonym z podatkiem akcyzowym (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Zakupy tego towaru w tej firmie z naliczonym z podatkiem akcyzowym dokonywane były następnie przez powoda w lutym 2020r. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 12 marca 2020r. powodowi przedstawiono aneks do umowy o pracę, w którym w pkt 1 znajduje się zapis, iż strony zmieniają umowę o pracę co do rodzaju umówionej pracy – specjalista do spraw administracyjnych, a powód, po przeczytaniu tego pisma, naniósł na tym piśmie adnotację, że otrzymał pismo, które podpisze po otrzymaniu zakresu obowiązków (k.6, 45, akta osobowe). Następnie powodowi przedstawiono zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności na stanowisku specjalista do spraw administracyjnych (akta osobowe). W okresie od 12 marca 2020r. do 20 marca 2020r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, od 23.03.do 31.03 2020r. i od 1.05. do 6.05. oraz 12.05. 2020r. na urlopie wypoczynkowym (k.218).

Następnie powód zwrócił się do Dyrektora Generalnego J. F. w piśmie z dnia 8 kwietnia 2020r. o przesłanie jemu zestawienia sprzedaży wykonanej przez niego i listy płac za miesiące luty i marzec 2020r., a dnia 24 kwietnia powód otrzymał listy płac (akta osobowe).

Podczas nieobecności w pracy zamawianiem surowców tym w węglowodorów (I. L./ (...) /S. T.; kod (...)) zajmował się dyrektor Zakładu produkcyjnego w D. Z. S., który dokonał zamówień tego towaru w dnach: 5.12.19, 27.03.20 i 24.04.20 i podczas składania ostatniego zamówienia zwrócił on uwagę na duży wzrost ceny przy zakupie tego produktu w dniu 13 listopada 2019r. w stosunku do zakupu z dnia 15 lipca 2019r., bo do 15.07.19 towar ten był kupowany po 7.85 zł /kg, a od 13.11.19 po 10,70 zł /kg i wtedy dowiedział się od przedstawiciela spółki (...) Sp. z o.o. – A.

Z., że ta sprzedaż, wobec zmiany przepisów, odbyła się z podatkiem akcyzowym i aby uzyskać zwolnienie od tego podatku, to pozwana spółka winna wypełnić nowy druk oświadczenia, konieczne jest także dokonanie rejestracji jako podmiotu zużywającego i uzyskanie stosownego zaświadczenia (zeznania świadków złożone na piśmie Z.S. k.101-106, ustnie 01:12:50 nagrania rozprawy z dnia 13.09.21r., A. Z.) . Wtedy też A.Z. poinformowała Z.S., iż te informacje przekazała wcześniej powodowi, któremu przesłała w korespondencji mailowej druk oświadczenia, a wtedy Z.S. poprosił A.Z. o przesłanie korespondencji mailowej w tym zakresie z powodem (zeznania świadków złożone na piśmie Z.S. k.101-106, ustnie , A. Z., mail k155-156). Z. S. powiadomił o tym fakcie tj. o tym że istniała możliwość uzyskania zwolnienia od podatku akcyzowego powiadomił pracodawcę (zeznania świadka Z. S., zeznania świadka J. F. złożone na piśmie k.274-280v). Wyliczono wtedy, że łączna wartość zapłaconego przez pozwaną spółkę podatku akcyzowego przy zakupie węglowodorów od listopada 2019r. do kwietnia 2020r., w sytuacji gdy podatek ten nie musiałby być uiszczany, gdyby pozwana spółka dopełniła formalności, spowodowała szkodę w mieniu spółki w wysokości 9.109,38 zł (zestawienie k.159, zeznania świadka Z. S.). Następnie Z.S. podjął niezwłocznie działania aby uzyskać zezwolenie (...) przy zakupie węglowodorów (I. L./ (...) /S. T.; kod (...)) - zeznania świadków Z. S., J. F., mail k. 157).

W piśmie z dnia 6 maja 2020r, wręczonym powodowi tego dnia, powód został wezwany przez pracodawcę do złożenia wyjaśnień jako, że w dniu 22 kwietnia 2020r. pracodawca powziął informację o naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, bo z korespondencji e-mail prowadzonej przez powoda z przedstawicielem spółki (...) Sp. z o.o. – A. Z. wynika, że od dnia 29 października 2019r. posiadał on wiedzę o możliwości skorzystania przez spółkę ze zwolnienia z podatku akcyzowego od węglowodorów (I. L./ (...) /S. T.; kod (...)) i pomimo powzięcia przez powoda tej informacji, nie zostały podjęte przez niego żadne działania mające na celu umożliwienie spółce skorzystanie z tegoż zwolnienia (k.10, 41, akta osobowe).

W dniu 7 maja 2020r. powód rozmawiał najpierw z dyrektorem J. F., a podczas tego spotkania najpierw rozmawiano o możliwości rozwiązania stosunku pracy łączącego strony za porozumieniem stron, ale powód domagał się przedstawienia jemu zestawienia sprzedaży wykonanej przez niego za miesiące luty, marzec i kwiecień, aby można było obliczyć prowizję (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Następnie, wobec tego że powód i J. F. nie doszli do porozumienia co do rozwiązania stosunku pracy, to do spotkania przyłączył się Z. S. i wtedy poproszono powoda o złożenie wyjaśnień na temat zarzutu postawionego jemu w piśmie z dnia 6 maja tj. przyczyn niepodjęcia przez niego działań mających na celu umożliwienie spółce skorzystanie ze zwolnienia z podatku akcyzowego, a powód nie złożył żadnych wyjaśnień, domagając się obecności przy składaniu wyjaśnień M. B., a wobec tego na piśmie z dnia 6.05.20r. naniesiona została adnotacja „ Pracownik odmówił złożenia wyjaśnień w dniu 7.05.20” podpisana przez Z. S. i poproszoną K. W. (1), zaś powód na tym piśmie naniósł wpis, że w dniu 7.05.20r. nie było rozmowy na temat zawarty w piśmie z 6.05.20r. i że prosi o obecność w czasie przesłuchania M. B. i Z. S. (pismo – k.10, akta osobowe, zeznania świadków złożone na piśmie: K. W. (1) k.95-100, Z. S., J. F.).

Podczas tej rozmowy zapoznano też powoda z pismem pracodawcy o czasowym powierzeniu jemu innej pracy, w którym to piśmie powód został poinformowany, że na podstawie art. 42§ 4 kp powierza mu się czasowo wykonywanie innej pracy, niż określona w umowie o pracę z dnia 2 lipca 2004r. tj. pracy na stanowisku specjalista ds. administracji, która będzie wykonywana w siedzibie pracodawcy w Ł. przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy, poczynając od dnia 18 maja 2020r. W piśmie tym wskazano, że ta decyzja pracodawcy podyktowana jest zmianami organizacyjnymi w spółce oraz zwiększoną ilością pracy w administracji oraz związanej z administrowaniem w siedzibie pracodawcy (k.8, akta osobowe). Strony nie rozmawiały na temat szczegółowych warunków przeniesienia powoda na inne stanowisko, w innej miejscowości; powód nie zadawał żadnych pytań (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka J. F.). Pozwana spółka zarezerwowała dla powoda na cały okres przeniesienia hotel i miała zamiar udostępnienia samochodu służbowego, lecz powód o tym nie został poinformowany (zeznania świadka J. F., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 8 maja 2020r. pracownik pozwanej spółki M. B. został pisemnie wezwany do złożenia wyjaśnień wobec tego, że spółka ustaliła, iż posiadał on wiedzę o możliwości skorzystania przez spółkę ze zwolnienia z podatku akcyzowego

od węglowodorów (I. L./ (...)/S. T.; kod (...)), z którego spółka nie skorzystała, a sprawa została zaniedbana (k.61). W dniu 11 maja M. B. złożył wyjaśnienia w tej sprawie (zeznania świadka J. F.).

W piśmie z dnia 21 maja 2020r., doręczonym powodowi w dniu 22 maja 2020r., pozwany pracodawca oświadczył, że rozwiązuje z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52§1pkt1 kp bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, a jako przyczynę tej decyzji wskazano: fakt niedopełnienia obowiązków służbowych polegający na zaniechaniu przez powoda działań mających na celu uzyskanie zwolnienia pracodawcy od podatku akcyzowego od węglowodorów (I. L./ (...)/S. T.; kod (...)), pomimo tego, że od dnia 8 lipca 2019r. (a nawet wcześniej tj. od października 2018r.) posiadał on wiedzę o wysokości stawki akcyzy oraz możliwości uzyskania przedmiotowego zwolnienia, co naraziło pracodawcę na szkodę w wysokości 13.081,62 zł, a ponadto fakt odmowy wykonania polecenia służbowego polegającego na złożeniu wyjaśnień w powyższej sprawie, pomimo uprzedniego pisemnego wezwania pracodawcy. Ponadto, jak wpisano w treści tego oświadczenia, przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest też fakt odmowy wykonania przez powoda polecenia o czasowym powierzeniu innej pracy w trybie art. 42§ 4 kp, które zostało powodowi wydane w dniu 7 maja 2020.. Według pracodawcy powyższe uchybienia uzasadniają rozwiązanie z powodem umowy o pracę, bowiem stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na sumiennym i starannym wykonywaniu pracy, dbałości o dobro zakładu, jak również ochrony mienia pracodawcy przed szkodą (k.9, akta osobowe).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 22 maja 2020r., powodowi wydane zostało świadectwo pracy, w którym wpisano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, naruszenie obowiązków pracowniczych art. 52§1 pkt 1 kp (k.7-7v, akta osobowe).

Pismem z dnia 21 maja 2020r., które wpłynęło do pozwanej spółki w dniu 28 maja 2020r., powód oświadczył, że rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okres wypowiedzenia, a jako przyczynę wskazał niewypłacenie jemu pełnego wynagrodzenia jakie zostało uzgodnione, jakie obowiązuje. Powód wskazał, że zwracał się do dyrektora o przesłanie zestawienia sprzedaży wykonanej przez niego i listy płac za miesiące luty i marzec 2020., nie doszło jednak do udostępnienia tych dokumentów i wypłaty prowizji (k.62, akta osobowe).

W okresie zatrudnienia powoda w spółce (...) S.A. i następnie (...) sp. z o.o. (obecnie (...) Produkcja sp. z o.o.) obowiązywał (...) S.A., gdyż w wyniku podziału tej spółki, zgodnie z planem podziału powstała (...) sp. z o.o. i na nią przeszły prawa i obowiązki poprzedniego pracodawcy (odpis z KRS k.17-20).

Pierwszy Regulamin Wynagradzania w czasie gdy powód był związany z pozwanym pracodawcą, pochodzi z okresu, gdy istniała spółka (...) tj. z 24.04.1997r. i stanowił ten regulamin, że na wysokość wynagradzania składa się podstawa wynagrodzenia miesięcznego oraz ewentualna premia przyznawana pracownikowi za wyjątkowe osiągnięcia na wniosek bezpośredniego przełożonego i po zatwierdzeniu przez Prezesa Zarządu (k.294).

Następnie pracowników (...) S.A., po przekształceniu - (...). obowiązywały kolejno wprowadzane regulaminy wynagradzania min. Regulamin Wynagradzania wprowadzony Zarządzeniem Prezesa Zarządu z dnia 15 lutego 2014r., w którym w § 4 postanowiono, że składnikami wynagrodzenia jest min. wynagrodzenie miesięczne i premia uznaniowa, a w § 8 ust 1 postanowiono, że pracownikom może być przyznawana miesięczna premia uznaniowa w wysokości w zależności od stanowiska do 500-% wynagrodzenia zasadniczego, a jak stanowi ust. 2 decyzję w tej sprawie podejmuje Prezes Zarządu, wiceprezes Zarządu lub Dyrektor Zarządzający, na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, a zgodnie z ust 3, na wysokość miesięcznej premii uznaniowej wpływają min. możliwości finansowe pracodawcy, staranność wykonywanej pracy pracownika i przestrzeganie dyscypliny pracy zaś w myśl ust. 4 premia wypłacaną jest do ostatniego dnia roboczego miesiąca (k. 306-320).

W okresie objętym sporem u pozwanego pracodawcy obowiązywał wprowadzony Zarządzeniem Prezesa Zarządu (...) S.A. w W. z dnia 6 czerwca 2018r. Regulamin Wynagradzania, który w § 4 stanowi, że składnikami wynagrodzenia jest min. wynagrodzenie miesięczne i premia uznaniowa, a w § 8 ust 1 postanowiono, że pracownikom może być przyznawana miesięczna premia uznaniowa w wysokości w zależności od stanowiska do 500-% wynagrodzenia zasadniczego, a jak stanowi ust. 2 decyzję w tej sprawie podejmuje Prezes Zarządu, wiceprezes Zarządu lub Dyrektor

Zarządzający, na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, a zgodnie z ust 3, na wysokość miesięcznej premii uznaniowej wpływają min. możliwości finansowe pracodawcy, staranność wykonywanej pracy pracownika i przestrzeganie dyscypliny pracy zaś w myśl ust. 4 premia wypłacana jest do ostatniego dnia roboczego miesiąca (k.334-343). Zgodnie z § 28 tegoż Regulaminu, wchodzi on w życie po upływie 2 tygodni od dnia jego ogłoszenia, a zgodnie z § 27 ust 2 każdy pracownik może zapoznać się z jego treścią, który to Regulamin jest udostępniany do wglądu w sekretariacie zarządu.

W okresie zatrudnienia powoda na stanowisku specjalisty ds. zakupu i dystrybucji surowców chemicznych wynagrodzenie powoda składało się w każdym miesiącu pracy z wynagrodzenia zasadniczego i premii (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: Z. S., J. F.). W każdym miesiącu o wysokości premii dla powoda za dany miesiąc decydował dyrektor Generalny J. F., który składał co miesiąc wniosek premiowy, który to wniosek był zatwierdzany przez zarząd spółki (zeznania świadków: Z. S., J. F., wnioski premiowe k. 360-773).

W miesiącach luty- marzec 2020r. wynagrodzenie zasadnicze stanowiło kwotę 2.600 zł, a w lutym 2020r. otrzymał on premię w wysokości 3,336,00 zł, w marcu w wysokości 2.036 zł i w kwietniu w wysokości 1611 zł (pełne zestawienie składników k.64, 375), listy płac k.219-222).

We wcześniejszych miesiącach tj. od stycznia do grudnia 2019r. powód otrzymywał premię miesięczną w różnych wysokościach tj. od kwoty 1857,00 zł do 3551 zł (k.349, pełne zestawienie wynagrodzenia k.374).

W okresie od lutego 2020r. do kwietnia 2020r. powód dokonał sprzedaży surowców zgodnie z zestawieniem (k. 160-16,213-216).

Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 4955,33 zł (k246).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty wskazane wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadków: J. F. i Z. S., jako że zeznania te są absolutnie zgodne ze sobą, jednakowo opisują stan faktyczny, a nadto korelują z dokumentami złożonymi do akt sprawy, w szczególności z Regulaminami Wynagradzania obowiązującym kolejno w spółce, a także z danymi dotyczącymi wysokości wypłat premii dla powoda. Zeznania te pozostają w całkowitej zgodności z zeznaniami świadka A. Z., której zeznania sąd także obdarzył wiarą, bo świadek konkretnie udzieliła odpowiedzi na postawione jej pytania, a nadto zeznania te nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Także zeznania świadka M. B. należy obdarzyć walorem wiarygodności jako że nie są w żadnym istotnym zakresie sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym , a także nie są kwestionowane przez żadną ze stron. Zeznania świadka K. W. także zasługują na obdarzenie ich wiarą, choć jej zeznania nie mają istotnego wpływu na ustalenie stanu faktycznego. Zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc w znaczącej części zasługują na obdarzenie ich wiarą, w szczególności opis przedstawiony przez powoda okoliczności związanych z zakupem węglowodorów , przebiegiem rozmów z przełożonymi w tej sprawie jest zgodny z zeznaniami świadków: J. F. , Z. S., A.Z. a także z dokumentami złożonymi do akt sprawy a wskazanymi wyżej.

Natomiast sąd nie podzielił zeznań powoda co do zasad przyznawania jemu premii miesięcznej jako że jego zeznania nie zostały potwierdzone żadnymi dowodami, pozostają więc odosobnione gołosłowne, są wprost sprzeczne z zeznaniami świadków: J. F. i Z. S., a także z dokumentami złożonymi do akt sprawy – co do zasad wypłat premii i wysokości dokonanych na jego rzecz z tego tytułu wypłat. Zatem w tym zakresie sąd nie dał wiary zeznaniom powoda.

Zeznania świadków złożone na piśmie A. P. (k119-120, M. K. (k. 121-121v), E. K. (k198-204) nie wniosły nic do sprawy i nie zostały podane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda przywrócenia go do pracy w pozwanej spółce na poprzednie warunki pracy i płacy zasługuje na uwzględnienie.

Decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 kp była bowiem, w ocenie sądu, nieuzasadniona. Rozwiązanie bowiem umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i winno więc być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zgodnie z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp tylko w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględnym warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, ale według utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W zakresie normy zawartej w art. 52§ 1 pkt. 1 kp będą się zatem mieściły jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, zaś przy ocenie czy miało miejsce takie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia (np. wyr. SN z 02.06.1997 r. w sprawie I PKN 193/97, wyr. SN z 9 grudnia 1976r. w sprawie IPRN 111/76). Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt2 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i musi stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyrok s.apel. w Warszawie II APa 103/04). Ocena czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. W wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. w sprawie II PK 46/09 Sąd Najwyższy podniósł, 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. W wyroku z dnia 28 czerwca 2012r.w sprawie II PK 285/11 Sąd Najwyższy podniósł, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie II PK 162/07, bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Przenosząc cytowane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego na realia przedmiotowej sprawy uznać należy, iż decyzja członka zarządu pozwanej spółki (...) o natychmiastowym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt1 kp z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy i w sytuacji, gdy powód był długoletnim pracownikiem tej spółki, a do osiągnięcia przez niego wieku uprawniającego do uzyskania przez niego prawa do emerytury brakowały mu 2 tygodnie, to była nieuzasadniona. Jak wyżej podniesiono, aby można uznać,

że pracownik w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze to musu zaistnieć bezprawność zachowania pracownika czyli naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, że działaniom powoda, opisanym w piśmie rozwiązującym stosunek pracy bez wypowiedzenia można przypisać walor ciężkości, czyli w zakresie winy pracownika polegającej na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie z naruszeniem interesów pracodawcy.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż w dniu 22 kwietnia 2020r., zastępujący powoda pod jego nieobecność Dyrektor Zakładu Z. S., który miał wtedy dokonać zamówienia węglowodorów (I. L./ (...)/S. T.; kod (...)) od firmy (...). z o.o zwrócił uwagę na duży wzrost ceny przy zakupie tego produktu w dniu 13 listopada 2019r. w stosunku do zakupu z dnia 15 lipca 2019r. i wtedy dowiedział się od przedstawiciela spółki (...) Sp. z o.o. – A. Z., że ta sprzedaż, wobec zmiany przepisów, odbyła się z podatkiem akcyzowym i aby uzyskać zwolnienie od tego podatku, to pozwana spółka winna wypełnić nowy druk oświadczenia, konieczne jest także dokonanie rejestracji jako podmiotu zużywającego i uzyskanie stosownego oraz iż te informacje przekazała ona wcześniej powodowi, któremu przesłała w korespondencji mailowej druk oświadczenia. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka Z. S., że dopiero wtedy, a nie np. podczas dokonywania w zastępstwie powoda wcześniejszych zamówień tego towaru w dniach: 5.12.19 i 27.03.20 zainteresował się wzrostem ceny tego produktu, bo przecież świadek jako Dyrektor Zakładu miał wiele obowiązków i mógł na ten wzrost cen nie zwrócić uwagi. Zatem mogło być tak, że dopiero w dniu 22 kwietnia Z. S. powziął informację, że towar ten był kupowany z podatkiem akcyzowym, podczas gdy pozwana spółka mogła być zwolniona z płacenia tego podatku. Poza sporem zaś jest, że powód w ramach swoich obowiązków pracowniczych zajmował się na stałe zamawianiem produktów niezbędnych do produkcji w tym węglowodorów, powód też przyznał, iż miał przed listopadem 2019r., wiedzę od A.Z. o tym że zmieniły się przepisy co do podatku akcyzowego przy zakupie tego produktu oraz że trzeba dokonać zgłoszenia do urzędu w celu uzyskania tegoż zwolnienia. Należy wskazać, że pkt I.1. ppkt b, e zakresu obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień powoda, przewiduje, iż powód był zobowiązany min. do negocjowania i przygotowania do akceptacji warunków handlowych kupna- sprzedaży surowców chemicznych i był zobligowany aby dokładać starań zabezpieczających interes firmy. Zatem oczywiście, powód w momencie gdy dowiedział się o zmianie przepisów w zakresie podatku akcyzowego od kupowanych węglowodorów i miał szczegółowe informacje od A. Z., to powinien podjąć stosowne działania, aby dalej to zwolnienie od podatku akcyzowego przy zakupie tego produktu istniało. Jak wynika z zeznań powoda i świadka M. B., powód w drugiej połowie 2019r. rozmawiał z M. B., iż zaistniała konieczność dokonania zgłoszenia rozszerzającego w zakresie węglowodorów w celu uzyskania zerowego podatku akcyzowego. M. B. zatrudniony był w spółce jako Dyrektor ds. (...) i w ocenie sądu, mając na uwadze jego zakres czynności wskazany w jego zeznaniach, to nie była właściwa osoba która miałaby zająć się wykonaniem tego zgłoszenia i tak zresztą się stało, bo M. B. nie poczynił żadnych kroków w tej sprawie. Tymczasem powód, jak zeznał, był wtedy przekonany, że dokonanie tego zgłoszenia należy do obowiązków M. B. i że on tego dokona, o tym zgłoszeniu powód mówił jeszcze M. B. w marcu 2020r. Powód w swoich zeznaniach przyznał, że powinien to zgłosić Z. S., ale tego nie uczynił. Zatem stwierdzić należy, iż faktycznie powód nienależycie wykonał swoje obowiązki przypisane zajmowanemu przez niego od wielu lat stanowisku pracy, ale też trzeba mieć na uwadze, że na co dzień powód zajmował się czynnościami związanymi z zakupami i sprzedażami wielu różnych surowców, a nie załatwianiem spraw „urzędowych”, co mogło spowodować, że powód po przekazaniu tej informacji, według niego właściwej osobie, już nie podejmował żadnych działań. Zresztą po dokonaniu zakupu węglowodorów z akcyzą w listopadzie 2019r. powód dopiero w marcu 2020r. kupował ten produkt, zajmując się w międzyczasie innymi swoimi obowiązkami, co uzasadnia przypuszczenie, że powód po prostu zapomniał o tym temacie. Faktem jest, że w wyniku tego zaniechania uzyskania zwolnienia od podatku akcyzowego, pozwana spółka zakupując ten produkt w okresie od listopada 2019r. do kwietnia 2020r z podatkiem akcyzowym, poniosła w tym zakresie szkodę. Jednakże, w ocenie sądu, nie można powiedzieć iżby takie zachowanie powoda powodowi wynikało z winy umyślnej, która występuje, gdy sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, czy rażącego niedbalstwa, które występuje w sytuacji, gdy sprawca nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć. Zachowaniu powoda można przypisać lekkomyślność, bo w sytuacji gdy powiedział o

tej sprawie M. B., który według niego miał zająć się tą sprawą, to gdy w marcu 2020r., przy dokonywaniu zakupu tego produktu stwierdził, iż dalej spółka płaci podatek akcyzowy, to wtedy powinien o tym fakcie powiedzieć przełożonym.

Zatem reasumując, można uznać, że powód nie dopełnił we właściwy sposób swoich obowiązków służbowych, bo nie podjął on właściwych działań mających na celu uzyskanie zwolnienia pracodawcy od podatku akcyzowego od węglowodorów (I. L./ (...) / S. T.; kod (...)), co w konsekwencji naraziło pracodawcę na szkodę (nie w wysokości wskazanej w oświadczeniu pracodawcy tylko w wysokości 9.109,38), ale nie uczynił tego z winy umyślnej, czy też rażącego niedbalstwa. Zauważyć należy, iż każdy pracownik jest obowiązany wykonywać swoją pracę jak najlepiej potrafi, ale też oczywiście może dojść do błędu przy wykonywaniu obowiązków czy też zaniedbania, zaniechania, które to działania mogą doprowadzić do powstania szkody w mieniu pracodawcy. Pracodawca oczywiście ma prawo aby wyciągać konsekwencje wobec pracownika niewłaściwie wykonującego pracę, narażającego pracodawcę na szkody, ustawodawca przewidział też w art. 114-126 kp możliwości ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności materialnej. Zatem oczywiście, pracodawca, po uzyskaniu w dniu 22 kwietnia 2020r. informacji o sprawie podatku akcyzowego od węglowodorów miał prawo, aby podjąć działania wyjaśniające i takie podjął wobec powoda oraz jak wynika z dokumentów, wobec M. B..

Drugą wskazaną przez pozwanego pracodawcę przyczyną decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę jest fakt odmowy wykonania polecenia służbowego polegającego na złożeniu wyjaśnień w powyższej sprawie, pomimo uprzedniego pisemnego wezwania pracodawcy. I znowu jest to fakt, bo powód w dniu 7 maja podczas rozmowy z J. F. i Z. S. ostatecznie powiedział, że nie będzie składał wyjaśnień, bo chce je złożyć w obecności M. B. W ocenie sądu, wobec tego, że powód powiedział M. B. jesienią 2019r. o sprawie z podatkiem akcyzowym, to zrozumiałym jest, że chcąc się bronić przed ewentualnymi zarzutami i wyjaśnić właściwie sprawę, to miał wolę, aby uczynić to w obecności M. B.. Zresztą jak zeznał J. F., planowana była kolejna rozmowa z powodem na ten temat, ale powód od dnia 12 maja był już nieobecny w pracy. Zatem stawianie powodowi tego zarzutu i to będącego podstawą dyscyplinarnego zwolnienia, jest absolutnie niezasadne.

Także postawienie powodowi zarzutu - fakt odmowy wykonania przez powoda polecenia o czasowym powierzeniu innej pracy w trybie art. 42§ 4 kp, które zostało powodowi wydane w dniu 7 maja 2020., jest niezasadne. Powód otrzymał to pismo 7 maja i faktycznie odmówił podpisania tego pisma – co wynika z treści adnotacji, a to nie oznacza, że odmówił wykonania polecenia o czasowym powierzeniu innej pracy. Jak bowiem wynika z treści tego pisma, powód miał stawić się na czasowo powierzonym jemu stanowisku pracy w dniu 18 maja 2020r., a od 13 maja przebywał na zwolnieniu lekarskim, a tym samym nie mógł w dniu 18 maja stawić się do tej pracy. Zatem i ten postawiony powodowi zarzut jest chybiony.

Podnieść należy, że powód od 27 lat pracował u pozwanego pracodawcy, był więc bardzo doświadczonym pracownikiem i nawet jeżeli stało się tak, że – co sąd wyżej poniósł, powód nienależycie wykonał swój obowiązek wynikający z zakresu obowiązków tj. obowiązek dokładania wszelkich starań zabezpieczających interes firmy, bo nie podjął właściwych działań zmierzających do uzyskania przez spółkę zwolnienia od podatku akcyzowego przy zakupie węglowodorów, to zdaniem sądu, zastosowanie tak drastycznego sposobu rozwiązania stosunku pracy z powodem, który przecież przez wiele lat wykonywał pracę dla dobra pracodawcy występującego pod różnymi zmieniającymi się nazwami i to na 2 tygodnie przed osiągnięciem przez powoda wieku uprawniającego do świadczenia emerytalnego, było nie tylko niezasadne, ale też naruszające zasady współżycia społecznego.

Zatem uznać należy, że decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia była nieuzasadniona.

Powód w momencie wręczania jemu oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia był pracownikiem, o którym mowa w art. 39 kp, bo do osiągnięcia wieku emerytalnego brakowały mu 2 tygodnie. Zgodnie z 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, a

zgodnie z § 2 tegoż przepisu, przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio. Art. 45 § 2 kp stanowi, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu, ale zgodnie z brzmieniem § 3, przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 kp, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Powód zdecydowanie domagał się przywrócenia go do pracy w pozwanej spółce na poprzednie warunki pracy i płacy, a więc zgodnie z żądaniem powoda, sąd orzekł jak w pkt 1 wyroku.

Natomiast roszczenie powoda o zasądzenia na jego rzecz od pozwanego pracodawcy premii za miesiące luty- kwiecień 2020r. w wysokości 26.841,37 zł, nie zasługuje na uwzględnienie.

Powód twierdzi, że w każdym miesiącu swojej pracy, począwszy od roku 2004 aż do lutego 2020r. otrzymywana przez niego co miesiąc premia stanowiła, zgodnie z jego ustaleniami z pracodawcą, 10% od wartości zrealizowanej i zapłaconej sprzedaży surowców przez niego. Tymczasem pozwany pracodawca zaprzecza iżby takie ustalenia z powodem na temat wysokości jego premii były, zaprzecza temu także w swoich zeznaniach Dyrektor Generalny J. F., wskazując, że premia wypłacana wszystkim pracownikom spółki miała i ma charakter uznaniowy, co wynika z Regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanej spółce. Zeznania świadka J. F. w tym zakresie potwierdza w swoich zeznaniach świadek Z. S..

Jak wynika z umowy o pracę zawartej pomiędzy powodem a (...) Sp. z o.o. w dniu 1 października 1993r. określone zostało wtedy przez strony stosunku pracy, jeżeli chodzi o warunki wynagradzania, tylko wynagrodzenie w wysokości stawki płacy zasadniczej, zaś kolejne zmiany dokonywane przez pracodawcę w zakresie treści tej umowy o pracę nie dotyczyły składników wynagrodzenia. Jednakże poza sporem jest, że powód co najmniej od 2004r. otrzymywał obok wynagrodzenia zasadniczego, także co miesiąc premię. W okresie zatrudnienia powoda w spółce (...) S.A. i następnie (...) sp. z o.o. (obecnie (...) Produkcja sp. z o.o.) obowiązywały kolejno wprowadzane przez zarząd Regulaminy Wynagradzania, które przewidywały wypłatę dla pracowników miesięcznej premii uznaniowej i w okresie objętym sporem u pozwanego pracodawcy obowiązywał Regulamin Wynagradzania z 6 czerwca 2018r, który w § 4 stanowił, że składnikami wynagrodzenia jest min. wynagrodzenie miesięczne i premia uznaniowa, a w § 8 ust 1 postanowiono, że pracownikom może być przyznawana miesięczna premia uznaniowa w wysokości w zależności od stanowiska do 500-% wynagrodzenia zasadniczego, a jak stanowi ust. 2 decyzję w tej sprawie podejmuje Prezes Zarządu, wiceprezes Zarządu lub Dyrektor Zarządzający, na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, a zgodnie z ust 3, na wysokość miesięcznej premii uznaniowej wpływają min. możliwości finansowe pracodawcy, staranność wykonywanej pracy pracownika i przestrzeganie dyscypliny pracy zaś w myśl ust. 4 premia wypłacana jest do ostatniego dnia roboczego miesiąca. Analizując treść poprzednich Regulaminów Wynagradzania, to stwierdzić należy, że treść uregulowań co do wypłat miesięcznych premii jest cały czas taka sama, czyli iż premia ta ma charakter uznaniowy.

Twierdzenia zaś powoda jakoby premia w każdym miesiącu jego pracy, począwszy od roku 2004 aż do lutego 2020r. wynosiła stale 10% od wartości zrealizowanej i zapłaconej sprzedaży surowców przez niego, pozostają absolutnie gołosłowne, nie są poparte żadnymi dowodami. Nadto jego twierdzenia w tym zakresie są niewiarygodne, bowiem analizując zestawienie wypłat premii za okres od lipca do grudnia 2019r. i wartości sprzedaży dokonanej przez powoda w tych miesiącach, których to danych powód nie kwestionuje, to przyjmując iż było tak jak twierdzi powód tj. że otrzymywana przez niego co miesiąc premia stanowiła kwotę 10% od wartości sprzedaży surowców, to stwierdzić należy, że liczby wskazują, że wcale tak nie było, bo stosunek wysokości premii do wysokości wykonanej przez powoda sprzedaży stanowił procent od 2,57 do 11,49. Oczywiście, co też potwierdził świadek Z. S., wartość wykonanej przez powoda sprzedaży miała znaczenie przy przyznawaniu przez Dyrektora Generalnego co miesiąc premii dla powoda, co też zresztą wynika z pkt 8 zakresu obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień przypisanych powodowi, który to zapis przewidywał, iż obowiązkiem powoda było zwiększenie wartości sprzedaży u obsługiwanych odbiorców zewnętrznych, a wykonana sprzedaż będzie stanowiła podstawę wielkości naliczania premii okresowej, za zrealizowaną i zapłaconą

sprzedaż. Świadek J. F. w swoich zeznaniach wskazał, że wysokość premii przyznawanych przez niego powodowi była uzależniona od wielkości przychodów wygenerowanych przez spółkę i ten aspekt też – zgodnie z zapisami w § 8 ust 3 Regulaminu wynagradzania, składa się na wysokość premii przyznawanej pracownikowi.

Zatem stwierdzić należy, iż premia przyznawana powodowi w okresie jego zatrudnienia, w tym i w spornym okresie miała charakter uznaniowy, a więc jej przyznanie i wysokości zależała wyłącznie od woli pracodawcy, z uwzględnieniem oczywiście § 8 ust 1 Regulaminu Wynagradzania. Pracownik pozwanej spółki więc nie może domagać się jej wypłacenia, czy też wypłacenia w konkretnej wysokości ponieważ pozwany pracodawca miał i ma pełną swobodę jej przyznania. W Regulaminie Wynagradzania pracodawca nie określił konkretnych warunków jej uzyskania, co jest charakterystyczne dla premii roszczeniowej, a tylko wskazał, że na wysokość miesięcznej premii uznaniowej wpływają min. możliwości finansowe pracodawcy, staranność wykonywanej pracy pracownika i przestrzeganie dyscypliny.

Powód za miesiące luty- kwiecień 2020r. otrzymał od pracodawca premię miesięczną, a analizując wysokość przyznanych uznaniowo tych premii za poszczególne miesiące, to stwierdzić należy, iż ich wysokość nie odbiega od wysokości premii przyznawanych powodowi w. w roku 2019r. W takiej sytuacji żądanie powoda jest nieuzasadnione i sąd powództwo oddalił.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc. Sąd miał na uwadze to, że powód wygrał spór co do żądania przywrócenia go do pracy w pozwanej spółce, zaś przegrał spór o premię. Powód, jak też i pozwany pracodawca ponieśli koszty zastępstwa procesowego przewidziane Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radcy prawnego (Dz.U. z 2018r, poz.265) i Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. poz. 1800 ze zm), a więc zastosowanie art. 100 kpc było uzasadnione.