

Sygn. VPa 119/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2013 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska, SSO Mariola Mastalerz (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 3 grudnia 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa T. N.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy, odszkodowanie, zadośćuczynienie

na skutek apelacji powoda T. N. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 26 kwietnia 2013r. sygn. IV P 327/11

1. *oddala apelację,*

2. *nie obciąża powoda T. N. kosztami postępowania za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 119/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 15 grudnia 2011 r. T. N. wniósł o uznanie za bezskuteczne rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp dokonanego w dniu 6 grudnia 2011 roku przez (...) S.A. z siedzibą w W., ewentualnie o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach lub zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania w wysokości 35.000.00zł należnego na podstawie porozumienia z dnia 24 października 2011 r.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew podniosła, że powód był zatrudniony na stanowisku konsultanta ds. sprzedaży. W dniu 5 listopada 2011 roku strona sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 pkt 1 kp jako przyczyny ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wskazała : świadome dokonanie nadużycia w okresie 2009-2011 w ramach działania promocji (...) wykorzystując zajmowane stanowisko i wykonywane zadania na doładowywaniu pięciokrotnie numerów (...) należących do żony A. N., czterokrotnie numer (...) należący do M. P., siedmiokrotnie numer (...) należący do M. M. oraz pięciokrotnie numer (...) należący do W. M. środkami z (...) klientów korzystających z usługi (...).

W toku procesu strona powodowa pismem procesowym z dnia 4 lutego 2013 r. (k-196-198) wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) S.A. odszkodowania w kwocie 49.900.00zł. Na rozprawie w dniu 6.11.13r. pełnomocnik powoda podał, że żądana kwota stanowi równowartość tego, ile pracownik otrzymałby przy rozwiązaniu umowy w ramach porozumienia społecznego. W piśmie procesowym z dnia 14 lutego 2013 r. strona powodowa podała, że na kwotę 49.900.00zł składają się : kwota 8.000.00zł tytułem odszkodowania dodatkowego z § 2 pkt 8 porozumienia z 24 października 2011 roku, kwota 36.534.00zł (8x4566.75.) tytułem odprawy z §2 pkt 12 porozumienia oraz kwota 5.366.00zł z tytułu zadośćuczynienia za naruszenie zasady niedyskryminacji i zasad współzycia społecznego. Podniosła, że jednym pracownikom funkcji sprzedaż dano zgodę na odejście dobrowolne i wypłacono odprawy, a na innych uknuli intrygę w celu zwolnienia bez odprawy. Na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2013 r. (k-219) powód wskazał, że kwota 5.300zł jest wartością dodatkowych kosztów, jakie poniósł w związku ze sprawą

Strona pozwana nie uznawała również tak zgłoszonego roszczenia, podniosła że roszczenie to jest nowym roszczeniem.

Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim w sprawie sygn. akt IV P 327/11 oddalił powództwo i nie obciążył powoda T. N. kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że T. N. podjął pracę w (...) S.A. Zakładzie (...) w P. od dnia 1 października 1996r. na stanowisku technika eksploatacji, od 2001r. pracował na stanowisku specjalista- SP przedstawiciel handlowy, następnie specjalisty w dziale sprzedaży aktywnej, konsultanta ds. sprzedaży aktywnej, konsultanta ds. sprzedaży. Jego wynagrodzenie wynosiło 4.566.75zł.

Strona pozwana zawiadomiła (...) pismem z dnia 17 listopada 2011 r. o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako podstawę wskazała świadome nadużycia, wykorzystanie zajmowanego stanowiska i wykonywanych zadań, polegające na doładowaniu numeru osoby spokrewnionej oraz innych osób nieuprawnionych środkami z (...) klientów korzystających z usługi (...). (...) S.A. decyzją z dnia 25 listopada 2011 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem doręczenia decyzji. Jako przyczyny wskazała, „w okresie działania promocji (...) w latach 2009-2011 świadomie dokonał pan nadużycia, wykorzystując zajmowane stanowisko i wykonywane zadania, polegającego na doładowaniu numeru osoby spokrewnionej oraz innych osób nieuprawnionych środkami z (...) klientów korzystających z usługi (...). W celu uzyskania korzyści wskazał pan piętnastokrotnie numery (...), (...) i (...) zarejestrowane na małżonkę A. N., czterokrotnie numer (...) zarejestrowany na M. P., siedmiokrotnie numer (...) zarejestrowany na M. M. oraz pięciokrotnie numer (...) zarejestrowany na W. M. do otrzymywania promocyjnych doładowań (...) z kont klientów, przy czym ten sam numer doładowywany był z kont różnych klientów. Działanie pana miało na celu uzyskanie korzyści majątkowych przez osoby bliskie, jednocześnie było działaniem na szkodę pracodawcy”. Powód decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymał w dniu 6 grudnia 2011r. T. N. złożył pisemne oświadczenie z dnia 9 listopada 2011r. potwierdzające sytuacje polegające na zmianie na inny nr (...)niż klienta dokonującego zakupu usługi (...), w tym nr małżonki.

Powód T. N. jako konsultant ds. sprzedaży zajmował się sprzedażą produktów pozwanej spółki. Jednym z nich była sprzedaż usługi internetu stacjonarnego. W ramach tego produktu klienci mogli otrzymać „(...)” jako dodatkową usługę do umowy zakupu internetu stacjonarnego. (...) to doładowanie danego numeru telefonu z sieci (...) dodatkowymi minutami. Klient kupujący Internet stacjonarny miał prawo do otrzymania (...) na wskazany przez siebie numer telefonu. Miał prawo zawrzeć umowę bez tego pakietu, miał też prawo do wskazania numeru telefonu w przyszłości. Sprzedaż usługi internetu stacjonarnego mogła być dokonana bez (...)

Sprzedaż Internetu stacjonarnego dokonywana była w programie komputerowym O.. Ten program nie wymagał dla skutecznej sprzedaży wskazania numeru telefonu do doładowania (...)

Powód sprzedawał usługę (...) stacjonarnego, w tym sprzedawał go klientom nie posiadającym telefonu. W takich sytuacjach T. N. „(...)” wprowadzał na numery telefonów swojej żony i kilku osób spokrewnionych. I te numery wpisywał w umowę z klientem.

W 2011r. w miesiącu październiku w spółce został przeprowadzony wewnętrzny J.. Wykazał on takie właśnie działania pracowników zajmujących się sprzedażą Internetu Stacjonarnego. Wyniki audytu były znane kierownictwu firmy na początku miesiąca listopada 2011r. Przełożeni podjęli decyzję o traktowaniu ilości powyżej 6 takich doładowań za naruszenie zasad etyki pracownika (...) S.A. kwalifikujące do rozwiązania umowy o pracę z tak postępującym pracownikiem.

Powód dnia 9 listopada 2011 r. złożył pisemne oświadczenie potwierdzające doładowania telefonów swej żony i kilku innych osób (...).

Sąd rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków, którzy wyjaśnili iż była możliwość sprzedaży internetu stacjonarnego bez (...). Świadkowie zeznali, że oprogramowanie O. nie wymuszało wpisywania numeru telefonu do doładowania dla skuteczności umowy sprzedaży. W tym zakresie zeznania świadków w ocenie Sądu były jednoznaczne i ze sobą spójne. Dlatego za niewiarygodne uznał wyjaśnienia powoda, że doładowanie było warunkiem „dla zawarcia umowy sprzedaży internetu stacjonarnego. A wobec powyższego powód wykonując swą pracę i zajmując się sprzedażą usług swego pracodawcy dokonał doładowania telefonów swoich krewnych i znajomych zamiast sprzedać usługę bez tego doładowania (...),

Działania powoda, w ocenie Sądu Rejonowego zostało zasadnie uznane przez stronę pozwaną za naruszające zasady działania pracowników (...) S.A. Pracownicy spółki mają w swych obowiązkach przestrzegania zasad etyki Grupy (...) S.A. i kodeksu dobrych praktyk. A należą do nich właściwe przedstawianie oferty spółki i maksymalne zadowolenie klienta, sprzedaż produktów w sposób jak najbardziej satysfakcjonujący dla klienta.

Prawidłowo tym samym dla Sądu rejonowego, strona pozwana przyjęła, że powód naruszył swe obowiązki. A dokonał tego dla osiągnięcia korzyści w postaci doładowania numerów swych krewnych, zamiast doładowywania numerów klientów.

Takie zachowanie w ocenie Sądu Rejonowego spełniło przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o jakim mowa w art. 52 §1 pkt 1 kp. Strona pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę po uzyskaniu informacji o działaniach powoda, które zostały wykazane w raporcie z audytu. A został on przedstawiony przełożonym odpowiedzialnym i uprawnionym do podejmowania decyzji kadrowych w miesiącu listopadzie 2011r. Strona pozwana przeprowadziła również konsultację ze związkiem zawodowym. Dlatego dla Sądu rejonowego wymogi formalne określone w art. 52 § 2 i §3 kp zostały zachowane.

Z tych względów żądanie przywrócenia powoda T. N. do pracy jako niezasadne Sąd rejonowy oddalił.

Za niezasadne Sąd Rejonowy uznał również żądanie zasądzenia kwoty 49.900.00zł. Powód żądanie zasądzenia kwoty odpowiadającej wysokości świadczeń z umowy społecznej i porozumienia z 24 października 2011 r. zgłosił jako jedno z żądań w pozwie. Sprecyzował je w piśmie z dnia 14 lutego 2013r. Kwoty przez powoda żądane mają oparcie w postanowieniach porozumienia z dnia 24 października 2011 r. Zgodnie z postanowieniami tego porozumienia pracownik odchodzący z pracy w ramach odejść dobrowolnych otrzymywał kwotę 8.000,00zł oraz odprawę w wysokości zależnej od stażu pracy. W przypadku powoda byłaby to ośmiokrotność jego wynagrodzenia. Jednak podstawowym warunkiem dla otrzymania świadczeń z porozumienia jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który wyrazi wolę rozwiązania stosunku pracy, a jego stanowisko należało do tych które mają być zredukowane. Zaś z powodem umowa o pracę została rozwiązana w trybie - art.52 kp. Tym samym w ocenie Sądu Rejonowego nie było żadnych podstaw do przyjęcia, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana w ramach redukcji etatów.

Powód żądał również 5.366,00zł, przy czym określał tę kwotę jako zadośćuczynienie naruszenie zasad niedyskryminacji i zasad współżycia społecznego . Jednak na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2013 r. jako podstawę tego żądania wskazywał dodatkowe koszty poniesione w związku ze sprawą, a za dyskryminujące wskazywał rozwiązanie z nim umowy o pracę. W odniesieniu do tego żądania Sąd Rejonowy podał, że zasady niedyskryminowania i równego traktowania określone są w kodeksie pracy w art. 18^{3a} – 18^{3e} . Za niesporne Sąd uznał, że nie ma znaku

równości pomiędzy dyskryminacją a rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art.52kp, Powód nie wskazał żadnych poza związaniem z nim umowy o pracę innych okoliczności, które miałyby charakter dyskryminujących. Nie wskazał też, o jakie koszty poniesione w toku procesu mu chodzi, a korzystał z pełnomocnika ustanowionego przez związek zawodowy. Dlatego też to żądanie Sąd Rejonowy jako niezasadne oddalił.

Apelację od powyższego wyroku w części oddalającej powództwo wniósł powód, zarzucając mu:

1) obrazę przepisów prawa materialnego tj.:

a) art. 52 §1 pkt. 1 k.p. poprzez jego nieprawidłową wykładnię, polegającą na przyjęciu, iż zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na świadomym działaniu w celu uzyskania korzyści majątkowych w postaci doładowania numerów telefonów swoich krewnych i znajomych (...) w ramach usługi (...), podczas gdy powodowi nie można przypisać działania na szkodę pracodawcy, skoro środki z (...) stanowiące doładowanie danego numeru telefonu funkcjonowały w ramach usługi (...) i były jej elementem składowym stanowiąc ostatecznie jej integralną część, w całości dostępną i możliwą do wykorzystania dla nowych klientów, którzy dzięki takim warunkom oferty chętniej nabywali produkty pozwanej, gdyż mieli możliwość wskazania numeru telefonu w sieci O., który mógł być zasilany dodatkowym „(...)”, co oznacza, że nie można mówić o działaniu na szkodę pracodawcy, skoro produkt sprzedawany w ramach promocji (...) miał być sprzedany jako element oferty,

-doładowania numerów telefonów osób wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy powoda z pozwaną z dnia 25 listopada 2011 r. a nie dotyczyły wbrew treści wypowiedzenia, ilości tam wskazanych i nie można przyjąć wyliczenia za prawdziwe, skoro faktycznie doładowania dotyczyły w ramach tej usługi: dla numeru żony A. N. 2 razy dla numeru (...) i 1 raz dla numeru (...) dla numeru telefonu M. M. „O”, dla numeru telefonu M. P. „O”, dla numeru telefonu W. M. „O”, co powoduje, że przyczyna podana w wypowiedzeniu jest nieprawdziwa.

b) art. 52 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy z powodem rozwiązano stosunek pracy po upływie miesiąca czasu od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o ewentualnych okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, a w przypadku osoby powoda informacja ta została powzięta przez pozwaną po zakończeniu kontroli w Firmie tj. w dniu 10 października 2011 r „po przedstawieniu raportu z kontroli procesu sprzedaży usługi (...) (...) natomiast sporządzenie oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło w dniu 25 listopada 2011 r, który to fakt potwierdzają in. in. Zeznania świadka R. S. (1), oraz wyżej powołany dowód z treści Raportu, co uzasadnia twierdzenie o braku możliwości ipso iure rozwiązania umowy o pracę z powodem prze pozwaną , nawet w hipotetycznej sytuacji przyjęcia, że powód dopuścił się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż ustawowy termin do złożenia powodowi wypowiedzenia o pracę został ewidentnie przekroczony,

c) art. 56 §1 k.p. poprzez jego nieprawidłową wykładnię, polegającą na przyjęciu, iż powodowi nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, podczas gdy okoliczności sprawy wskazują, iż zasadnym jest uwzględnienie roszczenia powoda, w szczególności ze względu na fakt, iż zachowanie powoda nie wyczerpało przesłanek wskazanych w art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

d) art. 109 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że pozwana mogła podjąć decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę po uzyskaniu informacji o jego działaniach, i zostały wykazane w raporcie audytu zakończonego w dniu 10 października 2011 r. oraz wysłuchaniu powoda przez jego bezpośredniego przełożonego dyrektora Pana S. w dniu 8 listopada 2011 r., podczas gdy jakiegokolwiek konsekwencje w stosunku do powoda mogły być wyciągnięte tylko i wyłącznie w okresie 2 tygodni o uzyskaniu przez pozwaną informacji o ewentualnym przewinieniu powoda, a oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia zostało wydane w dniu 25.11.2011 r., a doręczone powodowi w dniu 6.12.2011 r., co stanowi dodatkowy dowód na okoliczność wykazania bezprawnego działania pozwanej, która pod pozorem stwierdzonych nieprawidłowości w pracy zawodowej powoda rozwiązała z nim umowę o pracę w trybie art 52 § 1 pkt. 1 k.p. co wiązało się z niewypłaceniem powodowi właściwej odprawy w

przypadku zwolnień grupowych, których to zwolnień pozwana dokonywała w czasie rozwiązania z powodem umowy o pracę

2) naruszenie przepisów prawa procesowego tj.

art. 233 §1 k.p.c. wobec sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, skutkujących niezasadnym przyjęciem przez Sąd I instancji, że brak jest podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda przy jednoczesnym stwierdzeniu przez sąd, iż powód w sposób rażąco naruszył podstawowe obowiązki pracownika, podczas gdy powód nie miał świadomości tego, że działa niezgodnie z literą prawa, gdyż usługa promocyjna (...) zawierająca możliwość doładowania określonego numeru telefonu (...) była wliczona w koszty usługi podstawowej na którą klient zawierał u niezależnie od tego, jaki numer telefonu był obdarowany, w związku z czym trudno mówić o działaniu na szkodę pracodawcy, a skala zjawiska kilkukrotnego przypisywania numerów do (...) wskazywała jednoznacznie na nieprawidłowości po stronie pozwanego tj. podmiotu profesjonalnego na rynku i odpowiedzialnego za przygotowanie oferty jak i pracy programu komputerowego, który promocję obsługiwał, jak również przyjęcia, iż działanie powoda w stosunku do pozwanej dotyczyło usługi (...), podczas gdy opisane ilości nie dotyczyły tej usługi, co stawia pod znakiem zapytania zasadność rozwiązania stosunku pracy z powodem z przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy, a polegających na rzekomych nieprawidłowościach w ilości i częstotliwości wykonywaniu przez powoda obsługi oferty (...)

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia nie zawierającego ustawowych elementów w szczególności rozważań odnoszących się do okoliczności faktycznych i prawnych podnoszonych przez powoda w toku procesu, w szczególności nie rozważenia kwestii sprzeczności przyczyny podanej w piśmie rozwiązującym umowę o pracę ze stanem faktycznym.

Wskazując na powyższe podstawy apelacji powód wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie powództwa oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów w postępowaniu odwoławczym, ewentualnie o uchylene orzeczenia i o przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Apelacja jako nieuzasadniona podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela bowiem w całości dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, które znajdują oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym oraz rozważania prawne wskazujące na bezzasadność żądania powoda.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia prawa procesowego, w tym art. 233 § 1 k.p.c., w ocenie Sądu Okręgowego jest on całkowicie nieuzasadniony. Zgodnie z tym przepisem sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego.

W doktrynie oraz orzecznictwie przyjmuje się, iż ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Ustalenia faktyczne dokonane na podstawie tak ocenionych dowodów nie mogą wykazywać błędów tak faktycznych, tzn. nie mogą być sprzeczne z treścią dowodów, jak i logicznych. (por. m.in. wyr. SN z 9.12.2009 r., IV CSK 290/09, L..

Należy podkreślić, że dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada

rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (zob. post. SN z 23.1.2001 r., IV CKN 970/00, L., wyrok SA w Poznaniu z 21.5.2008 r., I ACa 953/07, niepubl.).

Zdaniem Sądu Okręgowego ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Rejonowy jest prawidłowa i nie narusza ram określonych w art. 233§ w znaczeniu wyżej wskazanym.

W przedmiotowej sprawie, w kontekście wskazanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, spór sprowadzał się w zasadzie do ustalenia faktu, czy środki z promocyjnego (...) stanowiące doładowanie danego numeru telefonu funkcjonowały w ramach oferowanego produktu tj. internetu stacjonarnego jako integralna jego część czy też nie. Sąd Rejonowy ustalił, w oparciu o zeznania wskazanych przez stronę pozwana świadków: S. S., J. R., R. S., R. N., iż istniała możliwość sprzedaży Internetu stacjonarnego bez (...) oraz, że program komputerowy nie wymagał dla skuteczności sprzedaży wskazania numeru telefonu do doładowania promocyjnym pakietem. Sąd Rejonowy wskazał przyczyny z powodu których uznał zeznania w/w świadków za wiarygodne oraz powody dla których odmówił prawdziwości zeznaniom powoda w tym zakresie. Ocena ta w świetle zasad doświadczenia życiowego i reguł logicznego myślenia, wbrew stanowisku apelującego nie wydaje się być ani dowolna ani sprzeczna z pozostałym materiałem dowodowy.

Wskazać w tym miejscu wypada, iż wprawdzie obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (stanowisko to jest powszechnie akceptowane w orzecznictwie), to jednak pracownik zaprzeczający wystąpieniu tych przyczyn nie może w procesie pozostawać całkowicie bierny, lecz powinien wskazać dowody przemawiające za słusznością własnych twierdzeń stosownie do art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok z 13 lutego 2012 r., IPK 262/12). Powód tymczasem nie wskazał dowodów dla udowodnienia własnych twierdzeń co do tego, iż oprogramowanie O., które służyło sprzedaży wspomnianej usługi wymuszało wpisywanie numeru telefonu objętego doładowaniem, przede wszystkim zaś, że informował klientów o przysługującym im bonusie w postaci (...)i za ich zgodą wpisywał numery telefonów osób bliskich i znajomych. Okolicznością niesporną pozostaje również to, że powód o swoich praktykach związanych z doładowaniem numerów nie wskazanych przez klienta nie powiadamiał pracodawcę.

W sprawie poza sporem pozostaje przede wszystkim fakt, iż powód dokonał doładowania numeru osoby spokrewnionej oraz innych osób nieuprawnionych środkami z (...) klientów korzystających z usługi oferowanej przez pracodawcę. W tym celu powód wskazał w umowach z klientami piętnastokrotnie numery (...), (...) i (...) zarejestrowane na małżonkę A. N., czterokrotnie numer (...) zarejestrowany na M. P., siedmiokrotnie numer (...) zarejestrowany na M. M. oraz pięciokrotnie numer (...) zarejestrowany na W. M. do otrzymywania promocyjnych doładowań „(...)” z kont klientów. Powód nie zaprzecza, iż czynności tych dokonał, wkrótce po ich wykryciu wystąpił do pracodawcy z propozycją dobrowolnej wpłaty wielokrotności wartości tych doładowań. Z okoliczności sprawy wynika, iż promocja (...) przeznaczona była dla klientów, całkowita nazwa usługi (...), czy (...) uzależniona była od rodzaju dostarczenia usług telekomunikacyjnych, dlatego też w ocenie Sądu Okręgowego, nie ma istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczność, iż pracodawca w piśmie rozwiązującym umowę o pracę co do ilości i numerów bezpodstawnych doładowań wpisał promocyjną usługę (...) (co do której również doładowania isniały) zamiast (...).

Sąd Okręgowy nie stwierdza naruszenia przez Sąd I instancji art. 328 § 2 kpc. Uzasadnienie wyroku jakkolwiek budzić może pewne zastrzeżenia, to w zakresie niezbędnym dla oceny słuszności rozstrzygnięcia zwłaszcza w kontekście zarzutów apelacyjnych odpowiada wskazanym w tym przepisie warunkom.

Za nieuzasadnione należy zdaniem Sądu Okręgowego uznać zarzuty apelacji co do naruszenia prawa materialnego, w tym art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z jego treścią pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocena, czy naruszenie

obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie 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. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. Rażące niedbalstwo, to rażące nie dołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegające na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyk oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka, czy też z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09).

Przenosząc powyższe rozważania prawne na grunt rozpoznawanej sprawy należy zdaniem Sądu Okręgowego stwierdzić, iż pracodawca a następnie Sąd Rejonowy słusznie zakwalifikowali zachowanie powoda jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód wskazywał w umowach z klientami numer telefonu w celu uzyskania promocyjnych doładowań z (...) dla swoich najbliższych i znajomych, czyniąc dla nich korzyści majątkowe w kwotach około 20 złotych miesięcznie. Osoby te korzystały zatem de facto z promocji oferowanej przez pozwanego, ponoszącego z tego tytułu koszty. Gdyby nawet przyjąć, iż jak twierdzi powód, iż strat majątkowych pozwany nie poniósł lub też, że były one znikome, to i tak zachowanie powoda nie znajduje jakiegokolwiek usprawiedliwienia. Zarzucanych działań powód dokonywał bez wiedzy i gody pracodawcy, wielokrotnie, wykorzystując własne stanowisko pracy. Zachowanie jego należy ocenić jako nielojalne i nieuczciwe wobec pracodawcy. Jego działanie stanowiło ponadto zagrożenie interesów pracodawcy poprzez spadek zaufania klientów do pozwanej Spółki na ogólnym rynku usług telekomunikacyjnych.

Reasumując stwierdzić należy, iż zachowanie powoda narusza pracowniczy obowiązek ochrony mienia pracodawcy, będący jednocześnie przejawem ogólniejszej ponowności dbania o dobro pracodawcy (art.100§ 2 pkt 4 k.p.) Jest to w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. obowiązek podstawowy, zaś jego naruszenie w przedmiotowej sprawie ma również znamię rażącego niedbalstwa, jeśli nie wprost winy umyślnej.

Wbrew zarzutowi apelacji, zdaniem Sądu Okręgowego rozwiązując z powodem stosunek pracy, pracodawca nie naruszył 1 miesięcznego terminu o którym mowa w art. 52§ 2 k.p.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że miesięczny termin określony w art. 52 § 2 KP zaczyna biec od dnia, w którym wiadomość o postępowaniu pracownika uzyska pracodawca (osoba uprawniona do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu) - (por. wyroki SN: z 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNP 1998 nr 21, poz. 625; z 7 grudnia 1999 r., I PKN 431/99, OSNP 2001 nr 9, poz. 300; z 7 grudnia 1999 r., I PKN 439/99, OSNP 2001 nr 9, poz. 301; z 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, OSNP 2001 nr 18, poz. 558; z 5 lipca 2002

r., I PKN 389/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 135 oraz z 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148). Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości" - w rozumieniu art. 52 § 2 KP - oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (por. wyrok SN z 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100; z glosą J. Krzyżanowskiego, OSPiKA 1977 nr 7-8, poz. 127; por. też wyrok z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 111/97, OSNP 1998 nr 4, poz. 122). Chodzi o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów (por. orzeczenia SN: z 30 stycznia 1936 r., I C 2410/35, OSN 1936 nr 10, poz. 390; z 7 stycznia 1938 r., I C 703/37, OSN 1938 nr 12, poz. 540; z 17 października 1945 r., C III 698/45, OSN 1947 nr 3, poz. 62; z 13 maja 1998 r., I PKN 96/98, OSNP 1999 nr 10, poz. 329). Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 KP rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (por. wyrok SN z 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNP 2001 nr 5, poz. 155), czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (por. wyrok SN z 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNP 1999 nr 6, poz. 201 i wyrok SN z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, wyrok SN z dnia 26.01.2011, II PK 236/10).

Z niespornych okoliczności sprawy wynika, iż w dniu 10 października 2011 roku zespół efektywności sprzedaży zakończył kontrolę prawidłowości sprzedaży usług (...) (...) W wyniku kontroli stwierdzono m.in., iż powód jako doradca handlowy wielokrotnie wskazał do doładowań (...) swój lub znanych sobie osób numer telefonu. Z jednym z zaleceń pokontrolnych (rekomendacji) było „pozyskanie wyjaśnień oraz wyciągnięcie konsekwencji” od przedstawicieli handlowych. Według twierdzeń pozwanej osoby działające w imieniu pracodawcy mogące podjąć decyzję, w tym, w zakresie oświadczenia woli co do rozwiązania stosunku pracy nie otrzymały w miesiącu październiku raportu z tej kontroli. W dniu 9 listopada 2011 r. pracodawca wysłuchał powoda w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami. W dniu 25 listopada 2011 r. pozwany sporządził pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Zestawienie dat poszczególnych czynności wskazuje, iż pozwany pracodawca po wyczerpaniu wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, zachował 1 miesięczny termin uprawniający do rozwiązania stosunku pracy o którym mowa w art. 52 § 2 KP.

Zarzut co do naruszenia art.109 KP jest całkowicie nieuzasadniony, ponieważ nie ma w sprawie zastosowania. Przepis ten ma zastosowanie w przypadku nałożenia na pracownika kary porządkowej. Powód nie został przez pracodawcę ukarany karą porządkową, lecz jego zachowanie spowodowało zastosowanie przez pracodawcę art. 52 § 1 k.p.

W świetle przytoczonych wyżej okoliczności, uznając apelację za bezzasadną, z mocy art. 385 k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

Działając na podstawie art.102 k.pc., z uwagi na trudną sytuację materialną powoda, Sąd nie obciążył go kosztami procesu za instancję odwoławczą.