

Sygn. akt IV P 377/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2020 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

| | |
|-----------------|-------------------------------------|
| Przewodniczący: | Sędzia Janusz Kotas |
| Ławnicy: | Grażyna Domalewska, Alicja Józefiak |
| Protokolant: | stażysta Barbara Borkowska |

po rozpoznaniu w dniu 30 września 2020 r. w Toruniu

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w Z.

o przywrócenie do pracy

orzekł:

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda M. S. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w Z. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. kosztami sądowymi powstałymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt IV P 377/19

UZASADNIENIE

Powód M. S. wniósł do tut. Sądu pozew przeciwko (...) S.A. w Z. o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i przywrócenie do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach ewentualnie o zasądzenie od pozwanego tytułem odszkodowania kwoty 17.000 złotych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie począwszy od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty. Powód wniósł nadto o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od 20 stycznia 2012 roku na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży w sklepie (...) prowadzonym przez pozwanego w (...) handlowym (...) przy ul. (...) w T.. Podał, iż po dwóch aneksach została z nim zawarta umowa na czas nieokreślony, zaś od 1 czerwca 2019 roku jego wynagrodzenie

miesięczne wynosiło 2.600 złotych. Przy czym zasady wynagradzania przewidywały dodatkowe wynagrodzenie za osiągnięcie celów sprzedażowych. Za okres od lipca 2019 roku do września 2019 roku dochód powoda wynosił łącznie 17.978,47 złotych. Wskazał, że 22 listopada 2019 roku pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na nieuczciwym, świadomym i celowym, a także stałym i zorganizowanym uczestnictwie w procederze manipulowania zapisami systemowymi w celu obejścia zasad promocji, czym działał na szkodę pozwanego i wyrządził jej poważne starty finansowe.

Odnosząc się do przyczyny rozwiązania umowy o pracę powód zarzucił, iż jest ona niezindywidualizowana, a powód został objęty zbiorową sankcją za nieprawidłowości powstałe w zakładzie pracy, za które powód nie odpowiada. Podniósł, iż do zarzucanych mu nadużyć dochodzić miało w dziale AGD, podczas gdy on był pracownikiem działu sprzedaży produktów RTV. Zdarzało się jednak, że pomagał kolegom z działu AGD i to od pracowników tego działu dowiedział się, że internetowa sprzedaż towarów objętych obniżką jest akceptowalna również przy braku sprzedaży pierwszego produktu. Argumentował, że wiedza ta była powszechna wśród pracowników, nie była objęta żadną konspiracją, a powód nigdy nie spotkał się z korektą takiego stanowiska ze strony kierownika działu AGD. Praktykę taką umożliwiał system elektronicznych sieci pozwanego oraz jego platforma internetowa. Powód wskazał, że nie wiedział, że praktyka taka naraża pracodawcę na stratę finansową jak również, że inni pracownicy sprzedawali produkt o obniżonej cenie członkom rodzin i znajomym. Podał, iż natężenie jego winy było minimalne na tle pozostałych pracowników – on sam dokonał jedynie kilku incydentalnych sprzedaży w zarzucany sposób, nie wzbogacił się na tym procederze, a jego motywacją było wyłącznie zwiększenie sprzedaży w sklepie, zwłaszcza, że nacisk pracodawcy kładziony był na wielkość sprzedaży a nie jej marżowość. Zanegował, aby działał w zorganizowanej grupie z pracownikami w stosunku do których pozwany skierował kroki karnoprawne. Zarzucił, że pracodawca nie zorganizował żadnego szkolenia dotyczącego zasad działania promocji, ani nie zaznajomił powoda indywidualnie z regulaminem promocji, co również utrudniło mu właściwą ocenę sytuacji. Podniósł, że podpisane przez niego w dniu 6 listopada 2019 roku oświadczenie, w którym przyznał się do uczestnictwa w zorganizowanej grupie złożył będąc pod presją, podczas nagłej, stresującej sytuacji, po tym jak czterech pracowników sklepu zostało wyprowadzonych przez Policję. Zdaniem powoda nie miał on w tych okolicznościach możliwości w sposób swobodny przeanalizować i ocenić swojego postępowania. Z tych względów 11 grudnia 2019 roku złożył pozwanemu oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia z 6 listopada 2019 roku. Wskazał, że po kontroli decyzją kierownika powód miał pozostać na swoim dotychczasowym stanowisku pod warunkiem przyjęcia nagany i pozbawienia premii świątecznej za okres dwóch miesięcy. Powód warunki te zaakceptował i do 22 listopada 2019 roku w dalszym ciągu wykonywał pracę na rzecz pracodawcy, kiedy to pozwany dopuścił się zerwania zawartego wcześniej porozumienia. Zarzucił wreszcie, że pozwany miał wiedzę dotyczącą błędów systemu sprzedaży od dwóch lata, wobec czego za wątpliwie należy, aby pozwany dochował miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 kp.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz 17 złotych tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa wraz z odsetkami.

Motywuując swoje stanowisko podał, iż w toku kontroli przeprowadzonej w miejscu pracy powoda w dniach 20 października 2019 roku i 6 listopada 2019 roku ujawniono nadużycia na rabatach promocji „rabat 25/40/60/80%” na łączną kwotę 222.585,36 złotych. Nadużycia te polegały na nieuprawnionym udzielaniu rabatów w promocji poprzez celowe, niezgodne z regulaminem promocji działania pracowników sklepu w tym powoda. Pracownicy zamawiali towary za strony internetowej me.pl a po ich przybyciu do placówki usuwali z rezerwacji część zamówionych produktów objętych niższym rabatem, pozostawiając mniejszą ilość produktów z przypisanym zawyżonym rabatem i sprzedając je po zaniżonej cenie. Dodatkowo pracownicy wykorzystywali rabat do zachęcenia klientów do zakupu produktów dodatkowych, np. ubezpieczenia, co wpływało na zwiększenie premii sprzedawcy wynikającej ze sprzedaży dodatkowych usług, produktów lub ubezpieczenia towaru. Dodał, iż zarzucone powodowi zachowanie na szkodę pracodawcy nie mogły zostać zrealizowane przypadkiem, przez niezamierzone działanie powoda wyłącznie z winy błędów systemu komputerowego. Proceder ten wymagał świadomego, celowego działania zarówno na

etapie generowania zamówienia w systemie internetowym jak i później przy modyfikowaniu zamówienia. Działania pracowników zamykały się w obrębie wąskiej grupy. Nie był ich świadomy kierownik sklepu. Pozwany wskazał, że podczas kontroli w sklepie w dniu 6 listopada 2019 roku większość pracowników przyznała się do udziału w procederze wskazując, że ich działania podyktowane były w głównej mierze chęcią wysokich wyników sklepu i realizacji osobistych celów, co przekładało się na wyższe premie sprzedażowe i zmanipulowane wyniki działowe oraz sklepu. Podkreślił, że pracownicy byli informowani o konieczności przestrzegania obowiązujących zasada oraz konsekwencjach grożących za działania na niekorzyść spółki w tym poprzez nadużycia w promocjach i rabatach. Zaprzeczył, aby do spisania oświadczenia o przyznaniu się do winy powód został przez kogokolwiek zmuszony. Zanegował również, aby między powodem a pozwaną doszło do porozumienia co do dalszej pracy powoda, bowiem kierownik sklepu nie miał stosownych kompetencji w tym zakresie. Decyzje takie podejmować może wyłącznie zarząd, zaś decyzją kierownika powód nie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy do czasu zakończenia procedury kontrolnej. Za takim rozwiązaniem przemawiała konieczność zapewnienia ciągłości funkcjonowania placówki. Zaprzeczył również, aby na powoda została nałożona kara porządkowa. Zakwestionował wreszcie, aby miał wiedzę o istnieniu błędów w systemie od dwóch lat. Wskazał, że kontrola została podjęta niezwłocznie po powzięciu wiadomości o nadużyciach, zaś powód został zwolniony w ciągu dwóch tygodniu od dnia uzyskania wyników przedmiotowej kontroli. Z ostrożności procesowej pozwany wniósł o nieprzywracanie powoda do pracy z uwagi na utratę zaufania.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. S. był zatrudniony u pozwanego od 20 stycznia 2012 roku na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z aneksem do umowy o pracę z 1 czerwca 2019 roku wynagrodzenie powoda ustalone zostało w wysokości 2.600 złotych. Jednakże ulegało ono podwyższeniu o premie sprzedażowe, naliczane od sprzedanego towaru od sprzedanych przez powoda dodatkowych usług. W okresie od czerwca do sierpnia 2019 roku łączne wynagrodzenie powoda wynosiło 17.978,47 złotych.

Dowód:

- zeznania W. D. – k. 222-223, nagranie z 29 lipca 2020 roku 01:18:59-01:47:47
- aneks do umowy o pracę z 2 stycznia 2016 roku – k. 17
- aneks do umowy o pracę z 1 czerwca 2019 roku – k. 18
- opis stanowiska i zakres czynności – k. 19-22
- zaświadczenie o zarobkach – k. 26-30

Powód wykonywał pracę w sklepie (...) w centrum handlowym (...) w T.. Do jego podstawowych zadań należała sprzedaż produktów i usług zgodnie ze strategią i standardami firmy, realizowanie priorytetów sprzedażowych oraz realizacja strategii marketingowej firmy poprzez sprzedaż produktów i usług oraz zapewnienie klientom aktualnej informacji na temat bieżącej oferty, promocji oraz najwyższej jakości obsługi w procesach zakupowych i serwisowych. W gestii uznania powoda było udzielenie klientowi rabatu do 3%.

Dowód:

- zeznania A. G. – k. 220v-222, nagranie z 29 lipca 2020 roku 00:27:53-01:18:59;
- zeznania W. D. – k. 222-223, nagranie z 29 lipca 2020 roku 01:18:59-01:47:47
- aneks do umowy o pracę z 2 stycznia 2016 roku – k. 17
- aneks do umowy o pracę z 1 czerwca 2019 roku – k. 18

- opis stanowiska i zakres czynności – k. 19-22

W sklepie (...) w centrum handlowym (...) obowiązywał podział na cztery działy: AGD duże ,AGD małe , RTV, IT oraz Punkt Obsługi Klienta. Każdy z tych działów miał swojego kierownika, którzy odpowiadali przed kierownikiem sklepu – (...). M. S. zazwyczaj wykonywał swoje obowiązki przede wszystkim na dziale RTV. Był to jednak podział nieformalny i do jego zadań należała obsługa klienta w każdym dziale. Zdarzało się zatem, że wspomagał pracowników pracujących na dziale AGD, rzadziej także dziale IT. Kierownikiem działu AGD był D. S..

Dowód:

- zeznania A. G. – k. 220v-222, nagranie z 29 lipca 2020 roku 00:27:53-01:18:59;

- zeznania W. D. – k. 222-223, nagranie z 29 lipca 2020 roku 01:18:59-01:47:47

- częściowo zeznania M. K. (1) – k. 223-223v, nagranie z 29 lipca 2020 roku 01:47:47-02:06:49

O technikach sprzedażowych oraz bieżących promocjach pracownicy byli informowani za pośrednictwem wewnętrznej strony internetowej oraz w obiegu korespondencji elektronicznej. Każdy pracownik miał dostęp do powyższych źródeł przez własny login i hasło. Pracownicy byli zobowiązani do zapoznawania się z korespondencją elektroniczną . Za pośrednictwem tego systemu pracownicy zostali również poinformowani, że w przypadku wykrycia błędów systemu sprzedażowego winni to zgłaszać pracodawcy, za co przewidziana została nagroda w wysokości 5000 złotych.

Dowód:

- zeznania K. L. – k. 224-225, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:26:45-03:11:33

- zeznania A. G. – k. 220v-222, nagranie z 29 lipca 2020 roku 00:27:53-01:18:59;

- zeznania W. D. – k. 222-223, nagranie z 29 lipca 2020 roku 01:18:59-01:47:47;

- zeznania S. C. – k. 243v-244, nagranie z 30 września 2020 roku 00:04:10-00:26:44;

- zeznania M. P. – k. 244-245, nagranie z 30 września 2020 roku 00:26:44-01:15:57;

Od stycznia 2019 roku (...) S.A. okresowo wprowadzał akcje promocyjne polegające na tym, że w wypadku zakupu wybranych produktów z działu AGD nabywca otrzymywał rabat, np. odpowiednio: przy zakupie dwóch produktów – 25%, przy zakupie 3 produktów – 40%, przy zakupie czterech produktów – 75%. Warunkiem przyznania rabatu był zakup pakietu produktów objętych promocją, a wysokość rabatu zależała od liczby zamówionych produktów. Przy czym rabat naliczony był na najtańszy produkt. Zgodnie z regulaminem promocji częściowe lub całkowite odstąpienie od umowy mogło powodować utratę rabatów.

Dowód:

- zeznania K. L. – k. 224-225, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:26:45-03:11:33

- zeznania A. G. – k. 220v-222, nagranie z 29 lipca 2020 roku 00:27:53-01:18:59;

- zeznania S. C. – k. 243v-244, nagranie z 30 września 2020 roku 00:04:10-00:26:44;

- zeznania M. P. – k. 244-245, nagranie z 30 września 2020 roku 00:26:44-01:15:57;

- regulaminy promocji – k. 71-103

Klienci mogli korzystać z promocji zarówno dokonując zakupu samodzielnie przez stronę internetową jak również za pomocą pracowników sklepu stacjonarnego, którzy w takim wypadku sami dokonywali zamówienia produktów niedostępnych w sklepie stacjonarnym.

Dowód:

- zeznania K. L. – k. 224-225, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:26:45-03:11:33
- zeznania A. G. – k. 220v-222, nagranie z 29 lipca 2020 roku 00:27:53-01:18:59;
- zeznania S. C. – k. 243v-244, nagranie z 30 września 2020 roku 00:04:10-00:26:44;
- zeznania M. P. – k. 244-245, nagranie z 30 września 2020 roku 00:26:44-01:15:57;

Podczas realizowania jednego z takich zamówień D. S. odkrył błąd w działaniu systemu sprzedażowego polegający na tym, że w przypadku zamówienia przez pracownika produktów objętych promocją z różnych centrów logistycznych system tworzył dwa oddzielne zamówienia i umożliwił sprzedaż produktu tańszego bez obowiązku sprzedaży produktu głównego. Podczas gdy w wypadku rezygnacji z zakupu pozostałych produktów, produkt najtańszy powinien być sprzedawany po pierwotnej, nieobniżonej cenie, powinien wrócić do ceny pierwotnej.

Dowód:

- zeznania K. L. – k. 224-225, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:26:45-03:11:33
- zeznania A. G. – k. 220v-222, nagranie z 29 lipca 2020 roku 00:27:53-01:18:59;
- zeznania W. D. – k. 222-223, nagranie z 29 lipca 2020 roku 01:18:59-01:47:47
- częściowo zeznania M. K. (1) – k. 223-223v, nagranie z 29 lipca 2020 roku 01:47:47-02:06:49
- zeznania D. C. – k. 223v-224, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:08:53-02:25:21
- zeznania P. P. (1) – k. 225-225v, nagranie z 29 lipca 2020 roku 03:11:33-03:20:22
- zeznania S. C. – k. 243v-244, nagranie z 30 września 2020 roku 00:04:10-00:26:44;
- zeznania M. P. – k. 244-245, nagranie z 30 września 2020 roku 00:26:44-01:15:57;

D. S. nie poinformował o tym jednak kierownika sklepu. Zamiast tego przekazał tę wiedzę innym pracownikom, w tym m. in. M. K. (1) oraz M. S..O tym błędzie powiadomił 8 zaufanych pracowników sklepu pozwanego w Centrum P. w T. .

Dowód:

- zeznania K. L. – k. 224-225, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:26:45-03:11:33
- częściowo zeznania M. K. (1) – k. 223-223v, nagranie z 29 lipca 2020 roku 01:47:47-02:06:49
- zeznania A. G. – k. 220v-222, nagranie z 29 lipca 2020 roku 00:27:53-01:18:59;
- zeznania W. D. – k. 222-223, nagranie z 29 lipca 2020 roku 01:18:59-01:47:47
- zeznania P. P. (1) – k. 225-225v, nagranie z 29 lipca 2020 roku 03:11:33-03:20:22

W okresie od marca 2019 roku do 25 października 2019 roku M. S. dokonał dwunastu transakcji z zastosowaniem wskazanej procedury. Jego zachowanie polegało na tym, że najpierw tworzył zamówienia według opisanego wyżej schematu, a następnie sprzedawał klientowi tylko jeden z zamówionych produktów w obniżonej cenie. Do produktu

tego dołączał jednak sprzedaż dodatkowych produktów takich jak ubezpieczenie lub przedłużona gwarancja, w taki sposób, że finalna wartość sprzedawanego pakietu odpowiadała pierwotnej wartości detalicznej produktu. Pozostałe towary powód zwracał.

Dowód:

- zestawienie transakcji – k. 66
- faktury proforma – k. 67-70
- zeznania K. L. – k. 224-225, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:26:45-03:11:33
- zeznania S. C. – k. 243v-244, nagranie z 30 września 2020 roku 00:04:10-00:26:44;
- zeznania M. P. – k. 244-245, nagranie z 30 września 2020 roku 00:26:44-01:15:57;
- zestawienie transakcji – k. 66
- faktury proforma – k. 67-70

Ta metoda działania powoda znacząco utrudniała wykrycie praktykowanego przez niego procederu, pozwalając mu jednocześnie na poprawę wyników sprzedażowych produktów dodatkowych zarówno własnych jak i całego działu, co przekładało się na wysokość uzyskiwanych premii. Jednocześnie swoim działaniem powód spowodował szkodę po stronie pracodawcy w kwocie 6.155,35 złotych, wyrażającej się w kwocie nienależnie udzielonego rabatu na towary sprzedawane niezgodnie z regulaminem promocji. Taka kwota marży nie wpłynęła do pozwanego, choć w normalnym trybie sprzedaży winna wpłynąć.

Dowód:

- zestawienie transakcji – k. 66
- faktury proforma – k. 67-70
- zeznania K. L. – k. 224-225, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:26:45-03:11:33
- zeznania A. G. – k. 220v-222, nagranie z 29 lipca 2020 roku 00:27:53-01:18:59;
- zeznania W. D. – k. 222-223, nagranie z 29 lipca 2020 roku 01:18:59-01:47:47

Podobne praktyki miały miejsce w sześciu spośród około 500 sklepów należących do pozwanego. O czym K. L. – dyrektor D. Kontroli Wewnętrznej pozwanego, dowiedział się w dniu 25 października 2019 roku na skutek zawiadomienia jednego z pracowników, który był świadkiem takiego zdarzenia. Pracownik ten był świadkiem takiej transakcji w jednym ze sklepów pozwanego dzień wcześniej.

Dowód:

- zeznania K. L. – k. 224-225, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:26:45-03:11:33
- zeznania D. C. – k. 223v-224, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:08:53-02:25:21
- zeznania A. G. – k. 220v-222, nagranie z 29 lipca 2020 roku 00:27:53-01:18:59;

Po uzyskaniu informacji o zaistniałych nieprawidłowościach D. Kontroli Wewnętrznej rozpoczął działania zmierzające do ustalenia skali oraz sprawców nadużyć. Ustalono wówczas, że jednym ze sklepów, gdzie taki proceder ma miejsce jest sklep pozwanego w centrum handlowym (...) w T. .

Dowód:

- zeznania K. L. – k. 224-225, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:26:45-03:11:33

30 października 2019 roku przeprowadzone zostały działania kontrolne dotyczące sklepu (...) w centrum handlowym (...). Działania te polegały na sprawdzeniu zapisów elektronicznych dotyczących zamówień promocyjnych w wyniku, których ujawnione zostały liczne nadużycia na rabatach promocji „rabat 25/40/60/80%” na łączną kwotę 222.585,36 złotych. Po zgromadzeniu danych z zestawienia oraz zebraniu nagrań z monitoringu ustalono, że w procedurze braki udział: D. S., M. K. (2), M. M., P. K., M. K. (1), Z. K., R. W. a także M. S.. Zaplanowano kontrolę w tym sklepie nie dzień 6 listopada 2019 r.

Dowód:

- zeznania A. G. – k. 220v-222, nagranie z 29 lipca 2020 roku 00:27:53-01:18:59;

- zeznania D. C. – k. 223v-224, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:08:53-02:25:21

- zeznania S. C. – k. 243v-244, nagranie z 30 września 2020 roku 00:04:10-00:26:44;

- zeznania M. P. – k. 244-245, nagranie z 30 września 2020 roku 00:26:44-01:15:57;

- odpis korespondencji mailowej – k. 56-59

6 listopada 2019 roku rozpoczęto działania wyjaśniające w sklepie. W interwencji brali udział pracownicy działu kontroli wewnętrznej: D. C., K. L., P. P. (1), S. C., M. P. a także kierownik regionalny A. G. oraz kierownik sklepu (...). Skonfrontowani z ustaleniami poczynionymi w ramach kontroli D. S., M. K. (2), M. M., P. K., M. K. (1), a także M. S. złożyli oświadczenia, w których przyznali się do celowego rabatowania produktów poniżej cen rynkowych. Ponadto M. S. wyraził wolę dobrowolnego naprawienia wyrządzonej szkody w wysokości 6.155,35 złotych wnosząc o możliwość spłaty w ratach. Podobnie jak M. K. (1) – w jej przypadku ta kwota była niższa niż u powoda. Choć pozostali pracownicy też deklarowali chęć spłaty nie wskazali jednak kwot do jakich się przyznają.

Dowód:

- zeznania A. G. – k. 220v-222, nagranie z 29 lipca 2020 roku 00:27:53-01:18:59;

- zeznania W. D. – k. 222-223, nagranie z 29 lipca 2020 roku 01:18:59-01:47:47

- zeznania D. C. – k. 223v-224, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:08:53-02:25:21

- zeznania K. L. – k. 224-225, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:26:45-03:11:33

- zeznania P. P. (1) – k. 225-225v, nagranie z 29 lipca 2020 roku 03:11:33-03:20:22

- zeznania S. C. – k. 243v-244, nagranie z 30 września 2020 roku 00:04:10-00:26:44;

- zeznania M. P. – k. 244-245, nagranie z 30 września 2020 roku 00:26:44-01:15:57;

- odpis korespondencji mailowej – k. 56-59

- odpisy oświadczeń z 6 listopada 2019 roku – k. 60-65

W tym samym dniu A. G. na polecenie przełożonych zgłosił przedmiotowe zdarzenie na Policji i wszczęte zostały czynności śledcze przeciwko: D. S., M. K. (2), M. M. i P. K.. Została również podjęta decyzja o dyscyplinarnym zwolnieniu w/w. W stosunku do M. S. oraz M. K. (1) nie zapadły wówczas ostateczne decyzje. Z uwagi na deklarację naprawienia szkody, wskazaną ściśle kwotę szkody oraz o wiele mniejszą skalę nadużyć decyzja o dalszych losach

dwojga pracowników pozostawiona została według protokołu pokontrolnego dyrektorowi makroregionu M. P. , a faktycznie z uwagi na charakter nadużycia , wykorzystania systemu do nadużyć , członkom zarządu pozwanego a jednocześnie właścicielom . Do tego czasu M. S. nie został zwolniony od wykonywania obowiązków służbowych, wobec czego w dalszym ciągu świadczył pracę na rzecz pozwanego.

Dowód:

- zeznania K. L. – k. 224-225, nagranie z 29 lipca 2020 roku 02:26:45-03:11:33

- zeznania A. G. – k. 220v-222, nagranie z 29 lipca 2020 roku 00:27:53-01:18:59;

- zeznania S. C. – k. 243v-244, nagranie z 30 września 2020 roku 00:04:10-00:26:44;

- zeznania M. P. – k. 244-245, nagranie z 30 września 2020 roku 00:26:44-01:15:57;

M. S. nie zwrócił się po dniu 6 listopada 2019 roku do kierownika sklepu ani do żadnego innego z przełożonych aby wyjaśnić lub usprawiedliwić swoje zachowanie. Ania kierownik sklepu ani , kierownik regionalny , nie obiecywali powodowi , że zachowa on swoje zatrudnienie u pozwanego . Wynikało to z faktu , że ani nie mieli uprawnień do podejmowania decyzji co do zwolnień pracowników . A nadto z uwagi na charakter przewinienia , decyzje w tym temacie podejmowali członkowie zarządu

Dowód:

- zeznania W. D. – k. 222-223, nagranie z 29 lipca 2020 roku 01:18:59-01:47:47

- zeznania A. G. – k. 220v-222, nagranie z 29 lipca 2020 roku 00:27:53-01:18:59;

- zeznania M. P. – k. 244-245, nagranie z 30 września 2020 roku 00:26:44-01:15:57;

22 listopada 2019 roku pozwany złożył powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp, z powodu rażącego zaniedbania obowiązków pracowniczych, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku pracy. Precyzując przyczynę zwolnienia pracodawca wskazał, iż powód od stycznia 2019 roku do listopada 2019 roku działając wspólnie i w porozumieniu z innymi pracownikami sklepu świadomie i celowo uczestniczył w procedurze polegającym na tym, że zamówienia składane za pośrednictwem platformy internetowej me.pl były następnie w sklepie celowo korygowane w ten sposób, że z zamówień usuwane były produkty nieobjęte obniżką cen w ramach promocji i w efekcie dokonywano sprzedaży tylko jednego produktu, ale po obniżonej cenie, tj. z rabatem wynoszącym do 80% (w zależności od ilości zamówionych produktów i warunków rabatowych danej promocji). nadto uzyskany metodą manipulacji rabat wykorzystywał na poczet sprzedaży produktów dodatkowych do sprzedaży głównej, których sprzedaż była czynnikiem zwiększającym parametry mające wpływ na premie wynikające z systemu motywacyjnego. W rezultacie tych działań spółka poniosła szkodę w wysokości co najmniej 6.155,53 złotych.

Dowód:

- odpis oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 15-16

11 grudnia 2019 roku M. S. skierował do pozwanego oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia z dnia 6 listopada 2019 roku. Wskazał, iż oświadczenie to złożył pod wpływem groźby i uniemożliwienia mu swobodnego podjęcia decyzji i wyrażenia woli. Zaprzeczył, aby świadomie uczestniczył w procedurze rabatowania produktów.

Dowód:

- oświadczenie z 11 grudnia 2019 roku – k. 24

Do chwili obecnej M. S. nie naprawił szkody wyrządzonej pracodawcy.

Bezsporne

Sąd zważył, co następuje:

Przedstawiony powyżej stan faktyczny Sąd w dużej mierze ustalił na podstawie okoliczności bezspornych, a nadto w oparciu o dowód z zeznań świadków: A. G., W. D., D. C., K. L., P. P. (1), S. C. i M. P. a częściowo M. K. (1) oraz na podstawie zgromadzonych w sprawie dowodów z dokumentów, w tym także akt osobowych powoda.

Dla oczyszczenia przedpola warto zauważyć, że w sprawie poza sporem pozostawało, że powód dopuścił się zachowania zarzucanego mu przez pracodawcę, tj. dokonał dwunastu transakcji sprzedaży produktów z rabatem przyznanym w sposób niezgodny z regulaminem promocji, czym spowodował po stronie pracodawcy szkodę w wysokości 6.5,35 złotych. Powyższe wynikało również z przedstawionych przez pozwanego dowodów z dokumentów w postaci zestawienia transakcji, faktur proforma oraz zeznań w/w świadków, a także przyznał to powód podczas przesłuchania za stronę.

Powód kwestionował natomiast, aby jego zachowanie było zawinione i świadomie skierowane przeciwko interesom pracodawcy. Sporna była również kwestia okoliczności przyznania się przez powoda do zarzucanego mu przez pracodawcę czynu oraz zawarcia porozumienia z pozwanym mocą którego miałby on zostać ukarany naganą i utratą premii, ale utrzymać stanowisko. Ostatnią osią sporu było dochowanie przez pracodawcę miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Sąd odmówił wiary wersji prezentowanej przez powoda w części w jakiej była ona sprzeczna z pozostałymi zgromadzonymi dowodami w sprawie. Przede wszystkim Sąd nie dał wiary powodowi, iż zarzucanych mu przez pracodawcę transakcji dokonał w dobrej wierze, nie będąc świadomym działania na szkodę pracodawcy. W ocenie Sądu wersja powoda jest w tym zakresie całkowicie sprzeczna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Sąd wyraża przekonanie, iż forsowana przez powoda wersja wydarzeń stanowi w istocie obronę na potrzeby niniejszego procesu linię obrony.

W pierwszej kolejności świadczy o tym fakt, iż M. S. skonfrontowany przez pracodawcę w dniu 6 listopada 2019 roku sporządził oświadczenie, w którym przyznał się, że dokonując kwestionowanych transakcji działał celowo i świadomie oraz wyraził chęć dobrowolnego naprawienia szkody. Sąd nie neguje przy tym, iż treść przedmiotowego oświadczenia została powodowi podyktowana przez jednego z przełożonych, o czym świadczy z jednej strony specyfika użytych w nim sformułowań takich jak „działanie było świadome, co potwierdza ilość moich transakcji”, jak również zbieżność treści oświadczeń złożonych przez M. S. oraz pozostałych pracowników, którzy brali udział w zarzucanym procederze. Nie może być również zdaniem Sądu wątpliwością, iż powód był w chwili sporządzania przedmiotowego oświadczenia pod wpływem silnego stresu. Niewątpliwie bowiem fakt ujawnienia działania przez powoda na szkodę pracodawcy, ryzyko utraty pracy oraz potencjalnej odpowiedzialności karnej mogły być źródłem silnych negatywnych emocji po stronie powoda. W ocenie Sądu nie oznacza to jednak jeszcze, iż powód w tej stresującej sytuacji pozbawiony był możliwości świadomego i swobodnego powzięcia decyzji i wyrażenia woli a tym bardziej by za fakt zdenerwowania powoda odpowiadał pozwany. Za pozbawione racjonalnych podstaw należy uznać twierdzenie, iż w czasie składania oświadczenia powód nie miał możliwości, aby w sposób swobodny przeanalizować i ocenić swojego postępowanie. Należy wskazać, że adekwatnym czasem do ewaluacji swojego postępowania przez powoda była chwila dokonywania kwestionowanych transakcji. To w tamtej chwili powód musiał w swojej świadomości ocenić czy jego zachowanie jest prawidłowe, pokierowane dobrą intencją, czy też działa on w sposób sprzeczny z interesem pracodawcy. W dniu 6 listopada 2019 roku powód mógł co najwyżej dokonać reewaluacji swojego zachowania. Trudno jednak uznać za wiarygodne, że powód będąc dotąd przekonany o tym, że działał legalnie i w interesie pracodawcy zgodziłby się podpisać oświadczenie, w którym przyznał się do świadomego działania na jego szkodę i zadeklarował wolę naprawienia szkody. Nawet gdyby zresztą przyjąć, że powód działał pod wpływem stresu i silnych emocji, to niewątpliwie w kolejnych dniach miał możliwość przeanalizowania na spokojnie zaistniałej sytuacji

i zaprezentowania swojej wersji wydarzeń kierownikowi sklepu. Nie sposób przyjąć, że gdyby powód faktycznie był przekonany o swoich dobrych intencjach nie podjąłby starań o usprawiedliwienie swojego zachowania przed pracodawcą. Tymczasem powód przez kolejne tygodnie przychodząc do pracy, kiedy to niewątpliwie miał już czas, aby ochłonąć, przemyśleć zaistniałe zdarzenia i otrząsnąć się z szoku, nie starał się skontaktować z przełożonym celem wyjaśnienia kontrowersji. W istocie dopiero dwa tygodnie po tym jak pracodawca złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika – 11 grudnia 2019 roku powód skierował do niego pismo zawierające oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia z 6 listopada 2019 roku. W ocenie Sądu zdecydowanie bardziej przekonująca jest argumentacja świadka A. G. w zakresie w jakim wskazywał on, że powód przyznając się do winy i deklarując naprawienie szkody liczył na to, że uniknie w ten sposób odpowiedzialności karnej, a być może także utraty pracy. Gdy jego oczekiwania nie spełniły się sformułował pismo o odwołaniu przyznania się do winy.

Sąd nie dał również wiary powodowi, że nie miał on wiedzy o tym, iż jego zachowanie jest niewłaściwe i sprzeczne z interesami pracodawcy, co miało wynikać z faktu, że nie został przeszkolony z zasad promocji, jak również nie został indywidualnie zapoznany z regulaminem. Powód zdawał się forsować wersję, zgodnie z którą dokonał on przedmiotowych transakcji będąc nieświadomym znaczenia swojego zachowania, pod wpływem kolegów, a zwłaszcza kierownika działu AGD, którzy pokazali mu w jaki sposób można sprzedawać pojedyncze towary z rabatem. Starał się wykreować obraz, w świetle którego działał on w zaufaniu do kolegów i w przekonaniu, że proceder ten jest legalny, skoro umożliwia go system komputerowy, oraz zgodny z interesem pracodawcy, skoro polityka premiowa pracodawcy koncentrowała się na sprzedaży a nie na marży. W ocenie Sądu prezentowana przez powoda wersja jawi się jako naiwna i nie zasługuje na wiarę. Zresztą podczas przesłuchania za stronę, powód przyznał iż faktycznie by doszło do wskazanego w zarzutach do rozwiązania umowy o prace procederu, koniecznym było poznanie mechanizmu błędu w systemie tj. złożenie zamówienia w różnych centrach dystrybucji, gdyż w przypadku zamówienia w jednym, ceny, po wycofaniu pierwszych artykułów z listy zakupów wracały do cen pierwotnych.

Przede wszystkim nie przekonuje zdaniem Sądu fakt, iż powód nie został przeszkolony z zasad promocji i z tego powodu oraz wobec powszechności tej praktyki wśród kolegów, uległ wrażeniu, że jest ona dopuszczalna. Niewątpliwie powód był już doświadczonego, wieloletniego pracownikiem pozwanego. Miał świadomość istnienia portalu wewnętrznego oraz obiegu korespondencji, w ramach których publikowane były regulaminy oraz zasady organizowanych promocji. Do jego obowiązków należało zapoznanie się z takim regulaminem. Przy czym analiza zapisów przedstawionych przez pozwanego regulaminów promocji daje podstawy do przyjęcia, iż nie były one na tyle skomplikowane, aby wymagały indywidualnego przeszkolenia, tym bardziej tak doświadczonego pracownika jakim niewątpliwie był powód. Regulamin promocji był stosunkowo krótki, a jej zasady proste – wysokość rabatu uzależniona była od liczby zakupionych towarów, a rabat przyznawany był od ceny produktu najtańszego. Gdyby pozwany powziął jakiegokolwiek wątpliwości co do jego rozumienia mógł zresztą zwrócić się do przełożonych o wyjaśnienie zasad promocji.

Tłumaczenie powoda, że był przekonany że może producent zwracał różnicę w zaniżonej przez niego i jego kolegów cenie produktu, by sklep nie stracił, jest tak naiwne, że nie przystoi bez mała 40 letniemu mężczyźnie, ojcu trójki dzieci, od bez mała 10 lat pracującemu w handlu. Producent by nie zbankrutować, musi sprzedawać produkty po takiej cenie by pokryć koszty jego wytworzenia i osiągnąć jeszcze zysk.

Nie mógł również odnieść skutku argument, iż w odczuciu powoda pracodawca prowadził politykę nastawioną na sprzedaż a nie na marżę i to umocniło go w przekonaniu o dopuszczalności jego postępowania. Niewątpliwie bowiem powód jako doświadczony handlowiec miał świadomość, że istotą działalności pozwanego jest zysk ze sprzedaży towarów. Nawet jeżeli pozwany w celu zwiększenia sprzedaży rezygnował z części marży organizując promocje, w których oferował klientom obniżkę ceny to niewątpliwie promocje te obwarowane były określonymi warunkami, które pozwany uwzględnił kalkulując zasady promocji i jej rentowność. Powód musiał zatem mieć świadomość, że sprzedaż produktów po obniżonej cenie niezgodnie z wolą pracodawcy jest działaniem na jego szkodę. Tym bardziej, że w

zakresie kompetencji powoda nie mieściła się swoboda uznaniowego przyznawania rabatów, niezależnie od akcji promocyjnych organizowanych przez pozwanego.

Całkowicie nie przekonuje również argument powód działał w poczuciu zgodności z interesem pracodawcy, skoro system pracodawcy umożliwiał dokonanie kwestionowanych transakcji. Należy bowiem zauważyć, że powszechną wiedzą jest, iż systemy informatyczne miewają błędy lub luki. Nie zawsze ich twórca przewidzi bowiem wszelkie możliwe odbiegające od standardu przypadki i konfiguracje. Pozwany był świadomy tego faktu, dlatego oferował swoim pracownikom nagrodę w wysokości 5.000 złotych w wypadku ujawnienia luk w systemie sprzedażowym. Wobec takiej polityki pozwanego powód musiał przynajmniej brać pod uwagę, że system może zawierać błędy i w przypadku zwrócenia nietypowych wyników winien był co najmniej powziąć wątpliwość co do prawidłowości jego działania. Tym bardziej, że przy typowej sprzedaży takie wyniki nie były możliwe do osiągnięcia. Nie można tracić z pola widzenia, że powyższa luka w systemie nie dotyczyła standardowych transakcji. Do skorzystania z niej w sposób jaki czynił to powód oraz inni pracownicy pozwanego, konieczne było wykonanie szeregu specyficznych czynności, związanych między innymi z koniecznością zamówienia poszczególnych, konkretnych produktów z różnych centrów logistycznych, co umożliwiało podział jednego zamówienia na kilka mniejszych, a następnie zwrotu większości produktów i pozostawieniu jedynie tego, którego cena została obniżona na skutek rabatu udzielonego przy sprzedaży kilku produktów. Działanie to nie było zatem przypadkowe, ale świadome i skalkulowane na wykorzystanie nieprawidłowości w systemie sprzedażowym.

W ocenie Sądu powód nie wykazał również, aby zawarł z pozwanym porozumienie, w ramach którego w zamian za przyznanie do winy i przyjęcie nagany miał on dostać obietnicę utrzymania stanowiska. Takiej wersji wydarzeń przeczy już sam fakt, że powód nie został ukarany naganą. Powód po tym jak po podpisaniu oświadczenia z przyznaniem się do winy został oddelegowany do dalszego wykonywania obowiązków służbowych mógł mieć nadzieję oraz oczekiwać, że nie zostanie zwolniony z pracy. Nie oznacza to jednak, że otrzymał jakąkolwiek obietnicę w tym przedmiocie. Jego bezpośredni przełożony, jak i kierownik regionalny bardzo wiarygodnie wyjaśnili tę sytuację.

Sąd jedynie częściowo uwzględnił zeznania M. K. (1), a to w zakresie w jakim opisała ona sposób przeprowadzania kwestionowanych transakcji oraz wskazała skąd czerpała wiedzę o tej metodzie. Sąd odmówił natomiast wiary świadkowi w części w jakiej twierdziła, że działała ona w przeświadczeniu, że jej zachowanie jest prawidłowe i zgodne z polityką firmy. Taka wersja wydarzeń, niewątpliwie korzystna z punktu widzenia indywidualnej sytuacji świadka była zdaniem Sądu całkowicie niewiarygodna i sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego, z przyczyn, o których Sąd wypowiedział się już powyżej. Świadek starała się wykreować obraz zgodnie z którym kwestionowane praktyki odbywały się jawnie za powszechnym przyzwoleniem. Powyższe twierdzenia nie znalazły potwierdzenia w pozostałych dowodach zgromadzonych w sprawie, a to w szczególności w zeznaniach świadka W. D., który zanegował, aby miał jakąkolwiek wiedzę na temat tego procederu. Powyższe wynika również z treści oświadczeń złożonych przez pracowników w dniu 6 listopada 2019 roku, w których to wszyscy kategorycznie zaprzeczyli, aby kierownik sklepu był świadomy ich działania.

Sąd dał wiarę zeznaniom pozostałych świadków: A. G., W. D., D. C., K. L., P. P. (1) bowiem były one logiczne, spójne, wzajemnie się uzupełniały, a nadto korespondowały ze zgromadzonymi w sprawie dowodami z dokumentów. Sąd miał oczywiście na względzie, że w/w osoby są pracownikami pozwanego, jednakże analiza treści złożonych przez nie zeznań nie dała podstaw do przypisania im stronniczości. Świadcowie zrelacjonowali swój udział w procesie wykrycia i ustalenia sprawców oraz szczegółowo opisali zasady obowiązujące w zakładzie pracy pozwanego i mechanizm dokonywania transakcji z pokrzywdzeniem pozwanego wykorzystywanym m.in. przez powoda.

W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego roszczenie powoda kwestionującego rozwiązanie umowy o pracę z dniem 2 listopada 2019 roku i domagającego się przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku, należy uznać za pozbawione podstaw prawnych. Pracodawca miał podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika.

Art. 52 § 1 pkt 1 kp daje podstawę do rozwiązania umowy o pracę w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Analizując wskazane pozwanemu przyczyny rozwiązania umowy o pracę Sąd Rejonowy stwierdził, że wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna okazała się konkretna, prawdziwa i uzasadniona, a przy tym jednocześnie oświadczenie woli w tym zakresie zostało złożone z zachowaniem terminu do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Powód w pozwie zarzucał, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie była przez pracodawcę dostatecznie skonkretyzowana. Ze stanowiskiem tym nie sposób się zgodzić.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy.

Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (zob. wyrok SN z 2.09.1998 r., I PKN 271/98, Jaśkowski Kazimierz. Art. 30. W: Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy. System Informacji Prawnej LEX, 2020).

W niniejszej sprawie w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca bardzo szczegółowo opisał zachowanie powoda, w związku z którym zdecydował o jego zwolnieniu dyscyplinarnym. Określił czas, działania przez powoda, sposób oraz rozmiar wyrządzonej przez niego szkody. O dostatecznym skonkretyzowaniu przyczyny świadczy zresztą najlepiej fakt, że powód w pozwie w prawdzie zarzuca jej niekonkretność, następnie jednak obszernie i szczegółowo odnosi się do stawianych mu przez pracodawcę zarzutów. Powyższe wskazuje na to, iż powód wiedział i rozumiał z jakiej przyczyny rozwiązano z nim umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, a jedynie nie zgadzał się z oceną swojego zachowania.

Sąd nie miał również wątpliwości, że pozwany dochował miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 kp.

Powód sugerował, że skoro pozwany miał wiedzę dotyczącą błędów w systemie sprzedaży od dwóch lat to wątpliwym jest, aby dochował miesięcznego terminu z art. 52 § 2 kp. Taka interpretacja nie ma racji bytu już choćby z tego względu, że prowadzi do absurdalnego wniosku, iż termin przewidziany dla pracodawcy do złożenia powodowi oświadczenia w trybie art. 52 kp upłynąłby w istocie jeszcze zanim ten dopuściłby się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Miesięczny termin, o którym mowa w przywołanej regulacji biegnie od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca – w świetle schematu organizacyjnego – do kierownictwa zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadniało zastosowanie w stosunku do niego sankcji z art. 52 § 1 kp. Nie jest jednak możliwe przyjęcie, aby omawiany termin rozpoczął swój bieg w sytuacji, gdy o nagannym zachowaniu pracownika dowiedział się tylko pracownik, do którego zadań i kompetencji nie należało dokonywanie czynności prawnych w zakresie rozwiązywania umów o pracę, jeżeli nie powiadomił on o tym innego upoważnionego pracownika, a zwłaszcza kierownika zakładu pracy. Stąd też przez wyrażenie „uzyskanie przez zakład pracy wiadomości” należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika” (wyrok SN z 28.10.1976 r., I PRN 74/76, Florek Ludwik i Zieliński Tadeusz. Art. 52. W: Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII. Wolters Kluwer Polska, 2017). Termin określony w art. 52 § 2 kp rozpoczyna bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyrok SN z 26.03.1998 r., I PKN 5/98).

Słusznie zauważył Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 4 czerwca 2019 r. w sprawie II PK 144/18 (Legalis, Numer 1964908,) , że bieg miesięcznego terminu określonego w art. 52 § 2 KP rozpoczyna się 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, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika./identycznie w wyroku z dnia 8 sierpnia 2018 r. w sprawie I PK 101/17 Legalis Numer 1839760/.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt niniejszej sprawy godzi się zauważyć, że pracodawca od chwili powzięcia wiadomości o tym, że pracownicy dopuszczają się nadużyć przeprowadził sprawne postępowanie wyjaśniające. Zważywszy na specyfikę oraz ilość osób zaangażowanych w ten proceder nie sposób uznać, aby działania pracodawcy były opieszale. Od chwili rozpoczęcia działań kontrolnych dotyczących sklepu (...) w T. w dniu 30 października 2019 roku do dnia 6 listopada 2019 roku, kiedy to udało się zindywidualizować i wysłuchać większość pracowników biorących udział w zarzucanym powodowi procederze upłynął zaledwie tydzień, a od tej daty kolejne dwa tygodnie do chwili wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Nie sposób czynić pracodawcy zarzutu z tego, iż mimo wiedzy o istnieniu błędów w systemie sprzedaży działał on w zaufaniu do swoich pracowników, których podstawowym obowiązkiem jest przecież lojalność wobec pracodawcy.

Reasumując, brak dowodów świadczących o tym, że przed 6 listopada 2019 roku pozwany posiadał dostateczne informacje pozwalające na stwierdzenie, że to konkretnie powód dopuszczał się nadużyć i sprzedaży produktów po zaniżonych cenach. W konsekwencji uznać należało, że składając powodowi w dniu 22 listopada 2019 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany dochował miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 kp.

Twierdzenie powoda, że pracodawca wiedział o procederze od około 2 lat było gołosłowne i nieoparte żadnymi argumentami. Dyrektor Działu Kontroli Wewnętrznej pozwanego bardzo precyzyjnie wskazał, kiedy /25.10.2019 r. / i w jakich okolicznościach dowiedział się o procederze.

W celu stwierdzenia czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było uzasadnione czy też nie należało zbadać dwa aspekty zachowania pracownika tj. czy pracownik dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i czy naruszenie tych obowiązków było ciężkie. Elementy te należało oceniać przez pryzmat obowiązków pracownika. Należy mieć również na uwadze, że naruszenie obowiązków pracowniczych musi wynikać z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa a obowiązki muszą być podstawowe (por. wyrok SN z 02.06.1997 roku, sygn. I PKN 193/97).

Powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży. Jego podstawowym zadaniem była sprzedaż produktów i usług zgodnie ze strategią i standardami firmy oraz realizowanie priorytetów sprzedażowych i realizacja strategii marketingowej firmy przez sprzedaż produktów i usług. Jak również zapewnianie klientom aktualnej informacji na temat bieżącej oferty, promocji oraz najwyższej jakości obsługi w procesach zakupowych i serwisowych. Powyższe obowiązki wynikały z opisu stanowiska pracy, z którym powód zapoznał się 2 maja 2017 roku.

Innymi słowy głównym i podstawowym zadaniem powoda była sprzedaż produktów zgodnie z zasadami i w cenach oraz na warunkach promocyjnych ustalonych przez pozwanego.

Ponadto po myśli art. 100 § 1 oraz § 2 pkt 2 i 4 kp powód zobowiązany był wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie były one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku a także dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika tymczasem, że powód na przestrzeni roku dokonał dwunastu transakcji, w których dokonał sprzedaży produktów po cenach niższych od tych ustalonych przez pozwanego. Transakcji tych powód nie dokonał przypadkowo, ale w pełni świadomie. Powód dowiedziawszy się o nieprawidłowym działaniu systemu sprzedażowego, nie poinformował o tym przełożonego, ale zamiast tego wykorzystał ten błąd, aby oferować klientom produkty po obniżonych cenach niezgodnie z zasadami promocji

obowiązującej u pracodawcy i w ten sposób nakłaniać ich do zakupu produktów dodatkowych takich jak np. ubezpieczenie. W ten sposób powód poprawiał również swoje statystyki, bowiem sprzedaż produktów dodatkowych stanowiła czynnik warunkujący wysokość przyznawanej powodowi premii.

Powód był pracownikiem pozwanego. Zobowiązany był działać w imieniu pracodawcy i w jego interesie. Tymczasem działanie powoda było w sposób oczywisty sprzeczne z interesem pracodawcy.

Nie może być zatem wątpliwości, że zachowanie powoda stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro sprzedawał on produkty niezgodnie ze strategią i standardami firmy.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z 21.07.1999 r., I PKN 169/99).

Ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy. Jedną z tych okoliczności może być wyrządzenie szkody i jej rozmiar. Jednak nie jest prawidłowe przyjęcie, że w sytuacji, kiedy naruszenie obowiązku pracowniczego nie wyrządza szkody wyłącza to możliwość kwalifikacji tego naruszenia jako ciężkiego. Wyrządzenie szkody jest bowiem jedynie kryterium pomocniczym i uzupełniającym podstawowe kryterium oceny jakim jest wina (wyrok SN z 14.06.2016 r., II PK 135/15).

Sąd w pełni podziela powyższe stanowisko. W ocenie Sądu w zaistniałych okolicznościach sprawy fakt, że szkoda wyrządzona przez powoda nie jest tak znaczna jak w przypadku niektórych innych pracowników pozwanego, nie zmienia oceny wagi naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych. Niewątpliwie bowiem wyrządził on szkodę pracodawcy. Jego działanie na szkodę pozwanego było długotrwałe, rozciągało się na przestrzeni kilku miesięcy i wiązało się z wykonaniem dwunastu osobnych transakcji. Nie sposób przesądzić zresztą czy o takim rozmiarze szkody nie przesądził po prostu brak sposobności z uwagi na akt, że na co dzień powód pracował w innym dziale. Powód wiedział o nieprawidłowym działaniu systemu oraz o nadużywaniu tego błędu przez innych pracowników, a nie tylko nie poinformował pracodawcy o tym fakcie (mimo oferowanej nagrody), ale jeszcze sam brał udział we wspomnianym procederze wykorzystując go do poprawy własnych statystyk sprzedażowych w celu uzyskania wyższych premii.

Powód znał swoje obowiązki. Znał także zasady etyki, którymi podczas wykonywania swoich obowiązków miał się kierować. Nie może być tolerowane przez żaden podmiot gospodarczy działanie jego pracowników sprowadzające się do przedkładania własnego interesu gospodarczego, nad interes pracodawcy i jego kosztem.

Pracownik powinien powstrzymać się od działań, które są wymierzone w pracodawcę (być względem niego lojalny), a także chronić mienie pracodawcy oraz dbać o jego niemajątkowe interesy (zob. Góral Zbigniew. Art. 100. W: Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V. Wolters Kluwer Polska, 2020). Powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 kp są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy (por wyrok SN z 2.03.2011 r., II PK 204/10).

W przekonaniu Sądu na tle poczynionych już wyżej rozważań nie mogło być wątpliwości, że powód działał świadomie. Jego zachowanie w sposób ewidentny i oczywisty pozostawało w sprzeczności z regulaminem promocji obowiązującym u pracodawcy. Jednocześnie powód był doświadczonym pracownikiem, nie może stanowić zatem usprawiedliwienia dla jego zachowania to, że inni pracownicy zachowywali się w ten sam sposób. Nie zwalniało go to z samodzielnej oceny sytuacji.

Podobnie zdaniem Sądu nie były przekonujące argumenty powoda, iż z uwagi na pracę w innym dziale nie miał on wiedzy o zasadach promocji. Jak bowiem wynika z zebranych w sprawie dowodów, w tym nie tylko zeznań świadków,

ale i dokumentów, np. opisu stanowiska powoda – podział pracowników na działy miał charakter nieformalny, a każdy z nich w razie potrzeby miał świadczyć pomoc klientom w ramach każdego działu. Powód niejednokrotnie wspomagał inne działy, nie była to sytuacja wyjątkowa ani jednorazowa, zatem winien był posiadać wiedzę o obowiązujących zasadach promocji. Tym bardziej, że do jego podstawowych zadań należało także udzielanie klientom informacji na ten temat.

Powód argumentował wreszcie, że nie wzbogacił się na przedmiotowych transakcjach, bowiem nie dokonywał ich na swoją rzecz ani osób z bliskiego kręgu. Pomijając, że okoliczność ta nie ma decydującego znaczenia dla oceny zachowania powoda, wskazać należy, że również te argumenty nie znalazły potwierdzenia w zebranych w sprawie dowodach. Powód bowiem wykorzystywał obniżki w celu nakłonienia klientów do zakupu dodatkowych produktów w postaci ubezpieczeń lub przedłużonych gwarancji, za co następnie był premiowany przez pracodawcę. Niewątpliwie było to zatem dla niego korzystne.

Podnieść wreszcie należy, że nawet gdyby przyjąć, że powód nie znał zasad promocji i działał w przekonaniu, że jego praktyka jest prawidłowa to i tak taką jego postawę ocenić należałoby w kategoriach rażącego niedbalstwa. Powód przed przystąpieniem do sprzedaży produktów objętych promocją, powinien był bowiem zapoznać się z regulaminem promocji, dostępnym na portalu wewnętrznym. Zapisy regulaminu były krótkie, proste, czytelne, jednoznaczne i nie nastroczały wątpliwości interpretacyjnych. Nie sposób zatem usprawiedliwić niewiedzy powoda w tym zakresie, zwłaszcza gdy zważyć, że niewiedza ta według jego twierdzeń trwała na przestrzeni wielu miesięcy.

Mając na uwadze powyższe Sąd stanął na stanowisku, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia nie narusza przepisów, a powodowi nie przysługuje wobec pozwanego roszczenie o przywrócenie do pracy ani o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy.

Na marginesie należy odnieść się do twierdzeń powoda zaprezentowanych na ostatniej rozprawie, że skoro pozwany zwolnił dyscyplinarnie świadka M. K. (1) a następnie zawarł z nią ugodę przed Sądem, w sprawie zainicjowanej przez tego świadka na skutek odwołania od rozwiązania umowy o pracę, to brak zgody na identyczną ugodę w niniejszej sprawie, skoro chce tego powód, świadczy o nierównym traktowaniu w zatrudnieniu. Powód wskazał, że pozwany na skutek ugody z M. K. ustalił, że umowa między nimi uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Więcej, powód domagał się przesłuchania zarządu pozwanej, który podjął decyzję o rozwiązaniu umowy z powodem celem wyjaśnienia dlaczego podjęła taką decyzję i nie chce obecnie zawrzeć z nim ugody na tych samych warunkach.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 kp, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Po pierwsze powód zdaje się zapominać, że doszło do rozwiązania stosunku pracy zarówno z nim jak i z M. K., co powoduje że nie są już pracownikami pozwanej, nie wiąże ich umowa o pracę, a więc zawarcie ugody przed sądem z jednym byłym pracownikiem, nie powoduje obligatoryjnego zobowiązania dla byłego pracownika by z drugim zawarł taką samą ugodę. Jest to postępowanie zainicjowane zakończeniem stosunku pracy.

Po wtóre z utrwalonego stanowiska judykatury wynika w sposób jednoznaczny, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę, jeżeli istnieją ku temu przesłanki to uprawnienie /przywilej / pracodawcy wynikający z kodeksu pracy a nie obowiązek. Nawet jak pracownik popełnił czyn, który kwalifikuje do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym to pracodawca może go zwolnić ale nie musi.

Słusznie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 listopada 2004 r. w sprawie I PK 36/04 (OSNAPiUS 2005 nr 12, poz. 176) że , dla ustalenia, że pracownik naruszył podstawowe obowiązki nie ma znaczenia, że zarzucane mu zachowanie jest przez pracodawcę tolerowane u innego pracownika.

Już wcześniej Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 kwietnia 2000 r. w sprawie I PKN 596/99 (OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 638) wskazał , że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na przebywaniu w miejscu i czasie pracy w stanie nietrzeźwości (art. 52 § 1 pkt 1 KP), nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 KP) tylko z tej przyczyny, że pracodawca wcześniej tolerował nietrzeźwość pracownika w miejscu pracy.

/Tak też Walczak w Kodeks pracy. Komentarz pod red. dr hab. Krzysztofa Walczaka wydanie 2020 , czy Sobczak Kodeks pracy . Komentarz red. Sobczyk 2020, wyd. 5 Mitrus co do indywidualizacji winy pracodawcy /

Sąd orzekający w niniejszej sprawie całkowicie to stanowisko podziela .

Warto na koniec przytoczyć stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 r. w sprawie I PK 39/12 (MoPr 2013/2/58), gdzie Sad ten wskazał , że nawet wieloletnie usankcjonowanie naruszenia przez pracownika jego obowiązków nie wyłącza jego winy. W szczególności dotyczy to pracownika zajmującego stanowisko kierownicze.

Sad ten wskazał także , że zachowanie pracownika powinno być oceniane według obiektywnych kryteriów. Na taką ocenę nie ma wpływu sposób postępowania innych pracowników, w tym także przełożonych. Bezpośredni zwierzchnik nie ma bowiem prawa do reprezentowania pracodawcy, ale jedynie do kierowania procesem pracy. Nie kreuje ponadto zasad postępowania w danym zakładzie pracy ani też nie może nakładać sankcji za ich złamanie, gdyż to uprawnienie przysługuje przełożonym najwyższego szczebla.

Powoływanie się więc przez powoda na działanie S. i swoje bezrefleksyjne podejście do obowiązków służbowych , choćby z w/w względów nie zasługiwało na uwzględnienie .

W tych warunkach Sąd na podstawie art. 52 kp w zw. z art. 56 kp (a contrario) , orzekł jak w punkcie I wyroku .

W punkcie II wyroku Sąd na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc orzekł o kosztach postępowania zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Powód przegrał proces w całości, zaś pozwany domagał się zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu, dlatego też, przy uwzględnieniu dyspozycji § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265), należało zasądzić od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd nie uwzględnił natomiast żądania pozwanego w części w jakiej domagał się zwrotu 17 złotych tytułem kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Jak bowiem wynika z art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1546) opłacie tej nie podlega złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa w sprawie zatrudnienia lub wynagrodzenia za pracę. Jako że niniejsza sprawa dotyczyła zatrudnienia, czynność złożenia pełnomocnictwa procesowego nie podlegała opłacie skarbowej. W myśl art. 98 § 1 kpc strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi koszty niezbędne do celowego dochodzenia swoich praw i obrony. W świetle przytoczonych regulacji nie sposób było uznać, iż uiszczenie przez pozwanego opłaty skarbowej od pełnomocnictwa stanowiło koszt niezbędny, a tym samym kwota ta nie podlegała zwrotowi przez powoda.

Sąd w myśl art. 98 § 1¹ kpc nie uwzględnił również żądanie pozwanego zasądzenia na jego rzecz odsetek ustawowych za opóźnienie od kosztów procesu za okres od uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty, albowiem ustawodawca po to wprowadził tę regulację właśnie by sądy nie musiały o tym decydować , by działał automatyzm tego mechanizmu

z ustawy . Taki był cel ustawodawcy co wynika z uzasadnienia do projektu zmian ustawy kpc .Odsetki wynikają z ustawy i Sąd nie musi o tym orzekać .

O kosztach sądowych orzeczono po myśli art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 97 w zw. z art. 113, ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W myśl cytowanego przepisu art. 96 , pracownik dochodzący swoich roszczeń przed Sądem Pracy nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych. Zgodnie z art. 97 wspomnianej wyżej ustawy o kosztach , w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W takiej sytuacji, kosztami sądowymi, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę obciążą przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jako , że powód przegrał spór , nie było podstaw by obciążyć tymi kosztami przeciwnika .