

UZASADNIENIE

do całości wyroku

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 marca 2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa M. W. przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością” spółka komandytowa w W. o ustalenie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 §1¹ kp, sprostowanie świadectwa pracy, wykreślenie z akt pracodawcy informacji o innej podstawie rozwiązania umowy o pracę, uznanie oświadczenia pracodawcy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracownika za nieuzasadnione i niezgodne z prawem, przywrócenie do pracy, wydanie świadectwa pracy, odszkodowanie za prowizję za miesiąc maj 2019 roku, odszkodowanie za okres wypowiedzenia, odszkodowanie z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy, nałożenie grzywny na pracodawcę, zaliczkę na podatek dochodowy, składki na ubezpieczenie społeczne: w punkcie 1 zasądził od pozwanego na rzecz M. W. kwotę 8.260 zł tytułem odszkodowania za prowizję za miesiąc maj 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2019 roku do dnia zapłaty, umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o zaliczkę na podatek dochodowy, składki na ubezpieczenie społeczne, o wydanie świadectwa pracy (punkt 2), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt 3), zniósł między stronami koszty zastępstwa procesowego (punkt 4), obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa -Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi kwotę 413 zł tytułem kosztów sądowych, których obowiązku nie miał ponieść powód (punkt 5), nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności (punkt 6).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny

M. W. zatrudniony został w dniu 13 grudnia 2017 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony do 13 grudnia 2018 roku na stanowisku eksport menadżer w pełnym wymiarze czasu pracy. W ostatnim okresie zatrudnienia wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 2.250 złotych brutto. Do jego obowiązków należało organizowanie sprzedaży na terenie Wielkiej Brytanii, Francji, W. , Kanady i USA. Bezpośrednim przełożonym powoda był B. G.. Wynagrodzenie za pracę powoda miało obejmować wynagrodzenie zasadnicze, ujęte na umowie o pracę sporządzonej na piśmie i prowizję w zależności od sprzedaży, wypłacaną w gotówce. Prowizja wypłacana była u pozwanego wszystkim handlowcom. Obliczana była od wartości przychodu. W ostatnim okresie przed rozwiązaniem stosunku pracy prowizja dla powoda wynosiła od 4.000 netto do 10.000 złotych netto, średnio w granicach 7.000 złotych do 8.000 złotych.

W korespondencji mailowej z dnia 14 maja 2019 roku B. G. wskazał, iż wielokrotnie upominał powoda o obowiązku aktywnego pozyskiwania klientów oraz nieustannego pozostawiania w kontakcie z klientami. Pracodawca wskazywał w treści maila, iż aktywność powoda jest zerowa i całkowicie pasywna, zgłaszał zastrzeżenia do godzin pracy powoda i wykonywania obowiązków służbowych. W treści korespondencji zawarte zostało ostrzeżenie skierowane do powoda i określony 2 – tygodniowy termin na poprawę wyników. Pozwana spółka w 2018 roku pośredniczyła w transakcji z klientem F. Z. L. z siedzibą w L., w ten sposób, że na zlecenie (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (dalej C.) zrealizowała jednostkowe zamówienie tego klienta, przyjmując zamówienie towaru i wysłanie z magazynu. Zamówienia były realizowane na zasadzie dropshippingu, gdzie inny podmiot jest sprzedawcą (tutaj C.), a inny operatorem zamówienia (pозwana). W części tych transakcji powód uczestniczył jako opiekun klienta. Faktury VAT wystawiała C. i doręczała klientowi. W tych czynnościach powód nie uczestniczył, bowiem sprzedawcą była inna spółka niż pracodawca. Zadaniem pozwanej był kontakt z klientem i wysyłka towaru. W 2017 roku C. nie osiągnęła przychodu ze sprzedaży opodatkowanej i nie przekroczyła limitu 200.000 złotych, w efekcie korzystała od zwolnienia podmiotowego w podatku VAT. Sprzedaż została zrealizowana i udokumentowana zgodnie z przepisami prawa podatkowego. Faktury VAT obejmowały pełne dane identyfikacyjne sprzedającego oraz wskazywały na zwolnienie. Sprzedaż do krajów wspólnoty z uwagi na zwolnienie podmiotowe traktowana była jako krajowa i podlegała zwolnieniu z VAT. Sprzedaż do Wielkiej Brytanii jako dostawa wewnątrzspółnotowa opodatkowana była według stawki 0 % tak długo jak sprzedawca nie przekroczył limitów sprzedażowych ustalonych na cele podatku VAT na

terytorium Wielkiej Brytanii do kwoty 85.000 funtów dla obrotu z ostatnich 12 miesięcy. Pozwana po przekroczeniu limitu sprzedaży w czerwcu 2018 roku zgłosiła się do opodatkowania podatkiem VAT na terytorium Wielkiej Brytanii i od tego momentu stosuje stawkę obowiązującą w tym kraju, to jest 20 % podatku VAT.

W pozwanej przeprowadzane były kontrole Urzędu Skarbowego. Nie wykazywały żadnych nieprawidłowości w naliczeniach i odprowadzeniach podatków, w tym podatku VAT.

W maju 2019 roku powód założył konto poczty elektronicznej pod adresem (...) bliźniaczo podobnego do kont poczty elektronicznej kontrahenta pozwanej, działającego pod nazwą F. Z. L. siedzibą w L.. Powód nadając sobie imię M. rozpoczął korespondencję z pozwanym, żądając faktur Vat od 2018 roku. Powód zmienił następnie zapisy w systemie elektronicznym E. 365 stanowiącym własność pozwanej spółki poprzez wskazanie nowo utworzonego przez siebie adresu jako adresu właściwego do prowadzenia korespondencji z kontrahentem F. Z. L.. Powód podszywając się pod przedstawiciela F. Z. L. w toku korespondencji otrzymał dokumenty stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa pozwanej, to jest faktury VAT. W związku z powzięciem wątpliwości co do trybu postępowania, pozwana zwróciła się na prawidłowy adres kontrahenta F. Z. L., który jednoznacznie zaprzeczył prawdziwości adresu (...)

Powód zakładając fikcyjne konto i podszywając się pod jednego z klientów chciał ustalić, jakie faktury otrzymał klient, czy są one poprawnie wystawione. Powód chciał także dociec, dlaczego faktury podawane były w złotych, a nie w funtach brytyjskich. Powód chciał ustalić także, czy pozwany nie popełnia przestępstw skarbowych. Powód uważał za niezgodność podawania VAT w złotych oraz brak identyfikacji podatnika. Powód nie uważał za ważne, aby okoliczności te wyjaśnić pod swoim imieniem i nazwiskiem, w tym bezpośrednio ze swoim przełożonym.

W dniu 23 maja 2019 roku powód stawiał się do pracy w godzinach porannych. Około godziny 9.30 został poproszony do gabinetu przez B. G. –prokurenta komplementariusza pozwanej. B. G. w związku z okolicznościami podszywania się pod klienta spółki wskazał powodowi, że spółka nie widzi możliwości dalszego zatrudnienia go oraz, że w ocenie pozwanej zachodzą podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jednocześnie B. G. zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, zarzucając, iż jego zachowanie wyczerpuje znamiona przestępstwa. Powód oświadczył, iż w jego ocenie nie popełnił żadnego przestępstwa i oczekuje na rozliczenie należności ze stosunku pracy za miesiąc maj i czerwiec 2019 roku oraz odprowadzenia nierozliczonych składek na ubezpieczenie społeczne. B. G. wydrukował oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i zamierzał wręczyć je powodowi. Wszedł z wydrukowanym pismem za powodem do aneksu kuchennego. W tym czasie w siedzibie firmy przebywali J. D. oraz A. S.. Powód odmówił przyjęcia oświadczenia woli i opuścił siedzibę pozwanego. Sporządzono notatkę służbową z przebiegu rozmowy z powodem i okoliczności odmowy przyjęcia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 kp.

W treści oświadczenia woli z dnia 23 maja 2019 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika strona pozwana wskazała jako podstawę prawną artykuł 52 §1 pkt 1 i 2 kodeksu pracy oraz wskazała, iż z dniem doręczenia pisma rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując następujące przyczyny: 1/podszywanie się pod kontrahenta spółki działającej pod firmą (...) siedzibą w L. poprzez utworzenie fikcyjnego adresu poczty elektronicznej (...), zmiany danych informatycznych zapisanych w stanowiącym własność spółki systemie informatycznym (...) 365, polegającą na usunięciu adresu do korespondencji kontrahenta i podanie nowego fikcyjnego adresu poczty elektronicznej, a następnie wyłudzenia dokumentów stanowiących tajemnicę finansową spółki w toku korespondencji prowadzonej z tak utworzonego konta, to jest faktur VAT w celu wyrządzenia spółce szkody. Pozwana wskazała jednocześnie jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy niewykonywanie poleceń służbowych oraz notoryczne spóźnianie się do pracy.

Pismem z dnia 24 maja 2019 roku pozwany wezwał powoda do zaniechania czynów nieuczciwej konkurencji i naruszenia dóbr osobistych. Pozwany wezwał powoda na podstawie artykułu 18 ustęp 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji do usunięcia skutków niedozwolonych działań popełnianych przez powoda na szkodę spółki, a polegających na podszyciu się pod kontrahenta spółki działającej pod firmą (...) siedzibą w L., to jest poprzez utworzenie fikcyjnego adresu poczty elektronicznej (...) i zmiany zapisów w systemie elektronicznym

E. 365 stanowiącym własność spółki poprzez wskazanie wyżej wymienionego adresu, jako adresu do doręczeń dla kontrahenta F. Z. L., a następnie wyłudzeniu dokumentów stanowiących tajemnice przedsiębiorstwa spółki w toku korespondencji prowadzonej z tak utworzonego konta, to jest faktur VAT w celu wyrządzenia spółce szkody, to jest czynu nieuczciwej konkurencji, o którym mowa w artykuale 11 ust 1 ustawy z 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji poprzez zwrot spółce wszystkich faktur vat oraz treści korespondencji przesyłanej przez spółkę na fikcyjny adres oraz wszystkich ich kopii, egzemplarzy urzędzeń nośników pamięci, na których faktury i korespondencję utrwalona oraz złożenia oświadczenia o odpowiedniej treści.

Pozwany wystawił świadectwo pracy z datą 27 maja 2019 roku. W treści wskazano okres zatrudnienia od dnia 13 grudnia 2017 roku do 23 maja 2019 roku na stanowisku handlowca, w zakresie podstawy i trybu rozwiązania stosunku pracy – wskazano rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 §1 pkt 1 i 2 kp.

W piśmie z dnia 28 maja 2019 roku powód zwrócił się do pracodawcy o przesłanie świadectwa pracy na adres kancelarii (...). Świadectwo pracy wystawione z datą 27 maja 2019 roku nadane zostało za pośrednictwem firmy kurierskiej (...) w dniu 30 maja 2019 roku na wskazany adres kancelarii. Przesyłka nie została odebrana i zwrócona do pozwanego w dniu 17 czerwca 2019 roku.

W dniu 28 maja 2019 roku powód wręczył B. G. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 §1¹kp, wskazując, iż przyczyną rozwiązania jest ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy w postaci braku odprowadzania składek na ZUS od premii uzyskiwanych za świadczoną przez powoda pracę oraz utrata zaufania do pracodawcy w związku z odkryciem braku odprowadzenia należnych podatków VAT i CIT od części transakcji sprzedaży dokonywanych na rzecz klientów, których powód obsługiwał. Na kopii oświadczenia B. G. zamieścił adnotacje, iż nie zgadza się z treścią oświadczenia, które potwierdza, że otrzymał.

Pozwany w odpowiedzi na oświadczenie powoda z dnia 28 maja 2019 roku wskazał, iż jest ono bezskuteczne, albowiem umowa została rozwiązana przez spółkę na mocy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika, to jest na podstawie artykułu 52 §1 kodeksu pracy w dniu 23 maja 2019 roku. W dniu 7 czerwca 2019 roku powód wystąpił do Powiatowego Urzędu Pracy w Ł. o dokonanie rejestracji jako osoba bezrobotna. Został wezwany do przedstawienia świadectwa pracy. Powód ostatecznie uzyskał status osoby bezrobotnej bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Zasiłek dla bezrobotnych nie został powodowi przyznany z uwagi na tryb rozwiązania stosunku pracy wynikający z art. 52 kp. Sprawa w zakresie przyznania powodowi zasiłku dla bezrobotnych została zawieszona do czasu rozpatrzenia niniejszej sprawy.

W dniu 18 czerwca 2019 roku u pozwanego odbyła się kontrola PIP w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z powodem. W trakcie kontroli przedstawiono kontrolującą dokumenty dotyczące rozwiązania stosunku pracy, oświadczenia pracowników pozwanego, świadectwo pracy, oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 52 kp i na podstawie art. 55§1¹ kp. Ponowna kontrola PIP u pozwanego przeprowadzona została w lipcu, sierpniu i we wrześniu 2019 roku.

W dniu 19 czerwca 2019 roku w związku z nieodebraniem świadectwa pracy przez wskazaną przez powoda kancelarię prawną, pozwany ponownie przesłał powodowi świadectwo pracy na adres zamieszkania. Świadectwo pracy zostało doręczone powodowi w dniu 4 lipca 2019 roku.

Pismem z dnia 8 lipca 2019 roku dręczonym P. S. w dniu 10 lipca 2019 roku powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez podanie podstawy ustania stosunku pracy – rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracodawcy artykuł 55 § 1¹ kp kodeksu pracy, podanie wysokości wynagrodzenia, podanie rzeczywistej liczby wykorzystanych dni urlopu, podpisanie świadectwa pracy, podanie faktycznej daty wytworzenia dokumentu, sprostowanie okresów nieskładkowych poprzez dodanie dnia 23 maja 2019 roku jako zwolnienia chorobowego oraz sprostowanie nazwy stanowiska pracy od 13 grudnia 2017 do 13 grudnia 2018 roku oraz wniósł o podanie zakresu zadań na wykonywanym stanowisku pracy. Pismem z dnia 5 sierpnia 2019 roku pozwana spółka poinformowała o odmowie sprostowania

świadczenia pracy w zakresie trybu i podstawy prawnej ustania stosunku pracy. Pozwany wskazał, iż w świadectwie pracy został wskazany prawidłowy tryb oraz prawidłowa podstawa prawna ustania stosunku pracy. Pozwany w piśmie wskazał, iż żądanie w zakresie sprostowania świadectwa pracy poprzez podanie wysokości należnego wynagrodzenia zostało uwzględnione w treści świadectwa pracy, także liczba dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego została doprecyzowana w pkt 6 ustęp 1 sprostowanego świadectwa pracy, a świadectwo pracy zostało podpisane w sposób prawidłowy. Dalej pozwany podniósł, iż świadectwo pracy zostało sporządzone w dniu 27 maja 2019 roku, zaś w kolejnych dniach zostało podpisane przez przedstawiciela spółki przekazane kurierowi celem doręczenia na wskazany przez powoda adres. Pozwany odmówił sprostowania świadectwa pracy także w zakresie ustęp 6 punkt 13 dotyczącego okresów nieskładkowych wskazując, iż nie ma podstaw do sprostowania okresów nieskładkowych poprzez wskazanie zwolnienia chorobowego w dniu 23 maja 2019 roku ze względu na fakt, że informacje o chorobie przedstawił powód już po ustaniu stosunku pracy. Pozwana wskazała jednocześnie, iż brak jest podstaw do wskazywania w treści świadectwa pracy zakresu obowiązków powoda.

Pozwana wydała sprostowane świadectwo, datowane na dzień 5 sierpnia 2019 roku w treści którego wskazano zatrudnienie powoda od dnia 13 grudnia 2017 roku do 13 grudnia 2018 roku na stanowisku (...) Managera i Handlowca od 14 grudnia 2018 roku do 23 maja 2019 roku oraz dodano informację o wysokości wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.250 złotych oraz informacje o dniach urlopu wypoczynkowego. Świadectwo zostało podpisane przez P. S. – prokurenta, z uwagi na to, iż B. G. przebywał już poza granicą Polski.

Sprostowane świadectwo pracy przesłane zostało powodowi za pośrednictwem poczty w dniu 7 sierpnia 2019 roku i doręczone powodowi w dniu 20 sierpnia 2019 roku.

Powód ostatecznie podjął nowe zatrudnienie od 20 września 2019 roku. Powód podjął poszukiwanie zatrudnienia jeszcze w maju 2019 roku. We wcześniejszym okresie przyczyną niezatrudnienia powoda był fakt zamieszczenia w świadectwie pracy, iż stosunek pracy między stronami ustał na podstawie art. 52 kp.

Postanowieniem z dnia 26 stycznia 2021 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi w sprawie IV K 331/20 przy udziale powoda jako oskarżyciela prywatnego umorzył postępowanie na podstawie art. 17 § 1 pkt 2 kpk wobec B. G. oskarżonego o to, że w dniu 23 i 24 maja 2019 roku pomógł M. W. o dokonanie czynów określonych w art. 52 §1 pkt w i 2 kp, to jest o czyn z art. 212§1 kk oraz w dniu 24 maja 2019 roku pomógł M. W. o popełnienie przestępstwa – czynu nieuczciwej konkurencji z art. 11 ust 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, oszustwa komputerowego z art. 287 kk, zmuszania do określonego zachowania (art. 191 kk), zniesławienia (art. 212kk), a także wprowadzenie lekarza w błąd w celu uzyskania zwolnienia lekarskiego, jak również o naruszenie dóbr osobistych pracodawcy, to jest o czyn z art. 212 §1 kk oraz w stosunku do oskarżonego P. S., oskarżonego o to, że w dniu 5 sierpnia 2019 roku pomógł powoda o dokonanie czynów określonych w art. 52 §1 pkt 1 i 2 kp, to jest z art.212 §1 kk., albowiem działania B. G. i P. S. stanowią realizację uprawnień wynikających z norm prawa pracy.

Po rozwiązaniu stosunku pracy powód z adresu (...) w okresie od 19 grudnia 2019 roku do 15 stycznia 2020 roku po raz kolejny stworzył fikcyjną tożsamość o personaliach M. S. (1) – tj osoby mającej rzekomo być członkiem klubu biegowego w Wielkiej Brytanii i zainteresowanej produktami marki (...), prowadząc korespondencję z tego adresu z pracownikiem spółki. Powód chciał ustalić, w jaki sposób sprzedaż prowadzi jego następcą.

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w Ł. zmieniła nazwę i siedzibę firmy na (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością” Spółka Komandytowa w W..

Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie twierdzeń, iż oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy złożył stronie pozwanej przed złożeniem przez pozwanego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 kp. Według Sądu I instancji zeznania powoda są niespójne i niekonsekwentne. Powód pierwotnie na rozprawie w dniu 16 grudnia 2019 roku podnosił, iż pracodawca w dniu 23 maja 2019 roku złożył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z uwagi na popełnienie przestępstwa i pracodawca miał to zrobić ustnie, a

oświadczenie o rozwiązaniu umowy pracę w trybie art. 55 §1¹ kp powód złożył także ustnie po rozwiązaniu stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym (e-protokół z dnia 16 grudnia 2019 roku 00:32:37-00:40:24). Wersji lansowanej przez powoda w dalszym toku postępowania zaprzeczają także: treść notatki dotyczącej przebiegu zdarzenia z dnia 23 maja 2019 roku, sporządzonej przez powoda i załączonej do pozwu, treść pozwu z dnia 13 czerwca 2019 roku, treść zgłoszenia do PIP z dnia 7 czerwca 2019 roku (k.19), gdzie powód wyraźnie podał, iż w dniu 23 maja 2019 roku B. G. oświadczył, iż zwalnia powoda w trybie art. 52 kp, powód nie otrzymał rozwiązania umowy o pracę. Natomiast oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 §1¹ kp powód złożył pracodawcy w dniu 28 maja 2019 roku. Przebieg zdarzenia z dnia 23 maja 2019 roku obrazuje także złożone przez pozwanego nagranie z monitoringu zainstalowanego u pozwanego. Powód w żadnym zakresie nie potrafił odnieść się w logiczny sposób do zaprezentowanego na rozprawie w dniu 24 lutego 2021 roku nagrania i okoliczności, iż B. G. po dokonaniu wydruku dokumentu, po przemieszczeniu się powoda do pomieszczenia socjalnego udał się tam za powodem. Powód nie potrafił wyjaśnić, czego miała dotyczyć powyższa sytuacja i w jakiej sprawie B. G. wszedł za powodem z wydrukowanym pismem.

Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom świadka P. S. w zakresie twierdzeń, co do systemu wynagradzania obowiązującego u pozwanego, w tym wynagradzania prowizyjnego obowiązującego w pozwanej spółce. Świadek zaprzeczył istnieniu prowizyjnego systemu wynagradzania, którego dowodzi bezsprzecznie korespondencja między powodem, a B. G., załączona przez powoda wraz z pozwem.

Sąd meriti pominął wnioski dowodowe powoda o zobowiązanie pozwanego do przedstawienia certyfikatu nadania numeru identyfikacji dla celów podatku VAT do opodatkowania transakcji stawką 20% na terenie Wielkiej Brytanii, deklaracji vat składanych do brytyjskiego urzędu skarbowego z tytułu transakcji sprzedaży dokonywanych na konto T., deklaracji podatkowych VAT i CIT z tytułu transakcji dokonywanych na konto H., deklaracji podatkowych z tytułu transakcji na konto T. oraz wnioski dowodowe o zobowiązanie pozwanej spółki do poinformowania czy spółka dokonała zawiadomienia o możliwości popełnienia przez powoda przestępstw zgodnie z wezwaniem do zaniechania czynów nieuczciwej konkurencji oraz przekazania informacji jaka jest kwalifikacja powyższych przestępstw przez organy ścigania uwagi iż wskazane wnioski dowodowe zmierzały do przewlekłości postępowania, a okoliczności powyższe zostały wyjaśnione w toku postępowania w związku z dokumentacją złożoną przez pozwanego. Co do zasady okoliczności powyższe miały drugorzędne znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd I instancji wskazał, że na podstawie art. 243² kpc pominął dowód z dokumentu (...) datowanych na dzień 18 grudnia 2020 roku przesłanych przez B. G., zamiast zeznań pisemnych na podstawie art. 271¹ kpc. Podkreślić należy, iż przesłany dokument nie wypełnia wymogów dla złożenia zeznań na piśmie. B. G. nie złożył podpisanego przyrzeczenia, a forma wypowiedzi nie stanowi odpowiedzi na szczegółowo określone pytania.

Na rozprawie w dniu 11 stycznia 2021 roku Sąd Rejonowy na podstawie art. 235² §1 pkt 5 w związku z art. 242 kpc pominął wnioski dowodowe pełnomocnika pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka B. G. i świadka Z. P. wobec tego, iż postępowanie dowodowe w tym zakresie napotykało przeszkody o nieokreślonym czasie trwania (Sąd zakreślił na rozprawie w dniu 28 września 2020 roku termin przeprowadzenia tych dowodów na dzień 11 stycznia 2021 roku).

Sąd meriti podniósł, że pominął także wniosek dowodowy strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresie informatyki na okoliczność ustalenia, czy powód dopuścił się bezprawnej ingerencji w system E. 365, oraz kiedy miała miejsce ta ingerencja oraz na okoliczność, jakie operacje zostały wykonane przez powoda z użyciem systemu informatycznego pozwanego w zakresie danych kontaktowych klienta F. Z. L. oraz innych klientów i na okoliczność, czy powód pobrał z systemu informatycznego dane, a jeśli tak, to kiedy i jakie, albowiem w świetle zeznań powoda okoliczności te były niesporne. Pominięciu podlegały także zeznania świadka E. Z. – inspektora PIP na okoliczności, jak w tezie dowodowej zakreślonej przez powoda w piśmie procesowym z dnia 25 listopada 2019 roku, albowiem zeznania świadka miałyby obejmować okoliczności, które Sąd mógł ustalić na podstawie załączonych protokołów kontroli PIP i wnioski dowodowy w tym zakresie należało uznać jako zmierzający do przewlekłości

postępowania. W tym samym zakresie pominięciu podlegał wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka G. S. – pełnomocnika pozwanego na okoliczność wezwania powoda do zaniechania czynów nieuczciwej konkurencji, albowiem okoliczności te były nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy w aspekcie zgłoszonych przez powoda roszczeń.

Sąd Rejonowy wskazał, że nie uwzględnił wniosku powoda o przypozwanie spółki (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością S (...) P spółki komandytowej (KRS (...)) i wezwanie do wzięcia udziału w procesie, albowiem w żadnym zakresie nie zostały spełnione okoliczności uzasadniające przypozwanie tego podmiotu w rozumieniu art. 84 §1kpc. Powód nie wykazał, w jakim zakresie spółce, która miałaby zostać przypozwana lub pozwanemu miałoby przysługiwać jakiegokolwiek roszczenie w razie niekorzystnego rozstrzygnięcia dla pozwanego.

W tak ustalonym stanie faktycznym i po dokonanej wyżej ocenie dowodów Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo było wielokrotnie modyfikowane. Ostatecznie powództwo zmodyfikowane zostało przez stronę powodową w piśmie procesowym z dnia 7 stycznia 2021 roku i doprecyzowane na rozprawie w dniu 24 lutego 2021 roku. Zasadniczą osią sporu według Sądu meriti było rozwiązanie stosunku pracy między stronami w tym ocena, czy do zakończenia stosunku pracy doszło na mocy oświadczenia pracodawcy na podstawie art. 52kp, czy oświadczenia powoda M. W., jako pracownika na podstawie art. 55 §1¹ kp, co miało wpływ na zasadność dalej zgłoszonych roszczeń.

Powód wniósł o ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 55 §1¹ kp. Konsekwencją tak precyzowanego roszczenia miało być sprostowanie świadectwa pracy poprzez zamieszczenie tego trybu rozwiązania stosunku pracy i usunięcie z akt osobowych powoda informacji o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 kp. Powód precyzował także roszczenia związane z prowizją za miesiąc maj i czerwiec 2019 roku, określając to roszczenie raz jako roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia za pracę, innym razem jako odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 55 §1¹ kp. M. W. wnosił także o „uznanie za bezskuteczne, nieważne” oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy art. 52 kp. (w niektórych pismach o przywrócenie do pracy).

Pozwany wywodził natomiast, iż skutecznie i zgodnie z prawem doszło do rozwiązania umowy o pracę w dniu 23 maja 2019 roku na podstawie art. 52 kp.

Biorąc pod uwagę zgłoszone przez powoda roszczenia w toku postępowania, wywiedzione na podstawie art. 55 §1¹ kp (odszkodowanie za okres wypowiedzenia) czy dokonanie sprostowania świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania stosunku pracy, Sąd Rejonowy uznał, iż powód nie posiada interesu prawnego (art.189 kpc) w dochodzeniu roszczenia u ustalenie rozwiązania stosunku pracy na art. 55 §1¹ kp. Okoliczność ta nie zmienia jednak faktu, iż Sąd zobowiązany był do oceny przesłankowo, w jakim trybie doszło do rozwiązania stosunku pracy między stronami, co miało wpływ na zasadność zgłoszonych innych roszczeń.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia polega na złożeniu przez stronę stosunku pracy drugiej stronie oświadczenia, które powoduje ustanie stosunku pracy z chwilą, gdy doszło do adresata (odpowiednio pracownika lub pracodawcy), w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią (art. 61 § 1 k.c.).

Zgromadzony materiał dowodowy zdaniem Sądu Rejonowego bezsprzecznie pozwala ustalić, iż rozwiązanie stosunku pracy między stronami nastąpiło w dniu 23 maja 2019 roku poprzez złożenie powodowi M. W. przez pozwanego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 §1 i §2 kp. Bez znaczenia pozostawała okoliczność, iż powód odmówił przyjęcia oświadczenia woli sformułowanego na piśmie. Powód w dniu 23 maja 2019 rok miał realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, którego doręczenie poprzedziła rozmowa między powodem a B. G. dotycząca zdarzeń mających miejsce w maju 2019 roku z udziałem powoda, a związanych z niekwestionowaną przez powoda okolicznością założenia konta i podszywania się pod kontrahenta spółki. Powód odmawiając przyjęcia oświadczenia i opuszczając siedzibę pracodawcy z powołaniem się na stan zdrowia sam zrezygnował z zapoznania się z treścią oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 kp. Sąd nie dał w żadnym zakresie wiary zeznaniom powoda, iż to oświadczenie powoda o rozwiązaniu stosunku pracy na

podstawie art. 55 §1¹ kp, które miało zostać złożone ustnie, wyprzedziło oświadczenie pracodawcy o dyscyplinarnym rozwiązaniu umowy o pracę.

Przyjęcie takiego stanowiska w całości wyklucza możliwość uznania, iż stosunek pracy został rozwiązany przez oświadczenie powoda z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy. Oświadczenie pracownika w tym przedmiocie zostało złożone pozwanemu w dniu 28 maja 2019 roku, a więc już po rozwiązaniu umowy o pracę przez pozwanego, a zatem nie mogło odnieść żadnego skutku.

Konsekwencją powyższego było oddalenie wprost roszczeń powoda o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę (bo tylko w takim zakresie powód formułował wnioski o sprostowanie świadectwa pracy) i roszczenia o wykreślenie w dokumentach pracodawcy informacji o innej podstawie rozwiązania umowy o pracę, niż wynikająca z art.55 §1¹ kp.

Zgodnie z art. 97 § 1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

Na wypadek, gdyby w świadectwie pracy znalazły się informacje nieprawdziwe lub niepełne, ustawodawca przyznał pracownikowi prawo do żądania sprostowania jego treści (art. 97 § 2¹ kp).

Wydane powodowi świadectwo pracy, z uwzględnieniem sprostowania dokonanego przez pracodawcę, zatem zdaniem Sądu odzwierciedla czynność prawną pozwanego rozwiązującego stosunek pracy na podstawie art. 52 kp.

Z uwagi na zgłaszane w toku postępowania przez powoda roszczenia o „stwierdzenie nieważności oświadczenia woli o rozwiązywaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 kp”, potem także o odszkodowanie czy przywrócenie do pracy Sąd Rejonowy uwypuklił, że zobowiązany był rozważyć zgodności z prawem oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt 1 i pkt 2 kp.

Pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w dniu 23 maja 2019 roku, powołując się na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych – na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kp oraz na podstawie art. 52 §1 pkt 2 kp. W ocenie Sądu I instancji poza sporem pozostaje, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem miało formę pisma wraz ze wskazaniem przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Powód odmówił przyjęcia oświadczenia woli, co pozostawało bez znaczenia dla skuteczności powyższego oświadczenia dla skutecznego rozwiązania stosunku pracy. Wobec tego, iż powód nie był członkiem żadnego związku zawodowego, a związki zawodowe nie funkcjonują u pracodawcy, pracodawca był zwolniony z obowiązku konsultacji związkowej przed rozwiązaniem umowy o pracę. Nie bez znaczenia dla oceny naruszenia przez pozwanego przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasadności roszczenia pracownika musi pozostawać kwestia zachowania terminu określonego w art. 52 § 2 kp. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany w pełni dotrzymał terminu określonego w tym przepisie. Zdarzenie, które doprowadziło do zakończenia umowy o pracę miało miejsce w maju 2019 roku. Oświadczenie pracodawcy wskazywało na: podszywanie się pod kontrahenta spółki działającej pod firmą (...) siedzibą w L. poprzez utworzenie fikcyjnego adresu poczty elektronicznej (...), zmiany danych informatycznych zapisanych w stanowiącym własność spółki systemie informatycznym (...) 365, polegającą na usunięciu adresu do korespondencji kontrahenta i podanie nowego fikcyjnego adresu poczty elektronicznej, a następnie wyludzenia dokumentów stanowiących tajemnicę finansową spółki w toku korespondencji prowadzonej z tak utworzonego konta, to jest faktur VAT w celu wyrządzenia spółce szkody. Pozwana wskazała jednocześnie jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy niewykonywanie poleceń służbowych oraz notoryczne spóźnianie się do pracy.

W ocenie Sądu I instancji przywołanie jako podstawy prawnej art. 52 §1 pkt 2 kp nie było zasadne, bowiem pozwany nie wykazał, iż zarzucone powodowi czyny wyczerpywały znamiona przestępstwa i by przestępstwo to było oczywiste.

Powód w toku postępowania nie kwestionował, iż w maju 2019 roku utworzył fikcyjny adres poczty elektronicznej (...), podobny do adresu klienta pozwanego, funkcjonującego pod nazwą F. Z. L. i z tak utworzonego adresu mailowego rozpoczął korespondencję z przedstawicielem pozwanej spółki, by uzyskać dostęp do faktur VAT wystawionych firmie (...) przez (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Ostatecznie pozwany przesłał na podany adres faktury VAT dokumentujące transakcje między C. B. (...) a F. Z. L.. Dodatkowo powód dokonał, bez posiadania stosownych uprawnień, zmiany danych informatycznych zapisanych w systemie informatycznym stanowiącym własność spółki (...) polegającej na usunięciu adresu do korespondencji kontrahenta i podanie nowego fikcyjnego adresu poczty elektronicznej.

Powód nie zaprzeczał powyższym okolicznościom, wskazywał także cel dla którego podjął wskazane działania. Powód zakładając fikcyjne konto i podszywając się pod jednego z klientów chciał ustalić, jakie faktury otrzymał klient, czy są one poprawnie wystawione. Powód chciał także dociec, dlaczego faktury podawane były w złotych, a nie w funtach brytyjskich. Przy tym zamiarem było także ustalenie czy pracodawca nie popełnia przestępstw skarbowych. Powód nie uważał za ważne, aby okoliczności te wyjaśnić pod swoim imieniem i nazwiskiem, w tym bezpośrednio ze swoim przełożonym. Mimo, iż pozwana spółka nie wykazała w procesie, iż poniosła w związku z działaniami powoda szkodę, jednakże dla uznania, iż doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wystarczające jest naruszenie przez pracownika z winy umyślnej lub skutek rażącego niedbalstwa obowiązków, stwarzających realne zagrożenie interesów pracodawcy. W ocenie Sądu działania powoda nosiły takie cechy, to jest zagrożenia interesów pracodawcy. Pozwana szczegółowo opisała mechanizm transakcji między pozwaną spółką, (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością i F. Z. L. z siedzibą w L., a także sposób i zasady opodatkowania, co nie budziło zastrzeżeń Sądu.

Powyzsze zachowanie powoda, w ocenie Sądu I instancji niewątpliwie należy zakwalifikować jako naruszenie podstawowego obowiązku określonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., to jest obowiązku pracownika, by "dbał o dobro zakładu pracy, chronił jego mienie oraz zachował w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę". Powód naruszył zasadę lojalności pracownika względem pracodawcy, a jego działania winny być oceniane jako działania na niekorzyść pracodawcy. Powód działał w sposób bezprawny, przy tym działał z zamiarem bezpośrednim z winy umyślnej. Powód mając jakiegokolwiek wątpliwości powinien, kierując się zasadą lojalności wobec pracodawcy skierować zapytanie do przełożonego czy innych przedstawicieli spółki, a nie podejmować działania opisane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Istnienie powyższej przyczyny w pełni uzasadniało zastosowany przez pozwanego tryb rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Na marginesie należy podkreślić, iż powód po rozwiązaniu stosunku pracy ponownie stworzył fikcyjną tożsamość, by prowadzić korespondencję z pozwaną, czego nie kwestionował.

Nie udowodnione natomiast pozostały dwie pozostałe przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Nie sposób także w ocenie Sądu meriti zgodzić się z oceną powoda, iż rozwiązanie stosunku pracy przez pozwanego w trybie art. 52 kp naruszało zasady współzycia społecznego (art. 8 kp). Powód będąc sam niełojalnym w stosunku do pracodawcy nie może powoływać się na naruszenie przez pozwanego jakichkolwiek zasad współzycia społecznego.

Oddaleniu zatem podlegały wszystkie roszczenia powoda, których przedmiotem miało być ustalenie niezasadności czy niezgodności z prawem oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art.52 kp.

Oddaleniu podlegało także powództwo powoda o zasądzenie odszkodowania, dochodzonego na podstawie art. 99 kp. Z uwagi na to, iż Sąd Rejonowy uznał, iż pracodawca w zgodzie z prawem rozwiązał z powodem stosunek pracy w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp., świadectwo pracy wskazujące taki tryb rozwiązania umowy o pracę należało uznać za właściwe.

W ocenie Sądu I instancji na uwzględnienie zasługiwało roszczenie związane z wyrównaniem wynagrodzenia za miesiąc maj 2019 roku w zakresie prowizji. Zdaniem Sądu powód wykazał, iż jego wynagrodzenie za pracę składało się z wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie o pracę oraz wypłacanego przez pozwanego w gotówce wynagrodzenia prowizyjnego. Biorąc pod uwagę te okoliczności Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 8.260 złotych

na podstawie art. 78kp i 80 kp. O obowiązku uiszczenia przez stronę pozwaną odsetek od zasądzonego roszczenia pieniężnego Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., stanowiący – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – ustawowe źródło odsetek.

Nie zasługiwało natomiast na uwzględnienie zdaniem Sądu I instancji roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania obejmującego wynagrodzenie za pracę łącznie z prowizją za czerwiec 2019 roku, albowiem powód w tym okresie nie pozostawał już w zatrudnieniu u pozwanego.

W zakresie w jakim nastąpiło cofnięcie powództwa (roszczenie o zaliczkę na podatek dochodowy, składki na ubezpieczenie społeczne), a także w zakresie w jakim wydanie wyroku stało się zbędne (roszczenie o wydanie świadectwa pracy – wobec wydania przez pozwanego świadectwa pracy), Sąd Rejonowy umorzył postępowanie na podstawie art. 203 kpc, 355 kpc i art. 469 kpc.

Na podstawie art. 100 kpc Sąd I instancji zniósł koszty zastępstwa procesowego stron, uwzględniając, iż roszczenia powoda zostały uwzględnione częściowo. Strony pozostawały w stosunku do siebie w pozycji przegrany i wygrany.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 623).

W punkcie VI wyroku Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. z uwzględnieniem, iż wynagrodzenie za pracę powoda obejmowało poza wynagrodzeniem zasadniczym, także wynagrodzenie prowizyjne.

Apelację od ww. wyroku złożyła strona powodowa i zaskarżyła go w części, tj. w zakresie pkt. III i IV zarzucając błąd w ustaleniach faktycznych poprzez pominięcie faktów, które przy prawidłowej ocenie Sądu winny mieć wpływ na treść rozstrzygnięcia w sprawie, a mianowicie:

- pozwany był systematycznie i przez cały okres zatrudniania okłamywany przez przełożonego B. G., co do sposobu opodatkowania transakcji, co pozwany przyznał w piśmie z 12 grudnia 2019 r., w tym przyznał fakt głębokiej dezinformacji poprzez wysyłanie przez B. G. podrabianych faktur VAT i podszywanie się przez niego pod postać „Główniej Księgowej” - z taką intencją, by klient lub podający się za klienta powód uzyskał nieprawdziwą informację. Ponadto świadek B. G. uchylił się od udzielenia odpowiedzi na pytania w niniejszym zakresie;

- działalnie pozwanego było w oczywisty sposób bezprawne i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Pracodawca lub przełożony nie ma prawa okłamywać pracownika, co do charakteru jego pracy.

Nadto według apelującego Sąd I instancji w sposób zupełnie dowolny i sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania przyjął, że wskazany przez pozwanego w piśmie z 12 grudnia 2019 r. w zakresie przenoszenia transakcji do podmiotu zwolnionego z VAT w celu zwolnienia transakcji z VAT, co pozwany błędnie nazwał dropshippingiem, jest zgodny z prawem podatkowym w sytuacji, gdy z zeznań powoda oraz pism, w tym z 12 lutego i 10 lipca 2020r. jasno wynika, że jest to czynność sprzeczna z prawem. Skarżący podkreślił, że w pismach procesowych z 17 marca, 26 maja i 10 lipca 2020 r. wskazał podstawę prawną swoich twierdzeń oraz poinformował o złożeniu do administracji skarbowej zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa.

Według apelującego jest szczególnie zadziwiające, że czujności Sądu Rejonowego nie zwróciła treść pisma pozwanego z 10 marca 2020 r. co do treści zeznań powoda w zakresie zarzucanych nieprawidłowości. Ponadto Sąd pomiął wniosek powoda zawarty w piśmie z 26 października 2020 r. o przeprowadzenie dowodu, poprzez zobowiązanie pozwanego do przekazania protokołu kontroli podatkowej wszczętej na podstawie złożonego przez niego zawiadomienia lub poinformowania o wynikach i stanie kontroli. Ponadto wbrew art. 328 k.p.c. i art. 235 §2 k.p.c. Sąd Rejonowy nie wydał w tej sprawie postanowienia, ani nie wskazał w uzasadnieniu wyroku powodów pominięcia tego dowodu;

- powód wielokrotnie wskazywał, że przyczyną okłamywania go przez przełożonego, co do sposobu opodatkowania VAT transakcji z terenu W. Brytanii było popełnianie przestępstwa w zakresie VAT, przytoczył podstawy prawne tych twierdzeń, realizując społeczny obowiązek złożył zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa, a wyjaśnienie tych zarzutów ma kluczowe znaczenie dla oceny stanu faktycznego. Dlatego niezbędne jest przeprowadzenie wniosków dowodowych w tym zakresie w postępowaniu apelacyjnym.

Ponadto Sąd Rejonowy w zaskarżonym rozstrzygnięciu zupełnie błędnie przyjął, że działania powoda świadczą o nielojalności względem pozwanego. Według skarżącego wręcz przeciwnie - kierował się on dobrem pozwanego oraz własnym jako lojalny pracownik i w tym celu dążył do ustalenia prawdy materialnej w zakresie przedmiotowych transakcji;

- Sąd I instancji błędnie utożsamiał lojalność wobec pracodawcy z lojalnością wobec przełożonego, co w niniejszej sprawie jest zupełnie nieadekwatne, gdyż przełożony B. G. działał na szkodę pozwanego poprzez okłamywanie powoda, co do sposobu opodatkowania niektórych transakcji w zakresie VAT, co jasno wynika z pisma pozwanego z 12 grudnia 2019 r., a czynił to w celu wyrządzenia pozwanemu szkody poprzez uszczuplenie należnego podatku VAT oraz uszczuplenie przychodów pozwanego na rzecz innych podmiotów, a co skarżący wykazał w piśmie z 10 lipca 2020 r. ewentualnie w błędnym przeświadczeniu, że taki sposób opodatkowania nie stanowi przestępstwa, co jest wątpliwe, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności, gdyż w tym drugim przypadku informacja o prawdziwym sposobie opodatkowania powinna zostać przekazana powodowi, jako niezbędna do wykonywania pracy na swoim stanowisku wraz ze zobowiązaniem do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa zgodnie z przepisami i interpretacją prawa ochrony konkurencji oraz tajemnic przedsiębiorstwa.

W ocenie skarżącego celowe okłamywanie pracownika jest czynem, który nie może być przez wymiar sprawiedliwości akceptowany.

- Sąd I instancji błędnie uznał, że osoby sprawujące funkcje kierownicze jak B. G., a nawet osoby działające w organach osób prawnych, działają zawsze w interesie tych podmiotów. W rzeczywistości często tak nie jest, a ich możliwości działania na szkodę są dużo większe. Przyznanie przez wymiar sprawiedliwości, że przełożony może okłamywać pracownika w sprawach finansowo-podatkowych pracodawcy w sposób oczywisty prowadzić będzie oszustw na dużą skalę i zupełnie złych skutków społecznych. Z tych powodów nie można zaakceptować okłamywania pracowników, którzy z różnych względów są często bardziej związani z zakładem pracy niż osoby z kierownictwa.

Nadto Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że powód nie miał prawa do ingerowania w system informatyczny (...) poprzez zmianę danych obsługiwanych przez niego klientów, gdy w rzeczywistości był to element codziennej pracy i dokonywał on takich zmian kilkakrotnie każdego dnia pracy. Skarżący podkreślił, że kierował się wyższym dobrem związanym z ujawnieniem nieprawidłowości, które faktycznie miały miejsce. Nawet gdyby okazało, że przełożeni nie dokonywali na szkodę pozwanego działań polegających na przestępstwie w zakresie VAT, a jedynie w legalny sposób zwalniali transakcje sprzedaży z podatku VAT, to biorąc pod uwagę, że powód działał w zakresie swoich uprawnień, co do klienta i transakcji, które obsługiwał oraz kierując się dobrem firmy i swoim, jako lojalnego i oddanego pracownika, to utrzymanie w mocy zwolnienia dyscyplinarnego w tego powodu byłoby rażąco sprzeczne z poczuciem sprawiedliwości i adekwatności.

- Wyrażone przez Sąd Rejonowy oczekiwanie, że powód powinien od razu zgłosić nieprawidłowości do przełożonego B. G. są zupełnie oderwane od rzeczywistości w sytuacji, gdy to przełożony B. G. z premedytacją okłamywał powoda co do transakcji i następnie jak się okazało stał on za podrabianiem faktur VAT i działał na szkodę spółki. Ponadto do konfrontacji w przedmiotowej sprawie doszło w dniu 23 maja 2019 r. i B. G. odmówił ujawnienia przyczyn podrabiania faktur Vat oraz prawdziwego sposobu opodatkowania transakcji. Gdyby B. G. wcześniej poinformował powoda o prawdziwym sposobie opodatkowania transakcji, mógłby on skorzystać z eksperckiej wiedzy, z której korzystał w wielu innych sytuacjach i dowiedzieć się, że jest to czyn zabroniony i należy zaniechać takiego sposobu opodatkowania transakcji.

Sąd Rejonowy szeroko wypowiadając się w uzasadnieniu na temat zasad współzycia społecznego oraz obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy nie wziął pod uwagę, że przełożony B. G. okłamywał powoda przez co rażąco naruszył zasady współzycia społecznego i nie mógł więc oczekiwać lojalności, do której pracownik jest zobowiązany tym bardziej, że działał on na szkodę pracodawcy dokonując przestępstwa skarbowego.

Nawet, jeśli taki sposób opodatkowania transakcji sprzedaży byłyby legalny to w ocenie apelującego stawianie pracownika w sytuacji konfliktu pomiędzy lojalnością wobec pracodawcy i zwykłą chęcią utrzymania pracy, a społecznym obowiązkiem zawiadomienia o przestępstwie wskazuje na bezprawność działania osób występujących w imieniu pozwanego i powoduje, że nie można uznać wypowiedzenia mi umowy o pracę z tego powodu za skuteczne.

Z uwagi na powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę kwestionowanego wyroku poprzez uznanie na podstawie art 45 § 1 k.p. rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 Kodeksu Pracy - za bezskuteczne oraz zasądzenie przewidzianego w tym paragrafie odszkodowania.

A nadto o orzeczenie w stosunku do pozwanego wydania powodowi sprostowania świadectwa pracy z podstawą prawną, wskazującą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, jak również o zasądzenie na jego rzecz stosownego odszkodowania wynikającego z treści art. 45 k.p. - za okres miesięczny okres wypowiedzenia - czerwiec 2019 r., w kwocie 9.394,00 zł. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty, (przy czym kwota 7.144,00 zł jako odszkodowanie z tytułu prowizji oraz kwoty 2.250,00 zł jako podstawy wynagrodzenia) oraz na podstawie art. 99 k.p. w kwocie: 13.728,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty lub alternatywnie na podstawie art. 477¹k.p.c całej powyżej kwoty 23.122,30 zł. - na podstawie art 45 k.p. - za trzymiesięczny okres: czerwiec, lipiec i sierpień 2019 r., gdy pozostawał bez pracy z winy pozwanego, w związku z pomówieniem o popełnienie ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od 20 sierpnia 2019 r.

Na podstawie art. 226² § 2 pkt. 3b - podwyższenia dwukrotnie od 11 marca 2020 r. (daty rozprawy, gdzie pozwany złożył pismo co do treści zeznań powoda w zakresie nieprawidłowości w podatku VAT) od odsetek w kwocie 31.382,30 zł., jako sumie kwoty 23 122,30 zł - odszkodowaniu określonym w pkt c oraz kwoty 8.260,00 zł., tytułem prowizji za miesiąc maj 2019 r. zasądzonej przez Sąd Rejonowy w wyroku z 24 marca 2021r.

Ponadto ze względu na zwiększony nakład pracy w niniejszej sprawie, konieczność ustanowienia dwóch pełnomocników w pierwszej instancji - adwokata M. S. (2), a następnie adwokata M. P. oraz na podstawie art. 226² § 2 pkt 3a apelujący wniósł o przyznanie dwukrotności minimalnego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych oraz zwrot kwoty 30 zł opłaty sądowej za apelację.

Apelujący wniósł także o pouczenie pozwanego na podstawie art. 226² § 1 k.p.c. o możliwości zastosowania wobec niego środków określonych w art. 226² § 2 k.p.c.

Nadto apelujący wniósł o przeprowadzenie i dopuszczenie następujących dowodów:

- zobowiązanie pozwanego do przedstawienia protokołu kontroli podatkowej w zakresie przekazywania transakcji do podmiotu zwolnionego, wszczętej na podstawie mojego zawiadomienia z 10 lipca 2020 r. oraz poinformowanie o stanie kontroli podatkowej w opisanej sprawie;

- zobowiązanie Urzędu Skarbowego dla W.-W. do poinformowania o wynikach kontroli skarbowej u pozwanego wszczętej na podstawie zawiadomienia powoda z dnia 10 lipca 2020 r.;

Nadto, w zakresie orzeczonych grzywien apelujący wniósł o:

—umorzenie grzywny nałożonej na świadka Z. P., gdyż z winy pozwanego, aż do upływu terminu wyznaczonego przez Sąd w art. 242 kpc, nie zostało mu skutecznie doręczone wezwanie do złożenia zeznań w sposób przewidziany procedurą w art. 133 § 2³ kpc;

—nałożenie na świadka B. G. grzywny w wysokości 3.000,00 zł z tytułu braku złożenia zeznań pisemnych na podstawie art 255 kpc. pomimo doręczenia mu zobowiązania do złożenia zeznań w formie pisemnej.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej oraz pominięcie dowodów wskazanych w apelacji jako nieprzydatnych do wykazania danego faktu oraz zmierzających do przedłużenia postępowania, w szczególności zważając na fakt, że jak już podnoszono w poprzedniej instancji kontrole skarbowe nie wykazały w pozwanej Spółce żadnych nieprawidłowości oraz o oddalenie wniosku powoda o nałożenie grzywny na świadka B. G. jako zupełnie bezpodstawnego a nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie.

Orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd II instancji w pełni aprobując i przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń.

Sąd Okręgowy podziela także prezentowane przez Sąd I instancji rozważania prawne, poglądy doktryny oraz tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Po pierwsze, należy podkreślić, że słusznie Sąd Rejonowy przyjął, iż do rozwiązania umowy o pracę pomiędzy stronami doszło w dniu 23 maja 2019 roku, w trybie art. 52 Kp.

Argumenty zaprezentowane w apelacji świadczą jedynie o nieakceptowaniu przez powoda prawidłowo poczynionych ustaleń w toku sprawy, które znalazły odzwierciedlenie w wyroku Sądu I instancji.

Sąd ten jak najbardziej poprawnie ustalił, że w dniu 23 maja 2019 roku pracodawca skutecznie złożył pracownikowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. To, co powód powtarza w apelacji na ten temat nie stanowi żadnych nowych okoliczności, a jedynie jest powieleniem stanowiska prezentowanego w toku całego postępowania.

Sąd II instancji nie zamierza powtarzać oceny materiału dowodowego, dokonanej przez Sąd Rejonowy bowiem, jak zaznaczono na wstępie – w całości tę ocenę podzielił i przyjął za własną.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że w apelacji powód w żaden sposób nie polemizuje z tezą przyjętą przez Sąd I instancji co do skutków złożonego w dniu 23 maja 2019 roku oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia.

Apelacja nie odnosi się do powyższego, bowiem dowody w sprawie są tak przytłaczające i świadczące o tym, że w tym dniu doszło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy, że polemika z nimi jest po prostu niecelowa. Na potwierdzenie przebiegu zdarzenia Sąd zgromadził dowody zarówno z zeznań uczestników zdarzenia, jak i z nagrań monitoringu, potwierdzających wersję pozwanego, a nie powoda.

Po drugie, Sąd Rejonowy zasadnie ustalił, że jedna z przyczyn rozwiązania umowy o pracę, wskazana w piśmie z dnia 23 maja 2019 roku była prawdziwa, konkretna i uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Powód znaczną część apelacji poświęcił na opisanie swojego niezadowolenia z tego, jak zostały ocenione przez Sąd jego relacje z pracodawcą. Analizując treść środka zaskarżenia, a także wcześniejszych oraz kolejnych pism powoda nasuwa się konkluzja, że powód uznał, iż do niego należy ocena, jakie działania pracodawcy stanowią czyny niewłaściwe z punktu widzenia prawa podatkowego, czy prawa pracy oraz że to on powinien doprowadzić do ich ujawnienia i penalizacji.

W ocenie Sądów obu instancji sposób, jaki powód przyjął do przeprowadzenia „własnego śledztwa” był niedopuszczalny i znacznie wykroczył poza ramy zachowań w relacjach pracownik – pracodawca.

Podszywanie się pod kontrahenta spółki, działającej pod firmą (...) poprzez utworzenie fikcyjnego adresu poczty elektronicznej (...), zmiana danych informatycznych zapisanych w stanowiącym własność spółki systemie informatycznym (...) 365, polegająca na usunięciu adresu do korespondencji kontrahenta i podanie nowego fikcyjnego adresu poczty elektronicznej, a następnie wyłudzenie dokumentów stanowiących tajemnicę finansową spółki w toku korespondencji prowadzonej z tak utworzonego konta, to jest faktur VAT – jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd II instancji w pełni aprobuje ocenę powyższego stanu faktycznego, dokonaną przez Sąd Rejonowy i także uznaje, że powód działał umyślnie i w sposób niedopuszczalny w relacjach pracowniczych.

Argumentacja powoda co do tego, w jakim celu zrobił to wszystko nie jest absolutnie przekonująca, a wręcz skłania do konkluzji, że powód swoimi działaniami chciał zaszkodzić firmie.

Jak wynika ze sprawy, powód oświadczył, że złożył zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa w kwestii, co do której uznał, że jest nieprawidłowo wykonywana przez pozwanego. Wiadomo również, że złożył zawiadomienia w innych instytucjach, takich jak PIP i Izba Skarbowa. Ponadto strona pozwana była poddana kontroli przez urząd skarbowy.

Żadna z kontroli nie przyniosła oczekiwanego przez powoda efektu.

Podsumowując, to co zrobił powód, czyli podszył się pod klienta, aby wyłudzić dane stanowiące tajemnicę finansową spółki, było uzasadnioną przyczyną do zwolnienia dyscyplinarnego z pracy.

O tym, jakie były i są rzeczywiste intencje powoda wobec pozwanej spółki świadczy fakt, że już po odejściu z pracy powód ponownie podszył się pod klienta, zakładając fałszywy adres mailowy i ponownie próbował dotrzeć do danych wrażliwych byłego pracodawcy. Przy czym mało wiarygodne jawi się tłumaczenie powoda, że robił to, kierując się „wyższym dobrem”.

Nie jest dla Sądu przekonującym argument, że powód miał uprawnienia do dokonywania zmian danych informatycznych i że robił to na co dzień w ramach obowiązków służbowych. Powód nie dostrzega, że w sprawie chodzi o sfalszowanie przez niego tego rodzaju danych przy wykorzystaniu uprawnienia do edytowania tych danych.

Podsumowując, jeżeli powód dostrzegł jakieś niepokojące działania pracodawcy, ocenione przez niego jako naruszenie prawa, to miał obowiązek powiadomienia odpowiednich organów (co uczynił), ale na pewno nie miał prawa podstępnie działać przeciwko pracodawcy. Przy czym Sąd II instancji nie dał wiary powodowi co do intencji jego zachowań. Treść apelacji oraz sformułowane w niej wnioski dowodowe świadczą o tym, że powód chciałby mieć dostęp do informacji związanych z działalnością pozwanej spółki w zakresie, w jakim wykracza to znacznie poza zainteresowania zwykłego pracownika, a już na pewno byłego pracownika. Sformułowanie, zawarte na 3 stronie apelacji: „informacja o prawdziwym sposobie opodatkowania powinna zostać mi przekazana (..)” – potwierdza tylko powyższą konkluzję.

Dlatego wszystkie wnioski zawarte w apelacji zostały pominięte na podstawie art. 235² par 1 pkt 5 kpc w związku z art. 391 § 1 kpc.

W świetle dotychczasowych rozważań za bezpodstawne należy również uznać pozostałe zarzuty apelacyjne. Powód dążył bowiem do przyjęcia, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie art. 55 § 1¹ Kp z dnia 28 maja 2019 roku, co absolutnie nie zostało potwierdzone w toku sprawy. Tego dnia bowiem stosunek pracy pomiędzy stronami już nie istniał, a zatem nie można było rozwiązać czegoś, co już nie istniało w obrocie prawnym.

W świetle powyższego bezzasadne są także zarzuty apelacyjne, dotyczące sprostowania świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę i odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy.

Wydane powodowi świadectwo pracy (po częściowym uwzględnieniu jego wniosku o sprostowanie) odzwierciedla dane zgodnie z prawdą i zawiera wszystkie elementy, o których mowa w przepisach prawa.

Bezpodstawny jest także wniosek o przyznanie kosztów i odsetek w podwyższonej wysokości (art. 226² § 2 pkt 3 kpc). Zastosowanie tego przepisu ma bowiem miejsce, gdy sąd oceni zachowanie strony jako wskazujące na nadużycie przez nią prawa procesowego.

Sąd II instancji nie stwierdził takich nadużyć i nie miał żadnych podstaw do pouczenia strony pozwanej w tym przedmiocie, jak też do zastosowania art. 226² kpc.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc oddalił apelację powoda jako całkowicie bezzasadną.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z wynikiem procesu (art. 98 kpc). Przedmiotem sporu było roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 9394 zł oraz sprostowanie świadectwa pracy i odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy w wysokości 13.728,30 złotych.

Mając na uwadze tak sprecyzowane w apelacji żądania, sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1470 zł, na którą złożyło się: 120 zł od roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę – tutaj aktualne pozostaje stanowisko sądu, oparte na stanowisku SN, że gdy służyć roszczenia alternatywne (przywrócenie do pracy albo odszkodowanie), to stawka wynagrodzenia pełnomocnika jest brana pod uwagę zawsze w stałej wysokości, jak przy roszczeniu o przywrócenie do pracy czyli 120 złotych oraz kwota 1350 zł od roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy i odszkodowanie z tym związane w wysokości 13728,30 złotych.

Podstawę prawną co do wysokości kosztów zastępstwa procesowego stanowi § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 i 2 oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Sąd zwrócił uwagę, że w treści odpowiedzi na apelację wkradł się „czeski błąd” i strona pozwana pomyliła przy żądaniu kosztów zastępstwa procesowego role procesowe, nazywając siebie powódką a powoda pozwaną (czyli pojawił się także błąd co do rodzaju męskiego i żeńskiego).

Nie mniej błąd taki jest obecnie bardzo często spotykany w pismach procesowych, bowiem strony tworzą wielokrotnie te pisma na dokumentach już istniejących w komputerze i nie usuwają do końca poprzednich treści.

Sąd po przeanalizowaniu treści pisma – odpowiedź na apelację, w tym jego zasadniczych tez uznał, że strona popełniła błąd pisarski, który nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia wniosku. Potwierdzeniem tego jest pismo strony pozwanej z dnia 2 sierpnia 2021 roku, w którym wniosek o zasądzenie kosztów został już prawidłowo sformułowany (k 881).

z/odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć przez PI pełn.powoda.

20.09.21r.