

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lipca 2022 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : Sędzia Maja Snopczyńska

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 lipca 2022 roku w Ś.

sprawy z powództwa **A. S.**

przeciwko B. P. (...)

o odszkodowanie ze nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki A. S. na rzecz pozwanego B. P. (...) kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka A. S. - po zmodyfikowaniu powództwa - wniosła o zasądzenie od pozwanego B. P. kwoty (...) zł tytułem odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku kasjer-sprzedawca; 18 grudnia 2020 roku otrzymała pismo rozwiązujące umowę o pracę na podstawie art. 52 kp, powódka nie zgadza się z przyczyną rozwiązania umowy o pracę, gdyż otrzymała od pracodawcy jedynie parę informacji o systemie payback, nabijała punkty klientów na kartę, którą posiadała, tylko za zgodą klientów i nie widziała, że jest to niedozwolone.

W odpowiedzi na pozew pozwany B. P. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odnosząc się szeroko do zarzutów powódki podała, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy są rzeczywiste i uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u pozwanego od dnia 3 lutego 2020 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 31 grudnia 2020 roku na stanowisku kasjer-sprzedawca. Do obowiązków powódki należała obok prowadzonej sprzedaży także obsługa kart (...).

Bezsporne, ponadto wynikające z akt osobowych

Pismem doręczonym powódce w dniu 18 grudnia 2020 roku rozwiązano z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz

działania na szkodę pracodawcy, w uzasadnieniu wskazano, że podczas wykonywania obowiązków pracowniczych jako sprzedawca kasjer używając terminala do obsługi kart (...) powódka dokonywała transakcji polegających na doładowaniu konta osoby bliskiej założonego w programie lojalnościowym (...), o czym pracodawca dowiedział od przedstawiciela (...), a także kontroli wewnętrznej; przyznając sobie punkty w zamian za nabycie towarów bądź usług innych klientów powódka działa na szkodę pracodawcy stanowiącą równowartość kwoty uiszczonej do operatora, którą pracodawca zostanie obciążony; powyższe stanowi ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem pracownik doprowadził do niekorzystnego rozporządzenia mieniem pracodawcy, pracownik dodatkowo doprowadził do naruszenia dóbr osobistych pracodawcy oraz jego dobrego imienia wobec kontrahentów w tym organizatora programu, a także klientów dokonujących zakupów w sklepie w ten sposób, że zmieniło się postrzeganie pracodawcy jako solidnego i uczciwego kontrahenta.

Dowód: pismo rozwiązujące umowę k. 18

Pracownicy – w tym powódka w dniu 17 czerwca 2020r – zostali zapoznani z dokumentem pomocnik kasjer - sprzedawca – zagadnienia do omówienia wprowadzenie pomocnik. W dokumencie tym wskazano min. że przyznanie punktów na kartę innego klienta jest niezgodne z Regulaminem, zaś jeżeli pracownik nie dokonuje zakupu i nabija swoje karty punktami za zakupy klientów, którzy nie mają kart (...) to jest to działaniem na szkodę pracodawcy i grozi za to odpowiedzialność karna, takie postępowanie pracowników jest naganne i wobec takich pracowników zostaną wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne.

W ramach programu (...) klient za każde wydane 2 zł otrzymuje na kartę 1 punkt, po zgromadzeniu odpowiedniej ilości punktów klient może nimi zapłacić za zakupy lub odebrać nagrodę. Sklep uiszcza opłaty organizatorowi w zależności od przyznanych punktów. Nabijanie punktów na kartę osoby, która nie dokonała zakupów jest działaniem na szkodę sklepu. Powódka nabijając punkty na kartę swojego partnera doprowadziła do szkody majątkowej, a także naraziła wizerunek sklepu jako rzetelnego kontrahenta.

Dowód: Pomoc kasjer-sprzedawca k. 62-73

zeznania świadków M. B. k. 75-80

V. P. k. 82-85

M. J. k. 123-128

A. W. k. 130-134

Zdarzało się, że powódka przy kasowaniu produktów pytała klientów czy mają kartę (...) i kiedy klient mówił, że nie ma karty, punkty związane z zakupami klienta powódka nabijała za zgodą klienta na kartę swojego partnera.

Bezsporne

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.596,80 zł za miesiąc i 171,92 zł za dzień.

Dowód: zaświadczenie k. 159

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków M. B., V. P., M. J., A. W. oraz częściowo powódki. Sąd dał wiarę powyższym dowodom

w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 zd. pierwsze kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia należało zatem ustalić, czy pozwany dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt. 1 kp uczynił to w sposób prawidłowy, a więc czy spełniało ono wymogi formalne, a podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

W piśmie rozwiązującym umowę o pracę wskazano jako przyczynę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz działania na szkodę pracodawcy, w uzasadnieniu wskazano, że podczas wykonywania obowiązków pracowniczych jako sprzedawca kasjer używając terminala do obsługi kart (...) powódka dokonywała transakcji polegających na doładowaniu konta osoby bliskiej założonego w programie lojalnościowym (...), o czym pracodawca dowiedział od przedstawiciela (...), a także kontroli wewnętrznej; przyznając sobie punkty w zamian za nabycie towarów bądź usług innych klientów powódka działa na szkodę pracodawcy stanowiącą równowartość kwoty uiszczonej do operatora, którą pracodawca zostanie obciążony; powyższe stanowi ciężkie naruszenie przez pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem pracownik doprowadził do niekorzystnego rozporządzenia mieniem pracodawcy, pracownik dodatkowo doprowadził do naruszenia dóbr osobistych pracodawcy oraz jego dobrego imienia wobec kontrahentów w tym organizatora programu, a także klientów dokonujących zakupów w sklepie w ten sposób, że zmieniło się postrzeganie pracodawcy jako solidnego i uczciwego kontrahenta.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że powódka nie zaprzeczyła temu, że nabijała na kartę swojego partnera punkty za zakupy klientów, którzy karty nie mieli. Podnosiła jednak, że robiła to za zgodą tych klientów i pytała tylko osoby znajome. Okoliczność ta nie ma jednak wpływu na stawiany powódce zarzut, gdyż zgoda klienta nie wpływa na możliwość niestosowania regulaminów obowiązujących u pracodawcy. Ponadto jak wskazano w piśmie rozwiązującym umowę o pracę – istotne było także postrzeganie pozwanego przez kontrahentów systemu (...), a tu zgoda klientów nie miała znaczenia. Ponadto pytanie o zgodę klienta słyszeli inni klienci, co także miało negatywny wpływ na postrzeganie firmy pozwanego. Świadek V. P. zeznała, że działalność powódki może wpłynąć na wizerunek sklepu u partnerów programu i podważyć zaufanie do pozwanego jako rzetelnego kontrahenta.

Powódka podniosła także, że nie wiedziała, że zabronione jest nabijanie punktów na karty innych klientów (w tym swojego partnera). Jednak podkreślić należy, że powódka podpisała potwierdzenie, że w dniu 17 czerwca 2020r została zapoznana z dokumentem pomocnik kasjer-sprzedawca – zagadnienia do omówienia wprowadzenie pomocnik. W dokumencie tym wskazano min. że przyznanie punktów na kartę innego klienta jest niezgodne z Regulaminem, zaś jeżeli pracownik nie dokonuje zakupu i nabija swoje karty punktami za zakupy klientów, którzy nie mają kart (...) to

jest to działalnie na szkodę pracodawcy i grozi za to odpowiedzialność karna, takie postępowanie pracowników jest naganne i wobec takich pracowników zostaną wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne.

Z zeznań świadka M. B. wynika, że osoby przyjmowane na stanowisko kasjer sprzedawca są zapoznawane min. pomocnikiem kasjera, potwierdzają to podpisem, powódka zapoznała się z tym dokumentem 17 czerwca 2020r, że za każde 2 zł klient dostaje 1 punkt, zgromadzone punkty może wydać na zakupy lub na nagrody; kasjer nie może przyjąć do zeskanowania i naliczenia punktów karty nie należącej do klienta, świadek podkreślił, że jest to wyraźnie zapisane w instrukcji, można nabijać punkty na kartę tylko jej posiadaczowi, podpis powódki w dniu 17 czerwca 2020 świadczy o tym że od początku zatrudnienie zapoznawała się z programem i w tym dniu szkolenie zostało zakończone. Natomiast świadek V. P. także potwierdziła, że powódka zapoznała się z pomocnikiem kasjera oraz że nie można nabijać punktów na kartę innej osoby, jest to zabronione, po zgromadzeniu odpowiedniej ilości punktów można kartą płacić za zakupy, powódka mogła w dłuższym okresie zgromadzić np. równowartość swojego wynagrodzenia. Świadek zeznała także, że sklep uiszcza opłaty organizatorowi w zależności od przyznanych punktów; program ma zachęcić klientów do zakupów, nabijanie punktów na kartę osoby, która nie dokonała zakupów jest działaniem na szkodę sklepu oraz, że powódka nabijając punkty na kartę swojego partnera doprowadziła do szkody majątkowej, bo za każdy punkt naliczane są opłaty, z tego co świadek wie, to jedna z pracownic widziała jak powódka naliczała na kartę którą dysponowała punkty klienta, jak przeszedzono transakcje z użyciem tej karty okazało się że nie była to sytuacja jednorazowa, pracownicy wiedzą, że jest to niedozwolone i że będą wyciągane konsekwencje. Także świadkowie M. J. i A. W. potwierdziły, że powódka została zapoznana z dokumentem oraz że takie działania są działaniami na szkodę pracodawcy. Dodatkowo świadek A. W. zeznała, że o nie nabijaniu punktów osobom innym niż właściciele karty przypomina też kierownik na odprawach, każda z kasjerek wie, że takie nabijanie jest niedopuszczalne, była to strata finansowa gdyż powódka gromadziła punkty, które się jej nie należały i tymi punktami mogła dokonać płatności jako klientka.

Tym samym – w związku z treścią zeznań powołanych świadków i potwierdzeniem podpisem, że powódka zapoznała się z pomocnikiem sprzedawcy nie zasługują na wiarę zeznania powódki, że nie była zapoznana z dokumentem, podpisała potwierdzenie, ale dotyczyło to tylko pierwszej strony. Powódka zeznała także, że gdyby chciała się wzbogacić to brałaby punkty od każdego klienta, a brała tylko od kilku dziennie i to znajomych, kierownik pokazał tylko jedną kartkę i kazał nabijać jak najwięcej punktów. Okoliczności te nie mają wpływu na fakt naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie doszło do szczególnego rodzaju zawinionych uchybień pracowniczych, które spowodowały zagrożenie interesów pracodawcy, co w konsekwencji skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki.

Tym samym uznać należało, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę są prawdziwe, stanowią ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i pozwany prawidłowo rozwiązał umowę o pracę z powódką, co skutkowało oddaleniem powództwa.

Orzeczenie o kosztach znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem brak jest podstaw do różnicowania wynagrodzenia pełnomocnika w sprawach dotyczących nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę od tego czy powód żąda odszkodowania czy przywrócenia do pracy. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego (7 sędziów - zasada prawna) z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10, cyt. za LEX 707475) „Podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)”. Pomimo zmiany przepisów określających stawki wynagrodzenia pełnomocników zasada ta oraz argumenty podane w jej uzasadnieniu nie straciły na aktualności.