

Sygn. akt IVP 182/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lutego 2015 roku

Sąd Rejonowy w Tarnowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Sulimka

Ławnicy: Emilia Gąsiorowska

Halina Grudzień-Boryczko

Protokolant: Edyta Mozgowiec-Gdowska

po rozpoznaniu w dniu 05 lutego 2015 roku w Tarnowie

sprawy z powództwa **M. C. (1)**

przeciwko **(...) S.A. w W.**

o odszkodowanie

I/ oddała powództwo;

II/ zasądza od powódki M. C. (1) na rzecz strony pozwanej (...) S.A. w W. kwotę 60,00 zł. /słownie: sześćdziesiąt złotych 00/100/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt IV P 182/14

## UZASADNIENIE

### **wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowie z dnia 17 lutego 2015 roku**

W ostatecznie sprecyzowanym pozwie skierowanym przeciwko (...) S.A. w W. powódka M. C. (1) wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 16.276,62 zł. brutto za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także wniosła o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje roszczenie powódka wskazała, że była zatrudniona przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 15.02.2000 r. W 2003 roku M. C. (1) otrzymała awans na stanowisko kierownicze i nigdy nie była oceniana negatywnie przez pracodawcę. Świadczyła ona pracę w salonie firmowym (...) w T. na ulicy (...). Pismem z dnia 21.02.2014 r. pozwana spółka złożyła M. C. (1) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy wskazane zostało ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na samowolnym dysponowaniu mieniem stanowiącym własność pracodawcy, skutkującym naruszeniem wewnętrznych przepisów prawa korporacyjnego obowiązujących w (...) S.A. Wedle powódki zarzuty stawiane jej przez stronę pozwaną nie miały oparcia w stanie faktycznym oraz nie pozwolono jej wyjaśnić zaistniałej sytuacji przy wykorzystaniu dostępu do systemu zawierającego dane wprowadzone przez powódkę. M. C. (1) podkreśliła, że faktycznie zawarła w dniu 19.12.2013 r. umowę z klientem, w ramach której sprzedała mu telefon I-Phone 5S i klient miał zapłacić za zakup sprzętu 1.488,00 zł. Nie była możliwa płatność przelewem, a klient nie dysponował gotówką we wskazanej kwocie w

dniu zawarcia umowy. Powódka umówiła się z klientem, że jego syn tego samego dnia później lub dnia następnego przyjdzie do salonu z gotówką i wówczas odbierze telefon. Pod nieobecność M. C. (1), konsultantka K. K. miała odebrać gotówkę i wydać sprzęt. Tak też się stało, lecz konsultantka nie przekazała powódce gotówki. Po powrocie z urlopu M. C. (1) skorygowała fakturę z kwoty 1.488,00 zł na 1 zł. W trakcie wyjaśnień składanych koordynatorowi ds. postępowań wyjaśniających w (...) S.A. P. S. powódka wskazała, że korekty na kontach innych klientów to były sytuacje, w których przy wystawianiu faktury M. C. (1) dokonała błędnego wyboru listy cenowej, tj. nieprzypisanej do promocji, z której korzystał klient. Podsumowując powódka stwierdziła, że nieprawdziwe jest twierdzenie strony pozwanej o tym, że w sposób ciężki naruszyła obowiązki pracownicze. Ponadto powódka wskazała, że doszło do naruszenia terminu wskazanego w art. 52 § 2 k.p., skoro strona pozwana na podstawie wewnętrznego systemu dowiedziała się o uchybieniach pracownicy już w lutym 2013 roku, a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone w lutym 2014 roku.

W odpowiedzi na pozew spółka (...) S.A. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana podała, że zatrudniona na stanowisku Zastępcy Kierownika Sklepu (...) powódka była szczególnie zobowiązana do dbałości o mienie pracodawcy, a w przypadku stwierdzenia szkody lub zagrożenia wystąpienia takiej – M. C. (1) powinna niezwłocznie poinformować przełożonego, zgodnie z § 4 i § 6 Regulaminu Pracy w (...) S.A. Nieprzestrzeganie procedur i instrukcji wewnętrznych obowiązujących u strony pozwanej uznawane jest przez pracodawcę za rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy, które może nawet uzasadniać rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (§ 6 ust. 1 lit. a tiret ósmy, str. 6 Regulaminu Pracy). Według pozwanego pracodawcy przyczyny wskazane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powódką są przyczynami rzeczywistymi (istniejącymi) i w pełni uzasadnionymi, sformułowane zostały w sposób precyzyjny, zrozumiały i konkretny. W złożonych wyjaśnieniach powódka oświadczyła, że telefon został zwrócony przez klienta, co jest niezgodne ze stanem faktycznym, podobnie nieprawdziwe było twierdzenie M. C. (1) o tym, że zwróciła klientowi środki pieniężne w kwocie 1.488,00 zł oraz o tym, że sprzedała klientowi telefon za kwotę 1 zł. Nadto strona pozwana podkreśliła, że działania powódki w przypadku umowy z dnia 19.12.2013 r., które stanowiły przyczynę rozwiązania umowy o pracę nie były jednostkowe.

#### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy:***

M. C. (1) była zatrudniona w wymiarze pełnego etatu przez (...) S.A. od dnia 15.02.2000 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pismem z dnia 08.10.2003 r. powódka została poinformowana o awansie na stanowisko Zastępcy Kierownika Sklepu (...) w T. przy ulicy (...), gdzie pracowała przez cały okres zatrudnienia u strony pozwanej.

#### ***Dowód:***

***- umowy o pracę powódki, k. 6-9;***

***- umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony oraz aneksy do umowy o pracę w aktach osobowych powódki;***

***- nominacja z dnia 08.10.2003 r., k. 10;***

***- świadectwo pracy z dnia 04.03.2014 r., k. 11-12.***

Powódka potwierdziła własnoręcznymi podpisami, iż zapoznała się z obowiązującymi u strony pozwanej wewnętrznymi procedurami, Regulaminem Pracy i zakresem obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy oraz zobowiązała się do ich wypełniania.

M. C. (1) była upoważniona do wystawiania i podpisywania faktur VAT w imieniu strony pozwanej. Do podstawowych obowiązków pracowniczych powódki należało m.in.: zawieranie umów sprzedaży z klientami

indywidualnymi i odbiorcami grupowymi, udzielanie rabatów według ściśle określonych zasad, bezpieczne przechowywanie dokumentów sprzedaży, składanie codziennych raportów z wyników sprzedaży, obsługa faktur i płatności, dokonywanie zmian w warunkach umowy, przyjmowanie od klientów środków pieniężnych oraz płatności dokonanych kartami płatniczymi, a także zaksięgowanie wszystkich przyjętych płatności w systemie I. (...). Ponadto M. C. (1) winna prawidłowo ewidencjonować transakcje w systemie I. (...), na urządzeniach fiskalnych oraz terminalach kart wraz z uzgodnieniem zarejestrowanych wpłat w systemie ze stanem gotówki oraz płatności przyjętych kartami płatniczymi i kredytowymi, odpowiedzialna była za przygotowanie i przekazanie gotówki i dokumentów do rozliczenia (utarg dzienny) lub rozliczenie i przyjęcie gotówki i dokumentów od konsultantów i przekazanie utargu do konwoju. Do zakresu obowiązków powódki należało także dzienne raportowanie (raport kasowy, nominałów, kontrolny księgowość, fiskalny, transakcji kartami kredytowymi, zestawienie zwrotów), bezpieczne przechowywanie dokumentów kasowych i przygotowywanie do wysyłki, kontrola i nadzór nad przestrzeganiem dyscypliny pracy przez podległych pracowników.

Powódka zobowiązana była też do ponoszenia odpowiedzialności za powierzone jej mienie pracodawcy z obowiązkiem zwrotu lub rozliczenia.

**Dowód:**

**- umowa o pracę wraz z aneksami, karta stanowiska pracy oraz umowa o współodpowiedzialności materialnej w aktach osobowych powódki;**

**- karta stanowiska pracy powódki, k. 185.**

Pracownicy strony pozwanej zobowiązani są do przestrzegania takich procedur jak: "Proces obsługi", "Proces otwierania i zamykania zmian, tworzenia Zbiorczego Raportu Kasowego i przekazania gotówki do uprawnionej firmy konwojujące" oraz "Proces zawierania umów w sklepach własnych". Z wymienionych wyżej instrukcji wynika następujący sposób postępowania: Każdego dnia pracownik otwiera na początek i zamyka na koniec dnia pracy zmianę kasową, a zamykając uzgadnia każdorazowo swój zbiorczy utarg. Zasadą jest, że gotówka w kasie jest równa kwocie pozostawionej w kasie na zamknięciu ostatniej zmiany pracownika. W przypadku stwierdzenia niedoboru w gotówce, pracownik ma obowiązek sprawdzenia przyczyn tego niedoboru. Jeżeli stwierdzi, że niedobór wynika z błędu, którego nie można skorygować lub pracownik nie jest w stanie uregulować na bieżąco tego niedoboru, to ma on obowiązek zarejestrować ten fakt w aplikacji I. w ten sposób, że oprócz wprowadzenia kwoty niedoboru, pracownik wprowadza także wyjaśnienie w polu uwagi. Tak zarejestrowany niedobór, podlega weryfikacji w Departamencie Obsługi Zobowiązań K.. Podobnie pracownik postępuje w przypadku stwierdzenia nadwyżki w gotówce w kasie.

Umowy zawierane z klientami salonu firmowego (...) S.A. są aktywowane w systemie komputerowym zgodnie z opisem poszczególnych ofert. Klient i pracownik strony pozwanej – sprzedawca podpisują wszystkie egzemplarze umów wraz z niezbędnymi załącznikami. W przypadku oferty ze sprzedażą sprzętu pracownik salonu wręcza klientowi zakupiony sprzęt wraz z niezbędną dokumentacją. Posprzedazowa obsługa klienta według procedury "Proces obsługi" może się odbyć tylko po poprawnej identyfikacji klienta na podstawie hasła lub dowodu tożsamości, a niektóre działania szczególne wymagają oprócz pełnej identyfikacji klienta na podstawie dowodu osobistego jeszcze jego pisemnego wniosku. Jakakolwiek zmiana na kontach abonenckich i użytkowników, jakiegokolwiek włączenie i wyłączenie usługi, jakakolwiek zmiana parametrów umowy, konta, użytkownika może odbyć się jedynie na wyraźne żądanie Klienta po poprawnej identyfikacji. Wszystkie operacje na kontach abonentów dotyczące przyznania rabatów i upustów muszą być potwierdzone zaakceptowanym wnioskiem rabatowym w I. zawierającym uzasadnienie zastosowania takiego rozwiązania. Natomiast opłaty jednorazowe zgodne z właściwymi cennikami taryf i usług muszą być naliczane zgodnie z obowiązującymi zasadami.

**Dowód:**

**- procedura "Proces obsługi", k. 46-69;**

**- procedura "Proces otwierania i zamykania zmian, tworzenia Zbiorczego Raportu Kasowego i przekazania gotówki do uprawnionej firmy konwojującej", k. 70-80;**

**- procedura "Proces zawierania umów w sklepach własnych", k. 81-96.**

W dniu 19.12.2013 r. M. C. (1) zawarła umowę o świadczenie usług telekomunikacyjnych z klientem oraz została przez nią wystawiona faktura VAT na aparat telefoniczny marki A., model: iPhone 5S o nr imei: (...) na kwotę 1.488,00 zł. Klient nie dysponował gotówką we wskazanej kwocie w momencie podpisywania umowy, więc powódka umówiła się z klientem, że jego syn tego samego dnia później lub dnia następnego przyjdzie do salonu z gotówką i wówczas odbierze aparat telefoniczny. Pod nieobecność M. C. (1), wyznaczona przez powódkę konsultantka K. K. odebrała gotówkę od M. C. (2) i wydała mu sprzęt w dniu zawarcia umowy.

Następnego dnia powódka miała dzień wolny od pracy. W dniu 21.12.2013 r. rano K. K. w obecności innej konsultantki A. G. przekazała powódce pieniądze za telefon marki A. pobrane od syna klienta. M. C. (1) dokonała korekty faktury wystawionej na sprzedany iPhone 5S o nr imei: (...). Komentarz wpisany przez powódkę w systemie komputerowym przy korekcie faktury brzmiał: "zwrot towaru", podczas kiedy klient towaru nie zwrócił. Po zakończeniu pracy, M. C. (1) przeprowadziła Zbiorczy Raport Kasowy i przekazała pieniądze z utargu w salonie do firmy konwojującej środki pieniężne do banku.

Pracownica A. G. zgłosiła do Kierownika Sklepu (...) w T. na ulicy (...)M. Z. transakcję, która wydała jej się nieprawidłowa, w związku z brakiem w magazynie modelu telefonu zwróconego przez klienta według systemu. Po przeanalizowaniu konta klienta, który zawarł umowę w dniu 19.12.2013 r., w systemie informatycznym (...) pracodawca nie zauważył żadnej dodatkowej transakcji sprzedaży innego modelu telefonu w zamian za rzekomo zwrócony iPhone.

W dniu 24.12.2013 r. w przedmiotowym salonie (...) S.A. dokonano przeliczenia towaru w magazynie i skonfrontowano go ze stanem ujawnionym w systemie informatycznym (...). Następnie Kierownik Salonu M. Z. za pomocą poczty elektronicznej wysłał do wszystkich pracowników sklepu prośbę o wyjaśnienie braków magazynowych dotyczących: SN-H- (...) S. (...), AP-H- (...), ZT-M- (...) Router (...).

Powódka nie odniosła się do otrzymanej od przełożonego wiadomości mailowej, lecz w dniu 28.12.2013 r. dokonała zmiany w systemie informatycznym strony pozwanej wprowadzając i zatwierdzając nową fakturę VAT na kwotę 1 zł netto za telefon marki Apple, model iPhone 5S o numerze imei: (...), wystawioną na tego samego klienta, który ten telefon już kupił. W konsekwencji powyższych działań M. C. (1), po ponownym przeliczeniu towaru w magazynie strony pozwanej w T. przy ulicy (...) stan magazynowy zgadzał się ze stanem w systemie komputerowym, w zakresie sprzętu marki A..

W dniu 24.01.2014 r. przełożony powódki M. Z. zgłosił całą sprawę do wyspecjalizowanej jednostki, która u strony pozwanej zajmuje się wyjaśnieniem spraw potencjalnie noszących znamiona nadużycia.

**Dowód:**

**- faktury VAT, k. 102-103, 113;**

**- mail z dnia 24.12.2013 r., k. 117-120;**

**- zestawienie wystawionych faktur, k. 184;**

**- nagranie z monitoringu w salonie firmowym strony pozwanej w T. przy ulicy (...) z dnia 21.12.2013 r., k. 186;**

**- korespondencja mailowa, k. 222-223;**

- **zeznania świadka M. Z., k. 230v-232;**
- **zeznania świadka K. K., k. 233v-234;**
- **zeznania świadka A. G., k. 252v-253v;**
- **zeznania świadka M. F., k. 264-265;**
- **zeznania świadka M. C. (2), k. 316v;**
- **cz. zeznania powódki M. C. (1), k. 317-319.**

Według obowiązującego w (...) S.A. cennika sprzętu w dniu zawarcia umowy z klientem telefon marki A., model iPhone 5S kosztował 1 zł brutto tylko w ofercie skierowanej do firm. Rynkowa wartość tego telefonu wówczas opiewała na kwotę ok. 2.800,00 zł.

**Dowód:**

- **cenniki telefonów, k. 97-101, 114-116, 121-129;**
- **zeznania świadka M. Z., k. 230v-232.**

Pracownik Działu Zwalczania Nadużyć P. S. przeprowadził postępowanie wyjaśniające w sprawie M. C. (1). W imieniu pracodawcy m.in. J. P., który jest zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku Kierownika Mikroregionu, nadzorującego pracę salonów w T., przeprowadził rozmowy z klientami obsługiwanymi przez powódkę w celu ustalenia, czy jej nadużycie miało charakter jednostkowy. Ponadto w toku czynności wyjaśniających strona pozwana odebrała wyjaśnienia od powódki w dniu 6.02.2014r. M. C. (1) tłumaczyła się tym, że korekta oraz niewykazanie kwoty zwrotu nie było jej celowym działaniem i nie chciała w ten sposób narazić pozwanej spółki na straty.

**Dowód:**

- **pisemne wyjaśnienia powódki, k. 14, 168-169, 174-176, 183;**
- **korespondencja mailowa, k. 165-167, 178-182;**
- **protokół z wyjaśnienia, k. 170-173;**
- **raport z rozmowy telefonicznej z klientem, k. 177;**
- **zeznania świadka J. P., k. 232v-233;**
- **zeznania świadka P. S., k. 312-314;**
- **cz. zeznania powódki M. C. (1), k. 317-319.**

Zgodnie z § 6 ust. 1 lit. a) Regulaminu Pracy w (...) S.A. nieprzestrzeganie procedur i instrukcji wewnętrznych pracodawcy uznawane jest przez pozwaną spółkę za rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy, które może nawet uzasadniać rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 Kodeksu pracy.

**Dowód:**

- **Regulamin Pracy w (...) S.A., k. 134-164.**

W dniu 25.02.2014 r. strona pozwana złożyła powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy. Pismo zostało podpisane przez Kierownika Działu Personalnego M. J., który był umocowany przez (...) S.A. do rozwiązania umowy o pracę z powódką.

Pracodawca wskazał w piśmie na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez M. C. (1) polegające na samowolnym dysponowaniu mieniem stanowiącym własność pracodawcy, tj. telefonem iPhone 5S o nr imei: (...) oraz kwotą 1.487,00 zł. Pozwana spółka podała, że z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego zakończonego w dniu 13.02.2014 r. wynikało, iż powódka w sposób nieuprawniony dokonała obniżenia ceny w/w telefonu z kwoty 1.488,00 zł na kwotę 1 zł, skutkującego naruszeniem wewnętrznych przepisów prawa korporacyjnego obowiązujących w (...) S.A. Ponadto M. C. (1) nie rozliczyła się z pracodawcą co do kwoty 1.487,00 zł. Była to główna przyczyna rozwiązania umowy o pracę.

Ponadto strona pozwana wskazała powódce, iż w toku postępowania wyjaśniającego ujawnione zostały inne – szczegółowo w piśmie opisane – przypadki, w których M. C. (1) postępowwała wbrew ustalonym w (...) S.A. procedurom.

Pismo zawierało pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

**Dowód:**

**- oświadczenie pracodawcy z dnia 21.02.2014 r., k. 13-13v;**

**- świadectwo pracy z dnia 04.03.2014 r., k. 11-12;**

**- zeznania świadka M. P., k. 279;**

**- zeznania świadka P. P., k. 298v-299;**

**- zeznania świadka J. F., k. 300-301.**

Wynagrodzenie powódki w ostatnim miesiącu zatrudnienia u strony pozwanej wynosiło 5.425,54 zł brutto.

**Dowód:**

**- informacja o wynagrodzeniu powódki, k. 35.**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił przede wszystkim na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, w tym znajdujących się w aktach osobowych M. C. (1). Sąd uznał za wiarygodne wszystkie przedłożone dokumenty. Brak było podstaw do podważenia ich prawdziwości, nie były one zresztą kwestionowane w toku postępowania.

Co do zakresu obowiązków pracowniczych i odpowiedzialności Zastępcy Kierownika Sklepu (...) w T. przy ulicy (...), znaczącym źródłem informacji dla Sądu były: umowa o pracę powódki zawarta na czas nieokreślony oraz aneksy do umowy o pracę w aktach osobowych M. C. (1), karta stanowiska pracy oraz umowa o współodpowiedzialności materialnej. Obowiązujący u strony pozwanej Regulamin Pracy wraz z pisemnymi procedurami pozwoliły dopełnić katalog czynności, do wykonania których powódka była zobowiązana świadcząc pracę na rzecz (...) S.A. Ponadto Sąd ustalił, że według przepisów Regulaminu Pracy nieprzestrzeganie procedur i instrukcji wewnętrznych pracodawcy uznawane jest przez pozwaną spółkę za rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy, które może nawet uzasadniać rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. Podkreślało to wagę, jaką strona pozwana przywiązywała do wewnętrznych instrukcji w strukturze korporacji.

Wśród dokumentów zgromadzonych w sprawie istotne były cenniki aparatów telefonicznych do nabycia w (...) S.A. w różnych cenach uzależnionych od wybranego abonamentu lub innych opcji. Dowody te wskazywały, iż telefon iPhone 5S był dostępny w ofercie strony pozwanej za 1 zł tylko dla firm. Pisemne wyjaśnienia powódki, korespondencja mailowa, a także inne dokumenty powstałe w toku postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez pracodawcę

stanowiły dowód tego, że M. C. (1) miała szansę wytłumaczyć się ze swojego zachowania oraz podjęła takie próby, lecz w sposób nieudolny i niekonsekwentnie. Wystawione przez powódkę faktury VAT dotyczące tego samego aparatu telefonicznego (ten sam numer imei) potwierdzały zarzuty popełnienia nadużyć i rażącego niedbalstwa w wykonywaniu obowiązków przez M. C. (1) zajmującą stanowisko kierownicze.

Pisemne oświadczenie pracodawcy z dnia 21.02.2014 r. w sposób jasny i konkretny wskazywało na przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Świadczenie pracy powódki stanowiło dowód w szczególności co do daty odebrania przez M. C. (1) oświadczenia strony pozwanej. Sąd przyjął dzień 25.02.2014 r. jako dzień zakończenia stosunku pracy – tak jak wskazano w pozwie – pomimo tego, że na pisemnym oświadczeniu pracodawcy obok podpisu pracownicy widnieje data 24.02.2014 r., lecz omyłkowo jak wyjaśniła powódka i co potwierdza data 25.02.2014 r. wskazana w świadectwie pracy.

W oparciu o art. 308 § 1 k.p.c. Sąd przeprowadził dowód z nagrania z monitoringu w salonie firmowym strony pozwanej w T. przy ulicy (...) z dnia 21.12.2013 r. Nagranie dowodziło tego, że w tym dniu w godzinach porannych K. K. dała powódce pieniądze, które – jak wynikało z całokształtu materiału dowodowego – były pieniędzmi przekazanymi wcześniej K. K. pod nieobecność M. C. (1) przez syna klienta za telefon marki A..

Przeważnie w zakresie uzupełnienia ustaleń faktycznych, wynikających z przeprowadzonych w sprawie dowodów z dokumentów, Sąd dopuścił w sprawie dowody z zeznań świadków oraz powódki.

Zeznania M. C. (1) tylko częściowo zasługiwały na wiarę. Powódka nie była wiarygodna, kiedy nie potrafiła logicznie wytłumaczyć swojego postępowania w kontekście umowy zawartej z klientem w dniu 19.12.2013 r., późniejszych zmian wprowadzanych do systemu komputerowego oraz faktur VAT wystawianych na ten sam aparat telefoniczny i adresowanych do tego samego klienta kilkakrotnie. Sąd nie dał wiary zeznaniom M. C. (1) o tym, że nie otrzymała ona od K. K. pieniędzy za telefon iPhone 5S. Wbrew twierdzeniom powódki, nagranie z monitoringu pokazuje, że w dniu 21.12.2013 r. K. K. daje powódce pieniądze, co znalazło potwierdzenie w zeznaniach K. K. oraz świadka tego zdarzenia: A. G.. Dowody te przekonały Sąd, również wobec wiarygodnych zeznań syna klienta M. C. (2). Świadek ten wskazał, że w dniu 19.12.2013 r. jego ojciec zawarł umowę o świadczenie usług telekomunikacyjnych z (...) w salonie w T. przy ulicy (...) i M. C. (2) tego samego dnia w godzinach popołudniowych przyniósł do salonu w gotówce pieniądze w kwocie 1.488,00 zł za telefon iPhone 5S, który odebrał od K. K. przekazując jej pieniądze.

Na temat nieprzestrzegania procedur przez M. C. (1) wypowiadał się Kierownik Salonu i bezpośredni przełożony powódki M. Z.. Jego zeznania Sąd ocenił jako wiarygodne, podobnie jak zeznania Kierownika Mikroregionu J. P., który nadzorował pracę salonu w T. i stąd wiedział o uchybieniach M. C. (1). Wiedzy na temat rozwiązania umowy o pracę z powódką nie miał świadek M. F., który wraz ze zwolnioną pracownicą był jednym z adresatów maila od M. Z. w sprawie braków magazynowych z dnia 24.12.2013 r.

W kwestii postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez (...) S.A. Polska i jego rezultatów, Sąd wziął pod uwagę zeznania świadka P. S., który z ramienia pozwanej spółki prowadził owo postępowanie ustalające szczegółowo okoliczności naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę. Świadek w sposób konkretny i rzeczowy przedstawił czynniki, które wpłynęły na rozwiązanie umowy o pracę z M. C. (1) z jej winy. Natomiast świadkowie: M. P., P. P. i J. F. potwierdzili umocowanie Kierownika Działu Personalnego M. J. do złożenia pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką przez (...) S.A.

### **Sąd rozważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 56 § 1 kodeksu pracy 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. Na mocy art. 58 kodeksu pracy, wspomniane odszkodowanie

przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Na wstępie należy podkreślić, iż zgodnie z art. 30 § 3, § 4 i § 5 kodeksu pracy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, wskazywać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy oraz zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Jak to podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15.02.2002 r. (I PKN 901/00, LEX nr 564464), art. 30 § 4 kodeksu pracy został wprowadzony, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej. Pracodawca ma obowiązek wskazania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 15.02.2000 r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, Nr 13, poz. 440). Naruszeniem art. 30 § 4 kodeksu pracy jest m.in. podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 420). Wbrew wspomnianym wymogom dotyczącym prawidłowości oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę jest także niewskazanie w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub wskazanie jej w sposób pozorny, niewystarczająco jasny i konkretny. Podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata oświadczenia – pracownika.

W świetle treści art. 52 § 1 pkt 1) kodeksu pracy, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w tzw. trybie dyscyplinarnym w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Oświadczenie pracodawcy mające wywołać powyższy skutek nie może być skutecznie złożone po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 52 § 2 kodeksu pracy).

Z powołanego wyżej przepisu wynika wprost – co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym – że są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę w oparciu o tą podstawę, tj. naruszenie podstawowego obowiązku oraz powaga tego naruszenia przez pracownika. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych 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 dnia 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20, poz. 746).

W przedmiotowej sprawie M. C. (1) odebrała w dniu 25.02.2014 r. oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu zawartej z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym ze względu na rażące naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych i data rozwiązania stosunku pracy między stronami pozostawała poza sporem. Rozstrzygnięcia wymagało natomiast zastosowanie przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1) kodeksu pracy jako podstawy rozwiązania umowy o pracę z M. C. (1), na skutek zarzucanych jej uchybień na stanowisku Zastępcy Kierownika Sklepu Firmowego (...) S.A. w T. przy ulicy (...), a także dochowanie terminu do złożenia oświadczenia przez pracodawcę. Sąd uznał, że pismo rozwiązujące umowę o pracę z powódką datowane na dzień 21.02.2014 r., wręczone pracownicy w dniu 25.02.2014 r., zostało złożone w terminie przed upływem 1 miesiąca od zakończenia w dniu 13.02.2014 r. postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez pracodawcę i jako takie mieści się w ustawowo przewidzianym terminie. Wyjaśnienie wszystkich okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę było konieczne w świetle zarzutów przedstawionych powódce, zajmowanego przez nią stanowiska kierowniczego, a także konsekwencji tzw. dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Należy przyjąć jako obiektywnie uzasadnione i działające na korzyść powódki uprawnionej do złożenia wyjaśnień przed pracodawcą liczenie terminu jednomiesięcznego od daty zakończenia postępowania wyjaśniającego, a nie od dnia powzięcia informacji o uchybieniach, które wymagały przecież wyjaśnienia.

Dla oceny zasadności zastosowania przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1) kodeksu pracy konieczne jest ustalenie zakresu obowiązków pracownika, określenie które z tych obowiązków są podstawowymi, wykazanie na czym polegało ich niedopełnienie oraz czy można pracownikowi przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo.



Zakres obowiązków pracowniczych i odpowiedzialności powódki został przedstawiony w stanie faktycznym sprawy. Należy przy tym pamiętać, iż M. C. (1) zajmowała stanowisko kierownicze, zatem – jak słusznie wskazała strona pozwana – pracodawca wymagał od niej nie tylko przestrzegania swoich powinności, lecz także czuwania nad wypełnianiem obowiązków pracowniczych przez podległy jej personel w salonie (...). Pracownikom strony pozwanej wiadomym jest jaką wagę pozwany pracodawca przywiązuje do przestrzegania wewnętrznych instrukcji w strukturze korporacji, co ma swój wyraz w przepisach Regulaminu Pracy stanowiących o możliwości rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku nieprzebrzegania instrukcji wewnętrznych. Oczywiście ocena postanowień Regulaminu Pracy we wskazanym wyżej zakresie wymaga – w świetle przepisu art. 18 kodeksu pracy – skonfrontowania ich z ogólnymi przepisami prawa pracy tak, aby wobec pracownika nie były stosowane normy mniej korzystne.

Mając na uwadze § 6 ust. 1 lit. a) Regulaminu Pracy w (...) S.A., w kontekście powyższych rozważań oraz przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego Sąd przyjął, że nieprzebrzeganie procedur i instrukcji obowiązujących u strony pozwanej stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka zobowiązana była do przestrzegania procedur, których nie dopełniła. M. C. (1) w sposób nieuprawniony korygowała wystawione faktury obniżając cenę sprzedanego telefonu, wprowadzała do systemu komputerowego nieprawdziwe informacje na temat przeprowadzonych transakcji, np. „zwrot towaru”, podczas kiedy faktycznie nie było zwrotu towaru. Powódka nie informowała bezpośredniego przełożonego o niedoborach gotówki w kasie oraz początkowo nie udzieliła informacji poproszona o wyjaśnienie braków magazynowych przez Kierownika Salonu. Posprzedażową obsługę umowy zawartej z klientem w dniu 19.12.2013 r. M. C. (1) prowadziła wbrew procedurze, czyli bez identyfikacji klienta, a ponadto zmiany na koncie klientów były wprowadzane przez powódkę bez żądania tych klientów i wymaganych wniosków dotyczących rabatów, zawierających uzasadnienie zastosowania takiego rozwiązania. Powódka naliczała jednorazowe opłaty uiszczane np. za telefon niezgodnie z cennikiem i taryfami, co nie było działaniem jednorazowym, jak wynikało z postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego przez pracodawcę. Nie tylko sam fakt przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego przez wyspecjalizowany dział pozwanej spółki, lecz długość tego postępowania i wieloaspektowość wskazywały na to, że pracodawca nie podejmował decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką na podstawie spekulacji czy pobieżnych ocen.

Sąd ustalił, że działanie powódki stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na samowolnym dysponowaniu mieniem stanowiącym własność pracodawcy, tj. telefonem iPhone 5S o nr imei: (...) oraz kwotą 1.487,00 zł nie było działaniem zawinionym przez M. C. (1), lecz stanowiło jej rażące niedbalstwo. Powódka tłumaczyła się tym, że korekta faktury oraz niewykazanie kwoty zwrotu nie było jej celowym działaniem i nie chciała w ten sposób narazić pozwanej spółki na straty. Sąd przyjął za wiarygodne takie tłumaczenie pracownicy, które zostało potwierdzone przez powódkę w jej zeznaniach, lecz nie zmieniało to kwalifikacji jej działania jako uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1) kodeksu pracy. Rażące niedbalstwo powódki polegało na niedopełnieniu ciężących na niej obowiązków związanych ze sprawdzeniem stanu magazynowego przed korektą faktury oraz wpisaniem odpowiednich adnotacji w systemie komputerowym. Na marginesie należy zaznaczyć, że opisane wyżej nieuprawnione dysponowanie przez powódkę telefonem iPhone 5S oraz określoną kwotą pieniężną stanowiło główną przyczynę rozwiązania umowy o pracę, choć w piśmie rozwiązującym stosunek pracy strona pozwana wskazała jeszcze inne uchybienia M. C. (1) o podobnym charakterze. Przyczyna wskazana przez pracodawcę jako uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika została sformułowana w sposób jasny, jest konkretna i rzeczywista.

Reasumując, Sąd na podstawie powołanych przepisów oddalił powództwo.

Rozstrzygając o kosztach postępowania, Sąd kierował się zasadą odpowiedzialności stron za wynik sprawy wyrażoną w art. 98 k.p.c.

Z uwagi na to, że powódka przegrała proces w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, to zgodnie z obowiązującymi przepisami zarówno w sprawie opłat za czynności adwokackie, jak i za czynności radców prawnych, które Sąd zastosował odpowiednio do wysokości

wynagrodzenia pracownika strony pozwanej – taryfowe koszty zastępstwa procesowego w tego rodzaju sprawach wynoszą 60,00 zł.

SSR Anna Sulimka