

Sygn. akt IV P 119/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Ławnicy:	M. K. M. L.
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2018 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **R. K.**

przeciwko (...) **w (...)**

o zapłatę

I oddała powództwo

II zasądza od powoda R. K. na rzecz pozwanego (...) w (...) kwotę 360 zł (słownie: trzysta sześćdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

M. K. SSR Mariusz Szwałd Marian L.

Sygn. akt IV P 119/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 6 grudnia 2018 roku

Powód R. K. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) w (...), sprecyzowanym w piśmie procesowym z dnia 7 listopada 2018 r., wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niesłuszne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 15 150 zł oraz o zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że zatrudniony był u pozwanego na stanowisku doradcy klienta. 28 lutego 2018 r. powód wypowiedział pozwanemu umowę o pracę, wnosząc o skrócenie okresu wypowiedzenia. Pozwany nie wyraził zgody na skrócenie okresu wypowiedzenia. Powód zobowiązany został do wykorzystania należnego urlopu wypoczynkowego, ponadto pozwany zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy. Powód w dacie otrzymania pisma od pozwanego nie świadczył pracy, bowiem od 6 marca 2018 r. do dnia 9 kwietnia 2018 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 6 kwietnia 2018 r. powodowi dostarczono pismo pracodawcy datowane na dzień 6 kwietnia 2018

r. zawierające oświadczeniem pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych przez działanie na szkodę pozwanego oraz naruszenie zapisów kodeksu etyki pracowników pozwanego. Decyzja podjęta przez pracodawcę nastąpiła pod nieobecność powoda. Powód w styczniu 2018 r. a także w marcu 2018 r. obsługiwał W. P.. Klienta tego nie interesował zysk poniżej 10 %. Powód wyłącznie na zadane mu przez klienta pytanie - czy na rynku istnieją produkty oferujące wyższe stopy procentowe - udzielił ogólnej odpowiedzi twierdzącej z równoczesnym zastrzeżeniem, że oferty te nie posiadają wiarygodności porównywalnych z ofertami pozwanego. Powód poinformował W. P., że kończy pracę u pozwanego i jego sprawy przejmie inny pracownik (...). W toku tej rozmowy powód nie namawiał W. P. do odkupienia j.u. w funduszach (...) i nie przedstawiał mu innych produktów spoza oferty pracodawcy. W. P. nie dokonał wykupu żadnych jednostek. W trakcie przebywania powoda na zwolnieniu W. P. skontaktował się z powodem. Wówczas powód skierował go do innych pracowników pozwanego.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) w (...) wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że okoliczność zwolnienia dyscyplinarnego powoda w okresie jego przebywania na zwolnieniu lekarskim jest bez znaczenia, bowiem art. 41 k.p. chroni pracowników jedynie przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Powód, który był pracownikiem pozwanego, oferował klientowi pozwanego produkty spoza oferty pozwanego. Działania powoda były naganne i niełojalne. Takie postępowanie daje pracodawcy prawo do natychmiastowego zakończenia umowy o pracę z pracownikiem. Zachodzący konflikt interesów jest oczywisty i pracownik nie mógł być nieświadomy jego istnienia. Oprócz naruszenia powszechnie obowiązujących przepisów, powód naruszył wewnętrzne standardy obowiązujące u pozwanego.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) lipca 2013 r. pozwany (...) w (...) zatrudnił powoda R. K. na okres próbny do 31 października 2013 r. na stanowisku opiekuna klienta (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) października 2013 r. pozwany zatrudnił powoda na czas określony do 31 maja 2014 r. na stanowisku opiekuna klienta (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) maja 2014 r. pozwany zatrudnił powoda na czas nieokreślony na tych samych warunkach zatrudnienia.

W piśmie z dnia 28 lutego 2018 r. powód złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z równoczesnym skróceniem okresu wypowiedzenia i rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 15 kwietnia 2018 r.

W piśmie z dnia 9 maja 2018 r. pozwany złożył oświadczenie, iż nie wyraża zgody na skrócenie okresu wypowiedzenia. Umowa miała ulec rozwiązaniu 31 maja 2018 r. Pozwany zobowiązał powoda do wykorzystania urlopu wypoczynkowego od 19 marca 2018 r. do 28 marca 2018 r. oraz zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy.

W piśmie z dnia 6 kwietnia 2018 r. pozwany złożył oświadczenie, iż na podstawie art 52 § 1 pkt 1 k.p. rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na działaniu na szkodę (...) oraz naruszeniu zapisów (...) - Uchwała (...) z dnia (...) czerwca 2015r.

Na początku marca 2018r na spotkaniu z klientem W. P. w placówce (...) (...) K. ul. (...) pracownik poinformował klienta o tym, że zmienia pracę i, że będzie obsługiwał klientów w R.. Podczas spotkania pracownik namawiał klienta (...) do odkupienia jednostek uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych (...) i proponował klientowi inne produkty spoza oferty (...) S.A. łamiąc tym samym zapisy (...) oraz działając na szkodę pracodawcy.

Pracodawca powziął wiedzę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy w dniu 28 marca 2018r.

Powód pismo odebrał 9 kwietnia 2018 r.

Dowód : akta osobowe powoda

Powód R. K. świadczył pracę w oddziale pozwanego w K. przy ul. (...) zajmując stanowisko doradcy klienta. Powód obsługiwał między innymi także W. P.. W. P. często odwiedzał ten (...).

W. P. nie był zadowolony z produktów, które miał i były takie sytuacje, że chciał wycofywać się z tych produktów - czy to w 2017r., czy to w styczniu 2018r. Nie wycofał się jednak z tych produktów, bowiem powód wielokrotnie tłumaczył mu strukturę ich działania, jak również zyski, jakie mogą przynieść w dłuższym okresie.

Pewnego dnia w 2018 r. do oddziału (...) ponownie przyszedł W. P.. Podczas rozmowy W. P. pytał powoda czy można byłoby u pozwanego zainwestować na wyższe oprocentowanie. Powód powiedział W. P., że będzie miał wyższe oprocentowanie, jeżeli jakąś część swoich środków, które W. P. miał w (...) (...), przelałby do R. Z.. Oprocentowanie miało oscylować w granicach 10 % w skali roku. Powód obiecywał także, że jeżeli W. P. przejdzie do R. Z. będzie miał niższą na gaz i energię. Powód mówił także, że ma się przenieść do pracy do R. Z..

W. P. poprosił powoda, aby przekazał mu projekt umowy z R. Z., z którym zapozna się zanim przyjdzie do (...) następnym razem. Powód odparł, że będzie miał wtedy ten projekt. Podczas kolejnej wizyty W. P. w (...) powód zapytany odparł, że jeszcze nie ma projektu, ale że niedługo on będzie przygotowany. Projekt umowy powód miał przekazać w siedzibie (...) (...).

Na początku marca 2018r. do oddziału w K. przyszedł wzburzony W. P.. W związku z tym, że kierownik oddziału M. S. była nieobecna, wrócił do oddziału po jej powrocie do pracy. Po przyjściu do oddziału (...), od razu wszedł do gabinetu M. W. – S. i powiedział, że chciałby złożyć skargę na powoda, który naobiecywał mu różnych produktów z bardzo wysokim oprocentowaniem i zniknął. W. P. nie pamiętał jednak szczegółów, przypomniał sobie jednak, że w domu ma notatki pisane przez powoda. Po ich odnalezieniu W. P. przedstawił je M. W. – S. i wtedy podyktował M. W. – S. pismo. Gdy dyktował skargę, tłumaczył czego dotyczyły zapisy powoda. Notatki dotyczyły oprocentowania „(...) lata – 9 %, (...) lata – 12 %”. Wymieniany w nich był R. Z., (...) Fundusz (...), (...) Fundusz (...). (...) Fundusz (...) i (...) Fundusz (...) to spółki, które należą do R. Z..

M. W. – S. poinformowała W. P., że takiego produktu nie ma w ofercie (...).

Gdy M. W. – S. otrzymała skargę, przekazała ją dyrektor P..

Po wniesieniu skargi M. W. - S. skontaktowała się z powodem, żeby wyjaśnić tę sytuację. Powód przyszedł do oddziału, poszli na papierosa i poinformowała go wtedy o zdarzeniu z W. P.. Powiedziała powodowi, że W. P. przyszedł mocno zdenerwowany do oddziału, ale nie powiedziała mu, że wpłynęła na niego skarga, bowiem obowiązywała ją tajemnica (...), skoro powód był w okresie wypowiedzenia. Powód na informację, którą mu przekazała powiedział, że: „pan P. może mnie pocałować w d...”.

Powód miał dobrą opinię u przełożonych, ponieważ był bardzo dobry sprzedażowo i potrafił klientom sprzedać dużo produktów. Był jednym z najlepszych doradców klienta (...) w regionie.

Pod wpływem rozmowy z powodem W. P. nie wycofał żadnych pieniędzy z (...) (...).

Dowód : zeznania świadków : W. P. k.61-62, M. W. – S. k.88-89, część zeznań powoda k.89-90, oświadczenie z dnia 28.03.2018 r. k.84, notatki k.85-86,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków : W. P. oraz M. W. -S., bowiem są jednolite, spójne i wzajemnie się uzupełniają. Szczególnie istotne są zeznania W. P., któremu powód proponował produkty innych podmiotów, nie będące w ofercie pozwanego. Na dowód tego przedstawił kierownikowi oddziału notatki sporządzone przez powoda. Świadek W. P. nie miał interesu, by przedstawiać nieprawdziwe informacje na temat jego rozmów z powodem.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie w jakim zaprzeczał, by przedstawiał W. P. o możliwości zakupu jednostek uczestnictwa w firmach R. Z., bowiem sprzeczne są one z zeznaniami innych świadków.

Sąd pominął zeznania E. M. i M. J., bowiem nie miały one informacji odnośnie rozmów prowadzonych przez powoda i W. P..

Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanego, albowiem pełnomocnik pozwanego zrezygnował z przesłuchania pozwanego w charakterze strony.

Artykuł 52 § 1 pkt 1 stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W celu stwierdzenia czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było uzasadnione czy też nie należało zbadać dwa aspekty zachowania pracownika tj. czy pracownik dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i czy naruszenie tych obowiązków było ciężkie. Elementy te należało oceniać przez pryzmat obowiązków pracownika. Przy omawianiu tego przepisu należy mieć na uwadze, że naruszenie obowiązków pracowniczych musi wynikać z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa a obowiązki muszą być podstawowe. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego /wyrok z dnia 2.06.1997, I PKN 193/97/ r. OSNP 1998/269/.

Powód w ramach wykonywanych czynności u pozwanego zajmował się doradzaniem klientom pozwanego w zakresie produktów finansowych oferowanych przez pozwanego. Jednym z klientów pozwanego, którym zajmował się powód był W. P..

W 2018 r. powód postanowił zmienić pracę. Podczas jednej z wizyt W. P. w oddziale (...) powód poinformował go o tym, równocześnie przedstawił mu podmiot oraz jego ofertę, do którego zamierzał przejść, a chodziło o działalność prowadzoną przez R. Z.. Podczas tej rozmowy powód powiedział W. P., że będzie miał u R. Z. oprocentowanie w granicach 10 % w skali roku. Powód wspominał także, że jeżeliby W. P. zgodził by się, to trzeba byłoby jakąś część jego środków przelać do R. Z.. Powód zobowiązał się także do przygotowania projektu umowy. Powód mówił dodatkowo, że jeżeli W. P. przejdzie do R. Z., będzie miał zniżkę na gaz i energię.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jasno wynika, że powód postanowił przekonać W. P. do zainwestowania środków pieniężnych w innym podmiocie kosztem pozwanego. Powód zaproponował to W. P. wprost, wskazując na wysokość oprocentowania oferowanego przez R. Z..

Powód był pracownikiem pozwanego. Zobowiązany był działać w imieniu pracodawcy i w jego interesie. Tymczasem działanie powoda było sprzeczne z interesem pracodawcy. Powód przedstawił klientowi pozwanego ofertę innego podmiotu oraz proponował przeniesienie środków finansowych do innej placówki. Takie działanie przeczy temu założeniu.

Proponowanie klientowi pozwanego przez jego pracownika oferty innego podmiotu stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Działanie takie jest naganne. Powód był nielojalny względem swego pracodawcy. Działanie powoda było umyślne. Powód świadomie przekroczył swoje obowiązki pracownicze, oferując i informując W. P. o produktach, których sprzedażą miał się zajmować u innego podmiotu. Powód znał swoje obowiązki. Znał także zasady etyki, którymi podczas wykonywania swoich obowiązków miał się kierować. Nie może być tolerowane przez żaden podmiot gospodarczy działanie jego pracowników na rzecz i w interesie podmiotów konkurencyjnych.

Mając powyższe sąd powództwo oddalił.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265 z późn.

zm./ i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, stanowiącą dwukrotną stawkę minimalną za udział w dwóch rozprawach.