

Sygn. akt IV P 154/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Gizewska - Rozmus
Ławnicy:	Anna Makówka, Urszula Paul
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa A. T. (1)

przeciwko (...) S.A w O.

o przywrócenie do pracy

I oddała powództwa,

II zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV P 154/16

UZASADNIENIE

Powód A. T. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) SA w O. wniósł o przywrócenie do pracy. Nie zgodził się z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż zgodnie z jego wiedzą nie popełnił żadnego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew (...) SA wniosła o oddalenie powództwa. Zaprzeczono aby przyczyny rozwiązania umowy były nierzeczywiste i niewystarczające dla uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę. Wskazano na obowiązujący w Grupie M. Kodeks Etyki M. i obowiązek jego przestrzegania przez pracowników. Pozwana szczegółowo odniosła się do wskazanych w rozwiązaniu umowy przyczyny. Wskazano, że powód odpowiadał ze maszyny laboratoryjne firmy (...) of (...) Ltd.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód- A. T. (1) zatrudniony była w (...) SA od 30.01.2008r. Pracował w Dziale Utrzymania ruchu. Ostatnio na stanowisku Specjalisty Utrzymania Ruchu w wydziale (...) (w laboratorium badawczym). Dział utrzymania Ruchu świadczy usługi wydziałowi produkcji i laboratorium. Do zadań powoda należało m.in. zapewnienie dyspozycyjności maszyn, gwarantowanie trwałości sprzętu, zapewnienie aktualnej dokumentacji technicznej i dokumentacji związanej

z procesem zarządzania, konserwacją, określanie zapotrzebowania na części zamienne, wprowadzenie i kontrolowanie prac podwykonawców.

(dowód: akta osobowe cz. B k. 1-36)

W dniu 11.04.2016r. wręczono powodowi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na:

1.braku poinformowania Pracodawcy o otrzymaniu propozycji korupcyjnej (korzyści majątkowej) od S. J. w związku z realizacją usługi wykonywania dla (...) SA przez firmę (...),

2.pomimo otrzymania propozycji korupcyjnej, kontynuowanie bezpośredniej współpracy i utrzymywanie kontaktów z S. J. oraz zlecenie firmie (...) kolejnych prac,

3.braku poinformowania Pracodawcy o nakłanianiu do fałszerstwa poprzez otrzymanie od S. J. prośby o podpisanie w imieniu innej osoby certyfikatu wydanego przez I.,

4.zleceniu prac firmie (...) bez upewnienia się o uprawnieniach tej firmy (do aktualizacji oprogramowania, wydawania certyfikatów) i jednocześnie faworyzowanie tej firmy.

(dowód: rozwiązanie umowy k. 4)

W latach 2010-2013 (...) SA współpracowała z I. L. w zakresie serwisu, kalibracji i konserwacji maszyn niezbędnych do sprawdzenia jakości wyprodukowanych opon przez Zakład (...) w O.. Po przeprowadzonym serwisie i kalibracji maszyn, I. wystawiał na rzecz (...) SA certyfikaty potwierdzające parametry kalibracji maszyn tj dokumenty wystawione przez akredytowane laboratorium pomiarowe zawierające wyniki wzorcowania przyrządu pomiarowego i poświadczające, że wzorcowany przyrząd spełnia określone wymagania metrologiczne. Certyfikaty wystawiane były według wymogów laboratoriów akredytowanych przez U. (...) ((...)). Każdy certyfikat opatrzony był znakiem towarowym (...) i (...) oraz kopią podpisu odbitą w sposób mechaniczny R. H. lub C. D.. W tym zakresie powód kontaktował się z przedstawicielem I. w Polsce- S. J. (2) (pracownikiem (...) sp. z o.o.).

W latach 2014-2015 kalibracją, konserwacją i serwisem maszyn firmy (...) zajmował się T. M. (...) PHU (...) z siedzibą w K.. W imieniu tego podmiotu działał S. J. (2). S. J. nadal dostarczał pozwanej certyfikaty wystawione i opatrzone loginem oraz znakiem towarowym I..

Powód zajmował się w tym czasie zapewnieniem serwisu, części zamiennych i certyfikatów do przedmiotowych maszyn.

Do współpracy pomiędzy M. a PHU (...) doszło po mailu S. J. z dnia 28.04.2014r., który został wysłany do R. L. (1), pracownika serwisu zakupów, oraz do wiadomości powoda. W mailu S. J. wskazał: „ Odnośnie części serwisowych proszę o kontakt i zakupy od firmy tyczy się to tylko części serwisowych. P.H.U. (...)” W związku z koniecznością dokonania w tamtym okresie zakupów, (...) po otrzymaniu powyższego maila i potwierdzeniu przez powoda, że skoro S. J. wysłał taką informację to należy współpracować z PHU (...), wprowadził ten podmiot do systemu O.. Pracownik działu zakupów lub zaopatrzenia zanim wprowadził podmiot do systemu O. kontaktował się w tej kwestii z odpowiednim kierownikiem wydziału lub pracownikiem technicznym celem uzyskania potwierdzenia właściwego wyboru technicznego podmiotu.

W obu tych okresach certyfikaty były przekazywane bezpośrednio do właściwych działów lub za pośrednictwem powoda.

(dowód: certyfikaty kalibracji (...) k. 113-116, certyfikaty dostarczane przez PHU (...) k. 109-112, pismo z dnia 11.04.2016r. k. 135, mail z 28.04.2014r. k. 108, pismo k. 236, zeznania świadka R. L. k.497-500, Z. Z. k. 208-208v, M.D. k. 310-314v, M. S. k. 315-317, M.S. k. 393-396)

W kwietniu 2015r. powód otrzymał od S. J. maila, który zawierał informacje na temat wysokości kwoty i osób pomiędzy, które kwota ta miałyby zostać podzielona. Było tam również wymienione imię (...).

W okresie po kwietniu 2015r. powód korzystał z usług PHU (...) w zakresie kalibracji maszyn I.. Zamówienia dotyczyły: kalibracji zrywek i przeglądu aparatów I., usług szkolenia służb utrzymania z maszyn wytrzymałościowych. S. J. przekazywał z PHU (...) do M., m.in. za pośrednictwem powoda, certyfikaty potwierdzające parametry kalibracji maszyn. Powód utrzymywał stały kontakt telefoniczny i mailowy z S. J., w tym za pośrednictwem poczty prywatnej, w zakresie dotyczącym usług realizowanych na rzecz pozwanego. Mężczyźni przesyłali sobie w ten sposób maile dotyczące ustaleń co do ofert, które miałyby zostać przedstawione na zamówienia M. (np. k. 468, 473), propozycje podziału kwot, w których występował zawsze : A. i S. (k. 486-490) i certyfikaty w programie W. (k. 426-430).

I.- (...) Ltd pismem z dnia 23.03.2016r. poinformowało pozwaną, iż firma (...) nie jest autoryzowanym dystrybutorem produktów i usług (...), ani nie posiada licencji na korzystanie z praw własności intelektualnej ww firmy. Nie jest też uprawniona do świadczenia usług kalibracji w imieniu I.. Poinformowano pozwaną o dokonaniu zakupu przez M. nielegalnego oprogramowania i sfalszowania świadectw kalibracji, szkody i zagrożeń interesów pozwanej w związku ze współpracą z firmą (...).M..

W związku z tym, w dniu 06.04.2016r. odbyło się w siedzibie pozwanej spotkanie z przedstawicielami I.- G. K. oraz S. (...) sp z o.o.- W. A.. W spotkaniu tym ze strony pozwanej uczestniczył P. D. (1). Zostały wówczas okazane wiadomości e-mail stanowiące korespondencję pomiędzy S. J. a powodem, w tym dotyczące podziału pieniędzy w kwotach wskazanych przez S. J.. Na spotkaniu tym oraz w piśmie nawiązującym do spotkania, przedstawiciele I. i S. (...) oświadczyli, że certyfikaty kalibracyjne z lat 2014 i 2015 ze znakami (...) i (...) przedstawione na spotkaniu nie są certyfikatami wystawionymi przez Laboratorium (...). Laboratorium (...) ostatni raz wystawiło certyfikaty dla (...) SA w 2013r. Uchwyty prezentowane na spotkaniu nie są uchwytami wyprodukowanymi przez (...), ani na jej zlecenie. Firma (...) nie zaleca używania nieoryginalnych akcesoriów do maszyn wytrzymałościowych.

(dowód: pismo I.- (...) Ltd z 23.03.2016r. k. 117-118 i pismo z dnia 11.04.2016r. k. 135, wykaz połączeń telefonicznych k. 147, wydruk z wiadomości e-mail k. 151-152 wraz z fakturą i zamówieniem k. 149-150v, faktury, oferty i zamówienia k. 119-134, zeznania P. D. k.396-400, H. K. k. 401-403 , wydruki z maili k. 418-491, przesłuchanie powoda k. 519-531)

Wybór podmiotu zewnętrznego do współpracy dokonywany jest w ten sposób, iż podmiot taki zostaje zgłoszony przez pracownika M. lub zostaje znaleziony przez pracownika działu zakupów lub zaopatrzenia. Oferta jest analizowana przez dział zakupów lub zaopatrzenia, ewentualnie konsultowana z odpowiednim kierownikiem lub pracownikiem działu technicznego, którego działalności dotyczyłaby współpraca z podmiotem. Firma wpisywana jest wówczas, po pozytywnej analizie i akceptacji, do systemu O.. W przypadku podmiotów, które winny legitymować się akredytacją oryginalnych producentów lub podmiotów wystawiających certyfikaty, uprawnienia takie winien sprawdzić dział zakupów i zaopatrzenia po konsultacjach z odpowiednim działem technicznym (np. działem metrologii). Wszelkie wpisy do systemu O. dokonywane są i zatwierdzane przez pracownika serwisu zakupów lub zaopatrzenia.

(...) zamawiający usługę sporządza listę zamówienia. Może wysłać dane zamówienie do podwykonawców zaakceptowanych przez M. w celu uzyskania oferty (należało uzyskać 3 oferty do wyboru). Za weryfikowanie wyboru przez techników odpowiedzialny jest dział zakupów lub zaopatrzenia. (...) nie mógł sam wybrać ostatecznej oferty. W przypadku większych zakupów technik przez system O. przesyłał zamówienie załączając specyfikację potrzebnych rzeczy lub usług.

Podmioty mające stałą umowę na współpracę z M. mogą wjechać na teren pozwanej spółki na podstawie stałych przepustek bez dodatkowej zgody kierownika. Podmioty, które nie działają w taki sposób, muszą uzyskać zgodę na wjazd podpisaną przez kierownika działu, zaakceptowaną przez dyrektora i dział przepustek.

S. (...) nie miał stałej przepustki. Każdy wjazd serwisanta wymagał wydania przepustki okresowej. S,J. był pracownikiem tej spółki.

PHU (...) była wprowadzona do systemu O. jako firma zaufana.

Zamówień w PHU (...) dokonywali różni pracownicy. Łączna kwota zamówień wyniosła około (...). zł na przestrzeni 2-2,5 lat.

Osobą odpowiedzialną ze strony M. za kontakty ze S.- (...), a następnie PHU (...) był powód.

(dowód: zeznania M.D. k. 310-314v, M. S. k. 315-317, S. K. k. 317-320, M. S. k. 393-396, K. Z. k. 209-210, R.L. k. 497-500, formularz tworzenia k. 336, instrukcja zaopatrzenie/ zakup k. 337-342, Proces zakupowy k. 343-372, zamówienia, oferty i faktury k. 119-134v)

U pozwanego od stycznia 2014r. obowiązuje Kodeks Etyki M., który wyraża politykę Grupy w zakresie etyki biznesu i zachowań indywidualnych. Każda osoba zatrudniona w M. obowiązana jest do przestrzegania Kodeksu. Za nieprzestrzeganie zasad i wskazówek zawartych w Kodeksie grozi pracownikom pociągnięcie do odpowiedzialności i nałożenie kar dyscyplinarnych. Pracownik jest zobowiązany powiadamiać przełożonego lub przedstawiciela lokalnego Serwisu (...) o ewentualnych naruszeniach Kodeksu. W Kodeksie w zakresie przeciwdziałania korupcji przewidziano, iż aby pozostać w zgodzie z prawem obowiązującym w tym zakresie, należy ściśle przestrzegać poniższych reguł: m.in. bezwzględnie zabrania się dawania i przyjmowania łapówek oraz dokonywania i przyjmowania niezgodnych z prawem płatności; na wszelkie próby wymuszania lub oferowania łapówek oraz niezgodnych z prawem płatności należy reagować zdecydowaną odmową oraz zgłaszać je lokalnemu Serwisowi (...). Przy wprowadzaniu Kodeksu etyki były spotkania z pracownikami, podczas których przedstawiano założenia i główne informacje. Każdy pracownik otrzymał egzemplarz kodeksu.

(dowód: Kodeks Etyki M. k. 93-105, Regulamin Pracy k. 140-144, zeznania H. K. k. 401-403)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, w ocenie Sądu, nie zasługuje na uwzględnienie.

Pozwana dokonała rozwiązania z powodem umowy o pracę w oparciu o art. 52 par. 1 pkt. 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 52. § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

„(...) istotnym zagadnieniem dla wykładni komentowanego przepisu jest rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem rozróżnia się w niej element obiektywny i subiektywny. Ten pierwszy polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, uprawniona jawi się konstatacja, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. Przy czym warto podkreślić, iż w pkt 2 i 3 analizowanej normy jej zakres jest pełny, podczas gdy w pkt 1 ulega kwantyfikacji poprzez faktor ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych. W tym kontekście na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany w wyroku SN z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 634/00)878, zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na

winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo. Należy bowiem mieć na uwadze, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem ustania umowy o pracę. Dlatego zwykle zaniedbania pracownika albo nieosiągnięcie - wbrew oczekiwaniom pracodawcy - zamierzonych rezultatów nie mogą być oceniane jako naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. Z reguły znacznego stopnia winy nie można przypisać też pracownikowi naruszającemu postanowienia regulaminowe, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajami panującymi w zakładzie pracy, akceptowanymi przez pracodawcę lub osoby działające w jego imieniu. Tolerowanie przez pracodawcę nagannego zachowania pracownika nie odbiera mu jednak możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.” (Baran K.W. (red.), Ćwiertniak B.M., Driczinski S., Góral Z., Kosut A., Książek D., Perdeus W., Piątkowski J., Skąpski M., Stefański K., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T., Kodeks pracy. Komentarz, Stan prawny: 2016.01.02, kom. Do art. 52 kp, LEX)

Sąd dokonał analizy bogatego materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy. Dowody zarówno w postaci zeznań świadków, przesłuchania powoda, jak i dokumentów oraz obszernej korespondencji e-mail prowadzonej pomiędzy A. T. (1) a S. J. (2) dają pełen obraz zaistniałych zdarzeń. Świadkowie przekazywali informacje, do których mieli dostęp. Co do zasady, za wyjątkiem S. J., zeznania świadków są wiarygodne, zgodne ze sobą i wzajemnie się uzupełniają. Znajdują potwierdzenia także w dokumentacji i wydrukach wiadomości e-mail złożonych w aktach sprawy. Dlatego, Sąd dokując ustaleń w sprawie, oparł się na ww. dowodach.

Odnosnie przesłuchania powoda, Sąd uznał, iż stanowi ono przyjętą przez niego linię obrony. Dodatkowo, powód podczas przesłuchania był niekonsekwentny, zasłaniał się niepamięcią, aby za chwilę dokładnie wskazywać dane dotyczące np. okazywanych mu maili. Zaprzeczał sobie, m.in. co do treści swego pisma procesowego wystosowanego do Sądu w dniu 3.11.2013r. m.in. w zakresie swojego stanowiska co do propozycji korupcyjnej przedłożonej mu przez S. J., a co do której prowadzona była rozmowa pomiędzy powodem a P. D. i H. K.. Podczas rozmowy z ww. osobami powód nie przyznał się do pobrania korzyści majątkowej, natomiast potwierdził, że taka korzyść majątkowa- tabela z podziałem korzyści była mu przedstawiona (k. 398, pismo powoda k. 175v,176). W toku przesłuchania nie potwierdził, aby do czegokolwiek się wówczas przyznał. Wskazał, że nie otrzymał propozycji korupcyjnej od Pana J..

W dalszej części uzasadnienia Sąd dokona analizy poszczególnych postawionych powodowi zarzutów.

Pierwszą z przyczyny rozwiązania z A. T. umowy o pracę jest brak poinformowania pracodawcy o otrzymaniu propozycji korupcyjnej (korzyści majątkowej) od S. J. w związku z realizacją usługi wykonywania dla (...) SA przez firmę (...). Informacje w tym zakresie dotarły do pracodawcy powoda za pośrednictwem I.. Na spotkaniu z P. D. przedstawiciele I. okazali dokumentację mailową pomiędzy powodem a S. J.. Wynikało z niej, iż powód utrzymuje zażyłą relację z S. J. wykraczającą poza kontakty czysto zawodowe oraz, że powód otrzymywał maile od S. J. zawierające informacje o podziałach pieniędzy m.in. pomiędzy powodem a S. J. (2). Maile były wysyłane na pocztę prywatną powoda od S. J., powód i świadek zwracali się do siebie w niej po imieniu. W trakcie rozmowy powoda z P. D. i H. K., na co wskazali ci świadkowie, po okazaniu wydruku jak na k. 151-152 powód potwierdził, że otrzymał informację o podziale pieniędzy. Zaprzeczył, aby je przyjął. Stwierdził, że nikogo o tym nie poinformował ponieważ nie traktował tego jako propozycji korupcyjnej. Jak wynika z obszernych wydruków z poczty elektronicznej powoda (k. 418-491), podobnych propozycji podziału pieniędzy było dużo więcej (np. wydruki k. 422,471-471v, 482-490). Sąd nie dał wiary powodowi, który zaprzeczał aby otrzymywał propozycje korupcyjne i tłumaczył się tym, że S. J. wysłała do niego tego typu maile jako do grupy odbiorców, albo w celu uwiarygodnienia się. Treść maili, a także zeznania P. D. i H. K. jednoznacznie potwierdzają fakt zaistnienia co najmniej sytuacji opisanej w punkcie pierwszym rozwiązania umowy o pracę. Powód bez wątplenia otrzymywał informacje dotyczące podziału pieniędzy w związku ze współpracą z S. J. na rzecz PHU (...) w związku z realizowaniem zamówień na rzecz pozwanego. Nie poinformował o tym fakcie przełożonych lub serwisu prawnego do czego był zobowiązany co najmniej na podstawie zasad zawartych w kodeksie etyki pracodawcy. Nie budzi również wątpliwości w świetle zebranego materiału, że pomimo zaistnienia powyższych okoliczności, w tym otrzymania od S. J. propozycji podziału pieniędzy w kwietniu 2015r., powód kontynuował współpracę z tą osobą i PHU (...). Przyznał to w swych zeznaniach sam powód, potwierdzili słuchani w sprawie świadkowie, albowiem powód był odpowiedzialny w M. za kontakt z PHU (...). Co istotne, okoliczność ta wynika także

z wydruków z wiadomości mail z poczty powoda. Wiadomości te obejmują informacje o bliskiej i stałej współpracy powoda z S. J. i PHU (...).

W ocenie Sądu, co wynika także z dołączonych do sprawy wydruków z maili oraz zeznań P. D., H. K. oraz samego powoda, otrzymywał on certyfikaty w formie edytowalnej. Certyfikaty te powinny być wystawiane przez I., jednak od kwietnia 2014r. w wyniku działań S. J. i powoda, doszło do zaprzestania współpracy z przedstawicielem I. w Polsce tj S. (...), tylko nawiązano współpracę z T.. Podmiot ten jednak nie był uprawniony do wystawiania certyfikatów dla urzędów i prac wykonywanych na maszynach I. przez autoryzowany podmiot. H. K. zeznał, że podczas rozmowy z powodem, A T. tłumaczył, że tylko pośredniczył, że otrzymywał certyfikaty i proszono go o załatwienie pod nimi podpisów (k. 402). Na podobny przebieg tej rozmowy wskazuje D..

Zdaniem Sądu, powyższe okoliczności potwierdzają, iż również w tym zakresie prawdziwa jest przyczyna zarzucająca powodowi brak poinformowania pracodawcy o nakłanianiu do fałszerstwa poprzez otrzymanie od S. J. prośby o podpisanie w imieniu innej osoby certyfikatu wydanego przez I..

W zakresie czwartej przyczyny, Sąd uznał ją za nierzeczywistą. Powód bowiem nie był jedyną osobą współpracującą z T.. Ponad to, był to podmiot wprowadzony do systemu O. tj systemu zawierającego podmioty zweryfikowane przez służby M. i dopuszczone do współpracy z pozwanym. Należy raczej powiedzieć, że powód od początku współpracy z T. musiał mieć świadomość, że nie jest on przedstawicielem I. w Polsce i nie może wystawiać certyfikatów tego podmiotu (wskazują na to m.in. maile wysyłane do powoda zawierające certyfikaty w wersji edytowalnej). Nie wykazano także aby powód faworyzował T.. Jak zeznał świadek M. S. (3) wartość zamówień powoda w PHU (...) nie była znaczna. Poza tym stwierdził, że zamówienia od tego podmiotu realizowali także inni pracownicy np. S. M..

Reasumując, należy podkreślić, iż Sąd dokonując oceny przyczyn rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę analizuje okoliczności w jakich miało dojść do naruszeń zarzuconych pracownikowi przez pracodawcę. Na tej podstawie można dopiero wysnuć wniosek czy pracownik dopuszcza się naruszenia przepisów określających jego obowiązki pracownicze i czy można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo oraz zachowanie prowadzące do naruszenia interesu pracodawcy lub zagrożenia tego interesu. Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę, uznał, że powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zarówno wskazanych w art. 100 par. 2 pkt. 4 kp tj związanych z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także wynikających z kodeksu etyki obowiązującego w M. w zakresie powstrzymywania się i reagowania na przejawy działalności korupcyjnej. Zgodnie z Regulaminem Pracy pracownik ma obowiązek przy wykonywaniu obowiązków kierować się dobrem i interesami pracodawcy, wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać ustalonego porządku i dyscypliny pracy, chronić mienie pracodawcy, własną postawą dbać o dobry wizerunek spółki oraz przestrzegać norm moralnych, etycznych i kulturalnych w relacjach przełożony-podwładny oraz w relacjach pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na tym samym lub różnych szczeblach organizacji (par. 6 ust. 1 i 3 pkt. b, c, j, m, n). W ocenie Sądu, powód w zakresie postawionych mu zarzutów naruszył przytoczone powyżej przepisy. Warto bowiem podkreślić, że zarzut naruszenia przepisów określających obowiązki pracownicze dotyczy zarówno norm prawa powszechnie obowiązującego, jak i przepisów wewnątrzzakładowych wprowadzonych zgodnie z obowiązującymi przepisami. W ocenie Sądu, powód świadomie dopuścił się naruszenia swoich obowiązków. Jak wynika z dołączonych wiadomości mail miał rozeznanie, że jego poczynania prowadzone są wbrew interesom pracodawcy i naruszają ten interes. Wystarczy wskazać na informację od S. J. do powoda z dnia 27.04.2015r. (wysłaną na pocztę prywatną powoda a dotyczącą spraw służbowych), z której wynika, że zaproponowaną cenę na zlecenie dla M. (...).J. podniósł 2,5 razy (oferta miała być przesłana przez PHU (...) na adres (...) do S. M., która w swych zeznaniach potwierdziła swoją współpracę na rzecz pozwanego z PHU (...)).

Sąd uznał za zasadne dokonać oceny zarzuconych powodowi przyczyn uzasadniających rozwiązanie z nim umowy o pracę w kontekście całej zaistniałej sytuacji, o której przedstawiciele M. dowiedzieli się z pism I. oraz rozmowy z pracownikami tego podmiotu i S. (...) w marcu 2016r. Powód dopuścił się zachowań wskazanych w trzech pierwszych punktach rozwiązania umowy o pracę. Tym samym naruszył obowiązki pracownicze działając z pełnym rozeznanie i

premedytacją co do negatywnych skutków swojego postępowania. Dlatego też, Sąd doszedł do przekonania, że powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie jak wskazano powyżej. W związku z tym, w punkcie pierwszym wyroku, w oparciu o art. 52 par. 1 pkt. 1 kp w zw. ze wskazanymi w uzasadnieniu przepisami określającym zakres obowiązków powoda, oddalono powództwo.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 kpc (pkt. II wyroku).

SSR Grażyna Giżewska- Rozmus