

Sygn. akt VI P 554/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 marca 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Elżbieta Jeznach, Ewa Śledzikowska

Protokolant : st. sekr. sądowy Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 9 marca 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa A. K. (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w K. (KRS (...))

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki A. K. na rzecz pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w K. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 554/15

UZASADNIENIE

Powódka A. K. pozwem z dnia 31 lipca 2015r. wniosła przeciwko pozwanemu (...) spółce akcyjnej z siedzibą K. o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego począwszy od 1 lipca 2012r. na stanowisku Kierownika Sklepu. W ciągu ostatnich pięciu lat była dobrym pracownikiem, nie dostała nigdy kary nagany, a pierwszą karę upomnienia otrzymała w drugiej połowie 2015r. Powódka wskazała, iż poświęcała się pracy, mimo samotnego wychowywania 8 letniego dziecka, godząc się na bardzo częste zmiany w grafiku pracy, gotowa była przyjść do pracy na każdą prośbę przełożonego. W dniu 26 czerwca 2015r. powódka była w pracy drugą noc z rzędu, tego wieczora bardzo bolała ją głowa, była głodna. Około godziny 23:00 wzięła z sali sprzedaży paczkę chipsów o wartości 2,99 zł, po czym otworzyła ją i konsumowała na sali sprzedaży. Świadoma tego, że nie ma już możliwości zakupu produktu – kasy były rozliczone, nie chcąc działać na szkodę pracodawcy odłożyła 3 zł na górnej półce w swojej szafce pracowniczej, aby uregulować należność w najbliższym terminie. Niestety powyższe wyleciało jej z głowy i zapomniała zapłacić za towar. Pieniądze odnalazła w szafce dopiero pakując swoje rzeczy osobiste po rozwiązaniu umowy. W dniu 24 lipca 2015r. powódka również bardzo źle się czuła, robiło jej się słabo, bolały ją plecy i po wizycie u lekarza otrzymała zwolnienie lekarskie. Jednakże z uwagi na to, że jest jedynym żywicielem rodziny udała się do pracy, gdzie otrzymała rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Powódka wskazała, iż przyznaje się do winy w zakresie zarzucanego jej zachowania, jednak czuje się bardzo skrzywdzona wymiarem kary, gdyż jest ona niewspółmierna do popełnionego czynu. Powódka podała, iż aktualnie spłaca na chwilę obecną dwa kredyty, a rozwiązanie umowy o pracę z dnia na dzień sprawiło, że pozostała bez środków do życia. (k. 2-3)

Pozwany (...) spółka akcyjna z siedzibą w K. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, jako bezpodstawnego oraz zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powódka była zatrudniona u w okresie dnia 7 kwietnia 2010r. do dnia 24 lipca 2015r., ostatnio na stanowisku zastępcy kierownika sklepu (...) w S. w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 24 lipca 2015r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powódki. Powodem rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp było ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na przywłaszczeniu w dniu 26 czerwca 2015r. chipsów (...), konsumpcja produktu na sali sprzedaży bez uiszczenia ceny. Pozwany podał, iż powódka nie kwestionowała, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę zaistniała, jak również przyznała się do winy. Pozwany podał, iż nieprawdziwe są twierdzenia powódki, iż była dobrym pracownikiem. Na zmianie obejmującej zarzucane zdarzenie powódka źle wypełniła swoje obowiązki, rozmawiała, przymierzała kapelusze, pozostawiła sklep nie przygotowany do sprzedaży, co spowodowało przejście monitoringu i ustalenie zarzucanego czynu. Nadto powódka często spóźniała się do pracy, nie informując przełożonego - kierownika rejonu i nie odnotowując tego w pamiętniku sklepu.

Stwierdzono także przypadki niezgodnego z rzeczywistością ewidencjonowania przez powódkę czasu pracy i podległych pracowników. W ocenie pozwanego zachowania powódki dezorganizowały pracę podległych kasjerów, którzy przychodzili do pracy na czas i czekali np. ponad pół godziny aż powódka otworzy sklep. (np 14 i 20 czerwca 2015r.) Skutkiem spóźnionego rozpoczęcia pracy w dniu 20 czerwca 2015r. był brak wypieczonych pieczywa o godz. 7.00 – otwarcia sklepu dla klientów. Pozwany podał również, iż powódka pozostawała w czasie pracy na stronie facebooka, prowadziła prywatne rozmowy telefoniczne, robiła prywatne zakupy. Do przełożonych dotarły również informacje, że powódka konsumowała towar, za który nie płaciła również wcześniej. Przełożona kierownik rejonu odbywała z powódką rozmowy dyscyplinujące. Przeniesienie powódki do sklepu (...) w S. także stanowiło próbę zmotywowania powódki do lepszej pracy. Pozwany podkreślił, iż na powódce zatrudnionej na stanowisku kierowniczym spoczywał szczególnie obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i ochronę mienia pracodawcy. (k.19-20)

Na rozprawie w dniu 18 listopada 2015r. powódka podtrzymała żądanie dotyczące przywrócenia jej do pracy u pozwanego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. K. została zatrudniona u pozwanego (...) S.A. w K. (obecnie: (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w K.) na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 7 kwietnia 2010r. do dnia 30 czerwca 2010r. na stanowisku kasjer – sprzedawca w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. 0,75 etatu, a następnie na podstawie umów o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2011r. i do dnia 30 czerwca 2012r.- w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjer – sprzedawca.

Z dniem 1 lipca 2012r. powódka została zatrudniona na stanowisku zastępcy kierownika sklepu, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

(Dowód : umowy o pracę – k. 4- 5v, 76, 82, świadectwo pracy- k. 90-90v)

Do obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku zastępcy kierownika sklepu należało: organizowanie sprzedaży i dążenie do jej zwiększenia przy jednoczesnym ograniczeniu kosztów, zapewnienie dostępności całego asortymentu, przyjmowanie dostaw i w razie potrzeby obsługa kasy fiskalnej, dbanie o należyty stan sklepu i jego otoczenia, organizowanie i nadzorowanie pracy załogi sklepu z zachowaniem obowiązujących przepisów, w tym przepisów prawa pracy, BHP i PPOż, planowanie, ewidencjonowanie i rozliczanie czasu pracy własnego i podległego personelu, szkolenie pracowników zgodnie z wewnętrznymi programami szkoleń oraz przekazywanie im informacji niezbędnych do realizacji zadań, a wynikających z poleceń przełożonych oraz wewnętrznych instrukcji, procedur i regulaminów,

kontrola zgodności działań pracowników z przekazywanymi poleceniami i zasadami firmowymi, prowadzenie dokumentacji księgowej i personalnej związanej z działalnością sklepu w obowiązującym zakresie, przygotowanie i wykonanie inwentaryzacji zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi, przestrzeganie obowiązujących przepisów oraz wewnętrznych procedur i zarządzeń, wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonego.

(Dowód : opis stanowiska – k. 68)

Zgodnie z procedurą obowiązującą u pozwanego zawartą w Podręczniku Sprzedawcy – Kasjera pracownicy podczas pracy mogą dokonywać zakupów przy dowolnej kasie.

Zgodnie z treścią powyższego pracownik natychmiast po dokonaniu zakupów winien za nie zapłacić. Zabronione jest odkładanie towarów przez pracowników bez paragonu.

Identyfikacji zakupu dokonuje się poprzez zeskanowanie identyfikatora pracownika robiącego zakupy (lub wprowadzenie ręczne kodu z identyfikatora). Zakupu własnego pracownik winien dokonać zawsze u innego Sprzedawcy – Kasjera, bez obecności osoby z kierownictwa.

W momencie opuszczania sklepu przez pracownika, który dokonał zakupów podczas pracy, osoba z kierownictwa winna dokonać kontroli zgodności rodzaju i ilości zakupionego towaru z podanym przez pracownika paragonem. W przypadku gdy sklep opuszcza osoba z kierownictwa, ma ona obowiązek okazać zakupiony podczas pracy towar wraz z paragonem innej osobie z kierownictwa lub w przypadku jej nieobecności – Sprzedawcy – Kasjerowi.

Wszystkie towary zakupione i przechowywane na terenie sklepu podczas świadczenia pracy (zmiany), muszą być skasowane na jednym paragonie (tzn. robiąc zakupy przed czasem pracy, pracownik był zobowiązany dokonać zakupu poprzedzonego zeskanowaniem identyfikatora).

Każdy zakupiony towar musi zostać podpisany przez osobę z kierownictwa (data i podpis) i być przechowywany w oryginalnych opakowaniach.

Paragonu nie należy przytwierdzać do żadnego z zakupionych towarów.

(Dowód : Podręcznik sprzedawcy – kasjera – k. 141-142, zeznania świadka A. D. – k. 132 (nagranie z rozprawy z dnia 22.02.2016r. 00:07:18-00:14:33), zeznania świadka M. K. – k. 133-135 (nagranie z rozprawy z dnia 22.02.2016r. 00:14:39-00:45:07),

Pracownicy pozwanego byli uprawnieni do dokonywania towarów, zgodnie z uregulowaniami zawartymi w podręczniku operacyjnym, a więc z obowiązkiem dokonania zapłaty za towar natychmiast po dokonaniu zakupu.

Pracownicy przychodzący do pracy na wieczorną zmianę mogli dokonywać zakupów przed rozpoczęciem pracy.

W przypadku kiedy pracownik znajdował się na nocnej zmianie i nastąpiło zamknięcie i rozliczenie kas przyjął się zwyczaj zapłaty za towar rano.

Powyższy towar winien być pozostawiony u kierownika sklepu z opłatą i opisem zakupu bądź też jego opakowanie umożliwiające dokonanie zapłaty za powyższy.

W dniu 26 czerwca 2015r. powódka przed rozpoczęciem pracy na nocnej zmianie dokonała zakupów własnych, za które zapłaciła.

Następnie o godzinie 23:05 powódka A. K. wzięła z kartonu chipsy i spożywała na terenie hali sprzedaży tj. początkowo w boksie kasowym, a następnie częstowała nimi kasjera będącego na zmianie.

Ostatecznie powódka po dokonanej konsumpcji chipsów pozostawiła opakowanie po powyższych na paletach z piwem.

Zachowanie powódki zostało zarejestrowane na kamerach monitoringu pozwanego.

(Dowód : zeznania świadka A. D. – k. 132 (nagranie z rozprawy z dnia 22.02.2016r. 00:07:18-00:14:33), zeznania świadka M. K. – k. 133-135 (nagranie z rozprawy z dnia 22.02.2016r. 00:14:39-00:45:07), zeznania świadka D. M. – k. 135-136 (nagranie z rozprawy z dnia 22.02.2016r. 00:45:14-00:55:19), zeznania świadka T. P. – k. 136 (nagranie z rozprawy z dnia 22.02.2016r. 00:55:25-01:01:31), częściowo zeznania powódki A. K. – k. 109 (nagranie z rozprawy z dnia 18.11.2015r. 00:04:03-00:12:50) w zw. z k.146-147 (nagranie z rozprawy z dnia 09.03.2016r. 00:02:21-00:09:09)

W dniu 24 lipca 2015r. pozwany rozwiązał z powódką A. K. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powódki tj. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Jako przyczynę powyższego pozwany podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym przez powódkę stanowisku- Zastępcy Kierownika Sklepu polegające na przywłaszczeniu sobie w dniu 26 czerwca 2015r. o godzinie 23:05 chipsów (...) o wartości 2,99 zł (nie uiszczenie ceny sprzedaży za powyższy, a następnie konsumpcja produktu na sali sprzedaży).

Pozwany wskazał, iż w związku z ciężkim naruszeniem przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy jako Zastępca Kierownika Sklepu była ona szczególnie zobowiązana do dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony mienia pracodawcy, do sumiennego stosunku do mienia pracodawcy zgodnie z lit. a pkt 9 Regulaminu pracy – nie jest możliwe dalsze zatrudnianie jej na zajmowanym stanowisku.

Powódka została pouczona o trybie i terminie złożenia odwołania.

(Dowód : rozwiązanie umowy o pracę – k. 91)

Powódka do dnia rozwiązania z nią umowy o pracę za nie zapłaciła powyższe chipsy.

(okoliczność bezsporna)

Przed rozwiązaniem z powódką umowy o pracę pozwany miał również zastrzeżenia do jakości świadczonej przez nią pracy.

Zdarzyły się sytuacje spóźniania się powódki do pracy, wpisywania przez nią nieprawdziwych informacji odnośnie godziny rozpoczęcia przez nią pracy, jak również innych pracowników. Pracodawca miał również zastrzeżenia co do czasu wykorzystania przez nią czasu pracy, w tym bowiem zakresie powódka niejednokrotnie w czasie godzin pracy korzystała z prywatnego telefonu, przebywała w biurze uczestnicząc w prywatnych rozmowach. Powyższe stanowiło również przyczynę przeniesienia powódki do sklepu w S..

(Dowód : pamiętnik sklepu- k. 33-34, zeznania świadka M. K. – k. 133-135 (nagranie z rozprawy z dnia 22.02.2016r. 00:14:39-00:45:07),

Wynagrodzenie miesięczne powódki A. K. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 3.551,10 zł brutto.

(**Dowó** d: zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu – k. 32)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo A. K. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedstawionych w sprawie dokumentów, których autentyczność i prawdziwość nie została podważona w toku prowadzonego postępowania. W zakresie ustaleń objętych przedmiotem postępowania Sąd oparł się również na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych pracownika.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach A. D., M. K., D. M., T. P. oraz zeznania powódki A. K..

W ocenie Sądu orzekającego zeznania świadków A. D., M. K., D. M. i T. P. uznać należało za w pełni wiarygodne albowiem były one spójne, konsekwentne i logiczne nadto znajdowały pełne oparcie w dowodach z dokumentów zgromadzonych w sprawie. Sąd miał na uwadze, iż świadkowie są pracownikami pozwanego, jednakże nie znalazł żadnych podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności. Świadkowie w sposób zborny zeznawali co do okoliczności rozwiązania z powódką umowy o pracę, przyczyn powyższego, w szczególności przebiegu zdarzeń z dnia 26 czerwca 2015r. Z treści powyższych wynika bezsprzecznie fakt spożycia przez powódkę w czasie pracy chipsów bez uprzedniego uiszczenia ceny za powyższe, jak również pozostawienia przez nią pustego opakowania na hali sprzedaży, po dokonanej konsumpcji towaru.

Sąd meriti uznał również za wiarygodne zeznania powódki w zakresie, w jakim odnosiły się do przebiegu zdarzeń z dnia 26 czerwca 2015r. Powyższe korespondowały również z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie, tworząc z nimi logiczną całość. Sąd odmówił natomiast wiary zeznaniom powódki, iż miała zamiar zapłaty za skonsumowany przez nią towar, nie dokonała zaś powyższego, albowiem zapomniała. W tym zakresie przebieg zdarzeń nie daje podstawy do uwzględnienia twierdzeń podnoszonych w tym przedmiocie przez powódkę. W istocie okoliczności przez nią w podawane stanowią jedynie próbę zminimalizowania odpowiedzialności za dokonany przez nią czyn.

Postanowieniem z dnia 9 marca 2016r. (k. 147) Sąd na podstawie art. art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc oddalił wniosek dowodowy strony powodowej o przesłuchanie w charakterze świadka J. A. na okoliczność ustaleń dotyczących zakupów pracowniczych z pracodawcą w zakładzie, albowiem okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania zostały wykazane dowodami zgromadzonymi w sprawie, w szczególności zeznaniami świadków, jak również treścią dokumentów złożonych do akt. W ocenie Sądu okoliczności na jakie w/w świadek był wnioskowany nie miały jakiegokolwiek znaczenia, mając na uwadze niesporny pomiędzy stronami brak zapłaty przez powódkę ceny za skonsumowany przez nią towar pozwanego. W ocenie Sądu na uwzględnienie nie zasługiwał również wniosek o dopuszczenie dowodu z nagrania monitoringu, albowiem okoliczności istotne w sprawie zostały wyjaśnione w oparciu o zeznania świadków, jak i powódki. Dopuszczenie zatem powyższego dowodu byłoby niecelowe. Na podkreślenie w tym zakresie zasługiwał fakt, iż w istocie okoliczności dotyczące przebiegu zdarzeń w dniu 26 czerwca 2015r. były pomiędzy stronami bezsporne.

Poza sporem w przedmiotowej sprawie było, iż oświadczeniem z dnia 24 lipca 2015r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie natychmiastowym, tj. na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kp.

Jako przyczynę powyższego pozwany podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym przez powódkę stanowisku- Zastępcy Kierownika Sklepu polegające na przywłaszczeniu sobie w dniu 26 czerwca 2015r. o godzinie 23:05 chipsów (...) o wartości 2,99 zł (nie uiszczenie ceny sprzedaży za powyższy, a następnie konsumpcja produktu na sali sprzedaży).

Pozwany wskazał, iż w związku z ciężkim naruszeniem przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy jako Zastępca Kierownika Sklepu była ona szczególnie zobowiązana do dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony mienia pracodawcy, do sumiennego stosunku do mienia pracodawcy zgodnie z lit. a pkt 9 Regulaminu pracy – nie jest możliwe dalsze jej zatrudnianie na zajmowanym stanowisku.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Konsekwencją powyższego była konieczność oceny przez Sąd przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodką umowy o pracę.

Wskazać należy, iż stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, nr 9, poz. 269).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., 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 bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 746).

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPIUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia, czy też rozwiązania umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiami określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Zgodnie z powołanymi wyżej rozważaniami postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu, czy też wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie bądź też rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W świetle powyższego to na pozwanym w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar udowodnienia przyczyn podanych powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tym miejscu podnieść należy, iż zgodnie z przyjętym w tej mierze orzecznictwem przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 roku, I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 52 § 1 pkt. 1 uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności sprawy. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.04.1999, I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr12, poz.467).

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 1 kp pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie.

W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty. Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumienność), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (staranność), którego wyrazem jest jakość (poziom wykonania), kompletność i terminowość wykonanej pracy. Naruszeniem omawianego obowiązku

będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumiennosci, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej staranności.

W stosunku pracy staranność wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu pracy danego rodzaju. Decydująca natomiast o należyтым wykonywaniu pracy sumiennosc jest czynnikiem zindywidualizowanym. Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należyтым stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości. Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy rozmiąć należy, jako zobowiązanie pracownika do zaangażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł staranności następuje niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy. Przesłanką natomiast stosowania względem niego określonych sankcji jest jego wina, rozumiana jako brak należytej sumiennosci, a więc jego stosunek psychiczny do nałożonych na niego obowiązków. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Ponadto wskazać należy, iż pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się dobrowolnie do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca jest zatem uprawniony do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej staranności i sumiennosci oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań.

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 2 pkt 4 kp, który statuuje katalog podstawowych obowiązków pracownika, pracownik obowiązany jest dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Obowiązek ten można rozumieć szeroko jako zakaz czynienia przez pracownika pracodawcy jakiegokolwiek szkody i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy, stosownie do potrzeb i możliwości. Stwierdzić należy, iż zobowiązanie pracownika do dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oznacza ustanowienie szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymywania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 roku, I PKN 118/97, OSNAPi US 1998, Nr 7, poz. 206)

W ocenie Sądu nie budzi wątpliwości, iż zachowanie powódki w dniu 26 czerwca 2015r. wypełniło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i mogło stanowić uzasadnioną podstawę rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 kp.

Podkreślenia wymaga, iż przy ocenie ciężkości naruszenia obowiązku należy brać pod uwagę przede wszystkim stopień winy pracownika, stopień natężenia złej woli, które muszą być znaczne.

Odnosząc powyższe rozważania do przedmiotowego stanu faktycznego stwierdzić należy, iż można przypisać powódce znaczny stopień winy i natężenia złej woli, albowiem powódka dokonała przywłaszczenia mienia pracodawcy, naruszając bezsprzecznie podstawowe procedury określone w regulacjach wewnętrznych pozwanego tj. w zakresie zakupu towarów przez pracowników pozwanego.

Wyjaśnienia powódki w tym zakresie co do motywacji działania, zdaniem Sądu uznać należało za całkowicie nieistotne, jak również nieprzekonywujące.

W tym zakresie za niewiarygodne uznać należało twierdzenia powódki odnośnie zamiaru zapłaty za skonsumowany przez nią towar. W tym zakresie bowiem powyższym twierdzeniom przeczy przebieg zdarzeń z dnia 26 czerwca 2015r., jak również w dniach następnym. W ocenie Sądu powódka w żadnej mierze nie zamierzała zapłacić za powyższy towar. Dowodem czego jego pozostawienie przez nią pustego opakowania na hali sprzedaży. W ocenie Sądu gdyby

powódka nosiła się z zamiarem zapłaty za towar nie zachowałaby się w takowy sposób. W tym zakresie nie pozostawiła ona nawet opakowania celem uiszczenia ceny za towar, chociażby następnego dnia rano. Za niewiarygodne uznać należało również jej twierdzenia, iż kwotę 3 zł za towar pozostawiła w swojej prywatnej szafce, zapomniała jednak zapłacić za powyższy. W tym zakresie dopiero doręczenie jej rozwiązania umowy o pracę, prawie miesiąc od zdarzenia, spowodowało iż o konsumpcji towaru bez zapłaty ceny, jak również o pozostawieniu należności za towar w prywatnej szafce, przypomniała sobie. Zdaniem Sądu powyższe tłumaczenia powódki uznać należało za niewiarygodne, jak również sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania. Bezsprzecznie zachowanie powódki stanowiło naruszenie obowiązujących w tym zakresie procedur wewnętrznych, jak również zwyczajów. W tym zakresie bowiem świadkowie wskazali, iż zdarzały się sytuacje zapłaty za towar kolejnego dnia, po nocnej zmianie. Dla takiej możliwości konieczne jednak było pozostawienie towaru u kierownika do następnego dnia, ewentualnie opakowania towaru. Z takowym jednak zachowaniem na gruncie niniejszej sprawy nie mamy do czynienia. Towar został bowiem skonsumowany, opakowanie pozostawione na hali sprzedaży. Powódka zaś do dnia rozwiązania umowy o pracę za powyższy towar nie zapłaciła, a okoliczności ujawnione w przebiegu postępowania, nawet zamiaru powódki w tym przedmiocie nie potwierdziły.

W tym zakresie na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999r, iż kradzież mienia pracodawcy, nawet niewielkiej wartości, jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo, czy wykroczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dn. 10.11.1999r., I PKN 361/99, OSNP 2001/7/216).

Na gruncie przedmiotowej sprawy na uwagę zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego dnia 24 maja 2011r. (III PK 72/10), iż niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych nie może usprawiedliwiać naruszenie obowiązków przez innych pracowników.

Na gruncie przedmiotowej sprawy w zakresie oceny zachowania powódki nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, iż powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku kierowniczym.

Pracodawca miał zatem prawo stosować ostrzejsze kryteria oceny jej zachowań pod kątem obowiązujących procedur, które powódka z racji zajmowanego stanowiska winna była znać, jak również przestrzegać.

Rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło również z zachowaniem treści art. 52 § 2 kp.

Zgodnie bowiem z powyższą regulacją rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 56 kp- a contrario, Sąd oddalił powództwo, jako całkowicie bezzasadne, o czym orzekł w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.