

Sygn. akt VI P 54/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2018 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Hanna Zajączkowska, Ewa Śledzikowska

Protokolant : stażysta Maja Kusznerczuk

*po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2018 roku w Gdańsku na rozprawie
sprawy z powództwa I. P.*

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

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, sprostowanie świadectwa pracy

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego pozwu,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. zasądza od powódki I. P. na rzecz pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w K. kwotę 300 złotych (trzysta złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 54/17

UZASADNIENIE

Powódka I. P. pozwem z dnia 27 stycznia 2017r. skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w wysokości 6.150 zł oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 dni (16 godzin) za 2015r.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego (...) S.A. począwszy od dnia 24 lipca 2007r. na stanowisku kasjera-fakturzysty, a od dnia 1 kwietnia 2008r. na czas nieokreślony na stanowisku kasjera-fakturzysty-magazyniera. Powódka podała, iż w dniu 19 grudnia 2016r. zakupiła towar 4 sztuki napoju M. 2,25 l o wartości 14,72 zł oraz 8 sztuk napoju P. 2,25 l o wartości 29,44 zł. Wskazała, że nie mogła tego zabrać, bo było to zbyt ciężkie, więc powiedziała koleżance zmiany I. D., że zabierze to w dniu 21 grudnia 2016r. Następnie w dniu 21 grudnia 2016r., po przybyciu na II zmianę na godzinę 12.00, wzięła wózek, pobrała w/w towar, jak również dołożyła 1 worek pietruszki o wartości 4,85 zł oraz 2 worki buraków o wartości 3,66 zł. Powódka wskazała, że zobaczywszy, że jest dużo klientów przy 2 kasach postanowiła zawieźć towar do samochodu, aby pojechał, a sama wróciła do pracy z zamiarem opłacenia pozostałych towarów. Powódka podała, iż kierownik wezwał ją następnie do swojego gabinetu i powiedział, iż mu się to nie podoba, pomimo uiszczenia zapłaty. Powódka podała, że tłumaczyła w/w, że do tej pory było to praktykowane i żaden z kierowników nie miał o to pretensji, bo mieli do siebie zaufanie i nikt nie oskarżał jej o kradzież. Powódka wskazała, że w dniu, w którym otrzymała rozwiązanie umowy o pracę, czyli 18 stycznia 2017r. była na urlopie wypoczynkowym, nie miała możliwości obrony i wykazania swoich racji. W ocenie powódki stała się

niewygodnym pracownikiem, gdyż doszły ją słuchy, że symuluje i miga się od pracy, a zdarzenie z dnia 21 grudnia 2016r. było tylko pretekstem do zwolnienia jej z pracy. (pозew, k. 2-2v)

W piśmie procesowym z dnia 10 lutego 2017r. powódka doprecyzowała żądania pozwu, wnosząc o zasądzenie z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy kwoty 193,76 zł, w zakresie zaś żądania o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę kwoty w wysokości 6.343,76 zł. Jednocześnie powódka wniosła o zmianę świadectwa pracy poprzez wpisanie w jego treści, iż do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony doszło za porozumieniem stron. (k. 10)

W piśmie procesowym z dnia 27 marca 2017r. powódka podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie. (k. 16-18)

Pozwany (...) S.A. z siedzibą wK. w odpowiedzi na pozew z dnia 12 kwietnia 2017r. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że w dniu 18 stycznia 2017r. złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika wskazując wyczerpująco przyczynę uzasadniającą powyższe, którą stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na naruszeniu zasad obowiązujących w hurtowni poprzez wyniesienie w dniu 21 grudnia 2016r. poza hurtownię bez weryfikacji, kontroli i opłacenia towarów, co uznać należało za usiłowanie przywłaszczenia mienia pracodawcy. Pozwany podniósł, że powyższe naruszenie zostało zarejestrowane na monitoringu. Pozwany podał, że w dniu 21 grudnia 2016r. po przyjsciu do pracy powódka wyniosła z hurtowni towary będące własnością pracodawcy i oddała je osobie czekającej na parkingu. Powódka wbrew procedurze obowiązującej u pracodawcy nie zgłosiła towarów do zweryfikowania oraz oklejenia paragonem. Pozwany wskazał, że dopiero po interwencji kierownika hurtowni powódka poinformowała, że wyniosła towary, które w dniu 19 grudnia 2016r. częściowo opłaciła. Dodatkowo dopiero po interwencji przełożonego powódka uściłła należność za pozostałe towary objęte wyjaśnieniami. Pozwany podniósł, że z uwagi na niezgłoszenie zamierzonego zakupu towarów osobie funkcyjnej i braku poddania kupowanych towarów obowiązkowej weryfikacji i kontroli z paragonem, pracodawca został pozbawiony możliwości zweryfikowania faktycznych zakupów dokonanych przez pracownika. Powyższe postępowanie oprócz spowodowania uszczerbku majątkowego w mieniu pracodawcy, doprowadziło do naruszenia jego interesu niemajątkowego leżącego w zapewnieniu poszanowania przez pracownika mienia pracodawcy. W rezultacie skutkowało to utratą zaufania pracodawcy do pracownika niezbędną do zajmowania stanowiska kasjer-fakturzysty-magazynier, w ocenie pozwanego powyższe uniemożliwia również dalsze zatrudnienie.

Pozwany podkreślił, iż w hurtowni obowiązywała procedura dotycząca zakupów pracowniczych. Zgodnie z powyższą każdy produkt kupowany przez pracowników celem zabrania poza hurtownię musiał mieć przyklejony paragon wskazujący na opłacenie danych towarów, na którym musiał znaleźć się również podpis osoby funkcyjnej, która sprawdzała rzeczywiste zakupy z paragonem. Pozwany podał, że powódka posiadała wiedzę o obowiązującej procedurze, co potwierdziła własnoręcznym podpisem na dokumencie.

Pozwany wskazał w dniu 21 grudnia 2016r. powódka przed rozpoczęciem swojej pracy, tj. o godz. 11:43 weszła na teren hurtowni z wózkiem klientowskim i nałożyła na wózek towary znajdujące się na terenie hurtowni. O godz. 11:47 powódka omijając ciąg kasowy wyszła z hurtowni z nieskasowanym towarem na zewnątrz hurtowni. Powódka zaniósła w/w towar do samochodu, który po otrzymaniu od powódki towaru pospiesznie wyjechał z parkingu hurtowni. Widząc to kierownik hurtowni przejrzał ponownie nagranie z monitoringu i poprosił powódkę o wytłumaczenie sprawy. Dopiero po interwencji przełożonego powódka poinformowała kierownika hurtowni, iż rzekomo za część towaru zapłaciła w dniu 19 grudnia 2016r., a za pozostałe towary zamierzała zapłacić w późniejszym czasie.

Pozwany wskazał, że powódka około godz. 15.30 na prośbę przełożonego przekazała paragony: z dnia 19 grudnia 2016r., oraz z dnia 21 grudnia 2016r. na łączną kwotę 64 zł brutto.

W ocenie pozwanego powódka swoim postępowaniem w sposób ciężki naruszyła zasady obowiązujące u pozwanego. Pozwany podniósł, że prowadząc działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży artykułów spożywczych nie może pozwolić sobie na sytuację, w której pracownicy wynoszą bez zweryfikowania i bez zapłaty towar z hurtowni. Powódka nie zapłaciła za towar, nie poddała się kontroli i wyszła z hurtowni z nieskasowanym towarem. Dodatkowo

pozwany wskazał, że powódka dokonała zapłaty za towar, który znajdował się wśród towarów wyniesionych przez nią z hurtowni, dopiero po ponad godzinie od zdarzenia. W ocenie pozwanego powyższe ewidentnie potwierdza, iż powódka przywłaszczyła mienie pracodawcy wnosząc powyższe nieopłacone poza teren hurtowni. Fakt późniejszego dokonania zapłaty za towar w żadnym zakresie nie zmienia okoliczności, iż w chwili zdarzenia powódka przekazała osobie siedzącej w samochodzie towar niebędący jej własnością, lecz należący do pracodawcy.

Pozwany poniósł nadto, że z uwagi na niezgłoszenie zamierzonego zakupu towarów osobie funkcyjnej i braku poddania kupowanych towarów obowiązkowej weryfikacji i kontroli z paragonem pracodawca pozbawiony został możliwości zweryfikowania faktycznych zakupów dokonanych przez pracownika. Pozwany wskazał, że powódka naruszając w sposób świadomy i ciężki procedury panujące w hurtowni pozbawiła siebie możliwości wykazania, iż towar który wyniosła z hurtowni faktycznie objęty był przedstawionymi paragonami.

Pozwany zaprzeczył twierdzeniom powódki, iż istniała u pracodawcy praktyka wnoszenia towarów przez pracowników bez ich zgłaszania i opłacania. Pozwany podniósł, iż żaden racjonalny pracodawca nie pozwoliłby sobie na brak kontroli nad pracownikami, nad wynoszonym przez nich mieniem pracodawcy oraz na brak kontroli nad opłacaniem przez pracowników za towary zabierane/kupowane w hurtowni.

Odnosząc się do kwestii żądania w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy pozwany wskazał, iż wszelkie zobowiązania finansowe względem powódki zostały uregulowane w pełnym zakresie. Należy na rzecz powódki ekwiwalent za urlop wyniósł kwotę 371,04 zł, która to należność została jej przekazana wraz z wynagrodzeniem za miesiąc styczeń 2017r. (k. 20-28)

W piśmie procesowym z dnia 15 maja 2017r. powódka podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie. Zaprzeczyła, by w dniu 21 grudnia 2016r. usiłowała dokonać przywłaszczenia mienia pozwanego. Przyznała, że w dniu 21 grudnia 2016r. doszło do nieporozumienia, które jak podała zostało wyjaśnione i do dnia 18 stycznia 2017r. bez zastrzeżeń pracodawcy wykonywała swoje obowiązki, dodatkowo w dniu 14 stycznia 2017r. brała udział w inwentaryzacji towaru.

Powódka wskazała nadto, iż pozwany nie wezwał Policji, jak również nie dokonano zawiadomienia o przestępstwie. Po wyjaśnieniu okoliczności przekazania towaru i okazaniu paragonu zapłaty oraz uregulowaniu dodatkowej należności z tego tytułu, powódka powróciła do wykonywanej pracy. W ocenie powódki, skoro więc kierownik hurtowni widział zdarzenie pojawia się pytanie, dlaczego nie interweniował w trakcie zdarzenia uniemożliwiając przekazanie towaru, żądając jedynie uregulowania należności za towar. (k. 46-47)

Na rozprawie w dniu 6 września 2017r. powódka oświadczyła, iż w niniejszym postępowaniu domaga się jedynie odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę, w zakresie zaś żądania z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy cofa powyższe, albowiem niniejszą należność otrzymała. Pozwany wyraził zgodę na cofnięcie pozwu przez powódkę w zakresie jak wyżej. (k. 58)

Na rozprawie w dniu 9 kwietnia 2018r. powódka sprecyzowała, iż domaga się w niniejszym postępowaniu również sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło za porozumieniem stron. (k. 74v)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka I. P. została zatrudniona u pozwanego (...) S.A. z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę począwszy od dnia 24 lipca 2007r., początkowo na okres próbny, a od dnia 1 września 2007r. na czas określony,

Od dnia 1 kwietnia 2008r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Początkowo powódka zajmowała stanowisko kasjera-fakturzysty, a z dniem 1 marca 2008r. kasjera-fakturzysty-magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Miejscem wykonywania pracy powódki była hurtownia w G..

(**Dowód:** umowy o pracę – k. 5, akta osobowe powódki nienumerowane cz. B; porozumienie stron w sprawie powierzenia obowiązków – akta osobowe powódki nienumerowane cz. B; świadectwo pracy - k. 6, świadectwo pracy - k. 6)

Pozwany prowadzi sprzedaż hurtową produktów i artykułów spożywczych, chemii gospodarczej, alkoholi i papierosów.

W hurtowni pozwanego obowiązywała m.in. procedura dotycząca zakupów pracowniczych. Zgodnie z powyższą każdy produkt kupowany przez pracowników celem zabrania poza hurtownię musiał mieć przyklejony paragon wskazujący na opłacenie danych towarów wraz z podpisem osoby funkcyjnej, która dokonywała sprawdzenia zgodności zakupów z paragonem. (pkt 5)

Powódka posiadała wiedzę o obowiązującej w tym zakresie procedurze.

Powódka potwierdziła zapoznanie się z powyższą własnoręcznym podpisem na dokumencie.

W dniu 19 grudnia 2016r. powódka zakupiła u pozwanego towar w postaci 4 sztuki napoju M. 2,25 l o wartości 14,72 zł oraz 8 sztuk napoju P. 2,25 l o wartości 29,44 zł, jak również przypraw. Łączna wartość zakupionego przez nią towaru w tymże dniu wyniosła kwotę 55,68 zł. Powódka dokonała zapłaty za powyższy w dniu 19 grudnia 2016r. o godzinie 14.42. Jednocześnie powódka poinformowała koleżankę ze zmiany I. D., iż zakupiony towar zabierze w dniu 21 grudnia 2016r.

W dniu 21 grudnia 2016r., po przybyciu na II zmianę, o godzinie 11:43 powódka weszła na teren hurtowni z wózkiem klientowskim, na którym znajdowały się towary uprzednio zakupione przez nią w dniu 19 grudnia 2016r, do których dołożyła 1 worek pietruszki o wartości 4,85 zł oraz 2 worki buraków o wartości 3,66 zł. O godz. 11:47 powódka omijając ciąg kasowy wyszła z hurtowni z nieskasowanym częściowo towarem na zewnątrz hurtowni. Powódka zaniósła w/w towar do samochodu, w którym znajdował się ojciec powódki, który po otrzymaniu powyższego wyjechał z parkingu hurtowni.

Nikt z przełożonych nie zezwolił powódce na wyniesienie towaru poza teren hurtowni bez zapłaty za powyższy.

Zachowanie powódki zostało zauważone przez kierownika hurtowni P. O..

W/w poprosił A. O., aby ta zobowiązała powódkę do wyjaśnienia powyższej sytuacji dotyczącej wywozu towarów poza teren hurtowni. A. O. poinformowała powódkę, iż kierownik jest oburzony całą sytuacją.

Powódka poinformowała następnie przełożonego, iż za część towaru zapłaciła w dniu 19 grudnia 2016r., a za pozostałe towary zamierzała zapłacić w późniejszym czasie.

O godzinie 13.09 powódka zapłaciła za towary wyniesione w tymże dniu poza teren hurtowni.

Na prośbę przełożonego powódka przekazała następnie paragony z dnia 19 grudnia 2016r. oraz z dnia 21 grudnia 2016r.

(**Dowód:** paragony- k. 7, procedura dot. zakupów pracowniczych - k. 35; nagranie z monitoringu, k. 41, 51, 83 w zw. z k. 122; zeznania powódki I. P.- k. 57 (nagranie czas: 00:03:08-00:13:13) w zw. z k. 123 (nagranie czas: 00:14:39-00:18:30); zeznania świadka K. O. - k. 72v-73 (nagranie czas: 00:08:34-00:18:47; zeznania świadka A. O. – k. 73-73v (nagranie czas: 00:18:57-00:32:04); zeznania świadka I. D. – k. 73v-74 (nagranie czas: 00:32:14-00:41:57); zeznania świadka P. Ż., k. 74 (nagranie czas: 00:42:04-00:46:31); zeznania świadka E. S. – k.115v (nagranie czas: 00:03:57-00:09:40); zeznania świadka P. O. – k. 115v-116v (nagranie czas: 00:09:46-00:27:30)

Oświadczeniem z dnia 18 stycznia 2017r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Jako przyczynę powyższej decyzji pozwany wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na naruszeniu zasad obowiązujących w hurtowni poprzez wyniesienie w dniu 21 grudnia 2016r. poza hurtownię bez weryfikacji, kontroli i opłacenia towarów z hurtowni, co uznać należy za usiłowanie przywłaszczenia mienia pracodawcy. Pracodawca wskazał nadto, iż powyższe naruszenie zostało zarejestrowane na monitoringu.

Pozwany podniósł, iż pracownik w dniu 21 grudnia 2016r. po przyjsciu do pracy wyniósł z hurtowni towary będące własnością pracodawcy i oddał je osobie czekającej na parking. Pracownik wbrew procedurze obowiązującej u pracodawcy nie zgłosił towarów do zweryfikowania oraz oklejenia paragonem. Dopiero po interwencji kierownika hurtowni pracownik poinformował, iż wyniósł towary, które w dniu 19 grudnia 2016r. częściowo opłacił. Dodatkowo dopiero po interwencji przełożonego pracownik uiścił należność za pozostałe towary objęte wyjaśnieniami. Z uwagi na niezgłoszenie zamierzonego zakupu towarów osobie funkcyjnej i braku poddania kupowanych towarów obowiązkowej weryfikacji i kontroli z paragonem pracodawca podał, że pozbawiony został możliwości zweryfikowania faktycznych zakupów dokonanych przez pracownika.

W ocenie pracodawcy powyższe postępowanie oprócz spowodowania uszczerbku majątkowego w mieniu pracodawcy, doprowadziło do naruszenia jego interesu majątkowego leżącego w zapewnieniu poszanowania przez pracownika mienia pracodawcy. W rezultacie skutkowało to utratą zaufania pracodawcy do pracownika niezbędną do zajmowania stanowiska kasjer-fakturzysty-magazyniera, co w konsekwencji uniemożliwiło dalsze zatrudnienie.

(**Dowód:** oświadczenie - k. 3-4)

Należny na rzecz powódki ekwiwalent za urlop wyniósł kwotę 371,04 zł, która to należność została jej przekazana wraz z wynagrodzeniem za miesiąc styczeń 2017r..

(**Dowód:** RMUA powódki za styczeń 2017r. - k. 36; potwierdzenie przelewu – k. 37)

Wynagrodzenie miesięczne powódki obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres ostatnich 3 miesięcy jej zatrudnienia wynosiło kwotę 2.233,24 zł brutto.

(**Dowód:** zaświadczenie - k. 34)

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedstawionych w sprawie dokumentów, których autentyczność nie została podważona w toku prowadzonego postępowania. W zakresie ustaleń objętych przedmiotem postępowania Sąd oparł się również na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych pracownika, jak również nagraniu złożonym do akt sprawy przez stronę pozwaną dotyczącym spornego zdarzenia.

Wskazać należy, iż wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powódki, jak również złożonego nagrania nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Podstawę ustaleń stanowiły również zeznania świadków w osobach K. O., A. O., I. D., P. Ż., E. S., P. O. oraz przesłuchanej w charakterze strony powódki, które Sąd uznał za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Postanowieniem z dnia 10 grudnia 2018r. (k. 123) Sąd na mocy art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc oddalił pozostałe wnioski dowodowe powódki tj. o przesłuchanie w charakterze świadków W. P., M. P., A. B., jak również o przedłożenie protokołu inwentaryzacji z dnia 14 stycznia 2017r. (k. 17-18, 46), albowiem dotychczas zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był wystarczający do poczynienia ustaleń w sprawie w zakresie objętym oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, powyższe wnioski zmierzały również do ustalenia okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu sporu, a tym samym dopuszczenie powyższych skutkowałoby nieuzasadnionym przedłużeniem toczącego się postępowania.

Zeznania świadka K. O. Sąd uznał za wiarygodne, logiczne, konsekwentne, a nadto spójne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Świadek potwierdził konieczność przestrzegania procedur u pozwanego w zakresie zakupów dokonywanych przez pracowników. Podał, że pracownik kupujący towary u pozwanego powinien mieć paragon dotyczący zakupu (który powinien być przyklejony lub przyszyty) i do tego powinien mieć wgląd kierownik hurtowni. Przy sprawdzaniu takiego towaru kierownik powinien podpisać się, że wszystko się zgadza. Świadek wskazał, że pracownik powinien zapłacić za towar przed przerwą, jeżeli takowy został zakupiony przed. Co do zaś zakupów kupowanych i wnoszonych poza teren hurtowni to przed wyjściem pracownika, powyższe powinny być opłacone przed opuszczeniem hurtowni.

W ocenie świadka nie jest dopuszczalna sytuacja, aby dokonywać zapłaty za towar dopiero po jego wywiezieniu poza teren hurtowni.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. O. jedynie w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałych dowodach sprawy, a mianowicie w zakresie objętym ustaleniami faktycznymi. Sąd nie dał natomiast wiary jej zeznaniom co do tego, iż zezwoliła powódce na wyjazd poza teren hurtowni z towarem, bez uprzedniej zapłaty za powyższy. Okoliczność ta nie została bowiem potwierdzona pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności zeznaniami samej powódki, która na takową okoliczność nigdy nie wskazywała (k. 57), jak również zeznaniami przełożonego powódki P. O.. W tym zakresie świadek P. O. stanowczo zaprzeczył, aby A. O. wskazywała mu w momencie, gdy cała sytuacja wyszła na jaw, iż udzieliła zgody powódce na wyjazd z towarami poza teren hurtowni bez zapłaty.

W związku z powyższym Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. O., że takowa zgoda na wywóz towaru bez wcześniejszego opłacenia powyższego, została przez nią kiedykolwiek udzielona powódce. Zdaniem Sądu zeznania świadka A. O. stanowiły próbę obrony powódki, czy też usprawiedliwienia jej zachowania. Niemniej jednak, twierdzenia powyższe w żadnej mierze nie znalazły potwierdzenia ani w zeznaniach świadka P. O., jak również co istotne w zeznaniach samej powódki, która również na takową okoliczność nigdy w toku całego postępowania sądowego nie wskazywała.

Podkreślić należy, iż jeżeli takowa zgoda rzeczywiście zostałaby powódce udzielona przez świadka A. O., to logicznym jest, iż powódka z pewnością na powyższą okoliczność by się powołała, zarówno w momencie kiedy powyższe zdarzenie zostało ujawnione przez przełożonego, jak również w toku niniejszego postępowania.

Sąd uznał za wiarygodne również zeznania świadka I. D., która potwierdziła, że pracownik kupując towar musi zapłacić za powyższy tego samego dnia. Pracownik nie może wynieść towaru poza hurtownię przed zapłatą. W/w wskazała również, iż przy wyjściu paragon musi być okazany. Świadcowi nie jest nic wiadomym, aby powódka dostała zgodę kogokolwiek na wywóz towaru poza hurtownię i możliwość późniejszej zapłaty za powyższy.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka P. Ż., który także potwierdził fakt obowiązywania u pozwanego procedury w zakresie zakupów pracowniczych i przyznał, w oparciu o powyższą odbywają się u pracodawcy takowe zakupy. Świadek wskazał, iż w takiej sytuacji powinien być wydany paragon i niniejszy należy okazać celem kontroli np. kasjerce. W/w zeznał, iż zdarzało się, że kierownik również podpisywał powyższy po sprawdzeniu.

Zeznania świadka E. S. również Sąd ocenił jako wiarygodne, logiczne i korespondujące z pozostałym materiałem zgromadzonym w toku postępowania. Świadek potwierdziła, że pracownik po zakupie towaru i umieszczeniu na wózku, powinien podjechać pod kasy, skasować towar, po uzyskaniu paragonu powinien to również skontrolować kierownik magazynu albo kierownik hurtowni, czy też inny wyznaczony pracownik.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka P. O.- kierownika hurtowni, który potwierdził okoliczności zdarzenia z dnia 21 grudnia 2016r., w szczególności w zakresie wywozu towaru przez powódkę poza teren hurtowni bez zapłaty za powyższy. Świadek wskazał, iż powódka tłumacząc mu całe zdarzenie podała, iż za część artykułów zapłaciła wcześniej, a za pozostałą część zapłaci później, powyższego powódka dokonała dopiero po jego interwencji. W/w zaprzeczył, aby A. O. kiedykolwiek wskazywała mu na wydanie zgody powódce na wyjazd z towarem poza teren hurtowni bez uprzedniej zapłaty za powyższy. W/w zeznał, iż po ujawnieniu całego zdarzenia zobowiązał A. O. do udania się po powódkę celem wyjaśnienia sytuacji. W/w przysła następnie z powódką, które potwierdziła wówczas, iż za część towaru wywiezionego poza teren hurtowni zapłaci później. W tym zakresie powódka tłumaczyła jedynie, iż powyższe wynikało z kolejek przy kasie. Świadek nie potwierdził natomiast, aby powódka kiedykolwiek powoływała się na zgodę A. O. w tym zakresie.

W ocenie Sądu zeznania powódki I. P. zasługiwały na uwzględnienie jedynie w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałym wiarygodnym materiale dowodowym sprawy. W ocenie Sądu zasadniczo zeznania powódki nacechowane były subiektywną oceną własnych odczuć, która nie do końca pokrywała się z rzeczywistością. Powódka potwierdziła, iż wyjechała poza hurtownię z częściowo nieopłaconym towarem. Istotne jest, iż dopiero po ujawnieniu całej sytuacji i interwencji kierownika hurtowni poinformowała o powyższym, jak również po około godzinie od zdarzenia zapłaciła za towar. (godz. 13.09- k. 7)

Zdaniem Sądu nie znalazły również potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy twierdzenia powódki, iż nie zapłaciła częściowo za sporny towar, albowiem opuszczając hurtownię przy kasach były kolejki klientów. Wskazać należy, iż powyższej okoliczności nie potwierdziło w żadnej mierze nagranie z monitoringu odtworzone na rozprawie w dniu 10 grudnia 2018r., na powyższym widać wyraźnie, iż przy kasie znajdowało się wówczas jedynie kilka osób. Powyższe nie może również w żadnej mierze stanowić należytego usprawiedliwienia dla samowolnych i nagannych działań powódki, które bezsprzecznie stanowiły naruszenie jednej z podstawowych procedur obowiązujących u pozwanego.

W niniejszej sprawie powódka zakwestionowała decyzję pracodawcy z 18 stycznia 2017r. dotyczącą rozwiązania umowy o pracę.

W związku z powyższym, obowiązkiem Sądu było rozważenie, czy decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp była prawidłowa w szczególności czy przyczyna, która została wskazana przez pracodawcę w treści oświadczenia była przyczyną konkretną, jak również uzasadniającą zastosowanie tegoż trybu rozwiązania umowy o pracę, jakim jest rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

W ocenie Sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Bezsporne w przedmiotowej sprawie było, iż oświadczeniem z dnia 18 stycznia 2017r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie natychmiastowym, tj. na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kp.

Jako przyczynę powyższej decyzji pozwany wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na naruszeniu zasad obowiązujących w hurtowni poprzez wyniesienie w dniu 21 grudnia 2016r. poza hurtownię bez weryfikacji, kontroli i opłacenia towarów z hurtowni, co uznać należy za usiłowanie przywłaszczenia mienia pracodawcy.

Pozwany wskazał nadto w treści oświadczenia, iż powódka w dniu 21 grudnia 2016r. po przyjeździe do pracy wyniosła z hurtowni towary będące własnością pracodawcy i oddała je osobie czekającej na parking. Pozwany wskazał, że pracownik wbrew procedurze obowiązującej u pracodawcy nie zgłosił towarów do zweryfikowania oraz oklejenia

paragonem. Dopiero po interwencji Kierownika Hurtowni pracownik poinformował, iż wyniósł towary, które w dniu 19 grudnia 2016r. częściowo opłacił. Dodatkowo dopiero po interwencji przełożonego pracownik uścił należność za pozostałe towary objęte wyjaśnieniami. Z uwagi na niezgłoszenie zamierzonego zakupu towarów osobie funkcyjnej i braku poddania kupowanych towarów obowiązkowej weryfikacji i kontroli z paragonem pracodawca pozbawiony został możliwości zweryfikowania faktycznych zakupów dokonanych przez pracownika. Powyższe postępowanie oprócz spowodowania uszczerbku majątkowego w mieniu pracodawcy, doprowadziło w ocenie pozwanego do naruszenia jego interesu majątkowego leżącego w zapewnieniu poszanowania przez pracownika mienia pracodawcy. W rezultacie skutkowało to utratą zaufania pracodawcy do pracownika niezbędną do zajmowania stanowiska kasjer-fakturzystka-magazynier, co w konsekwencji uniemożliwiło dalsze zatrudnienie.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy wskazać, że zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 orzecznictwem 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 powódką 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. Między innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził

iz 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 umożliwiałoby 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 leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom 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 orzecnictwem 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 sumienności, 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 sumienność 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 angażowania 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 sumienności, 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 sumienności 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 oświadczenie złożone powódce o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w postaci dokumentów, złożonego do akt nagrania, jak również zgodnych w kwestiach istotnych zeznań świadków, uznać należało za uzasadnione.

Bezsprzecznie bowiem powódka dopuściła się nagannych zachowań objętych treścią rozwiązania umowy o pracę, bezsprzecznie również powyższe winny być ocenione, jako stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy w istocie potwierdził zasadność zarzutów stawianych powódce dotyczących naruszenia zasad obowiązujących w zakresie zakupów pracowniczych.

Powódka wbrew procedurze obowiązującej w tym przedmiocie u pracodawcy nie zapłaciła za towar przed jego wywiezieniem poza teren hurtowni, jak również nie zgłosiła w żaden sposób powyższego.

Jak wynika z procedury zakupów pracowniczych towar zakupiony przez pracownika powinien być zaopatrzony w paragon, powyższy winien być również zaakceptowany przez osobę funkcyjną, czego wyrazem jest podpis osoby dokonującej jego kontroli.

Co istotne w niniejszej sprawie powódka dopiero po interwencji kierownika hurtowni poinformowała o wywozie towarów poza teren hurtowni bez częściowej zapłaty za powyższy.

W ocenie Sądu powódka bezsprzecznie miała świadomość obowiązujących ją regulacji i procedur, z racji zatrudnienia u pozwanego (pracowała u pozwanego przeszło 10 lat), były one jej bezsprzecznie znane.

Powódka potwierdziła również własnoręcznym podpisem fakt zapoznania się z procedurą dotyczącą zakupów pracowniczych. (k. 35)

W niniejszej sprawie istotne jest również, iż z zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków wynika, iż pracownicy znali niniejszą procedurę, jak również w żadnej mierze nie mieli prawa wychodzić poza teren hurtowni z jakimikolwiek towarami bez ich uprzedniego opłacenia.

W związku z powyższym, abstrahując od okoliczności jaka była wartość towaru za który powódka nie zapłaciła, na powódce- jako pracownika, spoczywał bezwzględny obowiązek przestrzegania obowiązujących u pozwanego procedur. Niniejsze zaś procedury powódka bezsprzecznie naruszyła.

Podkreślić należy, iż pozwany prowadzący działalność gospodarczą ukierunkowaną na zysk musi dbać, aby pracownicy bezwzględnie przestrzegali procedur wewnętrznych związanych z dostępem do mienia pracodawcy. Nie może dopuścić do sytuacji, aby pracownicy, mając świadomość ich obowiązywania, do powyższych zasad się nie stosowali, narażając tym samym pozwanego na szkodę, czy też groźbę jej powstania.

W ocenie Sądu analizując zachowanie powódki uznać należało, iż pracodawca prawidłowo ocenił niniejsze za naganne oraz nieprawidłowe, a co za tym idzie podjął słuszną decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Okoliczności sprawy bezsprzecznie potwierdzają zasadność zarzutów objętych oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę.

Powódka, bowiem bezsprzecznie nie zapłaciła za towar, nie poddała się kontroli i wyszła samowolnie z powyższym poza teren hurtowni. Istotne jest to, że powódka dokonała zapłaty za sporny towar dopiero po ujawnieniu jej nagannego zachowania.

Bezsprzecznie takowe działanie było ewidentnym złamaniem procedur i przywłaszczeniem towarów należących do pracodawcy, co w istocie zasadnie skutkowało utratą zaufania do pracownika.

Wobec powyższego żądania powódki dotyczące odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę, jak również zmiany treści świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania powyższej (na porozumienie stron) nie zasługiwały na uwzględnienie.

Podstawy do uwzględnienia żądania powódki w zakresie zmiany trybu ustania stosunku pracy tj. w kierunku przez nią wnioskowanym nie daje również treść § 7 ust. 3-4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie II na podstawie art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 kp oraz art. 97 § 1 kp – a contrario.

W zakresie cofniętego przez powódkę pozwu tj. co do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (k. 58) Sąd na podstawie art. 203 § 1 i § 4 k.p.c. w zw. z art. 355 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie.

Sąd uznał, iż cofnięcie pozwu przez powódkę w powyższym zakresie nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa oraz nie narusza słusznego interesu powoda.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie III wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

O powyższych orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.).