

*Sygn. akt VI P 83/19*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 grudnia 2019 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Janusz Krupa

Marianna Żak

Protokolant Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 9 grudnia 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko J. (...) w K.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

1. oddała powództwo,
2. zasądza od A. B. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w K. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Janusz Krupa sędzia Przemysław Chrzanowski Marianna Żak

*Sygn. akt VI P 83/19*

## UZASADNIENIE

A. B. pozwem z dnia 5 lutego 2019r. (data nadania), skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K., wniosła o zasądzenie kwoty 10.724,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu A. B. podała, że pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę podając ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na konsumpcji towaru pochodzącego z asortymentu sklepu (...) bez płacenia za niego oraz na współudziale w przywłaszczeniu towaru należącego do asortymentu ww. sklepu. Powódka nie kwestionuje, że postawiła pod tzw. „stołem na odpisy” flakon perfum, który później został wyniesiony przez U. S.. Jednocześnie zwróciła jednak uwagę, że był to produkt przeznaczony do likwidacji. A nadto powódka nie zabrała tego produktu, nie przywłaszczyła go, a jedynie odstawiła przy stole. Produkt został wyniesiony przez U. S.. Powódka argumentowała także, że intencją U. S. nie była kradzież produktów, a ich wstawienie do toalety, gdzie miały pełnić funkcję odświeżacza powietrza. To samo dotyczyło zarzutu zjedzenia mandarynki. Powódka zjadła mandarynkę, która była przeznaczona do likwidacji. Powódka twierdzi, że

jedyną i bezpośrednią przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niechęć przełożonych do powódki oraz fakt długotrwałego przebywania przez nią na zwolnieniu lekarskim.

(pozew – k. 1-8)

(...) Spółka Akcyjna w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko (...) Spółka Akcyjna podała, że zachowania - przytoczone w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę - pracodawca ocenił jako kradzież produktów z asortymentu sklepu, a nadto stanowią one złamanie obowiązujących procedur i zasad. Pozwany nie akceptuje spożywania produktów zakwalifikowanych jako odpisy przez pracowników. Poza tym powódka dokonała konsumpcji na terenie magazynu, a spożywanie posiłków jest możliwe wyłącznie w pomieszczeniu socjalnym. Pozwana podała także, że w jej sklepach możliwe jest wyłącznie testowanie owoców przez pracowników i wyłącznie zgodnie z obowiązującą w tym zakresie procedurą, której powódka nie przestrzegała. Zdaniem pozwanej niezrozumiałe jest twierdzenie powódki, że nie mogła podjąć jakichkolwiek działań w stosunku do pracownika, który wyniósł w kieszeni kurtki produkty należące do pozwanej z magazynu sklepu do pomieszczenia socjalnego. Powódka powinna w szczególności powiadomić o powyższym zdarzeniu swojego przełożonego, czego nie zrobiła. Pozwana podkreśliła także, że powódka nie tylko spożywała produkty należące do pozwanej, ale także spożywała produkty w miejscu, w którym było to zabronione, sfalszowała protokół likwidacji towaru, tolerowała ww. zachowania u innych pracowników, dawała zły przykład innym pracownikom. Ponadto działania powódki polegające na bierności i tolerowaniu niedozwolonych zachowań pracowników trzeba uznać za współprzyczynienie w zwolnieniu kilku innych pracowników za podobne zachowania.

(odpowiedź na pozew – k. 26-30)

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

A. B. była zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w K. w okresie od 20 kwietnia 2010r. do 18 stycznia 2019r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Sprzedawcy-Kasjera w(...)w W., przy ul. (...). Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.568,37 zł brutto.

(dowód: świadectwo pracy z 22 stycznia 2019r. – k. 11-12; umowa o pracę na okres próbny z 17 kwietnia 2010r. – k. 13-14; umowa o pracę na czas określony z 20 czerwca 2010r. – k. 16-17; zaświadczenie o zarobkach – k. 57)

Do obowiązków powódki na zajmowanym przez nią stanowisku należała obsługa klientów sklepu, zgodnie z obowiązującymi standardami, rozkładanie towarów na półkach, obsługa kasy fiskalnej. Powódka była odpowiedzialna za otwieranie opakowań, kontrolę jakości artykułów świeżych, kontrolę terminów przydatności, usuwanie z sali sprzedaży towarów przeterminowanych, zlej jakości i uszkodzonych.

(dowód: podręcznik kierownika sklepu pkt. 1.3. – k. 8 podręcznika; opis stanowiska – k. 58; zeznania świadka D. B. – nagranie rozprawy z 14 października 2019r. od 00:58:14 do 01:29:36)

W każdym sklepie jest wydzielone miejsce na gromadzenie artykułów nienadających się do sprzedaży, tzw. stół na odpisy, na który wszyscy pracownicy sklepu przynoszą artykuły wycofane ze sprzedaży. Wszystkie towary przeznaczone do likwidacji wprowadza się do kolektora, tryb Protokół likwidacji, a następnie usuwa się ze stołu na odpisy.

Tylko osoba z kierownictwa sklepu decyduje o tym, co należy zlikwidować. Wszystkie towary zlikwidowane należy umieszczać w odpowiednich pojemnikach zgodnie z procedurą segregacji odpadów.

Towar przeznaczony do likwidacji nie może zostać przekazany innemu pracownikowi, ani osobom trzecim. Nie może także zostać sprzedany, ani skonsumowany. Owoce i warzywa powinny być na bieżąco przebiegane do likwidacji.

(dowód: podręcznik kierownika sklepu pkt. 3.3., 3.7., 3.15., 3.16., 3.17. – k. 99-103, 41, 152-158 podręcznika; zeznania świadka M. B. – nagranie rozprawy z 14 października 2019r. od 00:04:50 do 00:21:51; zeznania świadka B. K. – nagranie rozprawy z 9 grudnia 2019r. od 00:07:43 do 00:23:05; zeznania świadka D. B. – nagranie rozprawy z 14 października 2019r. od 00:58:14 do 01:29:36)

Dopuszczalne jest przeprowadzenie degustacji nowych produktów z oferty owoców i warzyw. W degustacji biorą udział pracownicy sklepu wraz z kierownictwem. Degustacji podlegają owoce i warzywa wskazane przez D.(...)i Centrum (...). Produkty do Degustacji dostarczane są z Centrum Dystrybucyjnego jako I. (...). Po 48 godzinach od dostawy produkty, które nie zostały spożyte, należy zutylizować.

(dowód: podręcznik kierownika sklepu pkt. 4.33.3. – k. 158 podręcznika; zeznania świadka M. B. – nagranie rozprawy z 14 października 2019r. od 00:04:50 do 00:21:51; zeznania świadka D. B. – nagranie rozprawy z 14 października 2019r. od 00:58:14 do 01:29:36)

Pracownicy sklepu nie mają obowiązku udzielania klientom informacji odnośnie cech organoleptycznych produktów. Nie muszą wiedzieć, czy produkt jest słodki, czy kwaśny. Nie należy to do ich obowiązków. Nie mogą także spożywać produktów przeznaczonych do utylizacji.

(dowód: zeznania świadka D. B. – nagranie rozprawy z 14 października 2019r. od 00:58:14 do 01:29:36; zeznania świadka M. K. – nagranie rozprawy z 14 października 2019r. od 01:29:36 do 01:40:37; zeznania świadka B. G. – nagranie rozprawy z 14 października od 01:40:37 do 01:55:27)

Zgodnie z Regulaminem Pracy szczególnie rażącym naruszeniem porządku i dyscypliny pracy jest niewykonywanie poleceń przełożonych oraz działanie na szkodę pracodawcy poprzez zabór lub uszkodzenie jego mienia.

(dowód: regulamin pracy rozdz. 3 pkt. 12 lit. b i n – k. 50-55)

Zasadą jest, że testery perfum sprzedawanych w sklepie nie są zapakowane w kartony, nie mają nakrętek. Mają naklejkę „tester”.

Co do zasady perfumy nie były poddawane procedurze likwidacji. Co najwyżej takie perfumy, które nie miały opakowań.

W większości (...)”, w tym także w sklepie, w którym pracowała powódka, praktyką było wnoszenie wyłącznie testerów perfum do toalety pracowniczej i używanie ich jako odświeżacza do pomieszczenia.

(dowód: zeznania świadka B. K. – nagranie rozprawy z 9 grudnia 2019r. od 00:07:43 do 00:23:05; zeznania świadka M. D. – nagranie rozprawy z 9 grudnia 2019r. od 00:02:19 do 00:07:17; zdjęcia – k. 261-262, 277-278; zeznania świadka U. S. – nagranie rozprawy z 14 października 2019r. od 00:32:59 do 00:42:10; zeznania świadka T. S. – nagranie rozprawy z 14 października 2019r. od 00:42:10 do 00:58:14; zeznania świadka A. J. – nagranie rozprawy z 14 października 2018r. od 01:56:27 do 02:20:35)

W dniu 22 listopada 2018r. pracodawca zainstalował w sklepie ukryte kamery. Jedna z nich skierowana była na stół na odpisy. Powódka nie miała wiedzy o zainstalowanych kamerach.

(dowód: potwierdzenie przekazania płyty – k. 242-243; zeznania świadka A. J. – nagranie rozprawy z 14 października 2018r. od 01:56:27 do 02:20:35)

W dniu 27 listopada 2018r. ok. godz. 7:23, pracując w(...) powódka użyła testera perfum należących do asortymentu ww. sklepu, znajdujących się w strefie, gdzie trafiają produkty przeznaczone do likwidacji.

Tego samego dnia ok. godz. 10:33 powódka przyniosła z pomieszczenia magazynowego karton z flakonami perfum i schowała jej pod tzw. „stołem na odpisy”. Flakony były zapakowane w kartony. Nie były oznakowane jako testery.

Do powódki dołączyła U. S., po czym powódka opuściła magazyn, wychodząc na salę. W tym czasie U. S. schowała odłożone wcześniej przez powódkę flakony z perfumami do kieszeni kurtki. Po krótkiej chwili powódka wróciła do U. S.. Po krótkiej rozmowie powódka ponownie opuściła magazyn i w tym momencie U. S. dołożyła kolejne perfumy do kieszeni kurtki. Po czym oddaliła się w kierunku pomieszczenia socjalnego. Towar nie wrócił na salę sprzedaży, ani do magazynu.

W dniu 27 listopada 2018r. ok. godz. 11:19 w pobliżu „stołu na odpisy” powódka zjadła mandarynkę, należącą do asortymentu sklepu, przeznaczoną do likwidacji. Powódka nie zapłaciła za zjedzony towar.

(dowód: zeznania świadka B. K. – nagranie rozprawy z 9 grudnia 2019r. od 00:07:43 do 00:23:05; zdjęcia – k. 261-262, 277-278; zeznania świadka T. S. – nagranie rozprawy z 14 października 2019r. od 00:42:10 do 00:58:14)

Pracownicy kończący zmianę są wyrywkowo sprawdzani przez ochronę. Ochrona ma prawo zajrzeć do torebki pracownika i sprawdzić, czy nic nie jest wynoszone ze sklepu. Po zakończonej zmianie 27 listopada 2018r. powódka, ani U. S. nie zostały sprawdzone przez pracowników ochrony.

Ochroniarze rozpoczynali pracę po otwarciu sklepu i kończyli ją przed jego zamknięciem. Nie byli w stanie kontrolować osób kończących zmianę po zamknięciu sklepu.

(dowód: zeznania świadka B. K. – nagranie rozprawy z 9 grudnia 2019r. od 00:07:43 do 00:23:05; zeznania powódki – nagranie rozprawy z 9 grudnia 2019r. od 00:23:05 do 00:31:57; zeznania świadka A. R. – nagranie rozprawy z 14 października 2019r. od 00:21:51 do 00:32:59)

Pracodawca w dniu 3 stycznia 2019r. powziął informację na temat zdarzeń z dnia 27 listopada 2019r.

(dowód: potwierdzenie przekazania płyty – k. 56, 242-243)

Pismem z dnia 11 stycznia 2019r., doręczonym powódce w dniu 15 stycznia 2019r., pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 18 stycznia 2019r.; jako przyczynę podano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na konsumpcji towaru pochodzącego z asortymentu(...)bez płacenia za niego, oraz na współudziale w przywłaszczeniu towaru należącego do asortymentu ww. sklepu.

W treści pisma powołano się na zdarzenie z dnia 27 listopada 2018r., wyszczególniając że chodzi o użycie perfum należących do asortymentu sklepu, znajdujących się w strefie gdzie trafiają produkty przeznaczone do likwidacji. Dodatkowo powołano się na schowanie pod tzw. „stołem na odpisy” kartonu z flakonami perfum, przeznaczonych do likwidacji, które następnie zostały wyniesione przez inną pracownicę sklepu (...) do pomieszczenia socjalnego. Pracodawca powołał się także na zjedzenie przez powódkę w tym samym dniu mandarynki, za którą powódka nie zapłaciła.

Pracodawca podał także, że powyższe zdarzenia potwierdzają, że powódka uczestniczyła w kradzieży produktów z asortymentu sklepu (...) oraz skonsumowała produkty z asortymentu sklepu, nie płacąc za nie i łamiąc procedurę 3.7 z (...) (str. 31), dotyczącą likwidacji towarów. Procedura zakłada m.in., że towarów przeznaczonych do likwidacji, znajdujących się w miejscu wydzielonym na gromadzenie artykułów nienadających się do sprzedaży (tzw. stół na odpisy), nie wolno konsumować.

Pracodawca podał ponadto, że utracił do powódki zaufanie, co uniemożliwia jej dalsze zatrudnianie w zakładzie pracy.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 10; zeznania powódki – nagranie rozprawy z 9 grudnia 2019r. od 00:23:05 do 00:31:57)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki A. B., świadków M. B., A. R., U. S., T. S., D. B., M. K., B. G., A. J., M. D., B. K., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, w tym nagrań na płycie CD, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych świadków posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych jedynie w zakresie w jakim znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, w szczególności nagraniu na płycie CD. Sąd miał na uwadze, że świadkowie M. B., A. R., T. S., M. D. nie byli naocznymi świadkami zdarzenia. Przytaczali jedynie to co słyszeli od innych osób. Nikt z nich nie widział nagrania, ani nie brał udziału w wynoszeniu perfum. Sąd miał także na uwadze, że część z przesłuchanych świadków pozostaje w konflikcie z pracodawcą. Wytoczyli przeciwko pracodawcy powództwo sądowe. W dniu wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, pracodawca podobne oświadczenie wręczył także U. S. oraz T. S., a także trzem innym pracownikom, w tym pracownikom ochrony. Każdy z nich został zwolniony z różnych powodów.

Przesłuchani świadkowie zdawali sobie sprawę z tego, że pracownicy nie mogą konsumować produktów spożywczych z asortymentu sklepu. Mimo tego każdy z nich zeznał, że takie zachowania były praktykowane.

Odnosząc się do zeznań świadka M. D., która wykonała zdjęcia testerów znajdujących się w toalecie pracowniczej, Sąd wyjaśnia, że jej zeznania w zakresie w jakim podawała, że praktyką było używanie w toalecie testerów perfum były dla Sądu wiarygodne. Aczkolwiek należało mieć na uwadze, że świadek nie widziała zdarzenia z dnia 27 listopada 2018r. Nie potrafiła zatem odnieść się do konkretnych zarzutów, a jedynie ogólnikowo zeznać na okoliczność procedur panujących w sklepie. W szczególności świadek nie mógł wiedzieć, czy w pudełku przyniesionym przez powódkę znajdowały się flakony z nowymi perfumami, czy testery.

Szczególnie znamienne okazały się zeznania świadków D. B., B. G., A. J. oraz B. K.. Świadek D. B. zatrudniony jest na stanowisku Managera ds. (...), B. G. na stanowisku kierownika sprzedaży produktów świeżych, A. J. na stanowisku kierownika operacji sprzedaży, natomiast B. K. w listopadzie 2018r. pełniła funkcję kierownika sklepu. Z ich zeznań wynika, że testery perfum sprzedawanych w sklepie nie są zapakowane w kartony, nie mają nakrętek. Mają naklejkę „tester”. Podali ponadto, że perfumy nie były poddawane procedurze likwidacji; co najwyżej takie perfumy, które nie miały opakowań, albo z uwagi na brak opakowania miały uszkodzone nakrętki. Odnośnie utylizacji owoców świadkowie zeznali, że do utylizacji przeznaczane były produkty, które nie nadawały się do dalszej sprzedaży. W przypadku mandarynki oznacza to, że owoc musiał być popsuty. Świadkowie podkreślili, że produkty spożywcze przeznaczone do utylizacji nie mogą być spożywane przez pracowników.

W zakresie zeznań świadka M. K. Sąd wskazuje, że świadek nie pamiętała dokładnie co było przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę. Zeznała natomiast, że pracownicy sklepu nie mają obowiązku udzielania klientom informacji odnośnie cech organoleptycznych produktów. Nie muszą wiedzieć, czy produkt jest słodki czy kwaśny. Nie należy to do ich obowiązków.

Zeznaniom powódki oraz świadka U. S. w zakresie w jakim podawały, że w pudełku, które powódka postawiła pod stołem na odpisy znajdowały się testery, Sąd odmówił wiarygodności. Powyższym twierdzeniom przeczy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. W szczególności nagranie CD, na którym widoczne jest całe zajście z dnia 27 listopada 2018r. Na nagraniu dokładnie widać, że w pudełku znajdowały się flakony zapakowane w oryginalne opakowania tekturowe. Nie były to testery. Dla Sądu nie były także wiarygodne twierdzenia powódki oraz świadka U. S., że testery zostały wyniesione do toalety pracowniczej. W istocie załączone przez stronę powodową zdjęcia (k. 277-278), potwierdzają że w toalecie pracowniczej znajdują się testery perfum. Jednakże załączone zdjęcia potwierdzają jedynie, że w sklepie praktykowano używanie testerów do odświeżania toalety. Nie wynika z nich natomiast, że były to te same perfumy z zajścia z dnia 27 listopada 2018r. W szczególności dlatego, że na nagraniu widać, że w przyniesionym przez powódkę pudełku znajdowały się nowe perfumy, a nie testery. Poza tym widoczne na nagraniu zachowanie obu pracownic wskazuje de facto na konspiracyjny charakter przedsięwzięcia. Panie się chowają, zagląдают, czy ktoś nie widzi tego, co robią. Powódka zostawiła świadka U. S., odeszła na chwilę by sprawdzić, czy ktoś nie idzie, po czym do

niej wraca. Co prawda na nagraniu nie słuchać treści rozmowy, ale widać że Panie pokazują na pudełko znajdujące się pod stołem.

Dla Sądu nie były także wiarygodne twierdzenia powódki, jakoby nie pamiętała zdarzenia z dnia 27 listopada 2018r., tj. współudziału w przywłaszczeniu perfum. Zdarzenie miało miejsce rok temu. Nie upłynęło dużo czasu. Poza tym samo zdarzenie stanowiło przyczynę rozwiązania umowy o pracę, od którego odwołała się powódka. Skoro kwestionowała zasadność oświadczenia, powinna pamiętać samo zdarzenie. Nie ulega także wątpliwości, że przed rozprawą z dnia 9 grudnia 2019r. powódka nie widziała nagrania zdarzenia z dnia 27 listopada 2018r. Nie wiedziała wcześniej, co dokładnie widać na nagraniu. Nie odniosła się także do niego, po jego odtworzeniu. Nadto Sąd podkreśla, że powódka nie wiedziała, że pracodawca zainstalował kamery w magazynie. Kamery pojawiły się w sklepie na kilka dni przed zdarzeniem, tj. w dniu 22 listopada 2018r. Powódka nie była o tym poinformowana.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była zasadność zgłoszonego przez powódkę roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Strona powodowa przyznała, że dopuściła się zachowań sprzecznych z regulaminem, stała jednak na stanowisku, że nie nosiły one znamion ciężkości i nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę w zastosowanym przez pracodawcę trybie dyscyplinarnym. Podniosła ponadto, że jedyną i bezpośrednią przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niechęć przełożonych do powódki oraz fakt długotrwałego przebywania przez nią na zwolnieniu lekarskim. Strona pozwana podnosiła natomiast, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowi przepis art. 56 § 1 k.p. zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy spełniało ono wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa. Poza sporem pozostawało, że pracodawca sprostał wymogom formalnym.

W myśl art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika.

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 winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

W kwestii winy umyślnej, aby przyjąć jej występowanie po stronie pracownika powinno się wpięrcw ustalić, że celowo naruszył on swoje obowiązki lub przynajmniej, przewidując taką możliwość, godził się na to i nie czynił żadnych kroków, aby spróbować temu zapobiec. Z kolei przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji, jakiego od pracownika należałoby wymagać. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 października 2010r., sygn. akt III PK 21/10: „Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi”.

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia zlej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany pracodawca podał konsumpcję towaru pochodzącego z asortymentu sklepu bez placenia oraz współudział w przywłaszczeniu towaru należącego do sklepu. Dla uzasadnienia podanych przyczyn pozwany przytoczył konkretne zdarzenia z dnia 27 listopada 2018r. W sprawie bezsporne pozostawało, że powódka użyła perfum, znajdujących się w miejscu przeznaczonym na produkty do likwidacji, przestawiła pod stół na odpisy flakony perfum i przyczyniła się do ich wyniesienia z magazynu, a także że zjadła mandarynkę w pobliżu stołu na odpisy – potwierdziło to załączone przez pozwanego nagranie. A także, że zachowania te były powodem rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy przyczyna rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., podana przez stronę pozwaną w oświadczeniu woli, nosiła znamię ciężkości.

Zdaniem Sądu powódka ewidentnie poniosła winę umyślną za współudział w przywłaszczeniu towaru należącego do asortymentu sklepu. Na załączonym przez pozwanego nagraniu jednoznacznie widać, że powódka brała udział w wyniesieniu flakonów z perfumami. Na nagraniu widać, że podczas gdy U. S. chowa opakowania z flakonami perfum, powódka oddala się na chwilę po to tylko, aby sprawdzić czy ktoś nie idzie. Po chwili wraca do magazynu i pokazuje na kolejne opakowania, po czym U. S. chowa jej także do kieszeni.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powódki oraz świadka U. S. w zakresie w jakim podawały, że perfumy zostały wyniesione do toalety pracowniczej. Owszem, przeprowadzone postępowanie potwierdziło, że testery przeznaczone do utylizacji przenoszone były do toalety i było na to przyzwolenie przełożonych. Skoro jednak było na to przyzwolenie, to pracownicy nie musieli chować tych produktów w kieszeniach, tylko mogli oficjalnie przenieść je do toalety. Poza tym przyzwolenie było wyłącznie na korzystanie z testerów przeznaczonych do utylizacji. Natomiast przeprowadzone postępowanie jednoznacznie wykazało, że powódka postawiła pod stołem na odpisy karton z flakonami perfum, zapakowanymi w opakowania. Nie mogły to być zatem testery, bowiem jak zeznali przesłuchani w sprawie świadkowie, testery nie tylko nie miały opakowań, ale także nie miały nakrętek, a nadto naklejony na nich był napis „tester”.

Jedynie na marginesie Sąd wyjaśnia, że bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozostawała okoliczność, że w dniu 27 listopada 2018r. przy wyjściu z pracy przez powódkę, nie zostały u niej znalezione perfumy. Świadek A. R., który pracował jako ochroniarz zeznał bowiem, że pracownicy kończący zmianę są tylko wyrywkowo sprawdzani przez ochronę. Zaznaczył ponadto, że ochroniarze rozpoczynali pracę po otwarciu sklepu i kończyli ją

przed jego zamknięciem. Nie byli w stanie kontrolować osób kończących zmianę, po zamknięciu sklepu. Powódka, czy inna osoba, nie musiała zatem w dniu 27 listopada 2018r. wynosić perfum ze sklepu. Można to także zrobić w innym dniu, kiedy praca była do zamknięcia sklepu.

Wskazać ponadto należy, że zgodnie z ugruntowaną już linią orzecniczą, przywłaszczenie mienia pracodawcy, a nawet usiłowanie kradzieży tego mienia, jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo, czy wykroczenie (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 24 listopada 1998r., sygn. akt I PKN 452/98; Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lipca 2001r., sygn. akt I PKN 532/00). Mając na uwadze powyższe należy uznać, że powódka dopuściła się naruszenia swego podstawowego obowiązku, a jej zachowaniu w tym przedmiocie można przypisać winę umyślną.

Odnośnie pozostałych dwóch zachowań polegających na zjedzeniu mandarynki oraz użyciu perfum, jako produktów przeznaczonych do utylizacji, Sąd wyjaśnia, że powyższe zachowania nie noszą znamion ciężkości.

Należy bowiem podkreślić, że powódka użyła produktów przeznaczonych do utylizacji. Owe produkty według zaleceń powinny zostać usunięte z asortymentu sklepu. Nie mogły zostać sprzedane, nie mogły także wrócić do sklepu. Jednocześnie Sąd wyjaśnia, że z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że w sklepie praktykowane było używanie testerów perfum, które były przeznaczone do utylizacji. Takie testery perfum stawiane były także w toaletach pracowniczych, gdzie służyły jako odświeżacze powietrza. Świadcowie zeznali też, że każdy z pracowników wiedział, że nie można spożywać produktów spożywczych, ale mimo tego produkty i tak były jedzone. Pracownicy uznawali bowiem, że jeżeli produkt jest przeznaczony do utylizacji, to i tak zostanie później wyrzucony. Było to praktykowane.

Zdaniem Sądu zjedzenie mandarynki przeznaczonej do utylizacji, bądź użycie testera perfum, mogło zostać zakwalifikowane, co najwyżej, jako zwykłe zaniechanie pracownika i mogło jedynie uzasadniać nałożenie na powódkę kary porządkowej. Z pewnością jednak nie uzasadniało rozwiązania umowy o pracę z wieloletnim pracownikiem w zastosowanym trybie dyscyplinarnym. Nie naraziło bowiem pozwanego na poniesienie szkody.

Odnosząc się do ostatniej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, tj. utraty zaufania, Sąd wyjaśnia, że w doktrynie przeważa pogląd, że utrata zaufania może, co najwyżej, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Utrata zaufania jest kategorią bardzo pojemną, mogąca obejmować różnicowane stany faktyczne, a zarazem stwarzająca ryzyko nadużyć. W uzasadnieniu wyroku z dnia 4 lutego 2011r. Sąd Najwyższy stwierdził, że w dużym uproszczeniu zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności. Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (zob. wyrok SN z 23 grudnia 2004r., sygn. akt III PK 68/04). Na utratę zaufania wpływa zazwyczaj wiele zdarzeń. Wobec powyższego Sąd wyjaśnia, że utrata zaufania nie może uzasadniać rozwiązania dyscyplinarnego, a co najwyżej wypowiedzenie umowy o pracę. Niemożliwe byłoby bowiem określenie takiej przyczyny, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - w szczególności z uwagi na miesięczne ograniczenie czasowe w przypadku rozwiązań dyscyplinarnych.

Przytoczenia wymaga orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r. sygn. akt: PK 61/05, w którym Sąd uznał, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę, a rozwiązanie to jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona. Przy czym przyczyny zasadne muszą jednak przeważać nad tymi, które zasadne nie są (wyrok Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2015r. w sprawie II PK 140/14). W przedmiotowej sprawie zdaniem Sądu niewątpliwie współudział w przywłaszczeniu perfum z dnia 27 listopada 2018 r. znacząco przeważał nad pozostałymi dwiema przyczynami, tj. zjedzeniem mandarynki oraz użyciem testera perfum.

Zgodnie z cytowanym wyżej art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W niniejszej sprawie Sąd uznał, że pracownica dopuściła się ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków w związku z ww. sytuacją z dnia 27 listopada 2018 r. Należy zatem uznać, że rozwiązanie z powódką umowy o

pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione i zgodne z prawem. Tym samym za niespełnioną należy uznać przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 56 k.p., bowiem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zgodne z prawem. Dlatego roszczenie o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia podlegało oddaleniu.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. (Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.