

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 21 grudnia 2020 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P., powód H. M. wnosił o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podał, że był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 20 czerwca 2010 roku, ostatnio na stanowisku majstra. Oświadczeniem z dnia 18 grudnia 2020 roku pozwany pracodawca rozwiązał z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na kradzieży materiałów w dniu 15 grudnia 2020 roku i naruszeniu przepisów (...) S.A. na terenie Oddziału (...) B.. Powód podnosił, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwa, a rzeczywistą przyczyną był konflikt, który powstał pomiędzy powodem a bezpośrednim przełożonym K. D..

W odpowiedzi na pozew z dnia 22 lutego 2021 roku pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, że pismem z dnia 25 listopada 2020 roku wypowiedziała powodowi umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy, na którym powód był zatrudniony. Następnie w dniu 15 grudnia 2020 roku pozwana otrzymała informację, że na terenie Oddziału (...) B. znajduje się pojazd z przyczepą, wobec którego istnieje podejrzenie wywiezienia mienia należącego do (...) S.A. Oddział (...) B.. Właścicielem pojazdu był powód, który twierdził, iż znajdujące się na przyczepie przedmioty są jego własnością. W trakcie czynności ustalono, że mienia znajdującego się na przyczepie w trakcie wjazdu powoda na teren Oddziału (...) nie było.

W wyniku zaistniałego zdarzenia i naruszenia przez powoda wewnętrznych przepisów obowiązujących w (...) S.A. dotyczących wjazdu i poruszania się na terenie Oddziału (...) cofnięto powodowi zezwolenie na wjazd na teren chroniony Oddziału, przez co powód nie mógł już wykonywać swoich obowiązków pracowniczych, które zobligowany był wykonywać na terenie (...) B.. Pozwana podniosła, iż podane przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika są uzasadnione.

W kolejnym pozwie z dnia 15 stycznia 2021 roku powód wystąpił przeciwko K. D. o zasądzenie premii motywacyjnej i zadaniowej za listopad 2020 roku w kwocie 1200 zł. Wnosił także o zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew K. D. wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, iż powód nie otrzymał premii zadaniowej, ponieważ wykazywał lekceważący stosunek do przełożonych, nagrywał pracowników bez ich zgody, miał bałagan na stanowisku pracy, co wiązało się z nieprzestrzeganiem przepisów bhp i stwarzało zagrożenie w miejscu pracy. Z kolei premia motywacyjna ma charakter uznaniowy. Powód odwołał się od decyzji o nieprzyznaniu premii, ale Prezes Zarządu Spółki podtrzymał decyzje przełożonego powoda.

W piśmie z dnia 5 marca 2021 roku powód oświadczył, iż powództwo o premię kieruje przeciwko pracodawcy (...) Sp. z o.o.

W odpowiedzi na pozew z dnia 26 marca 2021 roku pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Podniosła, że premia motywacyjna ma charakter uznaniowy i do decyzji przełożonych powoda należała kwestia przyznania bądź nie przyznania premii. Natomiast powód nie otrzymał premii zadaniowej, co wiązało się z lekceważącym stosunkiem do przełożonych, nagrywaniem pracowników bez ich zgody, bałaganem na stanowisku

pracy, co skutkowało nieprzestrzeganiem przepisów bhp i stwarzało zagrożenie w miejscu pracy. Decyzja przełożonego powoda została podtrzymana przez Prezes Zarządu Spółki.

Postanowieniem z dnia 31 marca 2021 roku Sąd Rejonowy w B. połączył ww. sprawy z powództwa H. M. przeciwko (...) sp. z o. o. w celu ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia i dalej prowadził je pod sygn. akt IV P 58/20.

Pismem z dnia 25 maja 2021 roku pełnomocnik powoda zmodyfikował roszczenie i wniósł o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 18.000 zł oraz premii w kwocie 1.200 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

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

Powód H. M. został zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. od dnia 20 kwietnia 2010 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku elektromontera, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na czas określony, a od 1.12.2014 roku na czas nieokreślony. Ostatnio pracował na stanowisku majstra w Wydziale Remontów i Eksploatacji (...), za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.060,00 zł.

/okoliczności bezsporne/

Zakres obowiązków powoda został określony na piśmie. Do zadań ogólnych przypisanych powodowi należało między innymi: staranne

i terminowe wywiązywanie się z przyjętych obowiązków w sposób zgodny

z interesami Spółki, znajomość i przestrzeganie przepisów, zarządzeń, instrukcji i regulaminów dotyczących powierzonego odcinka pracy, w tym przepisów bhp i p. poz., zgodne z przepisami i przeznaczeniem wykorzystanie powierzonego majątku Spółki, zabezpieczenie go dostępnymi środkami przed zniszczeniem, kradzieżą lub nieuzasadnionym obniżeniem wartości, przestrzeganie ustalonego w Spółce czasu pracy, przestrzeganie regulaminu pracy, ustalonego porządku oraz innych obowiązków wynikających

z przepisów kodeksu pracy. W zakresie czynności wskazano szczegółowe obowiązki powoda związane z charakterem wykonywanej pracy

i zajmowanym stanowiskiem.

/dowód: zakres czynności – 61v-62/

Powód realizował swoje obowiązki na terenie (...) B.. Został zapoznany z regulaminem pracy i wewnętrznymi regulacjami. H. M. kierował grupą 11 osób. W trakcie pracy przełożony powoda K. D. – Kierownik Wydziału Remontów i Eksploatacji (...) miał uwagi do pracy powoda, dotyczące nieporządku na stanowisku pracy, nieterminowego usuwania awarii, ale powód na te uwagi nie reagował. Powód przyjeżdżał do pracy prywatnym samochodem. Przyjeżdżał do pracy dużo wcześniej przed rozpoczęciem zmiany i opuszczał zakład później niż inni pracownicy. Nie miał na to zgody przełożonego, ale przełożony wiedział, że takie sytuacje miały miejsce. Samochód powoda był kontrolowany przez służby ochrony, które to dokonują wyrywkowej kontroli samochodów prywatnych.

/dowód: zeznania świadka K. D. – k. 259-262/

H. M. nie otrzymał premii zadaniowej w wysokości 15% oraz premii motywacyjnej 10% z powodu lekceważącego stosunku do bezpośrednich przełożonych, nagrywania pracowników bez ich zgody

i bałaganu na stanowisku pracy. Od decyzji przełożonego powód odwołał się do Prezesa Zarządu pozwanej Spółki, który podtrzymał decyzję K. D..

/dowód: pismo K. D. – k. 118, odwołanie – k. 119; zeznania powoda H. M. – k. 255-258 w zw. z k. 407 /

Zasady przyznawania i wypłacania premii zostały uregulowane

w pozwanej Spółce w załączniku nr 4 do Regulaminu Wynagradzania. Według tych zasad prawo do premii zadaniowej mają pracownicy, którzy realizowali zadania za dany okres z wyjątkiem tych, którzy: niedbale wykonują obowiązki służbowe, zagarnęli mienie Spółki, nie przestrzegają przepisów bhp, narazili na szkodę interes spółki, mieli przynajmniej jeden dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Premia motywacyjna może być przyznana pracownikowi za przejawianie inicjatyw przyczyniających się do poprawy wykonywania zadań i wyników ekonomicznych spółki, wzorowe pod względem jakości i terminowości wypełnianie obowiązków pracowniczych. Premia ta ma charakter uznaniowy. Ostateczna decyzja o wysokości indywidualnych premii należy do Prezesa Zarządu.

K. D. nie przyznał powodowi premii za miesiąc listopad

z uwagi na bałagan na miejscu pracy, który przełożony wielokrotnie kazał mu usunąć. Bałagan ten miał wpływ na zachowanie bezpieczeństwa pracy i czas reakcji. Przyczyną nieprzyznania premii było również zachowanie powoda względem K. D. podczas próby wręczenia mu pism, kiedy to przełożony nie miał czasu się z nimi zapoznać, a powód oświadczył, że nagrał sytuację i później oskarżył przełożonego o niechęć przyjęcia dokumentów.

/dowód: zeznania świadka K. D. – k. 259-262; fotografie – k. 190v- 192; Regulamin wynagradzania – załącznik nt 4 – k. 136/

Oświadczeniem z dnia 25 listopada 2020 roku, doręczonym powodowi w dniu 26 listopada 2020 roku pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy spowodowaną trudną sytuacją finansową oraz zmniejszeniem ilości stanowisk nadzoru.

/dowód: oświadczenie – k. 110/

H. M. miał na terenie wydziału przygotowane blachy. Znajdowały się w magazynku wydziału i zostały przejęte wcześniej od (...) B.. Po Kopalni pozostało dużo materiałów złomowych, były one sukcesywnie wywożone na złom.

W dniu 15 grudnia 2020 roku powód przyjechał do pracy po godzinie 5.00 samochodem prywatnym z przyczepką, na której znajdowała się rama do wózka. Wjeżdżając na teren kopalni zgłosił na posterunku, że wwozi ramę wózka i otrzymał na nią przepustkę materiałową. Następnie powód załadował na przyczepkę przygotowane blachy, zaparkował samochód w miejscu do tego nie wyznaczonym przy hali i udał się na teren wydziału. Tego samego dnia K. D. otrzymał anonimową informację telefoniczną o tym, że powód wjechał na teren zakładu samochodem z przyczepką, na której znajdują się bliżej nieokreślone materiały. Informację tę przekazał przełożonemu J. W. i wiceprezesowi D. W., na polecenie którego udał się wraz z J. W. i K. S. (1) we wskazane miejsce, aby sprawdzić informację. Samochód powoda wraz z przyczepką stał w pobliżu lakierni w miejscu nie przeznaczonym do parkowania pojazdu. W pobliżu stał jeszcze jeden samochód. K. S. (2) wezwał służby ochrony. Na miejsce przyjechał patrol interwencyjny, a później kierownik działu bezpieczeństwa Kopalni – (...) oraz kierownik wydziału ochrony (...) M. P.. K. D. przywiózł na miejsce powoda. M. P. tłumaczył powodowi, że nie można wjeżdżać na teren kopalni przyczepką z materiałem. Powód z kolei tłumaczył, że na przyczepce są jego materiały, przez niego przywiezione i pokazał przepustkę. Mówił, że wszystkie materiały na przyczepce są jego, nie mówił, że zamierzał część tych materiałów kupić. Na przyczepce znajdowały się blachy trapezowe, burty od wózka akumulatorowego i rama do wózka. Służby ochrony podjęły decyzję o sprawdzeniu zapisu monitoringu podczas wjazdu powoda, w celu zweryfikowania wwożonego przez powoda materiału i w tym celu udano się na posterunek ochrony. Z zapisu monitoringu wynikało, że podczas wjazdu na teren Kopalni nie było blach na przyczepce, na której znajdowała się wówczas rama wózka. Na miejsce została wezwana Policja. Na polecenie funkcjonariuszy powód zdjął z przyczepki przedmioty będące własnością Kopalni. W następstwie tego zdarzenia w dniu 17 grudnia 2020 roku powodowi została cofnięta przepustka uprawniająca do wjazdu na teren Kopalni.

/dowód: zeznania świadków: K. D. – k. 259-262; K. S. (1) – k. 307-308; J. S. – k. 308-309; M. P. – k. 310; P. M. – k. 311; B. M. – k. 312; notatka – k. 41v- 42; fotografie – k. 42v, 43v-45v; informacja e-mail – k. 20 /

W pozwanej Spółce obowiązuje Zarządzenie Nr (...) Prezesa Zarządu w sprawie przebywania i poruszania się po terenie (...) i Kopalni. Powód zapoznał się z tym zarządzeniem. Zgodnie z treścią zarządzenia na terenie (...) i Kopalni obowiązuje zakaz przebywania osób i pojazdów nieuprawnionych. Wywóz materiałów z terenu chronionego jest dopuszczalny jedynie na podstawie ważnej przepustki materiałowej. Obowiązuje zakaz wnoszenia i wwożenia prywatnych narzędzi, urządzeń, przedmiotów i materiałów.

W zakresie zbycia zbędnych składników majątku w (...) S.A. obowiązuje procedura (...) określająca zasady oraz odpowiedzialność

w procesie zbycia składników majątku. Przewiduje ona zbycie w drodze przetargu, licytacji ustnej, aukcji internetowej, przetargu nieograniczonego oraz w trybach uproszczonych: negocjacji, przyjęcia oferty, zbycia na wniosek oferenta i sprzedaży zbędnych składników pracownikom. Procedura nie przewiduje samodzielnego dowozu materiałów do magazynu przez pracowników w celu ich nabycia.

/dowód: Zarządzenie Nr 11 z potwierdzeniem zapoznania się przez powoda – k. 288-291; Procedura (...) – k. 293-305 /

Przed zdarzeniem z dnia 15 grudnia 2020 roku powód przewoził narzędzia wbrew zapisom Zarządzenia nr (...).

/okoliczność bezsporna

W okresie zatrudnienia H. M. dokonywał w Kopalni zakupu różnych przedmiotów i materiałów.

/okoliczność bezsporna/

Pismem z dnia 17 grudnia 2020 roku pozwany pracodawca zawiadomił Międzyzakładową Komisję (...) S.A. Oddział (...) B. o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na usiłowaniu w dniu 15 grudnia 2020 roku kradzieży materiałów w postaci 2 burt od wózka akumulatorowego, 2 blach ryflowanych i 3 blach koloru szarego oraz naruszeniu przepisów wewnętrznych obowiązujących w (...) S.A. dotyczących wjazdu i poruszania się po terenie Oddziału (...) B., umożliwiającym dokonanie ww. czynu i skutkującym cofnięciem przepustki przez Oddział (...) B., co uniemożliwia świadczenie pracy na ww. terenie. Organizacja związkowa tego samego dnia poinformowała, że nie podejmuje się obrony pracownika.

/dowód: zawiadomienie związku zawodowego – k. 41/

Oświadczeniem z dnia 17 grudnia 2020 roku, doręczonym powodowi tego samego dnia, pozwany pracodawca rozwiązał z H. M. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 Kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych określonych w art. 22 § 1 i art. 100 § 1 i 2 pkt 2 i 4 Kodeksu pracy ( tj. obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku, dbania o dobro zakładu pracy), polegającego na: usiłowaniu w dniu 15 grudnia 2020 roku kradzieży materiałów w postaci 2 burt od wózka akumulatorowego, 2 blach ryflowanych i 3 blach koloru szarego oraz naruszeniu przepisów wewnętrznych obowiązujących w (...) S.A. dotyczących wjazdu i poruszania się po terenie Oddziału (...) B., umożliwiającym dokonanie ww. czynu i skutkującym cofnięciem przepustki przez Oddział (...) B., co uniemożliwia świadczenie pracy na ww. terenie.

/dowód: oświadczenie – k. 19 v/

W II Wydziale Karnym Sądu Rejonowego w Bełchatowie toczy się postępowanie przeciwko powodowi w sprawie II W 234/21. W dniu 9.04.2021 roku został wydany wyrok nakazowy, który utracił moc z uwagi na wniesione sprzeciwy. Postępowanie karne nie zostało dotychczas zakończone.

/okoliczność bezsporna/

Po rozwiązaniu stosunku pracy powód H. M. uzyskał prawo do emerytury.

/okoliczność bezsporna/

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków: K. D., K. S. (1), J. S., M. P., P. M. i B. M., częściowo na podstawie zeznań powoda H. M., a także w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, w tym dokumenty stanowiące zawartość akt osobowych powoda.

Zeznania wymienionych świadków są spójne i wzajemnie się uzupełniają. Z zeznań tych jednoznacznie wynika, że na przyczepce, z którą powód wjechał na teren zakładu pracy znajdowały się materiały, których podczas wjazdu nie było. Jednocześnie z tych zeznań wynika, że powód cały czas twierdził, że z tymi materiałami wjechał na teren Kopalni i w czasie sprawdzania zawartości przyczepki na miejscu parkowania, jak i na posterunku nic nie mówił, że zamierzał część z tych materiałów kupić.

Dlatego też za niewiarygodne Sąd uznał zeznania powoda H. M. w części, w której podaje, że jego zamiarem był zakup blach znajdujących się na przyczepce. Pozostają one w sprzeczności z zeznaniami ww. świadków.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo jest nieuzasadnione.

H. M. wystąpił z żądaniem zasądzenia kwoty 1.200 zł z tytułu premii za listopad 2020 roku oraz kwoty 18.000 zł odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów

o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo

o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana

w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstokroć podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zgodnie z treścią art. 100 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z H. M. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 Kodeksu pracy z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych określonych w art. 22 § 1 i art. 100 § 1 i 2 pkt 2 i 4 Kodeksu pracy (tj. obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku, dbania o dobro zakładu pracy), a polegającego na: usiłowaniu w dniu 15 grudnia 2020 roku kradzieży materiałów w postaci 2 burt od wózka akumulatorowego, 2 blach ryflowanych i 3 blach koloru szarego oraz naruszeniu przepisów wewnętrznych obowiązujących w (...) S.A. dotyczących wjazdu i poruszania się po terenie Oddziału (...) B., umożliwiającym dokonanie ww. czynu i skutkującym cofnięciem przepustki przez Oddział (...) B., co uniemożliwia świadczenie pracy na ww. terenie.

Z materiału dowodowego w sprawie wynika, że w czasie zatrudnienia H. M. zapoznał się z obowiązującymi w zakładzie pracy regulaminami i instrukcjami, w tym także procedurami obowiązującymi na terenie (...) B., gdzie wykonywał pracę, co potwierdził własnoręcznym podpisem. Powód zapoznał się z treścią Zarządzenia Nr (...) Prezesa Zarządu w sprawie przebywania i poruszania się po terenie (...) i Kopalni. Zgodnie z postanowieniami tego zarządzenia na terenie (...) i Kopalni obowiązuje zakaz przebywania osób i pojazdów nieuprawnionych, a wywóz materiałów z terenu chronionego jest dopuszczalny jedynie na podstawie ważnej przepustki materiałowej. Jednocześnie obowiązuje zakaz wnoszenia i wwożenia prywatnych narzędzi, urządzeń, przedmiotów i materiałów.

Jeszcze przed zdarzeniem z dnia 15 grudnia 2020 roku powód przewoził narzędzia wbrew zapisom Zarządzenia nr (...) i miał z tego powodu problemy. Z tej sytuacji nie wyciągnął żadnych wniosków, bowiem w niedługim czasie kolejny raz naruszył te same regulacje wewnętrzne.

Z zachowania powoda w dniu 15 grudnia 2020 roku jednoznacznie wynika, że złamał postanowienia ww. zarządzenia.

Pamiętać należy, iż powód był wieloletnim pracownikiem pozwanego pracodawcy i niewątpliwie zasady dotyczące poruszania się na terenie zakładu pracy, parkowania pojazdów i dokonywania zakupów, choćby z racji wieloletniego doświadczenia, były powodowi doskonale znane.

Tymczasem powód wbrew ustalonym zasadom obowiązującym w pozwanym zakładzie oraz na terenie (...) B. wjechał na teren zakładu pracy prywatnym samochodem z przyczepką, zaparkował go

w miejscu do tego nie przeznaczonym i załadował na przyczepkę blachy – materiał będący własnością Kopalni. Wprawdzie H. M. twierdził, że zamierzał kupić załadowane blachy, jednak jego zachowanie przeczy tym twierdzeniom i wskazuje na inne intencje powoda. W czasie kontroli na miejscu parkowania pojazdu powód twierdził, że materiały na przyczepce stanowią jego własność, choć zgłosił na wjeździe do zakładu tylko ramę do wózka. Twierdzenia te konsekwentnie podtrzymał na posterunku, choć

z zapisu monitoringu wynikało, co innego. Nic nie stało na przeszkodzie, aby podczas kontroli powód powiedział o swoim zamiarze. Tymczasem dopiero

w toku postępowania przed sądem Henryk M. podniósł, że zamierzał kupić załadowane blachy. Takie zachowanie w ocenie Sądu jednoznacznie wskazuje, że zamiarem powoda nie był zakup załadowanych blach. Ciąg zdarzeń i zachowanie powoda wskazują, że zamierzał opuścić teren zakładu pracy zakładu pracy bez uprzedniego zakupu materiałów, wykorzystując treść przepustki materiałowej, sporządzonej podczas wjazdu przed rozpoczęciem pracy. Zachowanie powoda należy także ocenić biorąc pod uwagę treść procedury (...) obowiązującej w (...) S.A., a określającej zasady oraz odpowiedzialność w procesie zbycia składników majątku. Przewiduje ona zbycie w drodze przetargu, licytacji ustnej, aukcji internetowej, przetargu nieograniczonego oraz w trybach uproszczonych: negocjacji, przyjęcia oferty, zbycia na wniosek oferenta i sprzedaży zbędnych składników pracownikom. Procedura ta nie przewiduje samodzielnego dowozu materiałów do magazynu przez pracowników w celu ich nabycia.

Z poczynionych ustaleń wynika, iż H. M. naruszył obowiązki pracownicze poprzez nieprzestrzeganie obowiązujących w zakładzie procedur, regulaminu pracy, ustalonego w zakładzie porządku, naruszył obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Zachowanie powoda

w świetle ustalonych okoliczności można ocenić jako usiłowanie kradzieży materiałów wskazanych w oświadczeniu. Swoim zachowaniem powód naruszył przepisy wewnętrzne obowiązujące w (...) S.A., a dotyczące wjazdu i poruszania się po terenie Oddziału (...) B.. Skutkowało to cofnięciem przepustki przez Oddział (...) B., której brak uniemożliwia świadczenie pracy na ww. terenie.

Wskazane w sprawie okoliczności i zachowanie powoda świadczą, że H. M. w sposób świadomy naruszył przepisy i procedury obowiązujące u pozwanego pracodawcy. Zachowanie jego było zaplanowane, zawinione, powód całkowicie zignorował następstwa swojego działania.

Powyższe okoliczności świadczą, że powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze w sposób ciężki, a wskazana przez pracodawcę przyczyna uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 56 kp oddalił powództwo o odszkodowanie, jako nieuzasadnione.

Na uwzględnienie nie zasługuje także roszczenie o zasądzenie premii. Powód dochodził kwoty 1200 zł tytułem premii zadaniowej.

Zasady przyznawania i wypłacania premii w pozwanej Spółce zostały uregulowane w załączniku nr 4 do Regulaminu Wynagradzania. Według tych zasad prawo do premii zadaniowej mają pracownicy, którzy realizowali zadania za dany

okres z wyjątkiem tych, którzy: niedbale wykonują obowiązki służbowe, zagarnęli mienie Spółki, nie przestrzegają przepisów bhp, narazili na szkodę interes spółki, mieli przynajmniej jeden dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Z kolei premia motywacyjna może być przyznana pracownikowi za przejawianie inicjatyw przyczyniających się do poprawy wykonywania zadań i wyników ekonomicznych spółki, wzorowe pod względem jakości i terminowości wypełnianie obowiązków pracowniczych. Premia ta ma charakter uznaniowy. Ostateczna decyzja o wysokości indywidualnych premii należy do Prezesa Zarządu.

Cechą charakterystyczną zarówno premii, jak i nagrody regulaminowej jest to, że mają one charakter roszczeniowy, czyli mogą być dochodzone na drodze sądowej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego, utrwaliła się zasada, że premia stanowi część wynagrodzenia za pracę i że prawo podmiotowe do żądania premii, jako części wynagrodzenia za pracę, powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, przy czym wskaźniki te zostały spełnione przez pracownika. W takiej sytuacji źródłem podmiotowych uprawnień pracownika do premii jest wykonanie przez niego wspomnianych wskaźników premiowania, a nie decyzja zakładu pracy, wydana w przedmiocie premii. Przy takim sformułowaniu przepisów płacowych decyzja zakładu pracy, odmawiająca przyznania premii lub przyznająca premię, ale w niższej wysokości niż to uzasadniały spełnione przez pracownika skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, podlega kontroli (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNC 77.11.225).

H. M. nie otrzymał premii zadaniowej w wysokości 15% oraz premii motywacyjnej 10% z powodu lekceważącego stosunku do bezpośrednich przełożonych, nagrywania pracowników bez ich zgody i bałaganu na stanowisku pracy. Od decyzji przełożonego powód odwołał się do Prezesa Zarządu pozwanej Spółki, który podtrzymał decyzję K. D..

Premia motywacyjna w pozwanej Spółce nie ma charakteru roszczeniowego. Natomiast, co do premii zadaniowej przełożony nie wskazał odrębnych przyczyn odmowy jej przyznania. K. D. nie przyznał powodowi premii (zarówno motywacyjnej, jak i zadaniowej) za miesiąc listopad z uwagi na bałagan na miejscu pracy, który wielokrotnie kazał powodowi usunąć. Jak wynika z zeznań K. D. bałagan ten miał wpływ na zachowanie bezpieczeństwa pracy i czas reakcji. Przyczyną nieprzyznania premii było również zachowanie powoda względem K. D. podczas próby wręczenia mu pism, kiedy to przełożony nie miał czasu się z nimi zapoznać, a powód oświadczył, że nagrał sytuację i później oskarżył przełożonego o niechęć przyjęcia dokumentów.

Pracownik może dochodzić premii, będącej częścią wynagrodzenia za pracę, jeżeli określone w regulaminie premiowania lub innym akcie regulującym tę sprawę obiektywne i sprawdzalne warunki jej uzyskania zostały spełnione. W ocenie Sądu przepisy płacowe pracodawcy oprócz przesłanek pozytywnych uprawniających do przyznania premii, określają przesłanki negatywne, skutkujące pozbawieniem pracowników premii. Nie zostały one jednak precyzyjnie sformułowane, bowiem co do tego świadczenia przewidziano zarówno przesłanki zobiektywizowane, jak i ocenne, przyznając pracodawcy uprawnienia do oceny, czy przyznać to świadczenie. W odniesieniu do powoda pracodawca podejmując decyzję o nie przyznaniu premii wziął pod uwagę przesłanki ocenne, a mianowicie niedbale wykonywanie obowiązków służbowych, nieprzestrzeganie przepisów bhp. I lekceważący stosunek do przełożonych. Powód odwołał się od decyzji przełożonego, ale Prezes Zarządu nie uwzględnił jego odwołania.

Biorąc pod uwagę zastrzeżenia przełożonego do zachowania powoda, uszczegółowione podczas postępowania, w okolicznościach niniejszej sprawy sąd uznał, że zostały spełnione przesłanki negatywne wskazane w zasadach premiowania, skutkujące pozbawieniem powoda premii zadaniowej za listopad 2020 roku.

Mając na uwadze powyższe Sąd oddalił powództwo, a to na podstawie art. 80 w zw. z art. 78 kp.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt



2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 t.j.).