

Sygn. akt IV Pa 13/24

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2024 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Górny

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie 22 maja 2024 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa J. K. (1)

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i odprawę na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu - Sądu Pracy

z dnia 6 grudnia 2023 roku sygn. akt IV P 57/23

1. **Oddala apelację.**

2. **Zasądza od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w K. na rzecz powódki J. K. (1) 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od uprawomocnienia się orzeczenia w tym przedmiocie.**

Sygn. akt IV Pa 13/24

UZASADNIENIE

J. K. (1) wystąpiła przeciwko (...)Spółce Akcyjnej z siedzibą w K. o zasądzenie kwoty 17 400,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i kwoty 17 400,00 zł tytułem odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu odwołania domagając się zasądzenia kosztów postępowania. W uzasadnieniu żądania powódka podniosła, iż była zatrudniona w pozwanej firmie od 15 września 1999 r., od 11 kwietnia 2023 r. na stanowisku kierownika sklepu (...) w P.. W dniu 14 września 2023 r. powódka poinformowana została przez kierownika operacji i sprzedaży E. K. o rozwiązaniu umowy o pracę. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano, iż w dniu 26 lipca 2023 r. o godzinie 22.07 powódka dokonała zakupu 2,312 kg kurczaka, który został zarejestrowany jako sprzedaż porcji rosółowej. W ocenie powódki, oświadczenie zostało złożone z naruszeniem przepisu art. 52 § 1 pkt 2 k. p. W miejscu pracy powódki zainstalowany jest monitoring umożliwiający kontrolę pracowników w czasie rzeczywistym i pracodawca posiada możliwość sprawowania bieżącego nadzoru nad zatrudnionym personelem. O zdarzeniu, które legło u podstaw rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca dowiedział się w dacie, kiedy miało mieć miejsce. Powódka kwestionuje, aby kiedykolwiek w okresie 24 letniego stażu pracy dopuściła się jakiegokolwiek naruszenia obowiązków pracowniczych. W dniu 26 lipca 2023 r. nie dokonała zakupu produktu z lady mięsnej po niższej cenie naruszając według pozwanego zasady współzycia społecznego, czy obowiązek dbałości o dobro zakładu

pracy. Zarzuty stawiane powódce nie są poparte żadnym dowodem i zostały wykreowane na potrzeby dokonania zmian w załodze pracowniczej. Z uwagi na zaangażowanie w realizację obowiązków pracowniczych powódka awansowała na kierownika sklepu. Wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych przeczy zasadności zarzutów pracodawcy, jeśli wziąć pod uwagę, iż powódka miałaby ryzykować utratę stanowiska dla zaoszczędzenia paru złotych na zakupie mięsa drobiowego. Rozwiązując umowę o pracę z podaniem przyczyny nieprawdziwej i niestanowiącej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pozwany naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w związku z czym, na podstawie art. 56 § 1 k.p., powódce należy się odszkodowanie w kwocie odpowiadającej wynagrodzeniu za 3 miesięczny okres wypowiedzenia. Z uwagi na to, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło jedynie z przyczyn nietyczących pracownika uzasadnione jest żądanie zasądzenia na rzecz powódki odprawy pieniężnej przewidzianej w przepisie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników. Ponieważ powódka świadczyła pracę przez 24 lata należna odprawa odpowiada kwocie 3 miesięcznego wynagrodzenia.

Pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie podnosząc w odpowiedzi na pozew, iż powódka dokonała zakupu towaru po drastycznie zaniżonej cenie, niezgodnej z obowiązującym w tym dniu cennikiem i przez patologiczne zachowanie powódki sklep poniósł realną stratę finansową. Zdarzenie zostało ujawnione w trakcie weryfikacji materiału monitoringu przez grupę mobilną ochrony na skutek podejrzenia naruszeń ze strony personelu sklepu. Grupa mobilna spisała notatkę służbową z dnia 11 sierpnia 2023 r., zgodnie z którą powódka dopuściła się naruszeń na szkodę pracodawcy. Notatka została przekazana działowi personalnemu w dniu 16 sierpnia 2023 r. Po weryfikacji materiałów w postaci notatki i nagrań z monitoringu pracodawca podjął się potwierdzania tożsamości osób biorących udział w opisanym procederze ze strony powódki i reszty personelu sklepu, a także indywidualnych naruszeń dokonywanych przez poszczególnych pracowników. Po uzyskaniu konkretnej i sprawdzonej wiedzy na temat zachowań m. in. powódki celem jak najszybszego ukrócenia bezprawnych naruszeń i zminimalizowania strat podjęto decyzję o rozwiązaniu umów o pracę ze wszystkimi osobami biorącymi udział w tego typu zdarzeniach. Powódka dopuściła się naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Pozwany podniósł dalej, iż fałszowanie cen produktów narusza wewnętrzne procedury obowiązujące w sklepie (...). Powódka wiedząc, że w sklepie łamane są procedury powinna zgłosić to przełożonym i nie uczestniczyć w patologicznym procederze prowadzącym do uszczerbku majątku własnego pracodawcy. Powódka nie zgłosiła, iż w sklepie naruszany jest regulamin i procedury, ale dała temu przyzwolenie kupując produkt z lady mięsnej w niższej cenie, to jest 2,312 kg kurczaka jako porcji rosółowej. Tym samym powódka i cały personel sklepu dopuścił się naruszeń regulaminów i wewnętrznych procedur obowiązujących w zakładzie poprzez rejestrację zakupów własnych oraz współpracowników oznaczonych niewłaściwym (tańszym) kodem, indeksem produktu. Pozwany podniósł następnie, iż w przypadku kiedy pracownik ujawni produkty z krótką datą ważności, które mogą być zagrożone likwidacją powinien zgłosić to osobie prowadzącej zmianę tak, aby osoba ta wysłała do kierownika sprzedaży produktów świeżych drogą mailową tabelkę z prośbą o przecenę na wskazane indeksy, które są zagrożone przeterminowaniem. Wtedy kierownik sprzedaży produktów świeżych właściwy dla danego regionu akceptuje i zgłasza indeksy do przeceny. Przecenę akceptuje bądź nie akceptuje kupiec, ewentualnie dział zakupów pozwanego. Dopiero wówczas jest generowana właściwa etykieta z aktualną obniżką. Prośby o promocję można wpisywać przez cały tydzień, a uznawane są bądź nie uznawane w poniedziałki i czwartki, a promocja obowiązuje od następnego dnia roboczego. Powódka ani nikt z personelu sklepu nie przedstawił dowodu, że taka prośba w formie tabeli została wysłana do właściwego kierownika sprzedaży produktów świeżych. Powódka wiedziała, że w przypadku kiedy nie zgłoszono wyżej opisanej prośby o promocję w formie tabeli i nie została ona zaakceptowana przez kierownika sprzedaży produktów świeżych i dalej przez kupca lub dział zakupów, wówczas należało zgłosić produkt do likwidacji. Pozwany stwierdził, iż powódka z czystą premedytacją postanowiła dokonać zamiany ceny fileta z kurczaka. Pozwany podniósł, iż podstawą rozwiązania umowy o pracę były wyłącznie okoliczności leżące po stronie powódki.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Wieluniu, wyrokiem z 6 grudnia 2023 roku, zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz powódki J. K. (1) kwotę 17 400,00 (siedemnaście tysięcy czterysta 00/100) zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt 1), zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz powódki J. K. (1) kwotę 17 400,00 (siedemnaście tysięcy czterysta 00/100) zł tytułem odprawy

(pkt 2), zasądził od pozwanego (...)Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz powódki J. K. (1) kwotę 2 700,00 (dwa tysiące siedemset 00/100) zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów postępowania (pkt 3), zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Wieluniu kwotę 1 740,00 (jeden tysiąc siedemset czterdzieści 00/100) zł tytułem opłaty (pkt 4).

Wyrok poprzedziły następujące ustalenia i rozważania sądu I instancji:

J. K. (1) zatrudniona była w (...)S.A. w okresie od 15 września 1999 r. do 14 września 2023 r., ostatnio na stanowisku kierownika sklepu z wynagrodzeniem 5 800,00 zł miesięcznie. W dniu 14 września 2023 r. powódce wręczone zostało oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na zakupie produktu z lady mięsnej w niższej cenie; powódce zarzucono, iż w dniu 26 lipca 2023 r. o godzinie 22.07 dokonała zakupu 2,312 kg kurczaka, który został zarejestrowany jako porcja rosółowa. W dniu 11 sierpnia 2023 r. na podstawie przeglądu nagrania z monitoringu sporządzona została notatka służbowa przez Ż. P., kierownika grup mobilnych firmy (...), z której wynika, że w dniu 26 lipca 2023 roku, o godz. 22.07-22.10 w kasie nr 1 J. K. kupuje kurczaka 2.312 kg jako porcje rosółowe, ze wskazaniem numeru paragonu. W notatce zamieszczone zostały opisy dokonania zakupów przez innych pracowników w okresie od 13 czerwca 2023 r. Wskazany w notatce fakt zakupu kurczaka przez powódkę Ż. P. stwierdziła po obejrzeniu nagrania z monitoringu. Składając zeznania w charakterze świadka Ż. P. podała, iż nie jest w stanie stwierdzić, czy kurczak miał skrzydełka i nogi, bo nagranie z monitoringu nie jest na tyle widoczne, aby stwierdzić to w 100%, ale na monitoringu widać całego kurczaka. Zdaniem Ż. P., w dniu 26 lipca 2023 r. w sklepie (...) została sporządzona przecena kurczaka i ścinek wędlin. Ż. P. uzyskała informacje od pracowników sklepu, z których wynikało, iż sprzedawano filet z kurczaka jako podudzie, aby nie generować strat z uwagi na przeterminowanie produktu. Kontrola w sklepie (...) przez grupę mobilną przeprowadzona została z inicjatywy ówczesnego kierownika sprzedaży produktów świeżych M. N. i kierownika operacji sprzedaży E. K. w związku ze stwierdzeniem w kartotece sklepu nadwyżek w sprzedaży. E. K. ustaliła, że w sklepie, aby nie generować strat, dokonywano wyprzedzającej sprzedaży mięsa z kończącym się terminem ważności na indeksie innego towaru. Drukowano kartę z nową ceną i wystawiano dla klientów. Wszystkim pracownikom sklepu zostały wręczone oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Do odpowiedzi na pozew załączone zostało nagranie z monitoringu ze sklepu (...) z widokiem na kasę, przy której kasowane były nabywane przez pracowników sklepu produkty. Nagranie dotyczy również zakupów dokonanych przez powódkę. Pracownicy sklepu (...) robili zakupy jak inni klienci. J. K. (1) rozpoznała siebie na nagraniu załączonym do odpowiedzi na pozew, ale nie pamięta jakie produkty nabyła w dniu 26 lipca 2023 r. Zeznania świadka A. P. nie wskazują żadnych istotnych okoliczności dla rozpoznania niniejszej sprawy. A. P. miała być świadkiem przy wręczeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę; w swoich zeznaniach nie potrafiła wskazać miejscowości, w której znajdował się sklep ani nazwiska pracownika, któremu wręczano oświadczenie, a jako datę zdarzenia podała sierpień 2023 roku.

Po tychże ustaleniach, sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. Sąd stwierdził, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k. p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Stosownie do treści art. 52 § 2 k. p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k. p. jest zawinione, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany wskazał dokonanie przez powódkę w sklepie (...) w dniu 26 lipca 2023 r. zakupu w niższej cenie 2,312 kg kurczaka, który został zarejestrowany jako sprzedaż porcji rosółowej. Dowodem na dokonanie zakupu miała być notatka służbowa sporządzona przez pracownika firmy (...) na podstawie nagrania z monitoringu ze sklepu obejmującego między innymi zakupy powódki przy kasie. Na podstawie tego nagrania i wydruku paragonu pozwany pracodawca stwierdził, że powódka zakupiła 2,312 kg kurczaka z kodem, a więc w cenie porcji rosółowej. Na podstawie zaoferowanego

przez pozwanego pracodawcę materiału dowodowego nie można z pewnością stwierdzić, że powódka w dniu 26 lipca 2023 r. dokonała zakupu kurczaka z kodem porcji rosółowej. Z wydruku paragonu wynika, że w dniu 26 lipca 2023 r. zarejestrowano o godzinie 22.08 sprzedaż 2,312 kg porcji rosółowej. Na nagraniu widać, że powódka kupuje opakowany w foliową białą torbę towar, ale nie można stwierdzić z całą stanowczością, czy jest to porcja rosółowa, jak wynika z paragonu, czy kurczak jak twierdzi pozwany. Powódka natomiast nie pamięta, jakie produkty nabyła w tym dniu. Nawet gdyby powódka miała zakupić kurczaka z kodem porcji rosółowej, to pozwany nie wyjaśnił, w jaki sposób doszło do takiej sytuacji w szczególności, czy była to omyłka pozwanej albo pracownika pakującego towar przy ladzie z mięsem, czy była to promocja produktu z kończącą się datą ważności, której ze względu na upływający czas i procedurę nie uzgodniono z przełożonymi. W notatce służbowej z dnia 11 sierpnia 2023 r. wskazano, że również inni pracownicy zakupili w dniu 26 lipca 2023 r. kurczaka jako porcje rosółowe. W odpowiedzi na pozew pracodawca zawarł sugestię o naruszeniu procedury likwidacyjnej, chociaż w oderwaniu od faktów niniejszej sprawy, bo w odniesieniu do zmiany ceny fileta z kurczaka. Ciężar udowodnienia faktu stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia spoczywa na pozwanym pracodawcy. Z uwagi na podniesione wyżej wątpliwości, które nie zostały wyjaśnione przez pracodawcę za pomocą zgłoszonych środków dowodowych, nie można powódce przypisać zarzucanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności dbałości o dobro zakładu pracy. Na podstawie art. 56 § 1 k.p. 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. Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości przewidzianej w przepisie art. 58 k.p. w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który w wypadku powódki zatrudnionej w pozwanej firmie od 1999 roku wynosi 3 miesiące.

Na uwzględnienie zasługuje również żądanie powódki zasądzenia kwoty 17 400,00 zł tytułem odprawy przewidzianej w przepisie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r., poz. 1969). Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Stosownie do treści art. 10 ust. 1 ustawy przepis art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Mając na uwadze, iż brak jest podstaw do stwierdzenia, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie powódki oraz fakt, że w tym samym okresie zwolniono wszystkie osoby zatrudnione w sklepie (...), a z pracownikami, którzy odwołali się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w innych sprawach zakończonych w Sądzie Rejonowym, pozwany zawarł ugody, Sąd orzekł jak w punkcie drugim sentencji. O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i zasądził od pozwanego na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego i na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Wieluniu opłatę od pozwu, od uiszczenia której powódka zwolniona była z mocy ustawy.

Z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego w całości nie zgodziła się pozwana i wywiodła apelację, gdzie zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, tj.: art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, pominięciu zeznań niektórych świadków, a w konsekwencji błędnym przyjęciu, zarówno na etapie subsumcji, jak i wyrokowania, że:

- do zdarzenia będącego przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie doszło, podczas gdy prawidłowa ocena zeznań Powódki (Powódka sama przyznała, iż dokonała zakupu produktu po zaniżonej cenie toku rozprawy) oraz zebranego materiału dowodowego, w tym notatki służbowej grupy mobilnej ochrony (...) z dnia 11.08.2023 r.,

nagrania z monitoringu sklepu (...) z dnia 26.07.2023 r., wydruku paragonu z systemu informatycznego z 26 lipca 2023 roku oraz pracowników Pozwanej i pracownika ochrony (...) Ż. P., a w konsekwencji naruszenie art. 56 §1 k. p. i zasądzenie na rzecz Powódki odszkodowania w wysokości 17.400,00 zł;

- nie został wykazany w toku procesu zakup przez powódkę produktu po zaniżonej cenie (droższy produkt oklejony metką tańszego produktu), a tym samym ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez Powódkę, w sytuacji gdy nagranie z kamer, jak również zeznania świadków, w sposób jednoznacznych wskazywała na trwający na sklepie proceder, w którym to kierownictwo sklepu bez zgody przełożonych, dopuszczało, i sama w nim uczestniczyła, do sprzedaży droższych produktów w cenie tańszych narażając tym samym Pozwaną na szkodę w mieniu,

- samo uznanie przez Sąd I instancji wypowiedzenia umowy o pracę jako bezzasadnego stanowi podstawę do ustalenia, iż do rozwiązania umowy doszło z przyczyn nie dotyczących Powódki, pomimo faktu, że w toku postępowania przed Sądem I instancji, strona powodowa w przedstawionej dokumentacji wykazała naruszenia jakich bezpośrednio dopuściła się Powódka, a co potwierdzili wszyscy zawnioskowani przez Pozwaną świadkowie, w szczególności zewnętrzny pracownik ochrony (...) Ż. P., w tym notatki służbowej grupy mobilnej ochrony (...) z dnia 11.08.2023 r., nagrania z monitoringu sklepu (...) z dnia 26.07.2023 r., wydruku paragonu z systemu informatycznego z dnia 26.07.2023 r. oraz zeznań pracowników Pozwanej i pracownika ochrony (...) Ż. P., a w konsekwencji naruszenie art. 10. Ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników poprzez jego zastosowanie i zasądzenie Powódce odprawy pieniężnej w wysokości 17.400,00 zł; istnieją podstawy do zasądzenia na rzecz Powódki odprawy na podstawie Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, pomimo braku poczynienia jakichkolwiek ustaleń przez Sąd I instancji w zakresie ewentualnej konieczności rozwiązania przez pozwaną stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, ustalenia czy stanowiły one wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, ustalenia czy zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 Ustawy, w sytuacji, gdy sąd nie przeprowadził żadnego postępowania dowodowego w tym zakresie i nie ustalił, iż faktycznie jest możliwość zastosowania wskazanej Ustawy.

2. Rażąco naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 6 k.c. w związku z art. 300 k. p. poprzez uznanie, że:

- pozwana nie wykazała zasadności wypowiedzenia, podczas gdy z załączonego materiału dowodowego do akt, w tym notatki służbowej grupy mobilnej ochrony (...) z dnia 11.08.2023 r., nagrania z monitoringu sklepu (...) z dnia 26 lipca 2023 roku, wydruku paragonu z systemu informatycznego z dnia 26.07.2023 r. oraz zeznań pracowników Pozwanej i pracownika ochrony (...) Ż. P., jak również wyjaśnień Powódki wynikało, że zdarzenie będące przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia miało miejsce;

- niepodważania przez stronę powodową ciężarowi dowodowemu w zakresie udowodnienia przez nią przesłanek do zasądzenia odprawy na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,

b) art. 6 k.c. w związku z art. 232 k. p. c. poprzez ich wadliwe zastosowanie przez Sąd I instancji

- uznanie, iż sam fakt nie udowodnienia przez Pozwaną przyczyn rozwiązania umowy z powódką w oświadczeniu umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi dowód istnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracodawcy, co stanowi bezzasadne przerzucenie ciężaru dowodu z powódki na pozwaną w zakresie udowodnienia przez nią przesłanek do zasądzenia odprawy na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. To powódka powinna udowodnić, iż zaistniały podstawy do wypłaty odprawy, nie zaś pozwana do braku istnienia ku temu podstaw,

c) art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego wadliwą wykładnię i błędne zastosowanie:

- uznanie przez Sąd I instancji, iż sam fakt uznania przez niego, iż jest brak podstaw do stwierdzenia, że do rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło z przyczyn leżących po stronie powódki oraz faktu, iż z innym pracownikami zwolnionymi w podobnym okresie, jak powódka, zawarto ugodę jest wystarczające dla zastosowania ustawy, w sytuacji gdy nie została wykazana w toku postępowania żadna inna przyczyna, przesłanka wskazująca, iż faktycznie do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn pracodawcy lub z przy czyny nieleżących po żadnej stron. Prawidłowa wykładania tego przepisu wskazuje, iż zaistnienie pozytywnych przesłanek w postaci - istnienia przyczyn po stronie pracodawcy lub po żadnej ze stron do rozwiązania umowy o pracę jest podstawową zastosowania Ustawy, nie zaś istnienie wyłącznie negatywnej przesłanki - niesprostania ciężarowi dowodu przez pozwaną w zakresie przyczyn rozwiązania umowy o pracę,

- uznanie przez Sąd I instancji, iż niepodolewanie ciężarowi dowodu przez pozwaną (w ocenie sądu) w zakresie przyczyn rozwiązania umowy o pracę jest wystarczająco podstawą do zastosowania Ustawy, w sytuacji, gdy jest bezsporne w niniejszej sprawie, iż wyłącznie zachowanie Powódki w zarzucanym jej zakresie spowodowało działanie pracodawcy w postaci rozwiązania z nią umowy o pracę - pracodawca nie miał żadnego innego „ukrytego” motywu, aby rozwiązać z powódką umowę o pracę.

- uznanie przez Sąd I instancji, iż wystąpiły przesłanki w postaci: 1. konieczność rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, 2. przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, 3. zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1, w sytuacji, gdy sąd nie przeprowadził żadnego postępowania dowodowego w tym zakresie i nie ustalił, iż faktycznie jest możliwość zastosowania wskazanej Ustawy. W konsekwencji nie istniały podstawy do zastosowania przepisów Ustawy i zasądzenie Powódce odprawy w wysokości 3-krotności miesięcznego wynagrodzenia.

d) art. 52 § 1 pkt 1 k. p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie wskazuje:

- uznanie, że zachowanie powódki będące przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,

- stwierdzenie, że pracodawca wadliwie dokonał oceny zachowania pracownika i nie wykazał zarzucanego jej czynu, w sytuacji gdy przedstawione przez pozwaną dowody, jednoznacznie wskazywały na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych,

- uznanie, że zakup pełnowartościowego towaru po zaniżonej cenie nie można uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w sytuacji gdy powódka będąc wieloletnim pracownikiem na stanowisku kierownika sklepu, postępując niezgodnie wewnętrznymi procedurami, celowo i świadomie ze szkodą, dla mienia pracodawcy dopuściła do istnienia niniejszego procederu w sklepie i brała w nim aktywny udział,

e) na naruszenie art. 56 k. p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie wskazuje uznanie zasadności żądania zapłaty odszkodowania, podczas gdy przy wnioskowaniu a contrario należało dojść do wniosku o jego bezzasadności.

Wobec tak sformułowanych zarzutów, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości; zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, przeprowadzenie rozprawy także pod nieobecność Pozwanej i jej pełnomocnika.

Ponadto apelująca wносиła o przeprowadzenie dowodu z dokumentu: wykazu stanu personalnego, ze wskazaniem zwolnionych i zatrudnionych osób w sklepie w P., co do faktu: braku istnienia przesłanek dla zasądzenia na rzecz

Powódki przez Sąd I instancji odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, braku zmian organizacyjnych w zakładzie pracy Pozwanej po ustaniu stosunku pracy pomiędzy Powódką, a Pozwaną, braku jakichkolwiek przyczyn po stronie pracodawcy lub niedotyczących żadnej ze stron uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Jednocześnie Pozwana wskazuje, iż konieczność przedmiotowego dowodu powstała dopiero na obecnym na etapie postępowania, z uwagi na argumentacja Sądu I instancji wskazującą na istnienie, bliżej nieokreślonych przesłanek, uzasadniających prawo Powódki do odprawy.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że Sąd Rejonowy dokonał niewłaściwej oceny zebranego materiału dowodowego, nieprawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy i dokonał niewłaściwej subsumpcji norm prawnych do ustalonego w toku niniejszej sprawy stanu faktycznego. Wbrew błędnym ustaleniom Sądu, z przedmiotowego sklepu nie zwolniono wszystkich pracowników, zgodnie z treścią zeznań świadka M. C. - „90% personelu zostało zwolnionych w związku z tą sprawą, którą ujawniła grupa mobilna. „, co potwierdził w dalszej części swoich zeznań, gdzie wskazał, że „To był ewenement w skali naszej firmy, że musieliśmy zwolnić 90% pracowników sklepu. “. Powyższe potwierdza załączony do niniejszej apelacji wykaz zwolnionych pracowników z przedmiotowego sklepu, zgodnie z treścią, którego wynika, że Pracodawca zmuszony był dokonać zwolnień w sumie 15 osób na skutek procedury opisanego w treści niniejszej apelacji. Zwolniono 15, a nie wymagane 30 (!), (w sytuacji w której Pracodawca zatrudnia ponad 300 osób) Pracowników - co również na mocy art. 1 ust 1 pkt 3 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, potwierdza fakt, iż zasądzenie odprawy nie miało podstaw prawnych. Umowa Powódce została wypowiedziana z powodu naruszenia przez Powódkę procedur, które nie są akceptowalne na stanowisku Kierowniczym, co w efekcie doprowadziło do trwałej utraty zaufania Pozwanej względem Powódki. Wieloletni staż Powódki także pozwala stwierdzić, iż Powódka doskonale знаła procedury związane z postępowaniem z produktami znajdującymi się w asortymencie sklepu oraz zmianą ich cen, jak i organizowaniem ewentualnych ich promocji, Sąd stwierdził, iż doszło do złożenia oświadczenia z naruszeniem przepisu art. 52 § 1 pkt 2 k. p., jednocześnie pomijając fakt, iż droga przekazu informacji pomiędzy Pracownikami, a Pozwaną obejmuje wiele etapów i procedur, co potwierdzają dowody zgromadzone w sprawie. W dniu zdarzenia o przyczynach uzasadniających złożenie oświadczenia mieli wiedzę Pracownicy Sklepu oraz Pracownicy Grupy Mobilnej. Zanim do Pracodawcy dotrze informacja o naruszeniu regulaminu, zostaje ona dokładnie sprawdzona i przekazana Pracodawcy w możliwie najszybszym czasie. Wybiórcze potraktowanie przez Sąd zeznań świadków, które Sąd jednocześnie uznał za wiarygodne niewątpliwie jest przejawem dowolnej oceny dowodów. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd zgodnie z którym: „ Miesięczny termin z art. 52 § 2 kodeksu pracy rozpoczyna się od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie z nim umowy o pracę, to znaczy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Termin ten nie jest przeznaczony dla ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik w ogóle dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który wie już, że określony czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności. ” - (I PSK 123/22, Bieg miesięcznego terminu określonego art. 52 § 2 k.p. - Postanowienie Sądu Najwyższego). Co należy rozumieć jako miesięczny termin, który został przyznany Pracodawcy na podjęcie decyzji co do istniejącego stosunku pracy, niezależnie od tego kiedy faktycznie doszło do naruszeń regulaminowych. Termin ten liczony jest od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu informacje świadczące o tym, iż mogło dojść do naruszeń regulaminu, a nie od dnia, w którym do świadomego zakupu produktów w zaniżonej cenie przez Powódkę faktycznie doszło. Co więcej, Sąd w uzasadnieniu wskazuje, iż Powódka nie pamięta, jakie produkty kupiła w tym dniu, jednakże Sąd pomija, iż Powódka przyznała się w toku rozprawy, iż do dokonywania zakupu produktów w zaniżonej cenie doszło. W ocenie Pozwanej Sąd dopuścił się także naruszenia prawa materialnego tj. art. 6 k.c. poprzez uznanie, że Pozwana nie wykazała zasadności wypowiedzenia pomimo, iż to na Pozwanej spoczywał ciężar wykazania okoliczności. Pozwana wskazuje i podkreśla, że z załączonego do akt sprawy materiału dowodowego (w tym notatki służbowej grupy mobilnej ochrony (...)) z dnia 11.08.2023 r., nagrania z monitoringu sklepu (...) z dnia 26.07.2023 r., wydruku paragonu z systemu informatycznego z dnia 26.07.2023 r., zeznań pracowników Pozwanej oraz pracownika ochrony (...) Ź. P.) wynika, że Pozwana przedłożyła w przedmiotowym postępowaniu przed

Sądem szereg dowodów mających na celu wykazanie podniesionych przez Pozwaną przyczyn wypowiedzenia oraz przesłankę utraty zaufania, jednakże Sąd nie dokonał wszechstronnej oceny materiału dowodowego, wybiórczo ocenił zeznania świadków Pozwanej z pominięciem dużej części ich zeznań, nie wskazał przyczyn pominięcia dowodów, co doprowadziło Sąd do błędnego uznania, że Pozwana nie wykazała w niniejszej sprawie okoliczności, do których była obowiązana. Powódka przyznała, że zakupiła produkty w cenie zaniżonej (co wybrzmiewa wprost ze składanych przez Powódkę zeznań, tu potwierdzeniem jest protokół audio z zeznaniem Powódki). Zdaniem Pozwanej w sytuacji, w której Powódka w pełni świadomie, przyznała się do zakupu produktów po zaniżonej cenie, czyni rozważania dotyczące zawinienia Pracownika bezzasadnymi, albowiem w świetle zebranego materiału dowodowego nie ulega wątpliwości iż Powódka dopuściła się zakupu produktów o cenach zaniżonych niezgodnie z procedurą wewnętrzną narażając tym samym Pozwaną na szkodę. Zgodnie z 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. Stosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, intencje pracownika oraz pobudki jego działania jako elementy podmiotowe. W ślad za ugruntowanym w tym zakresie bogatym orzecznictwem należy przyjąć, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. Nie ulega wątpliwości, że Powódka swoim zachowaniem wyczerpała wszystkie opisane wyżej znamiona uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. W świetle powyższego nie ulega wątpliwości iż Sąd nie dopełnił obowiązku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego przez zlekceważenie faktu, że Powódka przyznała, że zakup produktów po zaniżonej cenie przez Powódkę miał miejsce w Sklepie Pozwanej. Sąd powołując się na Ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pomija kluczowy fakt, jakim jest prawdziwa, uzasadniona i konkretna przyczyna zwolnienia Personelu Sklepu (...). Powódka nie była jedyną Pracownicą, która dopuściła się nagannego procederu. Wszyscy Pracownicy, którzy dokonali naruszeń regulaminowych poprzez samowolne zmiany ceny produktów i fałszowanie cen zakupionych produktów zostali zwolnieni. Należy zauważyć, iż przesłanka zwolnienia wszystkich pracowników danego Sklepu występująca pojedynczo, jest oczywiście niewystarczająca do tego aby zastosować postanowienia wynikające z Ustawy dotyczącej zwolnień grupowych, albowiem istotą zwolnienia wszystkich Pracowników w niniejszym wypadku były zawinienia ze strony tychże Pracowników polegające na samowoli pracowniczej poprzez samodzielne (bez wymaganych zgód i z naruszeniem wewnętrznych procedur) zmienianie ogólnie ustalonej ceny towarów przez Pracowników, działając w ten sposób na szkodę Pozwanej. Zdaniem Pozwanej brak jest podstaw do zastosowania Ustawy w sytuacji, w której po pierwsze wina Powódki wydaje się być bezsporna, po drugie nie doszło do zwolnień grupowych w myśl Ustawy, albowiem nie zaistniały przesłanki warunkujące zasadność przyznania odprawy. Jednym z warunków koniecznych do spełnienia, aby można mówić o zwolnieniu indywidualnym, jest jego przyczyna, która nie dotyczy pracownika, a więc taka sytuacja, która powoduje rozwiązanie stosunku pracy, a jego powód nie leży po stronie pracownika. Zgodnie z Postanowieniem Sądu Najwyższego „Przyczynami niedotyczącymi pracownika są zaś wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Są to zarówno przyczyny leżące po stronie pracodawcy, jak i inne obiektywne przyczyny, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika. Inaczej rzecz ujmując, prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i niedotyczących żadnej ze stron“ - (III PSK 254/21, Przesłanki nabycia prawa do odprawy pieniężnej - Postanowienie Sądu Najwyższego). W każdym przypadku rozwiązania umowy o pracę w takich okolicznościach musi bowiem zostać spełniona przesłanka polegająca na tym, iż zmniejszenie zatrudnienia następuje z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, a także, gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego. Faktyczna przyczyna rozwiązania umowy o pracę nieleżąca po stronie pracownika powinna być przy tym wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy, rozumianym w ten sposób, że w sytuacji, gdyby ona nie wystąpiła, pracodawca nie zdecydowałby się na zwolnienie pracownika (wyrok SN z 10 października 1990 r., I PR 319/90, OSNC z 1992 r.,

z. 11, poz. 204). W niniejszej sprawie ani Powódka ani Sąd nie wskazały, jaka to była zewnętrzna, nieleżąca po stronie pracownika przyczyna. Wręcz przeciwnie - w przedmiotowej sprawie, gdyby pracownicy, w tym Powódka nie zachowali się niezgodnie z obowiązującymi procedurami, do ich zwolnienia by nie doszło. Powyższe potwierdza wykaz „Zestawienie zatrudnienia Pracowników Sklepu w P.” (w załącznikach), zgodnie z którym Pracodawca nie zlikwidował stanowisk pracy, gdyż Pozwana nadal prowadzi działalność na terenie Sklepu, obecnie zatrudnia w nim 16 osób (czyli o 1 osobę więcej niż pierwotnie), co więcej Sklep także nie został przeniesiony czy zlikwidowany. Celem pracodawcy nie była żadna z przesłanek mogących stanowić o przyczynach zwolnień nie dotyczących pracowników, albowiem nie doszło ani do likwidacji stanowisk pracy, ani także redukcji etatów, a wręcz przeciwnie obecnie sklep posiada o 1 etat więcej niż w chwili przeprowadzonych zwolnień. Ze względu na konieczność rozwiązania umów z Pracownikami dokonującymi nagannych działań. Pracodawca zmuszony był prowadzić nową rekrutację na wszystkie zajmowane dotychczas stanowiska, aby Sklep mógł dalej prawidłowo funkcjonować. Pracodawca nie usiłował zredukować liczby osób pracujących, wprowadzić zmian organizacyjnych ani produkcyjnych, a tym bardziej nie usiłował zlikwidować stanowisk, albowiem przez cały okres rekrutacji Pozwana posiłkowała się agencjami pracy oraz dokonywała przeniesienia Pracowników z innych Sklepów starając się zapewnić ciągłość pracy Sklepu, co potwierdza wykaz Pracowników zatrudnionych oraz przeniesionych z innych placówek Pozwanej od września 2023 r., z którego wynika, że poza wspomnianymi 16 zatrudnionymi osobami 5 osób zostało oddelegowanych okresowo do pracy w Sklepie w charakterze wsparcia dla nieprzerwanej pracy Sklepu. Pozwana była zmuszona dokonać zatrudnienia całego nowego Personelu z powodu uprzedniej konieczności zwolnienia Pracowników, którzy dopuścili się fałszowania cen, a nie ze względów dotyczących Pracodawcy, ani tym bardziej nie dotyczących pracowników, kiedy wina zwolnionych pracowników nie budzi wątpliwości. Zdaniem Pozwanej, przywołany fakt stanowiący o tym, iż intencją Pozwanej nie była żadna z form reorganizacyjnych zakładu pracy, w świetle powyższego ma i tak marginalne znaczenie, albowiem zdaniem Sądu Najwyższego ?rP rawo do odprawy powstaje w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny (przyczyn) nie dotyczących pracownika, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i nie dotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Należy więc uznać, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakkolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy oraz gdy okaże się, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawiały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika. Aktualnie obowiązujące przepisy nie zaliczają likwidacji stanowiska (stanowisk) pracy jako warunku otwierającego drogę do odprawy pieniężnej. ”(III PSK 254/21, Przesłanki nabycia prawa do odprawy pieniężnej - Postanowienie Sądu Najwyższego), jednakże że w świetle Uzasadnienia Wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu, w którym Sąd, zdaniem Pozwanej bezpodstawnie zasądza na rzecz Powódki odprawy, powyższe wymagało wyjaśnienia, na potrzeby którego Pozwana dołączyła wykaz osób zatrudnionych w Sklepie. Sam korzystny dla pracownika wynik sporu sądowego o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy nie przesądza o zasadności dochodzonego równocześnie lub później roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pozytywne dla pracownika orzeczenie sądowe w tym przedmiocie oznacza tyle, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była albo tak niekonkretna, iż nie poddawała się weryfikacji, albo nieuzasadniona, aby można było z powołaniem na nią rozwiązać stosunek pracy w danym trybie. Nie przesądza ono jednak o istnieniu innych - poza wskazanymi w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - przyczyn wypowiedzenia umowy i ich charakteru. Dlatego też korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie nie skutkuje automatycznym uznaniem zasadności dochodzonych roszczeń o odprawę pieniężną, gdyż przesłanką zasądzenia tego świadczenia nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą zaś faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania, z mocy art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, obciąża pracownika (por. wyrok SN z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 32, str. 90). Na uwagę zasługuje także powołanie się przez Sąd na zawarcie ugód sądowych przez Pozwaną z pozostałymi zwolnionymi pracownikami. Przytoczona myśl pozwała na stwierdzenie, iż Sąd uzasadnia wspomnianym zawarciem ugód zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powódki odprawy, co jest, zdaniem Pozwanej, zbyt daleko idącym nadużyciem prawa. Ani Powódka, ani żadna Strona Powodowa w pozostałych sprawach nie

wykazała, jakoby miało dojść do wyczerpania przesłanek warunkujących zastosowanie zwolnień grupowych. Ponadto, sam fakt zawarcia ugody w pozostałych sprawach dotyczących zwolnień mających miejsce w Sklepie Pozwanej w żaden sposób nie potwierdza, że w owych sprawach zachodziły przesłanki pozwalające na uzasadnienie przyznania Powódce odprawy. Pozwana oświadcza, iż fakt rozwiązania z każdym Pracownikiem umowy wynikało wyłącznie z przyczyn zawinionych przez Pracowników wskazanych w oświadczeniach. Potwierdzają to również powództwa, w treści których pozostali Pracownicy Sklepu domagali się jedynie odszkodowań za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę, bez roszczeń o odprawę, gdyż w trakcie zawierania kolejnych ugód przyznawali, iż brali udział w nagannym procederze i wszystkie wskazane przez Powódkę naruszenia wynikające z Regulaminu pracy miały miejsce w Sklepie Pozwanej i Pracownicy wielokrotnie dopuszczali się fałszowania cen produktów. W toku rozmów to wielu z Pracowników obciążało właśnie Powódkę za zaistniałą sytuację i przyzwolenie Kierownika sklepu (Powódki) na tak naganne zachowania, jakimi było organizowanie „pseudo promocji” zaniżających ceny artykułów będących w asortymencie sklepu. „Pseudo promocji”, które nie zostały organizowane zgodnie z wewnętrznymi procedurami, nie zostały zaakceptowane przez bezpośrednich przełożonych Powódki, a w konsekwencji nie powinny mieć w ogóle miejsca. Wagi tej sytuacji dodaje fakt, iż Powódka zajmowała stanowisko kierownicze, a więc to na Powódcę ciążyły szczególnie obowiązki i tym bardziej nieakceptowalnym było zachowanie Powódki, w którym na taki proceder nie tylko wyraża zgodę, ale przede wszystkim bierze w nim czynny udział. Mając na uwadze powyższe, nie ulega wątpliwości, iż Powódka dopuściła się czynu poprzez który naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze, była świadoma swoich działań, a działania te charakteryzowały się winą i celowością, co w konsekwencji doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę z Powódką. Działanie Powódki spowodowało trwałą utratę zaufania Pracodawcy do Powódki, co uniemożliwiało dalsze zatrudnianie w zakładzie pracy. W ocenie Pozwanej decyzja pracodawcy była właściwa i uzasadniona.

Powódka żądała oddalenia apelacji w całości, na podstawie art. 381 k.p.c. oraz art. 235² § 1 pkt 3) i 5) k.p.c. wnosila pominięcie dowodu z dokumentu, tj. wykazu stanu personalnego, bowiem pozwana mogła je powołać w postępowaniu przed Sądem I instancji, znany jej był zakres roszczeń dochodzonych przez powódkę, w tym przesłanki zasądzenia odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3) ustawy o zwolnieniach grupowych, wobec czego dowód ten jest spóźniony, nadto zawnioskowany dokument jest nieprzydatny do wykazania faktów wskazanych przez pozwaną, de facto nie jest źródłem dowodowym (dokumentem), a jedynie zbiorem gołosłownych twierdzeń pozwanej i jako taki zmierza jedynie do przedłużenia postępowania. Żądała również zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, że ramy przedmiotowe postępowania dowodowego prowadzonego w wyniku odwołania pracownika od rozwiązania z nim umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, czy też bez jego zachowania, tak z winy pracownika jak i bez tej szczególnej przesłanki niewątpliwie wyznacza treść złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli o zakończeniu stosunku pracy, a dokładniej wskazana przez niego przyczyna wypowiedzenia. Po raz kolejny zatem zasadnym będzie przytoczenie krótkiego fragmentu pisma z dnia 14 września 2023 r., w którym pozwana podaje, iż „Powodem rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (...), polegające na zakupie produktu z lady mięsnej w niższej cenie.” Tym samym zdziwienie budzić musi zapatrywanie pozwanej płynące z treści apelacji, iż de facto przyczyną rozwiązania nie było samo nabycie produktu po niższej cenie, ale naruszenie procedur, „jakie powinny zostać zastosowane w sytuacji pozwalającej na sprzedaż produktu po zaniżonej cenie”. Pozwana zatem opiera środek zaskarżenia o naruszenie przez pracownicę zasad regulujących zmianę ceny w wyniku tzw. przecen, obniżek, o czym nie tylko nie było mowy w treści oświadczenia woli z dnia 14 września 2023 r., ale także nie mogą one znaleźć zastosowania do spornych zdarzeń z 26 lipca 2023 r., bowiem powódka nie działała celem nabycia produktu po uprzednim dokonaniu obniżki jego ceny, a jedynie dokonywała zakupu produktu po jego cenie obowiązującej w tamtym czasie. Niezależnie od powyższego nie sposób zgodzić się z pozwaną, iż Sąd I instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego, w konsekwencji błędnie przyjmując, iż do zdarzenia będącego przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie doszło. Po pierwsze, jako kuriozalne i nieprzystające do przebiegu postępowania przed Sądem I instancji uznać należy twierdzenie pracodawcy, że tu cyt. „Powódka sama przyznała, iż dokonała zakupu produktu po zaniżonej cenie toku rozprawy” (str. 2 apelacji). Powódka nigdy, także w toku jej przesłuchania nie

wyraziła takiego twierdzenia. Co więcej, wielokrotnie wskazywała, iż nie pamięta, jaki produkt w dniu 26 lipca 2023 r. chciała nabyć, a jaki finalnie nabyła, a także nie ma wiedzy, czy doszło do omyłki przy etykietowaniu towaru. Należy przy tym zauważyć, iż powódka praktycznie każdego dnia po zakończonej pracy robiła bieżące zakupy na potrzeby własne, co w żaden sposób nie godziło w jej zakres obowiązków, czy sposób ich pełnienia. Wówczas, jak każdy inny klient sklepu (...), prosiła pracownika lady mięsnej o zapakowanie towaru, jego zważenie i etykietowanie, by następnie udać się do kasy, gdzie również inny niż powódka pracownik, w sposób rutynowy nabijał szereg położonych na ladzie produktów, a następnie podawał cenę łączną, którą J. K. (1) uiściła. Tuzinkowość tej procedury niewątpliwie koreluje z twierdzeniami powódki, co do braku możliwości odtworzenia w pamięci listy nabywanych kilka miesięcy wcześniej produktów i zweryfikowania, czy na skutek omyłki mogło dojść do niewłaściwego nabicia ceny produktu na kasie. Powódka tamtego dnia, jak i każdego innego, kiedy dokonywała zakupów na potrzeby gospodarstwa domowego, obsługiwana była przez innych pracowników. Z całą pewnością nie jej obowiązkiem było wówczas poprawne spakowanie, zaetykietowanie produktu, zweryfikowanie tych czynności i wydanie mięsa klientowi (w tym wypadku powódce), jak też kolejno nabicie na rachunek towaru, który faktycznie znajduje się na ladzie. W konsekwencji, jeśli nawet doszło jakiegokolwiek omyłki podczas tych czynności, prowadzącej do nabycia towaru pod indeksem innego, tańszego produktu, nie jest to wynikiem ani działania powódki, ani powódka się do niego w żaden sposób nie przyczyniła, a co najistotniejsze nie można w tym zakresie doszukiwać się ciężkiego naruszenia przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Po drugie, zarzucając Sądowi I instancji dowolną ocenę materiału dowodowego, pozwana zdaje się zapominać, iż sama nie wzbogaciła przeprowadzonych w postępowaniu dowodów o materiał pozwalający jednoznacznie ustalić, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Słusznie Sąd zauważa, iż ciężar udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę obciąża pracodawcę. Natomiast pozwana dla wykazania zasadności swojego stanowiska przedstawia wysoce wątpliwy materiał dowodowy. Na fakt rzekomego nabycia przez powódkę kurczaka po cenie porcji rosółowej pozwana powołuje się na „notatkę służbową” z dnia 11 sierpnia 2023 r. Przede wszystkim dokument ten jest niepodpisany i nie sposób ustalić tożsamości osoby, jaka go sporządziła, choć zapewne powstał na zlecenie pozwanej jako pracodawcy. Dokument ten zawiera jedynie pewien zbiór niezweryfikowanych opinii jego autora. Nie jest możliwym ustalenie z jego treści, czy do pracowników w nim wymienionych w sposób właściwy dokonano dopasowania paragonów, a ponadto skąd definitywne przekonanie autora notatki, iż produkt rzeczywiście nabyty przez klienta nie odpowiada pozycji i cenie zarejestrowanej na paragonie. Kolejno pozwana jednoznacznego dowodu „trwającego w sklepie procederu” upatruje w nagraniu z monitoringu sklepu (...) z dnia 26 lipca 2023 r. Słusznie Sąd I instancji zauważa, iż nagranie rejestruje jedynie zakup jakiegoś towaru opakowanego w foliową białą torbę. Ze względu na odległość kamery od lady, jak i jakość nagrania nie można stwierdzić, czy był to kurczak, porcja rosółowa, czy jakiegokolwiek inny rodzaj mięsa, a nawet innego rodzaju towar. Odpowiedzi na powyższe nie dają także zeznania zawnioskowanych przez pracodawcę świadków, w tym pracownika ochrony Ź. P., która podaje, iż: „To jest cały kurczak. Nie jestem w stanie stwierdzić, czy miał skrzydełka i nogi, bo monitoring nie jest na tyle widoczny na 100% żeby określić, że jest to cały kurczak” (por. protokół rozprawy z dnia 06.12.2023 r., adnotacja 00:29:58). W obliczu wewnętrznej sprzeczności podawanych przez świadka oświadczeń, a co warte podkreślenia - świadka świadczącego usługi na rzecz pozwanej, nie sposób przez ich pryzmat oceniać, czy powódka dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym bardziej w stopniu ciężkim, który mógłby rodzić dla niej nad wyraz negatywne skutki w sferze zawodowej. Przechodząc do kolejnego i zarazem ostatniego dowodu mającego w ocenie pozwanej niezabicie świadczyć o umyślnym nabyciu przez pracownicę droższego towaru pod indeksem produktu o niższej wartości, tj. wydruku paragonu, nie sposób przypisać mu mocy dowodowej dla wykazania w/w faktu. Wydruk ten jedynie wskazuje rodzaj zeskanowanych przez kasjerkę produktów i ich wartość, nie stwierdza jednak, czy faktycznie „nabite” produkty były produktami, jakie wówczas znajdowały się na ladzie, czy chociażby doszło do błędnego zaetykietowania. W konsekwencji, pozwana nie udźwignęła ciężaru dowodowego w zakresie wykazania zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy, tj. celowego i świadomego, ze szkodą dla pracodawcy, dopuszczenia się przez J. K. (1) naruszenia jej podstawowych obowiązków pracowniczych, co skutkowało orzeczeniem obowiązku zapłaty na rzecz powódki odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę przepisów regulujących ten tryb rozwiązania stosunku pracy. W ocenie pozwanej, Sąd I instancji orzekł o obowiązku zapłaty na rzecz powódki kwoty 17.400 zł tytułem odprawy pieniężnej na mocy w/w ustawy, pomimo braku poczynienia jakichkolwiek ustaleń w zakresie przesłanek roszczenia. Ponadto pozwana wskazuje, iż jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy było naruszenie

procedur przez powódkę, a wobec tego przyczyna dotycząca wyłącznie pracownika. Z powyższym nie sposób się zgodzić, bowiem jak zostało wykazane w toku sprawy powódka nie dopuściła się zarzucanego jej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a przede wszystkim pozwany nie udowodnił, że pracownica dokonała zakupu - w dodatku w sposób zamierzony - kurczaka pod indeksem tańszej porcji rosółowej na szkodę pracodawcy. Co więcej, jak było wielokrotnie podkreślane, powódka nigdy w czasie swojego 24-letniego stażu pracy na rzecz pozwanej nie dopuściła się jakiegokolwiek naruszenia obowiązków pracowniczych, tym bardziej naruszenia kwalifikowanego jako „ciężkie”. Powyższe potwierdza chociażby fakt awansowania powódki w dniu 11 kwietnia 2023 r. na stanowisko kierownika sklepu (...) nr (...) w P.. Wzorowe pełnienie obowiązków na rzecz pozwanej przeczy zatem zasadności zarzutów pracodawcy i czyni je kuriozalnymi, jeśli wziąć pod uwagę, iż powódka miałaby ryzykować utratą stanowiska i pracy dla zaoszczędzenia kilku złotych na zakupie kurczaka. Nadto wzorowe, 24-letnie pełnienie obowiązków pracowniczych na rzecz (...) S.A. było także zauważone i docenione przez samego pracodawcę.

W konsekwencji, brak jest jakichkolwiek przyczyn leżących po stronie pracownika, uzasadniających rozwiązanie z nim stosunku pracy, co stanowi o spełnieniu podstawowej przesłanki przesądzającej o zasądzeniu na rzecz powódki odprawy pieniężnej. Jak stanowi bowiem art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych „Przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1”. Tym samym norma ta czyni zbędnym wykazywanie ilości zwolnionych pracowników względem stanu zatrudniania u danego pracodawcy. Co nigdy zaś nie było kwestionowane, pozwaną kwalifikować należy jako pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. Spornym jedynie więc pozostawała przesłanka zwolnienia pracownika z wyłącznej przyczyny go niedotyczącej. Niewątpliwie zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał brak jakiegokolwiek zawinionego przyczynienia się powódki do decyzji pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy. „Dopiero bowiem stwierdzenie, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z pozwanymi pracownikami umów o pracę były przyczyny związane w jakiś sposób z pracownikami może przesadzić o bezpodstawności świadczenia w postaci odprawy za rozwiązanie umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednocześnie, co niezwykle istotne, ciężar udowodnienia w tym zakresie spoczywa na pracodawcy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2023 r. sygn. akt: III PSKP 24/22). Ani zaś brzmienie normy prawnej z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, ani nawet zasady logicznego rozumowania nie uzasadniają przerzucania ciężaru dowodowego w tym zakresie na powódkę, obligując ją do wykazywania, iż „zmniejszenie zatrudnienia następuje z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, a także gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego” (str. 10 apelacji). Co więcej, pozwana w sposób nieuzasadniony dokonuje zawężania katalogu powodów rozwiązania stosunku pracy uprawniających pracownika do żądania zapłaty odprawy, podczas gdy przepis pod pojęciem „przyczyn niedotyczących pracowników” wypełniać się może w niezliczonej ilości motywów kierujących pracodawcą. Chociażby już sama chęć wymiany składu całej załogi pracowniczej z uwagi na niemożliwość ustalenia konkretnej osoby destabilizującej zakład pracy, jest przyczyną niedotyczącą poszczególnych, indywidualnych pracowników. Bez znaczenia w tym zakresie pozostaje podnoszone dopiero na etapie apelacji i niewątpliwie nieudowodnione twierdzenie pozwanej jakoby w trakcie zawierania ugód we wcześniejszych sporach pracowniczych powodowie rzekomo przyznawali, iż brali udział w nagannym procederze, na jaki przyzwolenie dawać miała im J. K. (1). Nie tylko gołosłowność tych twierdzeń czyni je bezprzedmiotowymi, ale przede wszystkim okoliczność, iż jeśli nawet w sklepie należącym do pozwanej dochodziło do nadużyć uprawnień pracowniczych, to powyższe naganne zachowanie innych współpracowników nie można traktować jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powódką, dotyczącą jej osoby. Pozwana bowiem nie udowodniła, by J. K. (1) uczestniczyła w jakimkolwiek sposobie w rzekomym procederze. Nie bez znaczenia winna być w tym wypadku również treść art. 183⁽⁴⁾ § 3 k.p.c., która nakazuje uznać za bezskuteczne powoływanie się w toku postępowania przed sądem lub sądem polubownym na propozycje ugodowe, propozycje wzajemnych ustępstw lub inne oświadczenia składane w postępowaniu mediacyjnym. Po pierwsze zatem pozwana nie złożyła jakichkolwiek dowodów wykazujących jakoby inni pracownicy podawali J. K. (1), jako osobę zamiesznaną w jakimkolwiek sposobie w proceder nieprawidłowego indeksowania produktów na szkodę pracodawcy. Po drugie natomiast jeśli twierdzenia takie padały nawet w

toku ustaleń mediacyjnych z tymi pracownikami, to powoływanie się na tego typu oświadczenia wiedzy pozostaje bezskuteczne w świetle obowiązujących przepisów procesowych. Pozwana miała możliwość, a nawet obowiązek dowodzenia swoich twierdzeń na etapie przed Sądem I instancji i w opisywanym zakresie nie podjęła jakiegokolwiek próby wypełnienia owej powinności, co niewątpliwie działać winno wyłącznie na jej „szkodę” w ujęciu procesowym. Co więcej, słusznie pozwana przywołuje pogląd Sądu Najwyższego (III PSK 254/2, str. 11 apelacji), zgodnie z którym „Prawo do odprawy powstaje w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny (przyczyn) nie dotyczących pracownika, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i nie dotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Należy więc uznać, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakiegokolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy oraz gdy okaże się, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika” (tak też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2021 r. sygn. akt: III PSK 124/21). Tym samym zasądzenie odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania z pracownikiem stosunku prawnego bez zachowania okresu wypowiedzenia jak najbardziej uzasadniać może także przyznanie prawa do odprawy pieniężnej. „W szczególności dotyczy to sytuacji, gdy przyczyna wypowiedzenia okazała się wadliwa (pozorna, fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), a jednocześnie nie zachodzą jakiegokolwiek przyczyny, które można łączyć z osobą pracownika (przyczyny dotyczące pracownika)” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2023 r. sygn. akt: III PSKP 24/22). Tym samym pozwana w sposób nieuzasadniony próbuje przerzucić na powódkę obciążający pracodawcę ciężar dowodowy. W obliczu zaś zebranych w aktach materiałów, które wykazały nie tylko fikcyjność wskazanej przez (...) S.A. przyczyny wypowiedzenia, ale także wzorowe pełnienie obowiązków pracowniczych przez powódkę w ciągu 24-letniego stażu pracy oraz biorąc pod uwagę brak dowodów wskazujących na istnienie jakichkolwiek przyczyn wypowiedzenia, jakie można łączyć z osobą J. K. (1), niewątpliwie zasadnym było zasądzenie odprawy pieniężnej na rzecz pracownika.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej Spółki jest niezasadna, bowiem sąd pierwszej instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje oparcie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, co ważne, odpowiada dominującemu pogładowi sądów powszechnych i Sądu Najwyższego na zagadnienie dochodzonego odszkodowania w skutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz dochodzonej odprawy. Odnosząc się do apelacji należy zauważyć, że w przeważającej mierze formułuje ona zarzuty naruszenia prawa procesowego, a ewentualne ich podzielenie miałyby bezpośredni wpływ na prawidłowość dokonanych przez sąd I instancji ustaleń faktycznych. I tak, należy podkreślić, że sąd meriti, w granicach apelacji, przeprowadził wyczerpujące, prawidłowo ukierunkowane postępowanie dowodowe, a zebrany materiał rozważył i ocenił w granicach uprawnienia, jakie daje mu przepis art. 233 § 1 k.p.c., jednocześnie granic tych nie przekraczając. Co istotne, wywód przeprowadzony przez sąd pierwszej instancji co do tego, jakie znaczenie nadać zaprezentowanym przez strony dowodom przydatnym do oceny faktycznej i prawnej żądania i jakie z tych dowodów wyprowadzić wnioski, jest logiczny, wyważony, przeto nie poddaje się krytyce. Na uwagę zasługuje zgodna z doświadczeniem życiowym i zawodowym Sądu Rejonowego, ocena osobowego i nieosobowego materiału dowodowego, którą sąd odwoławczy w pełni akceptuje. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Zaś, do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby apelujący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to jest, regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05). Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można zarzucić sądowi pierwszej instancji naruszenia powyższych reguł. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. W kontekście zarzutów procesowych, należy zaznaczyć, że tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia

życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona, do czego apelujący nie doprowadził (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 15 grudnia 2005 r., I ACa 513/05, LEX nr 186115). W odniesieniu do powyższego, w ocenie sądu drugiej instancji, pozwana nie zdołała wykazać, aby Sąd Rejonowy naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie istotnych ustaleń w sposób sprzeczny z treścią zebranego materiału dowodowego. Zdaniem Sądu Okręgowego, na powyższe wskazuje uzasadnienie wyroku sądu pierwszej instancji, które posiada elementy niezbędne, jak też dane pozwalające na kontrolę rozstrzygnięcia w granicach zaskarżenia. Należy zaznaczyć, że zgodnie z zasadą kontradiktoryjności ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. Wszelchstronne rozważenie zebranego materiału oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy dowodowej i wiarygodności. Przy czym, Sąd Rejonowy wystarczająco wyjaśnił dlaczego nie uwzględnił wszystkich zaoferowanych przez pozwaną dowodów. Powyższe wynika z dopuszczalnej oceny całości materiału dowodowego i to oceny w granicach uprawnienia, jakie daje sądowi przepis art. 233 § 1 k.p.c. Ostatecznie, w ocenie Sądu Okręgowego, wbrew zarzutom apelacji, w granicach zaskarżenia, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy są prawidłowe, przede wszystkim wystarczające, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. W konsekwencji, ustalenia te sąd odwoławczy podziela i przyjmuje za własne, zatem nie powiela (podobnie Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829; 14 maja 2010 r., II CSK 545/09, LEX nr 602684; 27 kwietnia 2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700; 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 Nr 3, poz. 60). Należy również zaakcentować, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w graniach apelacji, w graniach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (art. 378 § 1 k.p.c.). Stosując zasady przyjętego modelu apelacji pełnej cum beneficio novorum, obowiązkiem sądu odwoławczego nie jest rozpoznanie samej apelacji lecz ponowne merytoryczne rozpoznanie sprawy w granicach zaskarżenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 lutego 2017 r., I ACa 1268/16, LEX nr 2289452). Jednakże, zarówno judykatura, jak i doktryna zgodnie uznaje, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego podniesionego argumentu. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602; z dnia 4 września 2014 r., I PK 25/14, OSNP 2016 nr 1, poz. 6). Orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi na stanowisku, iż sąd rozpoznający apelację powinien się odnieść tylko do wszystkich tych zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogłyby spowodować skutki materialnoprawne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 r., II CSK 314/11, LEX nr 1130158). Z powyższego wynika, iż sąd drugiej instancji nie musi kazuistycznie odnosić się do każdego z zarzutów apelacji lecz wystarczającym jest zbiorcze odniesienie się do najważniejszych ich motywów. I tak, przeprowadzone dowody z zeznań świadków zostały przez sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenione. Za niewiarygodne sąd pierwszej instancji uznał zeznania świadka strony pozwanej. Również w ocenie sądu odwoławczego, zeznania te są konsekwencją przyjętej przez pozwaną strategii procesowej. Dla jasności, powodem rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na zakupie przez powódkę produktu z lady mięsnej w niższej cenie, nie, jak to dowodzi pozwana, naruszenie procedur, „jakie powinny zostać zastosowane w sytuacji pozwalającej na sprzedaż produktu po zaniżonej cenie”. Powódka nie działała celem nabycia produktu po uprzednim dokonaniu obniżki jego ceny, a jedynie dokonywała zakupu produktu po jego cenie obowiązującej w spornym czasie. Powódka wielokrotnie wskazywała, iż nie pamięta, jaki produkt w dniu 26 lipca 2023 r. chciała nabyć, a jaki finalnie nabyła, a także nie ma wiedzy, czy doszło do omyłki przy etykietowaniu towaru. Niespornie, powódka każdego dnia po zakończonej pracy robiła bieżące zakupy na potrzeby własne, co w żaden sposób nie godziło w jej zakres obowiązków, czy sposób ich pełnienia. Wówczas, jak każdy inny klient sklepu (...), prosiła pracownika lady mięsnej o zapakowanie towaru, jego zważenie i etykietowanie, by następnie udać się do kasy, gdzie również inny niż powódka pracownik, w sposób rutynowy nabijał szereg położonych na ladzie produktów, a następnie podawał cenę łączną, którą J. K. (1) uiściła. Powódka tamtego dnia, jak i każdego innego, kiedy dokonywała zakupów na potrzeby gospodarstwa domowego, obsługiwana była przez innych pracowników. Z całą pewnością nie jej obowiązkiem było wówczas poprawne spakowanie, zaetykietowanie produktu, zweryfikowanie tych czynności i wydanie mięsa klientowi (w tym wypadku powódce), jak też kolejno nabycie na rachunek towaru, który

faktycznie znajduje się na ladzie. W konsekwencji, jeśli nawet doszło jakiegokolwiek omyłki podczas tych czynności, prowadzącej do nabycia towaru pod indeksem innego, tańszego produktu, nie jest to wynikiem ani działania powódki, ani powódka się do niego w żaden sposób nie przyczyniła, a co najistotniejsze nie można w tym zakresie doszukiwać się ciężkiego naruszenia przez powódkę jej podstawowych. Słusznie Sąd Rejonowy zauważył, że ciężar udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę obciąża pracodawcę. Natomiast pozwana dla wykazania zasadności swojego stanowiska przedstawia wątpliwy materiał dowodowy. Na fakt rzekomego nabycia przez powódkę kurczaka po cenie porcji rosółowej pozwana powołuje się na „notatkę służbową” z dnia 11 sierpnia 2023 r. Przede wszystkim dokument ten jest niepodpisany i nie sposób ustalić tożsamości osoby, jaka go sporządziła, choć zapewne powstał na zlecenie pozwanej jako pracodawcy. Dokument ten zawiera jedynie pewien zbiór niezweryfikowanych opinii jego autora. Nie jest możliwym ustalenie z jego treści, czy do pracowników w nim wymienionych w sposób właściwy dokonano dopasowania paragonów, a ponadto skąd definitywne przekonanie autora notatki, iż produkt rzeczywiście nabyty przez klienta nie odpowiada pozycji i cenie zarejestrowanej na paragonie. Jednoznacznego dowodu „trwającego w sklepie procederu” pracodawca upatruje w nagraniu z monitoringu sklepu (...) z dnia 26 lipca 2023 r. Słusznie Sąd I instancji zauważa, iż nagranie rejestruje jedynie zakup jakiegoś towaru opakowanego w foliową białą torbę. Ze względu na odległość kamery od lady, jak i jakość nagrania nie można stwierdzić, czy był to kurczak, porcja rosółowa, czy jakiegokolwiek inny rodzaj mięsa, a nawet innego rodzaju towar. Odpowiedzi na powyższe nie dają także zeznania zawnioskowanych przez pracodawcę świadków, w tym pracownika ochrony Ź. P., która podaje, iż: „To jest cały kurczak. Nie jestem w stanie stwierdzić, czy miał skrzydełka i nogi, bo monitoring nie jest na tyle widoczny na 100% żeby określić, że jest to cały kurczak”. W sytuacji wewnętrznej sprzeczności podawanych przez świadka oświadczeń, a co warte podkreślenia - świadka świadczącego usługi na rzecz pozwanej, nie sposób przez ich pryzmat oceniać, czy powódka dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym bardziej w stopniu ciężkim, który mógłby rodzić dla niej nad wyraz negatywne skutki w sferze zawodowej. Przechodząc do kolejnego i zarazem ostatniego dowodu mającego w ocenie pozwanej niezbitcie świadczyć o umyślnym nabyciu przez pracownicę droższego towaru pod indeksem produktu o niższej wartości, tj. wydruku paragonu, nie sposób przypisać mu mocy dowodowej dla wykazania w/w faktu. Wydruk ten jedynie wskazuje rodzaj zeskanowanych przez kasjerkę produktów i ich wartość, nie stwierdza jednak, czy faktycznie „nabite” produkty były produktami, jakie wówczas znajdowały się na ladzie, czy chociażby doszło do błędnego zaetykietowania. W konsekwencji, pozwana nie udźwignęła ciężaru dowodowego w zakresie wykazania zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy, tj. celowego i świadomego, ze szkodą dla pracodawcy, dopuszczenia się przez J. K. (1) naruszenia jej podstawowych obowiązków pracowniczych, co skutkowało musiałoby orzeczeniem obowiązku zapłaty na rzecz powódki odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę przepisów regulujących ten tryb rozwiązania stosunku pracy. W ocenie pozwanej, Sąd I instancji orzekł o obowiązku zapłaty na rzecz powódki kwoty 17.400 zł tytułem odprawy pieniężnej na mocy ww. ustawy, pomimo braku poczynienia jakichkolwiek ustaleń w zakresie przesłanek roszczenia. Pozwana wskazuje, iż jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy było naruszenie procedur przez powódkę, a wobec tego przyczyna dotycząca wyłącznie pracownika. Jak zostało wykazane w toku sprawy powódka nie dopuściła się zarzucanego jej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a przede wszystkim pozwany nie udowodnił, że pracownica dokonała zakupu - w dodatku w sposób zamierzony - kurczaka pod indeksem tańszej porcji rosółowej na szkodę pracodawcy. Co więcej, jak było wielokrotnie podkreślane, powódka nigdy w czasie swojego 24-letniego stażu pracy na rzecz pozwanej nie dopuściła się jakiegokolwiek naruszenia obowiązków pracowniczych, tym bardziej naruszenia kwalifikowanego jako „ciężkie”. Powyższe potwierdza chociażby fakt awansowania powódki w dniu 11 kwietnia 2023 r. na stanowisko kierownika sklepu (...) nr (...) w P..

Wobec powyższych, prawidłowych ustaleń sądu, pominięcie dowodu z zeznań M. D., J. K. (2) i A. Z., nie miało dla sprawy rozstrzygającego znaczenia. Wobec treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy, wskazane środki dowodowe były nieprzydatne dla ustalenia stanu faktycznego w sprawie. Sąd Rejonowy zgromadził wystarczający materiał dowodowy, aby móc ustalić rzeczywisty stan faktyczny i to dla oceny zasadności zgłoszonych pretensji. Co ważne, zakres postępowania dowodowego prowadzonego w wyniku odwołania pracownika od rozwiązania z nim umowy o pracę niewątpliwie wyznacza treść złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli o zakończeniu stosunku pracy.

W ocenie sądu odwoławczego, nie miało również miejsca przekroczenie zasady swobodnej oceny materiału dowodowego polegające na jego wybiórczej ocenie oraz pominięcie dowodów potwierdzających stanowisko pozwanej, co miało doprowadzić do wyprowadzenia przez sąd I instancji błędnych wniosków i ustaleń faktycznych. Tak więc, mając na uwadze dotychczasowe rozważania, Sąd Rejonowy nie popełnił błędu w ustaleniach faktycznych, nie ma w nich dowolnej oceny dowodów zaoferowanych przez strony procesu, jak to zarzucił apelujący.

W konsekwencji, brak jest jakichkolwiek przyczyn leżących po stronie pracownika, uzasadniających rozwiązanie z nim stosunku pracy, co stanowi o spełnieniu podstawowej przesłanki przesądzającej o zasądzeniu na rzecz powódki odprawy pieniężnej. Jak stanowi bowiem art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych „Przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1”. Tym samym norma ta czyni zbędnym wykazywanie ilości zwolnionych pracowników względem stanu zatrudniania u danego pracodawcy. Spornym pozostawała przesłanka zwolnienia pracownika z wyłącznej przyczyny go nie dotyczącej. Niewątpliwie zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał brak jakiegokolwiek zawinionego przyczynienia się powódki do decyzji pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy. „Dopiero bowiem stwierdzenie, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z pozwanymi pracownikami umów o pracę były przyczyny związane w jakiś sposób z pracownikami może przesadzić o bezpodstawności świadczenia w postaci odprawy za rozwiązanie umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników. Jednocześnie, co niezwykle istotne, ciężar udowodnienia w tym zakresie spoczywa na pracodawcy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2023 r. sygn. akt: III PSKP 24/22). Ani zaś brzmienie normy prawnej z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, ani nawet zasady logicznego rozumowania nie uzasadniają przerzucania ciężaru dowodowego w tym zakresie na powódkę, obligując ją do wykazywania, iż „zmniejszenie zatrudnienia następuje z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, a także gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego”. Co więcej, pozwana w sposób nieuzasadniony dokonuje zawężania katalogu powodów rozwiązania stosunku pracy uprawniających pracownika do żądania zapłaty odprawy, podczas gdy przepis pod pojęciem „przyczyn nie dotyczących pracowników” wypełniać się może w niezliczonej ilości motywów kierujących pracodawcą. Chociażby już sama chęć wymiany składu całej załogi pracowniczej z uwagi na niemożliwość ustalenia konkretnej osoby destabilizującej zakład pracy, jest przyczyną nie dotyczącą poszczególnych, indywidualnych pracowników. Bez znaczenia w tym zakresie pozostaje podnoszone dopiero na etapie apelacji i niewątpliwie nieudowodnione twierdzenie pozwanej jakoby w trakcie zawierania ugód we wcześniejszych sporach pracowniczych powodowie rzekomo przyznawali, iż brali udział w nagannym procederze, na jaki przyzwolenie dawać miała im J. K. (1). Nie tylko głośność tych twierdzeń czyni je bezprzedmiotowymi, ale przede wszystkim okoliczność, iż jeśli nawet w sklepie należącym do pozwanej dochodziło do nadużyć uprawnień pracowniczych, to powyższe naganne zachowanie innych współpracowników nie można traktować jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powódką, dotyczącą jej osoby. Pozwana bowiem nie udowodniła, by J. K. (1) uczestniczyła w jakikolwiek sposób w rzekomym procederze. Nie bez znaczenia winna być w tym wypadku również treść art. 183⁽⁴⁾ § 3 k.p.c., która nakazuje uznać za bezskuteczne powoływanie się w toku postępowania przed sądem lub sądem polubownym na propozycje ugodowe, propozycje wzajemnych ustępstw lub inne oświadczenia składane w postępowaniu mediacyjnym. Po pierwsze zatem pozwana nie złożyła jakichkolwiek dowodów wykazujących jakoby inni pracownicy podawali J. K. (1), jako osobę zamieszaną w jakikolwiek sposób w proceder nieprawidłowego indeksowania produktów na szkodę pracodawcy. Po drugie natomiast jeśli twierdzenia takie padały nawet w toku ustaleń mediacyjnych z tymi pracownikami, to powoływanie się na tego typu oświadczenia wiedzy pozostaje bezskuteczne w świetle obowiązujących przepisów procesowych. Pozwana miała możliwość, a nawet obowiązek dowodzenia swoich twierdzeń na etapie przed Sądem I instancji i w opisywanym zakresie nie podjęła jakiegokolwiek próby wypełnienia owej powinności, co niewątpliwie działać winno wyłącznie na jej „szkodę” w ujęciu procesowym. Co więcej, słusznie pozwana przywołuje pogląd Sądu Najwyższego (III PSK 254/2, str. 11 apelacji), zgodnie z którym „Prawo do odprawy powstaje w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn (przyczyn) nie dotyczących pracownika, a nie z przyczyn dotyczących

pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i niedotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Należy więc uznać, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakikolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy oraz gdy okaże się, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika” (tak też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2021 r. sygn. akt: III PSK 124/21). Tym samym zasądzenie odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania z pracownikiem stosunku prawnego bez zachowania okresu wypowiedzenia jak najbardziej uzasadniać może także przyznanie prawa do odprawy pieniężnej. „W szczególności dotyczy to sytuacji, gdy przyczyna wypowiedzenia okazała się wadliwa (pozorna, fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), a jednocześnie nie zachodzą jakiegokolwiek przyczyny, które można łączyć z osobą pracownika (przyczyny dotyczące pracownika)” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2023 r. sygn. akt: III PSKP 24/22). Tym samym, pozwana w sposób nieuzasadniony próbuje przerzucić na powódkę obciążający pracodawcę ciężar dowodowy. W obliczu zaś zebranych w aktach materiałów, które wykazały nie tylko fikcyjność wskazanej przez (...) S.A. przyczyny wypowiedzenia, ale także wzorowe pełnienie obowiązków pracowniczych przez powódkę w ciągu 24-letniego stażu pracy oraz biorąc pod uwagę brak dowodów wskazujących na istnienie jakichkolwiek przyczyn wypowiedzenia, jakie można łączyć z osobą J. K. (1), niewątpliwie zasadnym było zasądzenie odprawy pieniężnej na rzecz pracownika.

Należy również uznać, że brak jest podstaw do uwzględnienia zgłoszonych w apelacji wniosków dowodowych o dopuszczenie dowodu ze wskazanych tamże dokumentów. Strona nie może skutecznie żądać ponowienia lub uzupełnienia dowodu w postępowaniu apelacyjnym tylko dlatego, że spodziewała się korzystnej dla siebie oceny tego dowodu przez sąd (zob. wyr. SN z 7.11.1997 r., II CKN 446/97, Legalis). Przepis art. 381 k.p.c., uprawniający do dopuszczenia w postępowaniu apelacyjnym nowych dowodów ma charakter wyjątkowy, nie może być więc interpretowany w sposób rozszerzający (wyr. SN z 13.6.2012 r., II CSK 608/11, Legalis). Z tych to względów, przeprowadzenie żądanych dowodów przez sąd II instancji na podstawie art. 382 k.p.c. jest niecelowy i zbędny.

Mając na uwadze powyższe rozważania, odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego, należy stwierdzić, że są one chybione w całości. W sprawie, nie miało miejsca naruszenie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k. p., art. 6 k.c. w związku z art. 232 k. p. c., art. 52 § 1 pkt 1 k. p., art. 56 k. p. Co do omawianych zarzutów, to rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k. p. jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy. Powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być przede wszystkim uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (tak wyr. SN z 21.6.200 r., II PK 305/04, Mo Pr 2005, Nr 12, s. 16). Należy podkreślić, że przyczyną dyscyplinarnego rozwiązania więzi pracowniczej może być jedynie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. naruszenie kwalifikowane, takie które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy (Komentarz do Kodeksu pracy pod. Red. prof. W Muszalskiego Wydawnictwo C.H. Beck Warszawa 2009 str. 193). Przykładowo, postawienie pracownikowi zarzutu niewykonania lub niewłaściwego wykonania obowiązków pracowniczych, odmowy wykonania polecenia wymaga ustalenia, jaka była treść wydanego polecenia, czy polecenie zostało wydane przez upoważnioną osobę, czy dotyczyło ono pracy wykonywanej przez pracownika i w jakich okolicznościach zostało wydane (tak wyr. SN z 1.10.1997r., I PKN 317/97, OSNAPiUS 1998, Nr 14, poz. 428). Dodatkowo, przy ocenie przyczyn zwolnienia w trybie dyscyplinarnym nie można pominąć dotychczasowego przebiegu pracy pracownika (por. orzeczenie SN z 27.10. 2010r. w sprawie III PK 21/2010r.). W Wyroku Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009r., sygn. akt II PK 46/09, Sąd Najwyższy wskazał, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 11 września 2011r. sygn. akt I PKN 634/00, 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 przeczność

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. W rozumieniu art. 52§1 pkt 1 k. p. w zw. z art. 6 k.c. i art. 300 k. p., to pracodawca winien udowodnić, że zachowanie pracownika opisane w oświadczeniu woli spełniało przesłanki do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie ma wątpliwości, że ciężar dowodu w zakresie udowodnienia istnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego wyłącznej winy, spoczywał na pracodawcy, czemu pozwana Spółka nie podołała. W ramach zarzutów apelacji, za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pozwany uznał zdarzenie z 26 lipca 2023 r., gdzie powódka o godzinie 22.07 miała dokonać zakupu 2,312 kg kurczaka, który został zarejestrowany jako porcja rosółowa. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił przeprowadzone dowody i nie dał wiary pozwanemu co do jego twierdzeń i dowodów. Na fakt rzekomego nabycia przez powódkę kurczaka po cenie porcji rosółowej pozwana powołuje się na „notatkę służbową” z dnia 11 sierpnia 2023 r. Dokument ten jest niepodpisany i nie sposób ustalić tożsamości osoby, która go sporządziła. Dodatkowo, zawiera on jedynie zbiór niezweryfikowanych opinii jego autora. Nie jest możliwym ustalenie z jego treści, czy do pracowników w nim wymienionych w sposób właściwy dokonano dopasowania paragonów, a ponadto skąd definitywne przekonanie autora notatki, iż produkt rzeczywiście nabyty przez klienta nie odpowiada pozycji i cenie zarejestrowanej na paragonie. Kolejno pozwana jednoznacznego dowodu „trwającego w sklepie procederu” upatruje w nagraniu z monitoringu sklepu (...) z dnia 26 lipca 2023 r. Słusznie Sąd I instancji zauważa, iż nagranie rejestruje jedynie zakup jakiegoś towaru opakowanego w foliową białą torbę. Ze względu na odległość kamery od lady, jak i jakość nagrania nie można stwierdzić, czy był to kurczak, porcja rosółowa, czy jakikolwiek inny rodzaj mięsa, a nawet innego rodzaju towar. Odpowiedzi na powyższe nie dają także zeznania zawnioskowanych przez pracodawcę świadków, w tym pracownika ochrony Ź. P., która podaje, iż: „To jest cały kurczak. Nie jestem w stanie stwierdzić, czy miał skrzydełka i nogi, bo monitoring nie jest na tyle widoczny na 100% żeby określić, że jest to cały kurczak” (por. protokół rozprawy z dnia 06.12.2023 r., adnotacja 00:29:58). W obliczu wewnętrznej sprzeczności podawanych przez świadka oświadczeń, a co warte podkreślenia - świadka świadczącego usługi na rzecz pozwanej, nie sposób przez ich pryzmat oceniać, czy powódka dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym bardziej w stopniu ciężkim, który mógłby rodzić dla niej nad wyraz negatywne skutki w sferze zawodowej. Przechodząc do kolejnego i zarazem ostatniego dowodu mającego w ocenie pozwanej niezbitcie świadczyć o umyślnym nabyciu przez pracownicę droższego towaru pod indeksem produktu o niższej wartości, tj. wydruku paragonu, nie sposób przypisać mu mocy dowodowej dla wykazania w/w faktu. Wydruk ten jedynie wskazuje rodzaj zeskanowanych przez kasjerkę produktów i ich wartość, nie stwierdza jednak, czy faktycznie „nabite” produkty były produktami, jakie wówczas znajdowały się na ladzie, czy chociażby doszło do błędnego zaetykietowania. W konsekwencji, pozwana nie udźwignęła ciężaru dowodowego w zakresie wykazania zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy, tj. celowego i świadomego, ze szkodą dla pracodawcy, dopuszczenia się przez J. K. (1) naruszenia jej podstawowych obowiązków pracowniczych, co skutkować musiało orzeczeniem obowiązku zapłaty na rzecz powódki odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę przepisów regulujących ten tryb rozwiązania stosunku pracy. Tak więc, powódka nie dopuściła się zarzucanego jej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a przede wszystkim pozwany nie udowodnił, że pracownica dokonała zakupu - w dodatku w sposób zamierzony - kurczaka pod indeksem tańszej porcji rosółowej na szkodę pracodawcy. Co więcej, jak było wielokrotnie podkreślane, powódka nigdy w czasie swojego 24-letniego stażu pracy na rzecz pozwanej nie dopuściła się jakiegokolwiek naruszenia obowiązków pracowniczych, tym bardziej naruszenia kwalifikowanego jako „ciężkie”. Powyższe potwierdza chociażby fakt awansowania powódki w dniu 11 kwietnia 2023 r. na stanowisko kierownika sklepu (...) nr (...) w P.. Wzorowe pełnienie obowiązków na rzecz pozwanej przeczy zatem zasadności zarzutów pracodawcy i czyni je kuriozalnymi, jeśli wziąć pod uwagę, iż powódka miałaby ryzykować utratą stanowiska i pracy dla zaoszczędzenia kilku złotych na zakupie kurczaka. Nadto wzorowe, 24-letnie pełnienie obowiązków pracowniczych na rzecz (...) S.A. było także zauważone i docenione przez samego pracodawcę.

Ma rację sąd pierwszej instancji twierdząc, że stosownie do treści art. 52 § 2 k. p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W sprawie, w okolicznościach ustalonych przez sąd, ww. termin został stanowczo przekroczony. Posiadane systemy monitoringu, permanentna kontrola wyspecjalizowanej firmy chroniącej, wydzielona do nadzoru komórka organizacyjna pozwanej, powodują, że

pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z naruszeniem ustawowego terminu. W dniu 14 września 2023 r. powódce wręczone zostało oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na zakupie produktu z ludy mięsnej w niższej cenie; powódce zarzucono, iż w dniu 26 lipca 2023 r. o godzinie 22.07 dokonała zakupu 2,312 kg kurczaka, który został zarejestrowany jako porcja rosółowa. Dopiero 11 sierpnia 2023 r. na podstawie przeglądu nagarnia z monitoringu sporządzona została notatka służbowa przez Ż. P., kierownika grup mobilnych firmy (...), z której wynika, że 26 lipca 2023 roku, o godz. 22.07-22.10 w kasie nr 1 J. K. kupuje kurczaka 2.312 kg jako porcje rosółowe, ze wskazaniem numeru paragonu. Omawiana norma prawna określa jeden z formalnych warunków skuteczności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Istotą tego przepisu jest określenie początku biegu miesięcznego terminu do skorzystania przez pracodawcę z uprawnienia rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Kodeksowo, bieg ten rozpoczyna się od dnia, w którym pracodawca podjął wiadomość o przyczynie uzasadniającej ustanie zatrudnienia. Ustawodawca nie precyzuje wyrażenia „uzyskanie wiadomości przez zakład pracy”. W dobie wielkich i złożonych podmiotów gospodarczych o skomplikowanych strukturach organizacyjnych nie można powyższego zwrotu rozumować dosłownie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego ugruntowało pogląd, że informacja o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy winna być sprawdzona, doniosła i rzetelna, pracodawca winien nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym zachowaniu pracownika. W interesie stron stosunku pracy leży możliwość sprawdzenia i zweryfikowania uzyskanych wiadomości. Stąd nie narusza terminu określonego w art. 52§2 k. p. pracodawca, który niezwłocznie i sprawnie weryfikuje ustalenia z dnia zdarzenia w drodze wewnętrznego postępowania sprawdzającego. Wówczas termin miesięczny liczony jest od momentu zakończenia takich działań sprawdzających. Natomiast „zakład pracy” to jednostka organizacyjna lub wyznaczony podmiot uprawniony do składania oświadczeń woli z zakresu nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. W konsekwencji, uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w chwili, w której o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba uprawniona do rozwiązania umowy. W ocenie Sądu Okręgowego, informację o ewentualnej przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy pracodawca uzyskał już 26 lipca 2023 roku. W tym to dniu, ewentualnie dnia następnego, opisane zdarzenie można już było poddać ocenie przez stale działającą mobilną grupę firmy (...), i weryfikacji przez wydzieloną do nadzoru komórkę organizacyjną pozwanej. Wówczas to otwierał się termin jednego miesiąca na złożenie oświadczenia rozwiązującego stosunek pracy. Notatka na którą powołuje się pozwany, bez sprecyzowanej daty jej sporządzenia, bez wskazania na jakie potrzeby została wystawiona, przede wszystkim bez wskazania do kogo była skierowana, jest niemiarodajnym źródłem faktów początkujących bieg terminu do złożenia oświadczenia rozwiązującego natychmiastowo stosunek pracy. Jej treść może jedynie potwierdzić brak profesjonalizmu w realizowaniu czynności nadzorczych. Przeto, już 26, ewentualnie 27 lipca 2023r. pracodawca uzyskał wiedzę o zdarzeniu. Ostatecznie, zgodnie z reprezentatywnym poglądem Sądu Najwyższego (wyrok SN z 26.11.2002r., I PKN 587/01, Legalis), przyczyny rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52§1 pkt 1 k. p. są po upływie terminu z art. 52§2 k. p. pozbawione jakiegokolwiek prawnej doniosłości, co ma miejsce również w niniejszej sprawie. Nie został spełniony podstawowy, formalny warunek skuteczności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Co istotne, nawiązując do zarzutu apelacji, złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z przekroczeniem ustawowego terminu sprawia, że jest ono wprawdzie skuteczne i prowadzi do ustania umowy o pracę, ale jednocześnie jest kwalifikowane jako złożone z naruszeniem przepisów, co implikuje powstanie po stronie pracownika roszczeń wymienionych w art. 56§1 k. p., a ich nieuwzględnienie przez sąd z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach (tak wyrok SN z 18.9.2008r. II PK 28/08, Legalis).

Nietrafny jest również pogląd apelującego, jakoby złożone 14 września 2023 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę można potraktować jako utratę zaufania do pracownika, co uniemożliwiało dalsze zatrudnianie powódki i ustanie stosunku pracy. Należy tu jeszcze raz podnieść, że zakres postępowania dowodowego prowadzonego w wyniku odwołania pracownika od rozwiązania z nim umowy o pracę, w sprawie w trybie natychmiastowym, niewątpliwie wyznacza treść złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli o zakończeniu stosunku pracy. Nie ulega wątpliwości, że brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Pracodawca może utracić - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego

wykonywania umowy o pracę - zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 353). Co więcej, utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, nie rozwiązanie w trybie natychmiastowym, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14). Omawiane możliwości posłużenia się przesłanką utraty zaufania doznają pewnego, acz istotnego ograniczenia w skutecznym jej zastosowaniu. Mianowicie, utrata zaufania musi mieć słuszne, uzasadnione, rzeczywiste, realne i obiektywne podstawy w postaci zachowania czy zaniechania pracownika, co w niniejszej sprawie nie wystąpiło.

Nie można również podzielić dalszych zarzutów naruszenia przez sąd pierwszej instancji prawa materialnego w postaci: art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez uznanie, że sam fakt uznania, iż brak jest podstaw do stwierdzenia, że do rozwiązania umowy o pracę z powódką nastąpiło z przyczyn leżących po stronie powódki oraz faktu, iż z innym pracownikami zwolnionymi w podobnym okresie, jak powódka, zawarto ugodę jest wystarczające dla zastosowania ustawy, w sytuacji gdy nie została wykazana w toku postępowania żadna inna przyczyna, przesłanka wskazująca, iż faktycznie do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn pracodawcy lub z przy czyny nieleżących po żadnej stronie. Pozwany zaznaczył, że prawidłowa wykładania tego przepisu wskazuje, iż zaistnienie pozytywnych przesłanek w postaci - istnienia przyczyn po stronie pracodawcy lub po żadnej ze stron do rozwiązania umowy o pracę jest podstawową zastosowania Ustawy, nie zaś istnienie wyłącznie negatywnej przesłanki - niesprostania ciężarowi dowodu przez pozwaną w zakresie przyczyn rozwiązania umowy o pracę; uznanie przez Sąd I instancji, iż niepodołanie ciężarowi dowodu przez pozwaną (w ocenie sądu) w zakresie przyczyn rozwiązania umowy o pracę jest wystarczająco podstawą do zastosowania Ustawy, w sytuacji, gdy jest bezsporne w niniejszej sprawie, iż wyłącznie zachowanie Powódki w zarzucanym jej zakresie spowodowało działanie pracodawcy w postaci rozwiązania z nią umowy o pracę - pracodawca nie miał żadnego innego „ukrytego” motywu, aby rozwiązać z powódką umowę o pracę; uznanie przez Sąd I instancji, iż wystąpiły przesłanki w postaci: 1. konieczność rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, 2. przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, 3. zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1, w sytuacji, gdy sąd nie przeprowadził żadnego postępowania dowodowego w tym zakresie i nie ustalił, iż faktycznie jest możliwość zastosowania wskazanej Ustawy. W ocenie sądów obu instancji, w sprawie brak jest jakichkolwiek przyczyn leżących po stronie pracownika, uzasadniających rozwiązanie z nim stosunku pracy, co stanowi o spełnieniu podstawowej przesłanki przesądzającej o zasądzeniu na rzecz powódki odprawy pieniężnej. Jak stanowi bowiem art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych „Przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1”. Tym samym norma ta czyni zbędnym wykazywanie ilości zwolnionych pracowników względem stanu zatrudniania u danego pracodawcy. Co nigdy zaś nie było kwestionowane, pozwaną kwalifikować należy jako pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. Spornym jedynie więc pozostawała przesłanka zwolnienia pracownika z wyłącznej przyczyny go niedotyczącej. Niewątpliwie zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał brak jakiegokolwiek zawnionego przyczynienia się powódki do decyzji pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy. „Dopiero bowiem stwierdzenie, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z pozwanymi pracownikami umów o pracę były przyczyny związane w jakiś sposób z pracownikami może przesadzić o bezpodstawności świadczenia w postaci odprawy za rozwiązanie umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednocześnie, co niezwykle istotne, ciężar udowodnienia w tym zakresie spoczywa na pracodawcy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2023 r. sygn. akt: III PSKP 24/22). Pozwana w sposób

nieuzasadniony dokonuje zawężania katalogu powodów rozwiązania stosunku pracy uprawniających pracownika do żądania zapłaty odprawy, podczas gdy przepis pod pojęciem „przyczyn niedotyczących pracowników” wypełniać się może w niezliczonej ilości motywów kierujących pracodawcą. Chociażby już sama chęć wymiany składu całej załogi pracowniczej z uwagi na niemożliwość ustalenia konkretnej osoby destabilizującej zakład pracy, jest przyczyną niedotyczącą poszczególnych, indywidualnych pracowników. Bez znaczenia w tym zakresie pozostaje podnoszone dopiero na etapie apelacji i niewątpliwie nieudowodnione twierdzenie pozwanej jakoby w trakcie zawierania ugód we wcześniejszych sporach pracowniczych powodowie rzekomo przyznawali, iż brali udział w nagannym procederze, na jaki przyzwolenie dawać miała im J. K. (1). Nie tylko gołosłowność tych twierdzeń czyni je bezprzedmiotowymi, ale przede wszystkim okoliczność, iż jeśli nawet w sklepie należącym do pozwanej dochodziło do nadużyć uprawnień pracowniczych, to powyższe naganne zachowanie innych współpracowników nie można traktować jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powodką, dotyczącą jej osoby. Pozwana bowiem nie udowodniła, by J. K. (1) uczestniczyła w jakikolwiek sposób w rzekomym procederze. Nie bez znaczenia winna być w tym wypadku również treść art. 183⁽⁴⁾ § 3 k.p.c., która nakazuje uznać za bezskuteczne powoływanie się w toku postępowania przed sądem lub sądem polubownym na propozycje ugodowe, propozycje wzajemnych ustępstw lub inne oświadczenia składane w postępowaniu mediacyjnym. Po pierwsze zatem pozwana nie złożyła jakichkolwiek dowodów wykazujących jakoby inni pracownicy podawali J. K. (1), jako osobę zamieszana w jakikolwiek sposób w proceder nieprawidłowego indeksowania produktów na szkodę pracodawcy. Po drugie natomiast jeśli twierdzenia takie padały nawet w toku ustaleń mediacyjnych z tymi pracownikami, to powoływanie się na tego typu oświadczenia wiedzy pozostaje bezskuteczne w świetle obowiązujących przepisów procesowych. Pozwana miała możliwość, a nawet obowiązek dowodzenia swoich twierdzeń na etapie przed Sądem I instancji i w opisywanym zakresie nie podjęła jakiegokolwiek próby wypełnienia owej powinności, co niewątpliwie działać winno wyłącznie na jej „szkodę” w ujęciu procesowym. Co więcej, słusznie pozwana przywołuje pogląd Sądu Najwyższego (III PSK 254/2, str. 11 apelacji), zgodnie z którym „Prawo do odprawy powstaje w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny (przyczyn) niedotyczących pracownika, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i niedotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Należy więc uznać, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakiegokolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy oraz gdy okaże się, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika” (tak też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2021 r. sygn. akt: III PSK 124/21). Tym samym zasądzenie odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia jak najbardziej uzasadniać może także przyznanie prawa do odprawy pieniężnej. „W szczególności dotyczy to sytuacji, gdy przyczyna wypowiedzenia okazała się wadliwa (pozorna, fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), a jednocześnie nie zachodzą jakiegokolwiek przyczyny, które można łączyć z osobą pracownika (przyczyny dotyczące pracownika)” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2023 r. sygn. akt: III PSKP 24/22). Tym samym pozwana w sposób nieuzasadniony próbuje przerzucić na powodkę obciążający pracodawcę ciężar dowodowy. W obliczu zaś zebranych w aktach materiałów, które wykazały nie tylko fikcyjność wskazanej przez (...) S.A. przyczyny wypowiedzenia, ale także wzorowe pełnienie obowiązków pracowniczych przez powodkę w ciągu 24-letniego stażu pracy oraz biorąc pod uwagę brak dowodów wskazujących na istnienie jakichkolwiek przyczyn wypowiedzenia, jakie można łączyć z osobą J. K. (1), niewątpliwie zasadnym było zasądzenie odprawy pieniężnej na rzecz pracownika. Należy ostatecznie stwierdzić, że Sąd Rejonowy w treści uzasadnienia dokonał wystarczającej wykładni zastosowanego prawa materialnego, tj. art. 1 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Tenże Sąd doszedł do słusznego przekonania, że powództwo w omawianym zakresie zasługiwało na uwzględnienie, a podstawę zasądzenia odprawy, co do jej wysokości, stanowił art. 8 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 roku, nr 90, poz. 844). Zgodnie z utrwalonym już orzecnictwem judykatury, sformułowanie „z przyczyn niedotyczących pracowników”, którym posługuje się art. 1 oraz art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, oznacza, że pracownik, dochodzący świadczeń przewidzianych wskazaną ustawą, ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy

nastąpiło z przyczyn jego nie dotyczących, a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 21 grudnia 2016 r., sygn. akt III AUa 1293/16 Lex 2191588). Przyczynami nie dotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako nie dotyczącą pracownika. W konsekwencji, pracownik nie ma obowiązku udowodnienia przyczyny dotyczącej pracodawcy, a jedynie ma wykazać, że przyczyna nie dotyczy jego samego, co powódka w procesie dowiodła. Dodatkowo, Sąd Najwyższy w wyroku z 23 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 30/09, zauważył, że w przypadku, gdy pracodawca nie wskazuje przyczyny odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę, a z okoliczności sprawy nie wynika, by przyczyny rozwiązania stosunku pracy dotyczyły osoby pracownika lub nie ustalono w ogóle o jakie przyczyny chodzi, na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przyczyna ta dotyczy osoby pracownika lub nie dotyczy pracodawcy. Jednocześnie, nie jest wystarczające do wykazania braku podstaw do wypłaty tego typu świadczeń, że pracodawca nie przeprowadził żadnych zmian organizacyjnych, strukturalnych, ekonomiczno-finansowych. W niniejszej sprawie powódka wykazała, że prawidłowo realizowała swoje obowiązki pracownicze, w ciągu wieloletniej pracy nie kierowano do niej żadnych zastrzeżeń. W konsekwencji, Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że powódka udowodniła, iż przyczyny będące podstawą rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyły pracownika, a tym samym ciężar udowodnienia okoliczności odmiennych został przeniesiony na pozwanego, czemu nie sprostał.

Wobec powyższych rozważań, należy w pełni zaakceptować stanowisko Sądu Rejonowego, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie i uznać zgłoszone pretensje za uzasadnione. Na podstawie art. 385 k.p.c. sąd oddalił apelację w omawianym zakresie jako bezzasadną. O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., ustalając koszty zastępstwa procesowego za II instancję na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. poz. 1800 ze zm.).