

Sygn. akt VI P 9/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 maja 2019 r.

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

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Joanna Chmielewska

Magdalena Kośmicka - Martas

Protokolant: starszy protokolant sądowy Lena Fremmel

po rozpoznaniu w dniu 7 maja 2019 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko PPHU (...) spółka jawna w O.

o odszkodowanie

orzeka:

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki J. D. na rzecz pozwanej PPHU (...) spółka jawna w O. kwotę 1.350,00 zł. (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Joanna Chmielewska SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Magdalena Kośmicka – Martas

Sygn. akt VI P 9/19

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 21 grudnia 2018 r. skierowanym przeciwko pozwanemu P.P.H.U. (...) sp. j. z siedzibą w O., powódka J. D. wniosła o:

- 1) zasądzenie od pozwanego P.P.H.U. (...) sp. j. na jej rzecz kwoty 9.630 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty;
- 2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego;

(pozew – k. 1).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego od dnia 1 lipca 2003 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierownika na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 3.210 zł. Pozwany pismem z dnia 30 listopada 2018 r. złożył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt. 1 kp). Powódka w sposób kategoriyczny zaprzeczyła faktowi rzekomego przywłaszczenia wskazanej w treści wypowiedzenia wędliny, wskazując iż przedmiotowe okoliczności nie są rzeczywiste. Ponadto, podniosła, że do sklepu przyjeżdżają

przedstawiciele handlowi, którzy przedstawiają nowe produkty do degustacji. Taka sytuacja miała także miejsce w dniu 15 listopada 2018 r., kiedy to produkt w postaci szynki również został przyniesiony przez przedstawiciela handlowego do degustacji pracowników. Powódka zaznaczyła, iż obok niej degustacji dokonali wszyscy pracownicy, a przedmiotowa wędlina nie mogła być ze względów degustacyjnych sprzedana. Tym samym produkt miał być w całości przeznaczony do „spożytkowania przez pracowników”. Powódka potwierdziła, że wiedziała o monitoringu i nie podejmowała żadnych czynności, które miałyby spowodować ukrycie faktu ukrojenia kilku plastrów wędliny celem degustacji, podkreślając przy tym, iż nie miała zamiaru przywłaszczenia czegokolwiek.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego;

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było bezprawne przywłaszczenie wędliny przeznaczonej do degustacji dla klientów sklepu, co stanowiło rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. Analiza treści paragonu wystawionego dnia 15 listopada 2018 r. potwierdza, że powódka nie tylko spożywała towar przeznaczony dla klientów sklepu do degustacji, ale nade wszystko zabrała tę wędlinę do domu nie wając jej i nie płacąc za nią. Z nagrania jasno wynika jakie produkty zostały zważone i spakowane do siatki przez powódkę. Treść paragonu potwierdza, że za jedno opakowanie wędliny powódka nie zapłaciła. Pozwany podkreślił, iż wszystkim pracownikom tego działu, a w szczególności kierownikowi, wiadome było, że wędlina była przeznaczona do degustacji klientów sklepu. Tymczasem zamiast wystawić ją do degustacji, pozwana zapakowała ją do torby wyniosła ze sklepu. Pozwany zwrócił uwagę także na procedurę dokonywania zakupów przez pracowników sklepu, która jasno wskazuje, iż pracownik może wynieść ze sklepu jedynie te produkty, za które zapłacił. Może dokonywać zakupów jedynie po zakończeniu swojej pracy. Pozwany podnosił, iż stosunek pracy został rozwiązany prawidłowo pod względem formalnym oraz merytorycznym, gdyż fakt przywłaszczenia przez powódkę wędliny został potwierdzony na nagraniu z monitoringu. W ocenie pozwanego, przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy jest rzeczywista i uzasadniona, bowiem zachowanie powódki z pewnością winno być traktowane jako bezprawne z uwagi na naruszenie przez powódkę podstawowego obowiązku pracowniczego i przepisów prawa. W ocenie pozwanego przywłaszczenie wędliny jest zachowaniem wysoce nagannym i jest to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo czy wykroczenie. Pozwany podkreślił, że powódka nie tylko naruszyła obowiązek lojalności wobec pracodawcy i dbania o jego dobro, ale również naraziła na szwank relacje z jednym z kontrahentów, który w dobrej wierze pozostawił na dziale, na którym powódka była kierownikiem, produkty do degustacji promocyjnej dla klientów sklepu. (odpowiedź na pozew – k. 12-16).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 1 lipca 2003 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierownika sklepu na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 3.210 zł netto.

Do zakresu obowiązków powódki należało w szczególności dbałość o skuteczne zabezpieczanie mienia związanego ze stanowiskiem pracy, dbanie o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia.

bezsporne, a nadto, aneks do umowy o pracę k. 3, zakres obowiązków powódki - akta osobowe k. 24

Pismem z dnia 30 listopada 2018 r. P.P.H.U. (...) sp. j. złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 kp. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał: przywłaszczenie w dniu 15 listopada 2018 r wędliny, która była przeznaczona do degustacji.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 4

W dniu 15 listopada 2018 r przedstawiciel handlowy przyniósł do sklepu w którym pracowała powódka skrzynkę w której znajdowała się wędlina przeznaczona do degustacji klientów. Produkty te były przeznaczone do degustacji miały na celu promocję produktów które skierowane były do klientów, a degustacja miała na celu zachęcenie potencjalnych klientów do zakupu danego produktu. Personel również mógł skosztować wędliny, lecz na terenie sklepu.

O zdarzeniu wyniesienia wędliny kierownik sklepu. M. N. został poinformowany przez pracowników. Przejrzał on monitoring i przekazał sprawę menadżerze M. J. (1), która o zdarzeniu poinformowała pracodawcę.

Procedura dokonywania zakupów przez pracowników pozwanego w sklepie jasno przewidywała, że pracownik może wynieść ze sklepu jedynie te produkty za które zapłaci. Zasady postępowania z towarem do degustacji są niezienne od wielu lat i znane są wszystkim pracownikom w sklepie.

W dniu 15 listopada 2018 r powódka w godzinach pracy przygotowywała dla siebie zakupy. Był to żółty ser, kielbasa krakowska, salceson, pieczywo. W międzyczasie powódka spożywała produkty przeznaczone do degustacji, które wykladała z przywiezionej przez przedstawiciela handlowego skrzyneczki.

Analiza paragonu wystawionego w dniu 15 listopada 2018 r potwierdziła, że powódka wszystko zabrała do domu w tym wędlinę nie ważąc jej i nie płacąc za nią. Nagranie z monitoringu pokazuje jakie produkty powódka spakowała, jakie ważyła, a treść paragonu potwierdza, że za jedno opakowanie wędliny powódka nie zapłaciła.

dowód: paragon k.22, nagranie z płyty CD k. 23, zeznanie świadka M. J. (1) i świadka M. N., zeznanie pozwanej J. K. - rozprawa 07 maja 2019 r;

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd za wiarygodne uznał dokumenty przedłożone przez strony, albowiem ich treść i autentyczność nie była przez strony kwestionowana, a w toku postępowania nie pojawiły się żadne okoliczności rzutujące na ocenę ich autentyczności i rzetelności. Nie budziło również żadnych wątpliwości nagranie utrwalone na płycie CD co do przebiegu zdarzenia związanego z wyniesieniem przez powódkę plasterków szynki przeznaczonej do degustacji.

Nagranie z monitoringu ukazują jak powódka pakuje kolejne paczki z wędlinami i serem robiąc w ten sposób prywatne zakupy w godzinach pracy. Analiza treści paragonu wystawionego w dniu 15 listopada 2018 r potwierdza, że powódka zabrała ukrojoną wcześniej wędlinę do domu nie ważąc jej i nie płacąc za nią. Nagranie wideo pokazuje jakie produkty powódka spakowała, jakie zważyła a treść paragonu potwierdza że za jedno opakowanie wędliny powódka nie zapłaciła.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków M. J. (1), M. N.. Sąd dopuścił również dowód z przesłuchania stron z ograniczeniem do strony powodowej.

Powódka zeznała, że nie zgadza się z przyczyną rozwiązania stosunku pracy, gdyż jest ona nieprawdziwa, bowiem przedmiotowa wędlina była przeznaczona do spróbowania dla personelu na stanowisku. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki bowiem z zeznań świadków jak również pozwanej wynika, że wędlina była przeznaczona do degustacji klientów w celu zapoznania się ich z asortymentem sklepu i zwiększenia jej sprzedaży

Pozwana J. K. zeznała, że powódka ukroiła i wyniosła ze sklepu towar, za który nie zapłaciła. O zaistniałej sytuacji dowiedziała się od menadżerki M. J. (1). Następnie przejrzała monitoring, na którym śledziła zmiany od momentu przywiezienia przez przedstawiciela towaru do degustacji. Pozwana podkreśliła, że towar był przeznaczony do degustacji klientów, a powódka nie miała prawa do degustacji samowolnie. Powinna była o to zapytać kierownika zmiany. Inni pracownicy również próbowali wędlin, ale nie było podstaw do ich zwolnienia, ponieważ nie wynieśli towaru przeznaczonego do degustacji do domu. Pozwana zeznała, że każdy towar, zakupiony czy gratisowy jest własnością firmy, nigdy nie należy do pracownika. Cała procedura wejścia do sklepu nowego producenta rozpoczyna się w biurze, takiego przedstawiciela kieruje się do konkretnego sklepu i właśnie tu powódka miała zrobić samodzielne zamówienie. Towar powinien być wystawiony do degustacji klientów, a nie był.

Z zeznań świadka M. J. (2) wynika, że w połowie listopada zadzwonił do niej Pan M. N. i opowiedział o tym, że powódka wyniosła towar, który był przeznaczony do degustacji. Świadek pojechała do sklepu do K. i obejrzała nagranie z monitoringu, poinformowała J. K. o zdarzeniu, a następnie powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Towar był przeznaczony do degustacji klientów, ale pracownicy na dziale mięsno-wędliniarskim próbują go, żeby polecić

klientowi. Robią to na stanowisku pracy, a nie poza nim. Procedura jest taka, że taki towar do degustacji pozostaje w miejscu pracy. Jest krojony, kładziony na ladę i próbowany. Takie zasady obowiązują od zawsze. Jeżeli chodzi o procedurę robienia zakupów przez pracowników, to mogą to robić przed zakończeniem zmiany. O tych zasadach powódka był informowana przed przyjęciem do pracy.

Świadek M. N. zeznał, że powódka nie miała prawa do wyniesienia wędliny ze sklepu, wszystko co jest w gratisie jest właściciela. Wyjaśnił, że degustacja to zachęcenie do sprzedaży nowego towaru, zwiększa to sprzedaż, bo klient może się z nim zapoznać. Świadek potwierdził również zeznania świadka w zakresie zeznań świadka M. J. (1) i pozwanej. O zdarzeniu wyniesienia wędliny świadek został poinformowany przez pracowników, następnie przejrzał monitoring i przekazał sprawę menadżerce M. J. (1)(k.35-36 protokołu rozprawy z dnia 7 maja 2019 r.).

Sąd zważył, co następuje:

Sąd oddalił powództwo jako niezasadne.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze kodeksu pracy zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Rozstrzygając o zasadności dochodzonego przez powoda roszczenia należało ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie uregulowanym art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy oświadczenie pracodawcy spełniało wymogi formalne, a podana w nim przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była rzeczywista, prawdziwa i w okolicznościach sprawy uzasadniona.

Dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca uregulował w art. 52-53 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości że jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywania się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki. W orzecznictwie podnosi się, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z zawinionymi uchybieniami pracownika. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powódka dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 Kodeksu Pracy a także ustalonych w pisemnym zakresie obowiązków. Sąd

ustalił, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło bez uchybień formalnych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, tj. spełnione zostały przesłanki określone w art 30§ 4 i art. 52 § 1 Kodeksu Pracy.

W ocenie Sądu przyczyna podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jest konkretna i rzeczywista. Nie ulega wątpliwości, że powódka swoim zachowaniem naruszyła obowiązki pracownicze i naruszenie to było ciężkie. Obowiązkiem pracownika jest wykonywać swoją pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń oraz zasad ustalonych przez przełożonych, które dotyczą pracy. Należy podkreślić, że powódka zajmowała stanowisko kierownicze, co oznacza, że swoim zachowaniem powinna być przykładem dla pozostałych pracowników oraz budować z pracodawcą relacje oparte na zaufaniu jak i lojalności. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, w ocenie Sądu, jest okoliczność, czy powódka przywłaszczyła sobie kilka plastrów wędliny, ponieważ była ona własnością pracodawcy i była przeznaczona do degustacji klientów w celu zwiększenia sprzedaży, co na skutek takiego zachowania, mienie oraz interes pracodawcy zostały naruszone. Powódka zatrudniona na stanowisku kierowniczym powinna dawać właściwy przykład szeregowym pracownikom tymczasem pracodawca o zachowaniu powódki dowiedział się na skutek informacji przekazanej przez szeregowego pracownika.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w nadal zachowującej aktualność tezie V uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC 1985 nr 11, poz. 164), w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są bowiem wyższe wymagania niż pozostałym. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej roboty i właściwej postawy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do zachowania powódki

Co więcej, powódka wiedząc o zainstalowanym monitoringu w miejscu pracy, dokonując przywłaszczenia wędliny, samodzielnie zdecydowała o tym, że zdarzenie nie ma wielkiego znaczenia, co w ocenie Sądu jest niedopuszczalne. Obowiązkiem pracownika jest dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie, co w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca. W ocenie Sądu zachowanie powódki było naganne, odbiło się echem wśród pracowników i stanowiło negatywny przykład dla innych pracowników.

Mając na uwadze powyższe Sąd oddalił powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego w punkcie drugim wyroku orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Zgodnie z ich brzmieniem strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, czyli koszty procesu. Sąd zasądził wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego uwzględniając zasadę wynikającą z art. art. 98 § 1 i 3 w związku z art. § 2 pkt 4 i § 9 ust 1 pkt 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.)

ZARZĄDZENIE

1. (...)