

Sygn. akt VI P 72/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 marca 2020 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

Ławnicy: Grażyna Pera

Elżbieta Godlewska

Protokolant: stażysta Maciej Jargiełło

po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2020 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa T. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K.

o odszkodowanie

orzeka:

1. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz powoda T. S. kwotę 12.900,00 złotych (dwanaście tysięcy dziewięćset złotych zero groszy) tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 7 lutego 2019 r. do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz powoda T. S. kwotę 180,00 złotych (sto osiemdziesiąt złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 645,00 zł (sześćset czterdzieści pięć złotych zero groszy) tytułem opłaty od pozwu której powód T. S. nie miał obowiązku uiścić jako strona zwolniona z mocy ustawy;
4. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda T. S. - kwoty 4.375,46 złotych (cztery tysiące trzysta siedemdziesiąt pięć złotych czterdzieści sześć groszy).

Grażyna Pera sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska Elżbieta Godlewska

Sygn. akt VI P 72/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 stycznia 2019 roku (data nadania) powód T. S. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w K. kwoty 12.900 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu powód kwestionował, że dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie że skonsumował produkty które pracodawca wymienił w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. W ocenie powoda konsumpcja nie nosi znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazał, że towary przeznaczone do likwidacji i jednocześnie przez niego zjedzone nie miały wartości, nie doszło do narażenia pracodawcy na szkodę. Towary konsumował tylko w celu ich spróbowania po czym resztę wyrzucał do worka i następnie pojemnika na odpady przeznaczone do likwidacji, a zrobił to ponieważ wielokrotnie był pytany przez klientów o smak konkretnych produktów w asortymencie sklepu. Odnośnie zachowania pracownika argumentował, że nie miał możliwości zareagowania na nie. Podniósł również, że testowanie produktów żywnościowych podlegających likwidacji była normą i procedurą akceptowaną przez kierownictwo sklepu. Powód podał, że w rzeczywistości rozwiązano z nim stosunek pracy z powodu niechęci do niego ze strony Kierownika Rejonu – A. O..

(pozew – k. 1-8)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu argumentowała, że powód bez zgody pracodawcy skonsumował produkty w postaci donatów, ciasta, pestek dyni oraz jogurtu naturalnego. Wykazywała na niezasadność twierdzeń powoda, że robił to w ramach degustacji ponieważ u pozwanej istnieją szczególne procedury związane z możliwościami degustacji. Organizacja wewnętrzna nie dopuszcza do konsumpcji towarów przeznaczonych do likwidacji. Pozwana wskazała, że powód w żaden sposób nie wykazał, że produkty które konsumował były przeznaczone do likwidacji, ponieważ w chwili popełnienia czynu przez powoda produkty nie mogły zostać jeszcze wpisane do protokołu likwidacji towarów co oznacza, że była ich możliwość faktycznego zakupu przez klientów. Ponadto pozwana podnosiła, że nie nawet w sytuacji gdyby towary przeznaczone były na odpisy to do tego momentu stanowiły własność pracodawcy i ich konsumpcja przez powoda spowodowały szkodę u pracodawcy.

(opowiedz na pozew – k. 25-29)

Stanowiska stron pozostały niezmiennie do zamknięcia rozprawy.

Sąd ustalił co następuje:

T. S. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w K. w okresie od 20 stycznia 2015 r. do 8 stycznia 2019 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 30 grudnia 2016 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w sklepie (...) w W., przy ul. (...). Od 28 lipca 2017 roku powodowi zostały powierzone obowiązki Zastępcy Kierownika Sklepu. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 4.375,46zł brutto.

(dowód: umowy o pracę – k. 113 i 122; aneks do umowy o pracę – k. 120; zaświadczenie – k.60)

Do obowiązków powoda jako zastępcy kierownika sklepu należało między innymi dbanie o należyty stan sklepu i otoczenia, organizowanie i nadzorowanie pracy załogi sklepu z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa pracy BHP i ppoż., kontrola zgodności działań pracowników z przekazywanymi poleceniami i zasadami formowymi, przestrzeganie obowiązujących przepisów i wewnętrznych procedur. Ponadto do zadań powoda jako zastępcy należało przyczynianie się do minimalizacji poziomu strat poprzez bieżącą analizę wyników, egzekwowanie procedur wewnętrznych i podejmowanie decyzji odnośnie likwidacji towaru.

(dowód: podręcznik kierownika sklepu pkt. 1.4. – k. 41; opis stanowiska – k. 158; zeznania świadka D. B. na rozprawie w dniu 18 czerwca 2019 r. – nagranie rozprawy od 00:13:37 do 00:22:51; zeznania świadka B. G. na rozprawie w dniu 15 października 2019 r. – nagranie rozprawy od 00:47:39 do 00:51:34; zeznania świadka A. J. na rozprawie w dniu 15 października 2019 r. – nagranie rozprawy od 00:53:04 do 01:15:29)

W sklepach (...) wydzielone jest miejsce na gromadzenie artykułów nie nadających się do sprzedaży, tzw. stół na odpisy, na który wszyscy pracownicy sklepu przynoszą artykuły wycofane ze sprzedaży. Towary przeznaczone do likwidacji skanuje się i wprowadza do protokołu likwidacji, a następnie umieszcza się w odpowiednim pojemniku, które zabierane są przez firmy zewnętrzne.

Tylko kierownik sklepu decyduje o tym, co podlega likwidacji w sposób zgodny z procedurą segregacji odpadów.

Towar przeznaczony do likwidacji nie może zostać przekazany innemu pracownikowi, ani osobom trzecim. Nie może także zostać sprzedany, ani skonsumowany przez kierownika, zastępcę kierownika lub pracownika sklepu. Owoce i warzywa powinny być na bieżąco przebiegane do likwidacji. Towar który jest przeznaczany do likwidacji (odpisu) jest zabierany ze sklepu i nie jest możliwa jego dalsza sprzedaż klientom.

Powód po rozpoczęciu pracy zapoznał się z informatorem „Jesteśmy w Zespole (...)”, zawierający podstawowe dane dla pracowników, a mianowicie: kodeks etyczny, regulamin pracy, wewnętrzną politykę antymobbingową i politykę przeciwdziałania dyskryminacji oraz molestowaniu.

Pracownicy (...) byli informowani, że konsumpcja towarów ze sklepu mogła nastąpić dopiero po zapłaceniu za niego.

(dowód: podręcznik kierownika sklepu – k. 50, k.53-59; potwierdzenie odbioru – k. 131; załącznik – k. 148; zeznania świadka B. G. na rozprawie w dniu 15 października 2019 r. – nagranie rozprawy od 00:37:41 do 00:47:39; zeznania świadka A. J. na rozprawie w dniu 15 października 2019 r. – nagranie rozprawy od 00:53:04 do 01:15:29; zeznania świadka M. K. na rozprawie w dniu 15 października 2019 roku – nagranie rozprawy od 00:09:22 do 00:21:38; zeznania świadka U. S. na rozprawie w dniu 28 stycznia 2020 r. – nagranie rozprawy od 00:06:07 do 00:12:42; zeznania świadka A. B. na rozprawie w dniu 3 marca 2020 r. – nagranie rozprawy od 00:12:18 do 00:16:50; zeznania powoda T. S. na rozprawie w dniu 3 marca 2020 r. – nagranie rozprawy od 00:27:01 do 00:39:40)

W przypadku wycofania towaru ze sprzedaży, w celu jego likwidacji wartość odpisanego towaru jest ewidencjonowana na potrzeby spółki i księgowana jako strata.

Produkt przeznaczony do likwidacji, który został ugryziony lub otworzony nie powodował narażenia pracodawcy na dodatkowe straty finansowe.

(dowód: zeznania świadka B. G. na rozprawie w dniu 15 października 2019 r. – nagranie rozprawy od 00:47:39 do 00:53:04; zeznania świadka A. J. na rozprawie w dniu 15 października 2019 r. – nagranie rozprawy od 00:53:04 do 01:15:29)

W sieci sklepów (...) dopuszczalna jest degustacja nowych produktów z oferty owoców i warzyw. Biorą w niej udział pracownicy sklepu wraz z kierownictwem. Produkty do Degustacji dostarczane są z Centrum Dystrybucyjnego z indeksem „(...)Degustacje” i powinny być spożyte po 48 godzinach od dostawy. Produkty, które nie zostały spożyte, należy zutylizować.

(dowód: podręcznik kierownika sklepu pkt. 4.33.3. – k. 52; zeznania świadka D. B. na rozprawie w dniu 18 czerwca 2019 r. – nagranie rozprawy od 00:13:37 do 00:22:51; zeznania świadka A. B. na rozprawie w dniu 3 marca 2020 r. – nagranie rozprawy od 00:06:09 do 00:12:18)

Pracownicy sklepu (...) nie mają obowiązku udzielania klientom informacji odnośnie cech organoleptycznych produktów, bowiem nie należy to do zakresu ich obowiązków. Nie mogą także spożywać produktów przeznaczonych do utylizacji. Jeśli pracownik chce mieć wiedzę na temat smaku danego produktu musi taki produkt kupić w sklepie i za niego zapłacić.

(dowód: zeznania świadka D. B. na rozprawie w dniu 18 czerwca 2019 r. – nagranie rozprawy od 00:22:51 do 00:36:22; zeznania świadka A. J. na rozprawie w dniu 15 października 2019 r. – nagranie rozprawy od 01:05:54 do 01:15:29; zeznania świadka B. K. na rozprawie w dniu 15 października 2019 r. – nagranie rozprawy od 00:24:58 do 00:33:38; zeznania świadka M. K. na rozprawie w dniu 15 października 2019 roku – nagranie rozprawy od 00:09:22 do 00:21:38)

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

(dowód: regulamin pracy – k. 148; potwierdzenie odbioru – k. 131)

Zgodnie z obowiązującymi procedurami jeśli pracownik kupił towar w „(...)” lub w innym sklepie musiał okazać ochronie paragon. Tylko taki towar mógł być spożyty przez pracownika (...).

(dowód: zeznania świadka D. B. na rozprawie w dniu 18 czerwca 2019 r. – nagranie rozprawy od 00:22:51 do 00:36:22; zeznania świadka A. J. na rozprawie w dniu 15 października 2019 r. – nagranie rozprawy od 01:05:54 do 01:15:29; zeznania świadka B. K. na rozprawie w dniu 15 października 2019 r. – nagranie rozprawy od 00:24:58 do 00:33:38; zeznania świadka U. S. na rozprawie w dniu 28 stycznia 2020 r. – nagranie rozprawy od 00:14:11 do 00:17:46; zeznania świadka M. K. na rozprawie w dniu 15 października 2019 roku – nagranie rozprawy od 00:09:22 do 00:21:38)

Pozwana na nagraniach z ukrytych kamer zainstalowanych w sklepie (...) przy ul. (...) w W. zarejestrowała następujące zdarzenia:

- w dniu 22 listopada 2018 roku w godz. 21:08 - 21.13 powód ugryzł donata z posypką i z czekoladą, po czym o ugryzieniu wyrzucił pozostałość do worka,

- w dniu 24 listopada 2018 roku ok godz. 20:39 powód ugryzł kawałek ciasta C. po czym wyrzucił pozostałość do worka, a następnie ok godz. 20:45 zjadł z paczki nieokreśloną ilość pestek dyni,

- w dniu 25 listopada 2018 roku ok godz. 20:59 powód dokonując odpisów towarów wypił jogurt przeznaczony do likwidacji.

Wszystkie produkty, które spożywał powód były przeznaczone do likwidacji na tzw. odpis. W przypadku donatów (pączków) należało je zabrać ze sklepu po 48 godzinach od wystawienia do sprzedaży a następnie zlikwidować. Ciasto, pestki dyni i jogurt naturalny posiadały daty ważności. Jogurt w momencie zarejestrowania na kamerze był już otwarty.

W dniu 25 listopada 2018 roku powód był świadkiem jak pracownik sklepu spożywał towar stojąc przy stole na odpisy. Powód jednak nie reagował na zachowanie podległego mu pracownika.

(okoliczności bezsporne, a nadto dowód: zeznania powoda T. S. na rozprawie w dniu 3 marca 2020 r. – nagranie rozprawy od 00:27:01 do 00:39:40, nagranie na płycie CD – k.159)

W dniach 3 i 7 stycznia 2019r. pracodawca powziął informację na temat zdarzeń z dni: 22, 24 i 25 listopada 2018 roku.

(dowód: potwierdzenie przekazania płyty – k.157- 158)

Nagrania z monitoringu z kamer umieszczonych w sklepach są analizowane przez firmę zewnętrzna - K.. Pracownicy tej firmy nie mają uprawnienia do zgrywania materiału z kamer zainstalowanych w sklepie, mogą tylko je przeglądać. „Zgrywanie” nagrania może być wykonane jedynie przez pracownika działu ochrony pozwanej spółki. Kamery rejestrują obraz, a następnie za jakiś czas przeglądane są zapisy z nagrań zarejestrowanych na kamerach. W przypadku

ujawnienia zdarzenia odbiegającego od normy, sporządzana jest notatka służbowa kierowana do koordynatora ochrony w pozwanej spółce, który informację przekazuje dalej.

(okoliczności bezsporne, a nadto zeznania świadka D. B. na rozprawie w dniu 18 czerwca 2019 r. – nagranie rozprawy od 00:22:51 do 00:36:22; zeznania świadka A. J. na rozprawie w dniu 15 października 2019 r. – nagranie rozprawy od 01:05:54 do 01:15:29)

Pismem z dnia 8 stycznia 2019 roku (odebrany w tym dniu przez powoda) pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na konsumpcji towaru pochodzącego z asortymentu sklepu (...) (W., ul. (...)) oraz na złamaniu procedur obowiązujących w firmie.

Wskazała, że powód skonsumował produkty z asortymentu sklepu przeznaczone do likwidacji z tzw. stołu na odpisy, za które nie zapłacił łamiąc jednocześnie obowiązujące w firmie procedury dotyczące postępowania z towarem przeznaczonym do likwidacji:

- w dniu 22 listopada 2018 roku ok godz. 21:08 konsumpcja donata z posypką
- w dniu 22 listopada 2018 roku ok godz. 21:13 konsumpcja donata z czekoladą,
- w dniu 24 listopada 2018 roku ok godz. 20:39 konsumpcja ciasta,
- w dniu 24 listopada 2018 roku ok godz. 20:45 konsumpcja pestek dyni;
- w dniu 25 listopada 2018 roku ok godz. 20:59 konsumpcja jogurtu naturalnego.

Pozwana wskazała, że powyższe zdarzenia potwierdzają, że powód skonsumował produkty z asortymentu sklepu nie płacąc za nie i łamiąc jednocześnie procedurę 3.7 z „Podręcznika Kierownika Sklepu” (str. 31) dotyczącą likwidacji towarów. Procedura ta zakłada m.in., że towarów przeznaczonych do likwidacji znajdujących się w miejscu widzialnym na gromadzenie artykułów nienadający się do sprzedaży (tzw. stół na odpisy) nie wolno konsumować. W każdym z wyżej wymienionych dni powód miał postąpić niezgodnie z procedurą 3.7.

Pozwana dodatkowo wskazała, że w dniu 25 listopada 2018 roku jeden z pracowników sklepu (...) dokonał w obecności powoda konsumpcji towaru przeznaczzonego do likwidacji. Jako osoba funkcyjna odpowiadająca w trakcie prowadzenia zmiany, a powód powinien ze szczególną dbałością podchodzić do obowiązujących w firmie procedur. Brakiem reakcji na zachowanie ww. pracownika sklepu powód zaprzeczył właściwemu rozumieniu roli osoby funkcyjnej, odpowiadającej za sklep.

Powyższe zdarzenia zostały zarejestrowane na nagraniach video, zabezpieczonych przez Dział Ochrony oraz zaewidencjonowana w notatce służbowej z dnia 3 stycznia 2019 roku sporządzonej przez Dział Ochrony.

Pracodawca powziął informację na temat tych zdarzeń w dniu 3 stycznia 2019 roku i w związku z tym utracił do powoda zaufanie co uniemożliwiało dalsze zatrudnienie go w zakładzie pracy.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę –k. 11-12)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, w tym kserokopii akt osobowych, nagrań na płycie CD, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych. Autentyczność dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron procesu w toku postępowania. Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako przydatne i w pełni wiarygodne. Strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnątrz, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość.

Ponadto Sąd stan faktyczny ustalił na podstawie zeznań powoda T. S., świadków: U. S., D. B., M. K., B. G., A. J., B. K., A. B.. Zeznania przesłuchanych świadków stanowiły podstawę ustaleń faktycznych jedynie w zakresie w jakim znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, w szczególności nagraniu na płycie CD oraz przepisami wewnętrznymi. Sąd miał także na uwadze, że część z przesłuchanych świadków pozostaje w sporze z pracodawcą. Sąd ustalił, że w dniu wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, pozwany podobne oświadczenie wręczył także U. S. oraz innym pracownikom, w tym pracownikom ochrony. Każdy z nich został zwolniony z pracy różnych powodów, w tym z powodu spożywania produktów lub przywłaszczania mienia.

Wszyscy przesłuchani świadkowie zdawali sobie sprawę z tego, że pracownicy nie mogą konsumować produktów spożywczych z asortymentu sklepu. Mimo tego świadkowie zeznawali, że takie zachowania były praktykowane w sklepie (...) w W.. Zeznaniami świadka U. S. Sąd nie dał wiary że kierownictwo nie zwracało uwagi na to aby nie spożywać towarów przeznaczonych do likwidacji. Wręcz przeciwnie kierownik regionu nie zgadzał się na to aby pracownicy sklepów spożywali towary które były przeznaczone do likwidacji. Na ten temat również były prowadzone szkolenia.

Sąd pominął dowód z zeznań świadka A. R. który był ochroniarzem w sklepie (...) w którym pracował powód. Świadek miał wiedzę ze słyszenia i opowieści innych osób.

Zeznania świadków oraz powoda którym Sąd dał wiarę znajdowały potwierdzenie ponadto na nagraniach znajdujących się na płycie CD dołączonej do akt sprawy. Nagranie potwierdziło okoliczność której nie kwestionował powód, a mianowicie, że ugryzł on dwa rodzaje donatów, ciasto, zjadł pestki z dyni z uszkodzonego opakowania oraz jogurt naturalny w dużym kubku. Żadna ze stron w toku postępowania nie kwestionowała wiarygodności tego nagrania. Nie było również podnoszone, że zostało ono pozyskane w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami prawa.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy było powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Na wstępie Sąd wskazuje, że powód nie zaprzeczał, a wręcz przyznał, że dopuścił się zachowań sprzecznych z regulaminem, przepisami wewnętrznymi pozwanej – dokonał konsumpcji towarów (donatów, ciasta, pestek dni oraz jogurtu naturalnego) oraz był świadkiem konsumpcji towaru przeznaczonego do likwidacji przez innego pracownika, jednak wskazywał, że nie nosiły one znamion ciężkości i nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Powód podnosił, że ze względu na brak znamion ciężkości i brak szkody po stronie pracodawcy mógł on rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powód podnosił również, że bezpośrednią przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę była niechęć do niego ze strony nowego Kierownika Regionu – A. J.. Strona pozwana podnosiła natomiast, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tym bardziej, że powód zajmował stanowisko kierownicze.

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

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

Poza sporem pozostawało, że pracodawca sprostął wymogom formalnym.

W myśl art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego orzecznictwa wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

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

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

Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może mieć zarówno charakter jednorazowy, sporadyczny, jak i ciągły, a w przypadku zaniechań także trwałe. Każdorazowo w swych następstwach powinno skutkować co najmniej poważnym zagrożeniem lub naruszeniem interesów – zarówno majątkowych, jak i niemajątkowych – pracodawcy. Konsekwencją bezprawnego i zawinionego zachowania pracownika nie musi być rzeczywista szkoda albo utrata spodziewanych korzyści. Wystarczy, że na tle obiektywnie istniejących okoliczności zaistniało potencjalne, choć skonkretyzowane zagrożenie dla niezakłóconego funkcjonowania pracodawcy lub powodujące uszczerbek w jego majątku. Sąd zgadza się z twierdzeniem zawartym w wyroku Sądu Najwyższego z 12 czerwca 1997 r. (I PKN 210/97), gdzie podkreślono, że nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia, które spowodowały zagrożenie interesu pracodawcy, choćby poprzez zaistnienie niebezpieczeństwa istotnej szkody w mieniu. Jednak to nie wysokość szkody przesądza w konkretnym przypadku o zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany pracodawca podał konsumpcję przeznaczonych do likwidacji donatów z czekoladą i posypką, ciasta, pestek dyni oraz jogurtu naturalnego. Wskazał ponadto, że powód był świadkiem konsumpcji przez innego pracownika towaru przeznaczonego do likwidacji. Również przyczyną wskazaną w rozwiązaniu była utrata zaufania do powoda ze strony pracodawcy i niemożność współpracy z powodem jako pracownikiem pozwanej.

Bezspornym jest, że powód w pozwanej spółce zajmował stanowisko zastępcy kierownika sklepu (...) przy ul. (...) w W.. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w nadal zachowującej tezie V uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń

Společnych 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 pracy 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 powoda i w tym zakresie należy rozpatrywać przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy. Nie mniej jednak podkreślić należy, że istotna jest ocena czy dane naruszenie obowiązków przez pracownika nosiło znamiona ciężkości i wypełniało dyspozycję z art. 52 k.p.

Pierwszą przyczyną wskazaną w rozwiązaniu z powodem umowy o pracę była konsumpcja produktów z asortymentu sklepu przeznaczonych do likwidacji za które powód nie zapłacił łamiąc jednocześnie obowiązujące w firmie procedury dotyczące postępowania z towarem przeznaczonym do likwidacji tj. w dniu 22 listopada 2018 roku ok godz. 21:08 konsumpcja donata z posypką, w dniu 22 listopada 2018 roku ok godz. 21:13 konsumpcja donata z czekoladą, w dniu 24 listopada 2018 roku ok godz. 20:39 konsumpcja ciasta, w dniu 24 listopada 2018 roku ok godz. 20:45 konsumpcja pestek dyni oraz w dniu 25 listopada 2018 roku ok godz. 20:59 konsumpcja jogurtu naturalnego. Było to niezgodne z procedurą wewnętrzną zawartą w podręczniku kierownika sklepu pod numerem 3.7. która stwierdza, że towarów przeznaczonych do likwidacji nie wolno konsumować. W ocenie Sądu tak wskazana przyczyna jest nieadekwatna do skutku go wywołującego – czyli rozwiązania umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia. Jak już wskazano wyżej taki tryb rozwiązania stosunku pracy jest stosowany w przypadku szczególnych naruszeń obowiązków przez pracownika które musi charakteryzować się znacznym stopniem ciężkości.

W niniejszej sprawie Sąd uznał, że konsumpcja towarów przeznaczonych do likwidacji nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda. Towary te były przeznaczone do likwidacji, nie były przydatne do dalszej sprzedaży dla klientów sklepu (...). Sąd nie ma wątpliwości, że powód naruszył swój obowiązek pracowniczy wynikający z przepisów wewnętrznych w zakładzie pracy polegający na nie spożywaniu produktów przeznaczonych do likwidacji. Wprawdzie powód produkty te skonsumował ale były one przeznaczone do likwidacji i nie posiadały wartości dla pozwanej spółki. Powód - produkty które ugryzł – donaty i ciasto wyrzucił do worka na odpady które były przeznaczone do przekazania dla firmy zewnętrznej. Spółka z powodu konsumpcji lub ugryzienia produktów przeznaczonych do likwidacji nie poniosła żadnej straty finansowej rozumianej jako uszczerbek w majątku. W dokumentach księgowych spółki odpisanie produktów zlikwidowanych było księgowane jako strata.

Sąd wskazuje, że produkty przeznaczone do utylizacji według procedur wewnętrznych powinny zostać usunięte z asortymentu sklepu i nie mogły zostać sprzedane, nie mogły także wrócić do sklepu lub do centrum dystrybucji. Zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że każdy z pracowników sklepu (...) wiedział, że nie można spożywać produktów spożywczych. Pracownicy uznawali bowiem, że jeżeli produkt jest przeznaczony do utylizacji, to i tak zostanie później wyrzucony. Pracownicy, w tym powód praktykowali spożywanie towarów w miejscu do tego nie przeznaczonym czyli przy stole na odpisy, zamiast spożywać je w pokoju socjalnym. Powyższe było również praktykowane w sklepie w którym pracował powód.

W ocenie Sądu zjedzenie towarów przeznaczonych do likwidacji (donatów, ciasta, pestek dyni i jogurtu naturalnego), mogło zostać zakwalifikowane przez pracodawcę, jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadniać nałożenie kary porządkowej lub rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Nie uzasadniało natomiast rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Nie naraziło bowiem pozwanego na szkodę.

Niewątpliwie powód jako osoba zajmująca stanowisko kierownicze powinna dbać o dobro zakładu pracy w większym stopniu niż pozostali pracownicy, którzy również praktykowali spożywanie towarów przeznaczonych do utylizacji. W przypadku powoda konsumpcja nie była sytuacją wyjątkową, tylko częścią praktyki w tym sklepie. Oczywiście jest to praktyka naganna, lecz nie uzasadnia rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Odnosząc się do twierdzeń powoda, że konsumował donaty i ciasto z tego powodu, że chciał znać właściwości organoleptyczne m.in. smak tych produktów Sąd uznał, że nie jest to okolicznością usprawiedliwiającą. Powód bowiem mógł spróbować tych towarów dopiero po ich zakupieniu. Degustacje w sklepie dotyczyły tylko wyjątkowo warzyw i owoców i wynikały z przepisów wewnętrznych pozwanej.

Na podstawie nagrania zawartego na płycie CD Sąd ustalił, że powód widział jak jeden z pracowników pozwanej stojący przy stole na odpisy z opakowania stojącego na stole skonsumował nieokreślony towar przypominający ciastko lub biszkopt. Powód jak sam wskazywał na etapie przesłuchania w charakterze strony upominał pracowników odnośnie tego aby nie jedli towarów przeznaczonych do konsumpcji. Jednak w tej sytuacji nie zareagował i nie upomniął pracownika. W takiej sytuacji Sąd uznał, że powód jako kierownik nie dopełnił swojego obowiązku polegającego na dbałości o dobro zakładu pracy – kontroli zgodności działań pracowników z przekazywanymi poleceniami i zasadami formowymi czyli obowiązującymi przepisami wewnętrznymi. Jak wskazano wyżej zgodnie z procedurami wewnętrznymi w pozwanej pracownicy nie mogli spożywać towarów przeznaczonych do likwidacji. W ocenie sądu brak upomnienia pracownika nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, bowiem nie doszło do naruszenia interesów pracodawcy rozumianych jako poniesienie uszczerbku lub zagrożenia jego interesów. Z powodu konsumpcji towaru przeznaczonego do odpisu sklep nie poniósł żadnego uszczerbku, ponieważ towar nie był przeznaczony do odsprzedaży klientom.

Odnosząc się do ostatniej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, tj. utraty zaufania, Sąd miał na uwadze, że w doktrynie przeważa uzasadniony pogląd, który sąd podziela, że utrata zaufania może, co najwyżej, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Jak wskazano wyżej zwolnienie bez wypowiedzenia jest szczególnym trybem rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w wypadku dopuszczenia się szczególnych naruszeń. W wyroku z dnia 4 lutego 2011 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że w dużym uproszczeniu zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności. Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalniej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (zob. wyrok SN z 23 grudnia 2004 r., sygn. akt III PK 68/04). Na utratę zaufania wpływa zazwyczaj wiele zdarzeń. Wobec powyższego w ocenie sądu utrata zaufania nie może uzasadniać rozwiązania dyscyplinarnego, a co najwyżej wypowiedzenie umowy o pracę. Niemożliwe byłoby bowiem określenie takiej przyczyny, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - w szczególności z uwagi na miesięczne ograniczenie czasowe w przypadku rozwiązań dyscyplinarnych.

Przytoczenia wymaga orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r. sygn. akt: PK 61/05, w którym Sąd uznał, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę, a rozwiązanie to jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona. Przy czym przyczyny zasadne muszą jednak przeważać nad tymi, które zasadne nie są (wyrok Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2015 r. w sprawie II PK 140/14). W niniejszej sprawie żadna ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn nie jest dostatecznym uzasadnieniem dla rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 kodeksu pracy.

Wobec powyższego powództwo T. S. zasługiwało na uwzględnienie. Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 20 stycznia 2015 do 8 stycznia 2019 roku czyli ponad 3 lata, a więc jego okres wypowiedzenia zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. wynosił trzy miesiące. Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Wobec powyższego należne powodowi odszkodowanie wynosiło 13 126,38 zł (3x 4 375,46 zł brutto). Powód wnosił o zasądzenie jego rzecz kwoty 12.900 zł i Sąd nie mogąc orzekać ponad żądanie na podstawie art. 321 KPC taką kwotę zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki. Ustawowe odsetki od odszkodowania są wymagalne od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (v.

uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r. III PZP 3/03). Sąd w całości podziela pogląd wyrażony w tej uchwale i zasądził odsetki od dnia 7 lutego 2019 roku jako dnia doręczenia odpisu pozwu wraz załącznikami pozwanej.

O kosztach procesu Sąd orzekł mając na względzie, że powód uległ tylko w minimalnym zakresie odnośnie dochodzonego roszczenia tj. w zakresie części dochodzonych odsetek ustawowych za opóźnienie. Wobec powyższego na podstawie art. 100 KPC w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłata za czynności adwokackie (Dz.U.2017.1797) Sąd zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd miał na uwadze, że powód był stroną zwolnioną z mocy ustawy od ponoszenia opłaty od pozwu. Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych sąd nakazał pobrać o pozwanej kwotę 645 zł na rzecz Skarbu Państwa tytułem kosztów sądowych – opłaty od pozwu.

Sąd nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. kwoty wynikającej z zaświadczenia o wynagrodzeniu 4 375,46 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.