

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2022 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Werocy

Protokolant: Daniel Musiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 lutego 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa D. M. (1) i A. C.

przeciwko (...) S.A. w K.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda D. M. (1) kwotę 13.800 zł (trzynaście tysięcy osiemset złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;

II. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powódki A. C. kwotę 2.850 zł (dwa tysiące osiemset pięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda D. M. (1) kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki A. C. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 950 zł tytułem kosztów sądowych od uiszczenia, której powodowie byli zwolnieni na podstawie ustawy;

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.294,11 zł;

VII. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sędzia Agnieszka Werocy

UZASADNIENIE

Powodowie D. M. (1) i A. C., pozwem z dnia 28.05.2020 r., domagali się zasądzenia od strony pozwanej - (...) S.A. w K. odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie ich umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w kwotach:

- powód D. M. (1) - 13.800 zł,
- powódka A. C. - 2.850 zł,

wraz z kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego.

Uzasadniając żądanie pozwu podali, iż byli zatrudnieni u strony pozwanej, przy czym powód D. M. (1) na stanowisku zastępcy kierownika sklepu, zaś powódka A. C. na stanowisku sprzedawca-kasjer. Podali, że pismami z dnia 13.05.2020 r. strona pozwana rozwiązała z nimi umowy o pracę bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na: nieprzestrzeganiu procedury likwidacji towaru uszkodzonego przy dostawie tj. w dniu 17.04.2020 r. oraz na tym, że w dniu 17.04.2020 r. za wiedzą powoda cały towar, który spadł z palety (w tym pełnowartościowy, nieuszkodzony) został rozdany osobom trzecim przez pracowników sklepu co jest niezgodne z obowiązującymi procedurami a co skutkowało utratą zaufania do powoda – w przypadku powoda D. M. (1) oraz polegającego na: rozdaniu przez powódkę towaru osobom trzecim co skutkowało utratą zaufania do powódki – w przypadku powódki A. C..

Powód D. M. (1) zarzucił, iż jego – podobnie jak i powódki A. C. – zachowanie po wypadku było zgodne z procedurami a także, że pracownicy otrzymały polecenie służbowe zebrania rozsypanego towaru oraz wyrzucenia go do śmietnika tak jak ma to miejsce przy likwidacji tego typu towaru a przy tym nikomu nie kazał rozdawać żadnego towaru i nikt nie rozdawał tego towaru osobom trzecim.

Powódka A. C. wskazała natomiast, że w dniu 17.04.2020 r. zbierała rozwalony towar z palety, który kierowcy spadł z windy auta. Przeglądała towar i weryfikowała go pod względem uszkodzenia i jakości, przy czym zastępca podjął decyzję o jego likwidacji oraz wyrzuceniu, gdyż był on uszkodzony, obity i brudny, nie nadawał się do sprzedaży. W trakcie zbierania podchodzili ludzie i zbierali jakieś produkty z ziemi pakując je do własnych siatek pomimo zakazów jakie wydawali pracownicy. Osoby te mimo tego, iż mówiła im, podobnie jak i druga kasjerka M. H., aby tego nie robiły, w ogóle ich nie słuchały. Powódka zarzuciła, że nikomu nie rozdawała towaru.

Powodowie podnieśli, iż upadek palety nastąpił z winy magazynierów na CD, tj. osób które pakowały paletę z owocami i warzywami, a która nie była właściwie zabezpieczona folią i przy wyładunku kartony się zgięły a towar na palecie przechylił się i upadł na ziemię. Zaznaczyli, że nie bez winy był także kierowca, który samodzielnie dokonywał rozładunku palety, która uległa rozsypaniu wyłącznie w wyniku jego działań. Podali, iż po zdarzeniu robili wszystko tak jak powinni, jednak pośpiech i zbyt duża ilość towaru na sklepie oraz zbyt mała ilość pracowników do pomocy, problemy z systemem zarządzania a także brak ochrony na sklepie spowodowały chaos i brak kontroli.

Wskazując na powyższe powodowie argumentowali, iż przyczyny rozwiązania z nimi umów o pracę są nieprawdziwe i nie uzasadniają rozwiązania umów bez zachowania okresu wypowiedzenia. Działanie powoda było bowiem zgodne z procedurami a on sam wskutek omyłki wynikającej z niezwykle stresującego dnia nieprawidłowo zaewidencjonował ilość likwidowanego towaru. Z kolei powódka nigdy nie rozdawała towaru, podlegającego wyrzuceniu, klientom.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powodów kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że przyczyny rozwiązania umów o pracę z powodami były rzeczywiste i konkretne. W jej ocenie zachowaniu powodów można przypisać elementy bezprawności. Pozwana podała, że zarówno powód D. M. (1), jak i powódka A. C. zezwolili na to, aby osoby trzecie zabierały towar, który spadł z palety. Nadto powód sporządził protokół uszkodzenia towaru w dostawie – dokonał zgłoszenia B. – tylko na kwotę 451,03 zł netto mimo, iż towar, który powód uznał za nieprzydatny wart był 2.553,38 zł.

Jej zdaniem powodowie w rażący sposób nie dopełnili obowiązków na nich spoczywających i doprowadzili do powstania po stronie pozwanej szkody. Powodowie jako pracownicy zapoznani z zakresem swoich obowiązków i obowiązującymi ich regulacjami, mieli pełną świadomość ciężaru podejmowanych przez nich działań i konsekwencji z nich wynikających. Zachowanie powodów – jak podała strona pozwana – stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych

obowiązków pracowniczych i uzasadniało rozwiązanie, z nimi, umów o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny:

Strona pozwana (...) S.A. w K., na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadzi działalność gospodarczą, w zakresie której zajmuje się m.in. sprzedażą detaliczną w sklepach.

Dowód: - odpis z KRS strony pozwanej, k. 27-32, 56-57

Powód D. M. (1) był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 11.09.2014 r., w tym począwszy od dnia 01.10.2016 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w całym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powód był zatrudniony początkowo na stanowisku sprzedawca-kasjer, a następnie, tj. od dnia 18.08.2017 r. na stanowisku zastępcy kierownika sklepu.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 13.05.2020 r., w kopii akt osobowych powoda

- umowa o pracę z dnia 11.09.2014 r., w kopii akt osobowych powoda
- umowa o pracę z dnia 24.06.2015 r., w kopii akt osobowych powoda
- umowa o pracę z dnia 24.09.2016 r., w kopii akt osobowych powoda
- aneks z dnia 18.08.2017 r. do umowy o pracę, w kopii akt osobowych powoda
- przesłuchanie powoda D. M. (1), k. 234v.-236 i nagranie k. 237

W dniu podjęcia zatrudnienia u strony pozwanej powód D. M. (1) potwierdził odbiór informatora „Jesteśmy w Zespole (...)” zawierającego: podstawowe informacje dla pracowników, kodeks etyczny Grupy J. M., regulamin pracy, wewnętrzną politykę antymobbingową, politykę przeciwdziałania dyskryminacji oraz molestowaniu, a także zapoznał się z: regulaminem wynagradzania, regulaminem ZFŚS, informacją o ryzyku zawodowym, polityką bezpieczeństwa danych osobowych, instrukcją zarządzania systemem informatycznym oraz zasadami użytkowania i bezpieczeństwa systemów informatycznych i zobowiązał się do przestrzegania zasad i norm zawartych w w/w dokumentach.

Powód ukończył również szkolenie z zakresu przestrzegania zasad higieny w obrocie żywnością.

Dowód: - pismo z dnia 11.09.2014 r., w kopii akt osobowych powoda

- zaświadczenie z dnia 12.09.2014 r., w kopii akt osobowych powoda

Na zajmowanym stanowisku zastępcy kierownika sklepu do obowiązków powoda należało zarządzanie podległym sklepem (...) zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi poprzez samodzielną realizację powierzonych zadań na wyznaczonej zmianie, zastępowanie kierownika sklepu podczas jego nieobecności i współpraca z kierownikiem sklepu w realizacji powierzonych zadań a także reprezentowanie firmy wobec klientów.

W szczególności zaś do zadań powoda należało: organizowanie sprzedaży i dążenie do jej zwiększenia, przy jednoczesnym ograniczeniu kosztów, zapewnienie dostępności całego asortymentu, przyjmowanie dostaw i w razie potrzeby obsługa kasy fiskalnej, dbanie

o należyty stan sklepu i jego otoczenia, organizowanie i nadzorowanie pracy załogi sklepu z zachowaniem obowiązujących przepisów, planowanie, ewidencjonowanie i rozliczanie czasu pracy własnego i podległego personelu, szkolenie pracowników zgodnie z wewnętrznymi programami szkoleń oraz przekazywanie im informacji niezbędnych do realizacji zadań a wynikających z poleceń przełożonych oraz wewnętrznych instrukcji, procedur i regulaminów,

kontrola zgodności działań pracowników z przekazywanymi poleceniami i zasadami firmowymi, prowadzenie dokumentacji księgowej i personalnej związanej z działalnością sklepu w obowiązującym zakresie, przygotowanie i wykonywanie inwentaryzacji zgodnie z obowiązującymi procedurami, przestrzeganie obowiązujących przepisów oraz wewnętrznych procedur i zarządzeń a także wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonego.

Przełożonym powoda był kierownik sklepu, zaś sam powód był bezpośrednim przełożonym osób zatrudnionych na stanowisku sprzedawca – kasjer oraz stażystów odbywających szkolenia w sklepie.

Dowód: - opis stanowiska, w kopii akt osobowych powoda

- przesłuchanie powoda D. M. (1), k. 234v.-236 i nagranie k. 237

Powódka A. C. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 12.08.2019 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 30.09.2020 r., w całym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzedawca-kasjer.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 13.05.2020 r., w kopii akt osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 12.08.2019 r., w kopii akt osobowych powódki

- przesłuchanie powódki A. C., k. 266v.-267 i nagranie k. 268

W dniu podjęcia zatrudnienia u strony pozwanej powódka A. C. potwierdziła zapoznanie się z informatorem „Jesteśmy w Zespole (...)” zawierającym: podstawowe informacje dla pracowników, kodeks postępowania Grupy J. M., wewnętrzną politykę antymobbingową, politykę przeciwdziałania dyskryminacji oraz molestowaniu i regulamin pracy, a także zapoznała się m.in. z: regulaminem wynagradzania, regulaminem ZFŚS, informacją o ryzyku zawodowym, polityką bezpieczeństwa danych osobowych, instrukcją zarządzania systemem informatycznym oraz zasadami użytkowania i bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych i zobowiązała się do przestrzegania zasad i norm zawartych w w/w dokumentach.

Powódka ukończyła również szkolenie z zakresu przestrzegania zasad higieny w obrocie żywnością.

Dowód: - pismo z dnia 12.08.2019 r., w kopii akt osobowych powódki

- zaświadczenie z dnia 13.08.2019 r., w kopii akt osobowych powódki

Na zajmowanym stanowisku sprzedawca-kasjer do obowiązków powódki należało zapewnienie profesjonalnej obsługi klienta oraz należytej ekspozycji towarów a także dbanie o estetyczny wygląd sklepu i jego otoczenia.

Do zadań powódki na w/w stanowisku należała w szczególności: obsługa klientów zgodnie ze standardami firmy, obsługa kasy fiskalnej, rozładunek dostaw towarów, dbanie o należyty stan sklepu i jego otoczenia, dbanie o estetyczny wygląd i właściwy sposób ekspozycji towarów z uwzględnieniem zasady (...), kontrola terminów przydatności do spożycia towarów znajdujących się w sprzedaży, niedopuszczenie do powstania strat towarów, utrzymywanie czystości i porządku na sali sprzedaży, w magazynie oraz w obrębie sklepu, wykonywanie czynności inwentaryzacyjnych (przygotowanie przydzielonego obszaru i liczenie towarów), przestrzeganie obowiązujących przepisów oraz wewnętrznych procedur i zarządzeń a także wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonego.

Na zajmowanym stanowisku przełożonym powódki był kierownik sklepu, a pod jego nieobecność – zastępca kierownika sklepu.

Dowód: - opis stanowiska, w kopii akt osobowych powódki

Regulamin pracy funkcjonujący u strony pozwanej ustalał porządek wewnętrzny w spółce, określając związane z procesem pracy prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika. Obowiązywał on wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko oraz zatrudnionych na podstawie innych umów niż umowa o pracę.

Do obowiązków pracowników należało m.in. rzetelne i efektywne wykonywanie pracy, wykorzystywanie czasu pracy w pełni na pracę zawodową, dbanie o dobro zakładu pracy i ochrona mienia pracodawcy oraz wszelkich jego urządzeń i materiałów, lojalność wobec pracodawcy.

Do szczególnie rażącego naruszenia porządku i dyscypliny pracy należało m.in. złe i niedbałe wykonywanie pracy, działanie na szkodę pracodawcy poprzez zabór lub uszkodzenie jego mienia.

Dowód: - regulamin pracy, k. 62-65

U strony pozwanej obowiązuje procedura określająca sposób i zasady postępowania z towarami uszkodzonymi.

Pracownicy są z nią zaznajamiani, w zależności od zajmowanego stanowiska, poprzez tzw. (...) lub (...) a także w trakcie szkoleń.

Z (...) wynikało, że jeżeli stwierdzono, że towar dostarczony przez kierowcę na rampę był uszkodzony, kierownik miał obowiązek ustalić ilość uszkodzonego towaru w obecności kierowcy, zeskanować uszkodzone towary kolektorem i wczytać identyfikator kierowcy, sporządzić protokół wystąpienia szkody w transporcie za pomocą kolektora (w przypadku dostaw bezobsługowych funkcjonowała papierowa wersja protokołu), uszkodzony towar zlikwidować fizycznie w sklepie.

Zgodnie z procedurą likwidacji towarów w sklepach (...), towary należało wycofywać ze sprzedaży i likwidować dokumentem PL (Protokół likwidacji) zgodnie z zasadami likwidacji towarów w sklepach (...) zawartymi w Podręczniku Sprzedawcy – Kasjera. Za kontrolę terminów przydatności towarów oraz ich wycofanie z sali sprzedaży zgodnie z zasadami odpowiadała osoba z kierownictwa prowadząca drugą zmianę.

W każdym sklepie było, przy tym, wydzielone miejsce na gromadzenie artykułów nienadających się do sprzedaży, tzw. stół na odpisy, na który wszyscy pracownicy sklepu przynosili artykuły wycofane ze sprzedaży. Wszystkie towary przeznaczone do likwidacji należało wprowadzić do kolektora, tryb Protokół likwidacji, a następnie usunąć ze stołu na odpisy.

Na zakończenie zmiany stół na odpisy musiał pozostać pusty, a wszystkie zlikwidowane towary musiały być zatwierdzone w Protokole likwidacji. Osobą odpowiedzialną za to był kierownik kończący zmianę. Tylko osoba z kierownictwa sklepu decydowała o tym, co należało zlikwidować. Wszystkie towary zlikwidowane należało umieszczać w odpowiednich pojemnikach zgodnie z procedurą segregacji odpadów. Składując towary wycofane, skutecznie należało oddzielić je od produktów przeznaczonych do sprzedaży. Z towarami przeznaczonymi do likwidacji należało postępować wyłącznie w sposób przewidziany w zasadach likwidacji, a w szczególności nie można było przekazywać tego towaru innym pracownikom lub osobom trzecim, sprzedawać go oraz konsumować. Obowiązkiem pracownika było dopilnowanie, aby towary te zostały składowane w pojemniku na odpady.

Pojemniki na odpady i zlikwidowany lub uszkodzony towar znajdowały się przy tym w wydzielonym miejscu na zewnątrz sklepu, przy parkingu, przy czym teren ten był zamykany.

Dowód: - (...), k. 60-61

- zeznania świadka J. Z., k. 131-139

- zeznania świadka S. P., k. 143-149

- przesłuchanie powoda D. M. (1), k. 234v.-236 i nagranie k. 237

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej (...) artykuły do likwidacji należało odkładać na stole do odpisów i powiadomić o tym osobę prowadzącą zmianę.

Zabronione było wyrzucanie do kontenerów komunalnych pieczywa, mięsa, wędlin, nabiału, owoców i warzyw oraz innych zlikwidowanych artykułów spożywczych, a także spożywanie i przekazywanie osobom trzecim artykułów przeznaczonych do likwidacji.

Dowód: - „Podręcznik Sprzedawcy – Kasjera, k. 58-59

- zeznania świadka J. Z., k. 131-139

- zeznania świadka S. P., k. 143-149

- przesłuchanie powoda D. M. (2), k. 234v.-236 i nagranie k. 237

- przesłuchanie powódki A. C., k. 266v.-267 i nagranie k. 268

Towar nadawał się do likwidacji wówczas, gdy był złej jakości, zepsuty lub obity. Jakość towaru ustalana była po sprawdzeniu towaru. Sprawdzenie było wzrokowe poprzez dotykanie i wąchanie, przy czym zawsze przy likwidacji należało te czynności wykonać.

Pracownicy oceniali produkty pod kątem przydatności do sprzedaży i to na nich ciążył obowiązek weryfikacji produktów uszkodzonych, złej jakości, po terminie przydatności do spożycia.

Mieli oni kierować się zasadą, iż towar miał być takiej jakości jakiej sami oczekiwali, jaki sami kupiliby.

Pracownicy byli zapoznawani z w/w zasadami, zaś strona pozwana prowadziła także szkolenia pracowników związane z tematyką jakości produktów.

Strona pozwana kładła duży nacisk na jakość sprzedawanych produktów, w szczególności produktów świeżych.

Obowiązywały wytyczne dotyczące tego, jak postępować z owocami i warzywami. Jeśli towar ten był uszkodzony tj. np. na jabłku była plamka, to szło ono do likwidacji.

Dowód: - zeznania świadka J. Z., k. 131-139

- zeznania świadka K. D., k. 185-188

- zeznania świadka S. P., k. 143-149

- przesłuchanie powoda D. M. (1), k. 234v.-236 i nagranie k. 237

- przesłuchanie powódki A. C., k. 266v.-267 i nagranie k. 268

W momencie uszkodzenia towaru podczas lub w trakcie dostawy osoba prowadząca zmianę tworzyła protokół uszkodzenia w transporcie, który powinien zawierać nazwę produktu, ilość w sztukach albo kg.

Każdy zlikwidowany produkt musiał być przy tym ujęty w protokole likwidacji.

Protokół sporządzano w systemie. Zaciągano dostawę, która została sczytana, do protokołu uszkodzeń w transporcie. System przerzucał dane dalej. Zweryfikowanie uszkodzeń powinno nastąpić od razu. Jak system nie działał, to wówczas nie można było od razu wypełnić dokumentów.

Dowód: - zeznania świadka J. Z., k. 131-139

- zeznania świadka S. P., k. 143-149

- przesłuchanie powoda D. M. (1), k. 234v.-236 i nagranie k. 237

Dostawy towaru do sklepu są realizowane codziennie, w tym czasami kilka razy dziennie. Przy dostawie musiał być przy tym obecny, każdorazowo, jeden pracownik sklepu.

Dostawy realizowane są z Centrum Dystrybucyjnego według ustalonego harmonogramu, jednak czasami zdarzało się, że dostawa realizowana była przed ustalonym terminem.

Przed dostawą kierownik sklepu, lub odpowiednio zastępca kierownika sklepu, powinien otrzymać dokumenty dostawy z Centrum Dystrybucyjnego na wewnętrzny system, celem weryfikacji prawidłowości dostawy i jej zatwierdzenia.

Dostawa musiała być ujawniona w systemie.

Rozładowaniem towaru z samochodu na sklep zajmował się kierowca. Powinien on z samochodu wwieźć towar na magazyn. Kierowca ponosił odpowiedzialność za dostarczenie towaru na magazyn, zostawienie palety na magazynie.

Przyjmujący dostawę musiał z kolei dokonać określonych procesów przed przyjęciem dostawy a także zrobić miejsce na magazynie.

Pracownicy sklepu, w tym osoba prowadząca zmianę, podczas przyjęcia dostawy byli odpowiedzialni za przejęcie palet na magazyn/sklep oraz przeliczenie ilości przyjętych palet.

Dowód: - zeznania świadka J. Z., k. 131-139

- zeznania świadka S. P., k. 143-149

- przesłuchanie powoda D. M. (1), k. 234v.-236 i nagranie k. 237

- przesłuchanie powódki A. C., k. 266v.-267 i nagranie k. 268

Kierowca podjeżdżał z tyłu sklepu pod rampę i faktycznie dokonywał wyładunku.

Na komputerze, w wewnętrznym systemie, zaciągały się dane dostawy z Centrum Dystrybucyjnego, które obejmowały dane z dokumentów, którymi dysponował kierowca - numer zamówienia, rozpisane wszystkie palety. Wówczas można było zobaczyć, jaki towar znajdował się na palecie i w jakiej ilości. Gdy towar był już na magazynie, pracownik powinien czytać z palet kod kreskowy kolektorem, który od razu sczytywała dane do systemu w biurze. Program ustalał, czy dana paleta fizycznie i w systemie była na zamówieniu. Na sam koniec pracownik potwierdzał to kierowcy, wydawał zwroty i kończono dostawę.

Towar przechodził na stan sklepu po zatwierdzeniu go w systemie i fizycznym przyjęciu.

Dowód: - przesłuchanie powoda D. M. (1), k. 234v.-236 i nagranie k. 237

W okresie pandemii pracownicy strony pozwanej, ze względu na bezpieczeństwo swoje i klientów, pracowali rotacyjnie, tzn. w systemie zakładającym tydzień pracy i tydzień wolnego.

Ponadto, wprowadzono stosowanie nowych procedur dotyczących koronawirusa, w tym dezynfekcję, przeliczanie ludzi wchodzących do sklepu, co wymagało od pracowników sklepu wykonywania dodatkowych obowiązków.

W sklepie (...) przy ul. (...) we W., w dniu 17.04.2020 r., nie było ochrony.

Dowód: - zeznania świadka J. Z., k. 131-139

- przesłuchanie powoda D. M. (1), k. 234v.-236 i nagranie k. 237

- przesłuchanie powódki A. C., k. 266v.-267 i nagranie k. 268

W dniu 17.04.2020 r. do sklepu (...) przy ul. (...) we W., w której pracowali powodowie, o godzinie 20:00 miała zostać zrealizowana dostawa towaru.

Kierownikiem zmiany w tym dniu, jak również osobą odpowiedzialną za przyjęcie dostawy był powód D. M. (1).

Kierowca realizujący dostawę - D. D. przyjechał już około godziny 17:00-18:00. Z uwagi na to, że kierowca przyjechał zbyt szybko, magazyn nie był przygotowany na przyjęcie dostawy, tj. nie było w nim wolnego miejsca i był także ograniczony dostęp do niego. Na magazynie a także na samej sali sprzedaży znajdowało się w tym okresie bardzo dużo towaru, zaś sam sklep był bardzo pozostawiany paletami z towarem.

Poza tym, w tym dniu nie było pełnej obsługi na sklepie a na zmianie pracowały 4 osoby łącznie z powodem. Stan osobowy był mniejszy niż zazwyczaj, zaś pracownicy czuli dużą presję, w tym związaną z dodatkowymi obowiązkami spoczywającymi na nich z uwagi na pandemię koronawirusa. Dodatkowe problemy z obsługą magazynu i przyjęciem dostawy generowała awaria systemu. Powód nie otrzymał w systemie dokumentów z ilością zamówienia.

Ostatecznie rozładunek rozpoczął się o godzinie 18:00, przy czym kierowca był bardzo zdenerwowany. W transporcie przyjechało 15-18 palet.

W pewnym momencie, w czasie rozładunku wykonywanego przez kierowcę D. D. tzw. paleciakiem, jedna z palet spadła z windy transportowej samochodu i $\frac{3}{4}$ załadowanego na niej towaru rozsypało się na windę i na plac. Były to głównie owoce

i warzywa, część z nich zapakowana była w kartony, jak ogórki czy papryka i jabłka, a część w plastikowe skrzynki z zabezpieczeniem od góry, np. winogrona. Upadek nastąpił

jednak z wysokości i towary się potłukły, obity i połamały. Około $\frac{1}{4}$ towaru z w/w palety wjechała na sklep. Towar z palety, który wysypał się na windę kierowca zepchnął na podłogę, w skutek czego ten rozsypał się po placu. Następnie kierowca zakończył czynności i odjechał, pozostawiając rozsypany towar na placu.

W standardowej sytuacji ochroniarz pilnowałby palety, a kierowca zbierałby towar, przy ewentualnej pomocy pracowników sklepu.

Z uwagi na zaistniałą sytuację powód wykonał zdjęcia rozsypanego towaru i tego samego dnia przesłał je kierownikowi, jednak nie otrzymał od niego żadnej odpowiedzi. Następnie powód polecił powódce i M. H. pozbieranie rozrzuconego towaru, posegregowanie i sprawdzenie jego stanu pod kątem tego czy owoce i warzywa były całe czy też obite lub uszkodzone. Zgodnie z procedurą towar powinien być zanieiony na stół na odpady znajdujący się na magazynie i przeliczony. Nie było jednakże możliwości wniesienia tego towaru na stół do magazynu z uwagi na to, że cały magazyn w tym stół był tego dnia zastawiony towarem. Były trudności już z samym wejściem na magazyn, aby coś położyć na stole. W efekcie pracownice nie przeliczały dokładnie towarów, śpiesząc się z jego zebraniem. Towar uszkodzony powód polecił natomiast pracownicom wywieźć do śmietnika na odpady.

Pracownice weryfikowały wszystkie rozsypane owoce i warzywa. W większości towar, który leżał bezpośrednio na ziemi uległ uszkodzeniu, nie był pełnowartościowy i nadawał się do likwidacji. Z uwagi na powyższe powódka i M. H. zbierały rozsypany towar do wózków sklepowych, celem jego wywiezienia, następnie, do pojemników na odpady.

Powód podjął także działania w celu ustalenia ilości uszkodzonego towaru.

Paleta, do której upadku doszło, została nieprawidłowo przygotowana w Centrum Dystrybucyjnym strony pozwanej, w związku z czym strona pozwana nie dochodziła odszkodowania od przewoźnika.

Dowód: - nagranie, płyta k. 74 i 83

- oświadczenie – w piśmie strony pozwanej z dnia 09.12.2021 r., k. 250

- dokumentacja przewozowa, k. 251-257

- zeznania świadka J. Z., k. 131-139

- zeznania świadka K. D., k. 185-188

- zeznania świadka S. P., k. 143-149

- zeznania świadka M. H., k. 176-178

- zeznania świadka D. D., k. 151-154 i 165-166

- przesłuchanie powoda D. M. (1), k. 234v.-236 i nagranie k. 237

- przesłuchanie powódki A. C., k. 266v.-267 i nagranie k. 268

W pewnym momencie osoby postronne zaczęły podchodzić i zbierać rozsypane owoce i warzywa oraz umieszczać je w swoich siatkach i torbach. Powódka i M. H. nikomu ich nie rozdawały. Do podchodzących ludzi mówiły, aby ich nie zabierali, upominały ich, że towar przeznaczony jest do likwidacji. Osoby zabierające towar nie reagowały jednak na upomnienia. W tej sytuacji oraz wobec faktu, iż w tym dniu w sklepie nie było ochrony powódka podobnie jak i pozostali pracownicy sklepu nie miała możliwości powstrzymania osób zabierających i wywożących towar.

Ani powódka ani M. H. nie rozdawały towaru osobom trzecim, zaś powód nie zezwalał im na to, przy czym w czasie zbierania towaru przez pracownice był zasadniczo obecny w sklepie, gdyż musiał przywieziony towar ustawić na paletach na sklepie.

Dowód: - zeznania świadka M. H., k. 176-178

- przesłuchanie powoda D. M. (1), k. 234v.-236 i nagranie k. 237

- przesłuchanie powódki A. C., k. 266v.-267 i nagranie k. 268

W momencie dostawy system, w którym powinna być ona ujawniona nie działał. Danych, które zaciągały się z Centrum Dystrybucyjnego odnośnie dostawy, nie było do około godziny 20:00-21:00. Do takich sytuacji nie przewidziano procedury. Była to pierwsza taka sytuacja, że nie działał system, a do tego paleta uległa uszkodzeniu. Powód zrobił w związku z powyższym zdjęcia, aby ustalić co się znajdowało na palecie.

System zadziałał dopiero pod koniec dnia i wówczas dopiero powód mógł potwierdzić dostawę oraz sporządzić dokument – uszkodzenie w transporcie oraz protokół likwidacji. Powód sporządzając protokół omyłkowo jednak

wpisał nieprawidłowe jednostki towaru, co spowodowało, iż z wydruku z systemu Biura (...) wynikało, że powód zgłosił uszkodzenie towaru na kwotę 451,03 zł, podczas gdy strona pozwana wyceniła go na kwotę 2.553,37 zł.

Dowód: - wydruk z systemu B., k. 66

- zestawienie, k. 67

- przesłuchanie powoda D. M. (1), k. 234v.-236 i nagranie k. 237

- przesłuchanie powódki A. C., k. 266v.-267 i nagranie k. 268

W kolejnym tygodniu po zdarzeniu powód miał wolne. Wówczas zadzwoniła do niego B. J., która przekazała powodowi, że pomylił się i wpisał złe ilości uszkodzeń. Powiedziała także powodowi, że to skorygują i nikt nie prosił powoda o wyjaśnienia.

Dowód: - przesłuchanie powoda D. M. (1), k. 234v.-236 i nagranie k. 237

Pismem z dnia 13.05.2020 r., doręczonym powodowi w tym samym dniu, strona pozwana rozwiązała z powodem D. M. (1) umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku zastępcy kierownika sklepu, w sklepie (...) we W. przy ul. (...) polegające na:

1) nieprzestrzeganiu procedury likwidacji towaru uszkodzonego przy dostawie (podręcznik kierownika sklepu pkt 3.14), tj., w dniu 17.04.2020 r., kiedy powód prowadził zmianę, podczas rozładowywania dostawy z Centrum Dystrybucyjnego doszło do upadku palety z owocami i warzywami, i powód nie ustalił ilości uszkodzonego towaru, a następnie nie zlikwidował fizycznie uszkodzonego towaru w sklepie, a w systemie dokonał likwidacji tylko części towarów,

2) w dniu 17.04.2020 r. za wiedzą powoda cały towar, który spadł z palety (w tym pełnowartościowy, nieuszkodzony) został rozdany osobom trzecim przez pracowników sklepu, co było niezgodne z obowiązującymi procedurami (podręcznik sprzedawcy – kasjera pkt 3.12), przy czym wartość towaru opiewała na kwotę 2.553,38 zł.

Jednocześnie strona pozwana zaznaczyła, iż w związku z powyższym pracodawca utracił do powoda zaufanie, co uniemożliwia jego dalsze zatrudnienie w zakładzie pracy.

W treści oświadczenia powód został pouczone o przysługującym mu prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód: - rozwiązanie umowy o pracę, k. 23-24 oraz w kopii akt osobowych powoda

- świadectwo pracy z dnia 13.05.2020 r., w kopii akt osobowych powoda

- przesłuchanie powoda D. M. (1), k. 234v.-236 i nagranie k. 237

Pismem z dnia 13.05.2020 r., doręczonym powódce w tym samym dniu, strona pozwana rozwiązała z powódką A. C. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku sprzedawcy-kasjera polegające na tym, że w dniu 17.04.2020 r. podczas rozładowywania dostawy z Centrum Dystrybucyjnego doszło do upadku palety z owocami i warzywami, a towar ten został przez powódkę rozdany osobom trzecim, co było całkowicie zabronione i niezgodne z procedurami firmy (podręcznik sprzedawcy-kasjera pkt 3.12.). Towar ten nie został zweryfikowany pod względem przydatności do sprzedaży, a wartość towaru opiewała na kwotę 2.553,38 zł.

Jednocześnie strona pozwana zaznaczyła, iż w związku z powyższym pracodawca utracił do powódki zaufanie, co uniemożliwia jej dalsze zatrudnienie w zakładzie pracy.

W treści oświadczenia powódka została pouczona o przysługującym jej prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód: - rozwiązanie umowy o pracę, k. 22 oraz w kopii akt osobowych powódki

- świadectwo pracy z dnia 13.05.2020 r., w kopii akt osobowych powódki

- przesłuchanie powódki A. C., k. 266v.-267 i nagranie k. 268

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powoda D. M. (1), liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 5.294,11 zł brutto.

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki A. C., liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.569,69 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda, k. 73

- zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki, k. 72

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa, każdego z powodów, zasługiwały na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód D. M. (1) i powódka A. C. domagali się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, kwestionując prawidłowość i zasadność dokonanego rozwiązania z nimi umów o pracę w tym trybie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództw argumentując, że dokonane rozwiązanie umów o pracę powodów nie naruszało obowiązujących przepisów a przy tym było uzasadnione.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd oparł się na złożonych do akt sprawy dokumentach powołanych w treści uzasadnienia bowiem w toku postępowania żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i wiarygodności.

Nadto Sąd oparł się na nagraniu z monitoringu, które jednoznacznie obrazowało przebieg zdarzenia z dnia 17.04.2020 r., okoliczności upadku palety i towaru, fakt zaangażowania pracowników sklepu w tym powodów w jego zbieranie a także to, iż towar nie był rozdawany przez pracownice osobom trzecim oraz to, że kierowca nie tylko nie uczestniczył w zbieraniu towaru ale dodatkowo zepchnął także część rozsypanych produktów z windy samochodu na plac, co niewątpliwie powodowało dalsze jego uszkodzenie.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i na dowodzie z przesłuchania powodów.

Sąd w całości dał wiarę zeznaniom świadka M. H. oraz dowodowi z przesłuchania powodów D. M. (1) i A. C., bowiem ich zeznania były spójne, logicznie uzasadnione i wzajemnie ze sobą korespondowały a przy tym znajdowały także potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach i nagraniu.

Zarówno wskazany świadek jak i powodowie byli bezpośrednimi uczestnikami zdarzenia z dnia 17.04.2020 r. przez co mieli także niewątpliwie pełną wiedzę co do istotnych okoliczności dla niniejszej sprawy, w tym co do organizacji pracy w dniu zdarzenia, stanu magazynu w sklepie, sposobu weryfikacji jakości zbieranego towaru i ustalania jego uszkodzeń a także co do zwracania przez pracownice uwagi osobom trzecim, aby nie zabierali towaru, który był przeznaczony do likwidacji.

Z uwagi na powyższe zeznaniom świadków D. D., J. Z., S. P. i K. D. Sąd dał wiarę jedynie w zakresie w jakim pozostawały one zgodne i korespondowały z zeznaniami świadka M. H., powodów oraz z nagraniem monitoringu i złożonymi do akt sprawy dokumentami. W szczególności zaś Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka D. D. w zakresie w jakim zeznał on, iż pomagał przy rozwalonym towarze, że rozsypany towar nadawał się do sprzedaży a także w zakresie w jakim twierdzi on, iż pracownicy nic sobie nie robiły z tego, że osoby trzecie zbierały rozsypany towar. Jego zeznania w tym zakresie było bowiem sprzeczne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym i stanowiły w znacznej mierze jego subiektywną ocenę zachowania powodów, niczym nie popartą.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu, wobec zakreślonych stanowisk stron, Sąd zważył w pierwszej kolejności, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać miało do jednoznacznego ustalenia czy strona pozwana dokonując z powodem i powódką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 k.p. uczyniła to z uzasadnionych przyczyn i w sposób prawidłowy.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. pracodawca składając pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinien w jego treści wskazać rzeczywistą i konkretną przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie.

Z brzmienia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika dalej, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepisy kodeksu pracy nie definiują, jakie zachowanie pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych pozostawiając ocenę konkretnych zdarzeń subiektywnemu odczuciu pracodawcy i zezwalając jednocześnie na domaganie się przez pracownika kontroli takiej oceny w toku postępowania sądowego. Nie budzi jednak wątpliwości, że nie każde zaniechanie pracownika czy nawet działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy może być ocenione jako ciężkie naruszenie obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Naruszenie musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Dlatego też rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11.09.2001 r. (I PKN 634/2000, OSNP 2003, nr 16, poz. 381) „rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1) 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.”

A zatem, warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków)

o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej

staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249).

Umyślność (zła wola) lub rażące niedbalstwo pracownika to dwie odrębne postaci winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Natomiast wina umyślna polega na tym, że pracownik chce wyrządzić szkodę pracodawcy lub świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie, a inne o umyślności. Nie jest więc prawnie możliwe zakwalifikowanie tego samego zachowania pracownika jednocześnie jako umyślnego i rażąco niedbałego naruszenia podstawowego obowiązku w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Warto szczególnie podkreślić, że rażącego niedbalstwa nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem, nieudolnością, brakiem operatywności, nieskutecznością, działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiągnięciem zamierzonych rezultatów. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.02.2017 r. I PK 81/16, LEX nr 2252217).

Kontynuując wskazać należy, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku.

Z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika nadto, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do jego obowiązków, a nie tylko jego przypadkowe zachowanie (zaniedbanie).

Nie można przy tym pomijać okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do swoich obowiązków. Ocena zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków powinna uwzględniać całokształt okoliczności mających znaczenie dla oceny zachowania będącego przyczyną rozwiązania, w tym zwłaszcza jego dotychczasowy stosunek do obowiązków, którego wyrazem mogą być np. opinie przełożonych, otrzymane nagrody, kary itp., a także opinię organizacji związkowej wyrażoną w toku procedury rozwiązania umowy.

Kolejnym elementem prawnej konstrukcji natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę jest konieczność zachowania terminu, w którym pracodawca może skorzystać ze swojego uprawnienia w tym zakresie. Z treści art. 52 § 2 k.p. wynika bowiem, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w ciągu miesiąca od dnia uzyskania wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zasada jest, iż w przypadku wskazania przez pracodawcę kilku przyczyn uzasadniających zwolnienie dyscyplinarne, bieg miesięcznego terminu liczy się odrębnie dla każdej z nich.

Podkreślenia dalej wymaga, iż to na pracodawcy, jako osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne, spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem, że określone działanie pracownika miało w rzeczywistości miejsce oraz że cechuje

je znaczny rozmiar winy. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 05.02.1998 r. I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48: „obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 KP i art. 6 KC w związku z art. 300 KP)”. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 06.02.1997 r. I PKN 698/96, OSNP 1997/18/339, zgodnie z tezą którego: „w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody

w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinionego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy”. W uzasadnieniu tegoż wyroku dodatkowo podniesiono: „na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 KC stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 KP. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracowników w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "lżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52

§ 1 KP o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane (...)”.

Odnosząc powołane regulacje do stanu faktycznego sprawy podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powodowi i powódce oświadczenia o rozwiązaniu ich umów

o pracę były prawidłowe pod względem formalnym. Złożone bowiem zostały powodowi

i powódce na piśmie, z oznaczeniem przyczyn rozwiązania umowy oraz pouczeniem

o przysługującym powodowi i powódce prawie i terminie wniesienia odwołania. Przy tym Sąd nie miał żadnych wątpliwości, że przyczyny zostały prawidłowo skonkretyzowane i nie mogły budzić po stronie pracowników żadnych wątpliwości interpretacyjnych.

Nadto nie naruszały one, w ocenie Sądu, terminu określonego przepisem art. 52

§ 2 k.p., bowiem zdarzenie skutkujące rozwiązaniem umów miało miejsce w dniu

17.04.2020 r. zaś oświadczenia o rozwiązaniu z powodami umów o pracę złożono powodom w dniu 13.05.2020 r.

Rozwiązanie z powodem i powódką umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było jednak nieuzasadnione w świetle wskazanych przyczyn.

W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. skierowanego do powoda D. M. (1) strona pozwana wskazała jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku zastępcy kierownika sklepu, w sklepie (...) we W. przy ul. (...), polegające na nieprzestrzeganiu procedury likwidacji towaru uszkodzonego przy dostawie (podręcznik kierownika sklepu pkt 3.14), tj., w dniu

17.04.2020 r., kiedy powód prowadził zmianę, podczas rozładowywania dostawy z Centrum Dystrybucyjnego doszło do upadku palety z owocami i warzywami i powód nie ustalił ilości uszkodzonego towaru, a następnie nie zlikwidował fizycznie uszkodzonego towaru w sklepie, a w systemie dokonał likwidacji tylko części towarów oraz to że w dniu 17.04.2020 r. za wiedzą powoda cały towar, który spadł z palety (w tym pełnowartościowy, nieuszkodzony) został rozdany osobom trzecim przez pracowników sklepu, co było niezgodne

z obowiązującymi procedurami (podręcznik sprzedawcy – kasjera pkt 3.12), w związku

z czym pracodawca utracił do powoda zaufanie, co uniemożliwiało jego dalsze zatrudnienie w zakładzie pracy.

Natomiast w przypadku powódki A. C. wskazano jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku sprzedawcy-kasjera polegające na tym, że w dniu 17.04.2020 r. podczas rozładowywania dostawy z Centrum Dystrybucyjnego doszło do upadku palety

z owocami i warzywami, a towar ten został przez powódkę rozdany osobom trzecim, co było całkowicie zabronione i niezgodne z procedurami firmy (podręcznik sprzedawcy-kasjera pkt 3.12.), w związku z czym pracodawca utracił do powódki zaufanie, co uniemożliwiało dalsze jej zatrudnienie w zakładzie pracy.

Powyższe okoliczności nie znajdowały jednak potwierdzenia w stanie faktycznym sprawy.

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, że zarówno powód D. M. (1), jak i powódka A. C. pozostawali zatrudnieni

u strony pozwanej, odpowiednio na stanowisku zastępcy kierownika sklepu oraz sprzedawcy-kasjera. W przypadku obojga powodów rozwiązaniem umów o pracę było, przy tym, związane z przebiegiem sytuacji w dniu 17.04.2020 r. tj. z przebiegiem dostawy towarów w postaci owoców i warzyw, w czasie której doszło do upadku palety i rozsypania się załadowanego na niej towaru na windę transportową samochodu i na plac.

Jak wyżej zaznaczono, strona pozwana jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z powodem D. M. (1) umowy o pracę wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku zastępcy kierownika sklepu, polegające na nieprzestrzeganiu procedury likwidacji towaru uszkodzonego przy dostawie (podręcznik kierownika sklepu pkt 3.14) odnosząc powyższe do tego, że nie ustalił on ilości uszkodzonego towaru, a następnie nie zlikwidował fizycznie uszkodzonego towaru w sklepie, a w systemie dokonał likwidacji tylko części towarów oraz zarzucając powodowi, że za jego wiedzą cały towar, który spadł z palety (w tym pełnowartościowy, nieuszkodzony) został rozdany osobom trzecim przez pracowników sklepu, co było niezgodne z obowiązującymi procedurami (podręcznik sprzedawcy – kasjera pkt 3.12). Ponadto pracodawca wskazał, iż w związku z powyższym utracił do powoda zaufanie, co uniemożliwiało jego dalsze zatrudnienie.

Odnosząc się do tak określonej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę zaznaczenia przede wszystkim wymaga, iż w myśl utrwalonego stanowiska orzecznictwa, utrata zaufania nie może stanowić uzasadnionej podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że istotnie u strony pozwanej obowiązywała określona procedura likwidacji towaru uszkodzonego przy dostawie.

Z (...) wynikało, że jeżeli stwierdzono, że towar dostarczony przez kierowcę na rampę był uszkodzony, kierownik miał obowiązek ustalić ilość uszkodzonego towaru w obecności kierowcy, zeskanować uszkodzone towary kolektorem i wczytać identyfikator kierowcy, sporządzić protokół wystąpienia szkody w transporcie za pomocą kolektora (w przypadku dostaw bezobsługowych funkcjonowała papierowa wersja protokołu) a następnie uszkodzony towar zlikwidować fizycznie w sklepie. W każdym sklepie było, przy tym, wydzielone miejsce na gromadzenie artykułów nienadających się do sprzedaży, tzw. stół na odpisy, na który wszyscy pracownicy sklepu przynosili artykuły wycofane ze sprzedaży. Wszystkie towary przeznaczone do likwidacji należało wprowadzić do kolektora, tryb Protokół likwidacji, a następnie usunąć ze stołu na odpisy. Wszystkie towary zlikwidowane należało przy tym umieszczać w odpowiednich pojemnikach zgodnie z procedurą segregacji odpadów, zaś same pojemniki na odpady i zlikwidowany lub uszkodzony towar znajdowały się w wydzielonym miejscu na zewnątrz sklepu, przy parkingu, przy czym teren ten był zamykany.

W stanie faktycznym sprawy wskazana procedura likwidacji towaru uszkodzonego przy dostawie nie została wprawdzie, niewątpliwie, w pełni zachowana jednak powyższe wynikało z wyjątkowych okoliczności i sytuacji w jakiej w dniu zdarzenia znaleźli się pracownicy strony pozwanej w tym powód.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych wynika niewątpliwie, iż w dniu 17.04.2020 r. do sklepu (...) przy ul. (...) we W., w której pracowali powodowie, o godzinie 20:00 miała zostać zrealizowana dostawa towaru, a także to, iż kierownikiem zmiany w tym dniu, jak również osobą odpowiedzialną za przyjęcie dostawy był powód D. M. (1). Mimo powyższego kierowca realizujący dostawę - D. D. przyjechał jednak zbyt szybko tj. już około godziny 17:00-18:00, zaś skutkiem powyższego było to, że magazyn nie był przygotowany na przyjęcie dostawy, tj. nie było w nim wolnego miejsca i był także ograniczony dostęp do niego. Na magazynie a także na samej sali sprzedaży znajdowało się w tym okresie bardzo dużo towaru, zaś sam sklep był bardzo pozostawiany paletami z towarem.

Co istotne pracownicy sklepu znajdowali się wówczas w nietypowej sytuacji. W tym dniu nie było bowiem pełnej obsługi na sklepie a na zmianie pracowali jedynie

4 osoby łącznie z powodem. Stan osobowy był mniejszy niż zazwyczaj, zaś sami pracownicy czuli dużą presję, w tym związaną z dodatkowymi obowiązkami spoczywającymi na nich

z uwagi na pandemię koronawirusa. Dodatkowe problemy z obsługą magazynu i przyjęciem dostawy generowała nadto awaria systemu, przez którą powód nie otrzymał w systemie dokumentów z ilością zamówienia, co niewątpliwie utrudniało także przyjęcie samej dostawy skoro w wewnętrznym systemie, powinny zaciągnąć się dane dostawy z Centrum Dystrybucyjnego, które obejmowały dane z dokumentów, którymi dysponował kierowca - numer zamówienia, rozpisane wszystkie palety, dzięki którym to danym można było zobaczyć, jaki towar znajdował się na palecie i w jakiej ilości.

Mimo powyższego powód zmuszony był przyjąć dostawę w rezultacie czego rozładunek rozpoczął się o godzinie 18:00, przy czym sam kierowca – który powinien z samochodu wwieźć towar na magazyn i który ponosił odpowiedzialność za dostarczenie towaru na magazyn - był bardzo zdenerwowany.

Co istotne to na skutek wyłącznych działań kierowcy, w pewnym momencie, w czasie rozładunku jedna z palet spadła z windy transportowej samochodu i $\frac{3}{4}$ załadowanego na niej towaru rozsypało się na windę i na plac, przy czym były to głównie owoce i warzywa. Część z nich była wprawdzie zapakowana w kartony, jak ogórki czy papryka i jabłka, a część w plastikowe skrzynki z zabezpieczeniem od góry, np. winogrona, jednak upadek nastąpił z wysokości i towary się potłukły, obity i połamały. Co przy tym również ważne to kierowca część towaru z palety, który wysypał się na windę zepchnął na podłoże, wskutek czego ten rozsypał się po placu. Następnie kierowca zakończył czynności i odjechał, pozostawiając rozsypany towar na placu.

Powyższe zachowanie kierowcy jednoznacznie, w ocenie Sądu, świadczy o nieprawidłowości wykonywania wyłącznie przez niego czynności przy rozładunku. Sam zaś fakt zepchnięcia przez niego części towaru z windy samochodu na podłoże, co obrazuje zapis nagrania, nie znajduje żadnego uzasadnienia i wytłumaczenia.

Nie ulega wątpliwości, że to kierowca był odpowiedzialny za prawidłowy i bezpieczny wyładunek palet z przyczepy na magazyn. Nie dochował on należytej staranności przy realizacji swoich obowiązków, przez co transportowana paleta z owocami i warzywami spadła z windy transportowej, i rozrzuconiu oraz uszkodzeniu uległa znaczna ilość zawartości palety.

Jak wynikało z relacji powodów, w momencie w/w przyspieszonej dostawy system, w którym powinna być ona ujawniona nie działał. W związku z czym, danych, które zaciągały się z Centrum Dystrybucyjnego odnośnie dostawy nie było i powód nie dysponował nimi. Skoro zatem w systemie nie było danych, trudno było wymagać od powoda sporządzenia od razu protokołu likwidacji. System zadziałał dopiero pod koniec dnia, gdy towar został już uprzątnięty.

W ocenie Sądu zarzuty strony pozwanej odnośnie nieustalenia ilości uszkodzonego towaru i niezlikwidowania fizycznie uszkodzonego towaru oraz dokonania likwidacji tylko części towarów były bezzasadne. Powód z uwagi na brak danych w systemie odnośnie dostawy nie miał dostępu do tych informacji, tj. do danych dotyczących ilości i rodzaju towaru w dostawie. W konsekwencji nie mógł sporządzić protokołu likwidacji, który był tworzony z wykorzystaniem danych z systemu. Konieczne było przy tym szybkie zajęcie się, przez niego, z jednej strony zrobieniem miejsca na magazynie na nową dostawę, a z drugiej uprzątnięcie towarów, które spadły z palety. W takim natłoku obowiązków, zadań i presji trudno było wymagać od powoda dokładnego przeliczenia towarów. Nie wiedział on nawet, jaka ilość owoców i warzyw pierwotnie przyjechała do sklepu, z uwagi na awarię systemu. Szacunkowo jedynie określił, na tyle na ile miał możliwość uszkodzenia. Co prawda powód, po uruchomieniu pod koniec dnia systemu, wypełnił nieprawidłowo protokół uszkodzeń jednak wynikało to z jego pomyłki, która w tego rodzaju sytuacji mogła się zdarzyć. Powód sporządzając protokół omyłkowo wpisał bowiem nieprawidłowe jednostki towaru, co spowodowało, iż

z wydruku z systemu Biura (...) wynikało, że powód zgłosił uszkodzenie towaru na kwotę 451,03 zł, podczas gdy strona pozwana wyceniła go na kwotę 2.553,37 zł. Jak już jednak wskazano wynikało to z jego pomyłki nie zaś z świadomego działania na szkodę strony pozwanej.

Ponadto, sytuacja, jaka miała wówczas miejsce, była szczególna i nietypowa.

W momencie dostawy system, w którym powinna być ujawniona dostawa nie działał skutkiem czego danych, które zaciągały się z Centrum Dystrybucyjnego odnośnie dostawy, nie było do około godziny 20:00-21:00. Do takich sytuacji nie przewidziano zaś żadnej procedury. Była to pierwsza taka sytuacja, że nie działał system, a do tego paleta uległa uszkodzeniu. Powód, w tej nietypowej sytuacji, zrobił jednak wszystko czego należało od niego oczekiwać.

Po upadku towaru i rozsypaniu towaru powód wykonał zdjęcia rozsypanego towaru i tego samego dnia przesłał je kierownikowi, jednak nie otrzymał od niego żadnej odpowiedzi, choć niewątpliwie miał prawo oczekiwać ewentualnej pomocy i przedstawienia zaleceń jak postąpić w tego typu sytuacji. Wykonane zdjęcia miały mu umożliwić także ustalenie ilości uszkodzonego towaru, a to wobec braku danych dostawy w systemie.

Następnie powód polecił powódce i M. H. pozbieranie rozrzuconego towaru, posegregowanie i sprawdzenie jego stanu pod kątem tego czy owoce i warzywa były całe czy też obite lub uszkodzone – co było zgodne z procedurą. Zgodnie z procedurą towar powinien być wprawdzie zaniesiony na stół na odpady znajdujący się na magazynie i przeliczony jednakże w dniu zdarzenia nie było możliwości wniesienia tego towaru na stół do magazynu z uwagi na to, że cały magazyn w tym stół był tego dnia zastawiony towarem. Były trudności już z samym wejściem na magazyn, aby coś położyć na stole. W efekcie zaś powyższego pracownicy nie przeliczyły dokładnie towarów, śpiesząc się z jego zebraniem. Towar uszkodzony powód polecił natomiast pracownikom wywieźć do śmietnika na odpady, co niewątpliwie było nie tylko logicznie uzasadnione ale i w części zgodne z obowiązującą u strony pozwanej procedurą.

Z powyższego jednoznacznie zatem wynika, iż powód podjął działania zmierzające, zgodnie z obowiązującą u strony pozwanej procedurą, do ustalenia ilości uszkodzonego towaru, a następnie zlikwidował uszkodzony towar – choć nie miał możliwości jego wniesienia do sklepu i w nim na specjalnym stole dokonania likwidacji, a w systemie dokonał likwidacji towarów – choć niewątpliwie omyłkowo nie ujawnił prawidłowych ilości.

Pewne odstępstwa od obowiązującej u strony pozwanej procedury wynikały zaś z nietypowej sytuacji w jakiej doszło do uszkodzenia towaru, wadliwego działania systemu, braku miejsca na magazynie – za co nie można, w ocenie Sądu, stawiać powodowi zarzutów skutkujących rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Nadto zważyć wypadnie, iż samo następcze ustalenie przez stronę pozwaną, przez proste przeliczenie, towaru z dostawy, który został wniesiony na magazyn (w tym ¼ uszkodzonej palety) dawało, niewątpliwie, możliwość ustalenia ilości uszkodzonego towaru (towar brakujący).

W okolicznościach niniejszej sprawy brak było także jakichkolwiek podstaw do stawiania powodowi zarzutu, iż za jego wiedzą cały towar, który spadł z palety (w tym pełnowartościowy, nieuszkodzony) został rozdany osobom trzecim przez pracowników sklepu.

Odpowiednio brak było także podstaw do uznania, aby powódka A. C. w sposób ciężki naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze na zajmowanym stanowisku sprzedawcy-kasjera w ten sposób, że w dniu 17.04.2020 r. podczas rozładowywania dostawy z Centrum Dystrybucyjnego i upadku palety z owocami i warzywami, towar ten został przez powódkę rozdany osobom trzecim.

Niewątpliwie zgodnie z (...) towaru przeznaczonego do likwidacji nie można było przekazywać innym pracownikom lub osobom trzecim, sprzedawać go oraz konsumować.

Podobnie zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej (...) zabronione było wyrzucanie do kontenerów komunalnych pieczywa, mięsa, wędlin, nabiału, owoców i warzyw oraz innych zlikwidowanych artykułów spożywczych, a także spożywanie i przekazywanie osobom trzecim artykułów przeznaczonych do likwidacji.

W ocenie Sądu, z zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w tym zwłaszcza z zeznań powodów, z przesłuchania świadka M. H. oraz z przedłożonego przez stronę pozwaną nagrania z monitoringu z miejsca zdarzenia, jednoznacznie wynika, iż powódka nie dopuściła się zarzucanego jej naruszenia obowiązków pracowniczych tj. nie rozdawała towaru, który spadł z palety osobom trzecim i nie pomagała także osobom trzecim pakować, zabierać towaru podlegającego likwidacji. Nie sposób było również uznać, na podstawie w/w dowodów, że druga z pracownic dopuszczała się takich zachowań. Konsekwentnie nie sposób przyjąć, aby powód zezwalał pracownikom na rozdawanie towaru osobom trzecim.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych wynika wprawdzie, iż w pewnym momencie osoby postronne zaczęły podchodzić i zbierać rozsypane owoce i warzywa oraz umieszczać je w swoich siatkach i torbach. Niemniej jednak ani powódka, ani M. H. nikomu ich nie rozdawały. Przeciwnie pracownice do podchodzących ludzi mówiły, aby ich nie zabierali, upominały ich, że towar przeznaczony jest do likwidacji. Osoby zabierające towar nie reagowały jednak na upomnienia. Wprawdzie pracownice zbierały towar do koszy jednak powyższe, niewątpliwie, nie miało ułatwiać osobom postronnym zabierania towarów, ale służyć szybszemu i mniej obciążającemu sposobowi transportu uszkodzonych towarów do pobliskiego śmietnika na odpady.

W tej sytuacji oraz wobec faktu, iż w tym dniu w sklepie nie było ochrony powódka podobnie jak i pozostali pracownicy sklepu nie miała możliwości powstrzymania osób zabierających i wywożących towar. Ani powódka ani M. H. nie rozdawały jednak towaru osobom trzecim, zaś powód nie zezwalał im na to, przy czym w czasie zbierania towaru przez pracownice był zasadniczo obecny w sklepie, gdyż musiał przywieziony towar ustawić na paletach na sklepie.

Niezrozumiałym jest przy tym w jaki sposób powódka i M. H. oraz powód mieliby powstrzymać osoby zabierające towar w sposób inny niż informowanie, że nie jest to dozwolone. Ani powódka ani pozostali pracownicy, w tym powód, nie dysponowali żadnymi uprawnieniami czy narzędziami, za pomocą których mogliby powstrzymać osoby trzecie od zabierania rozrzuconego towaru. Przypomnieć przy tym należy, iż w sklepie nie było ochrony, a trudno oczekiwać od pracowników strony pozwanej aby mieli oni w tym celu użyć siły fizycznej czy też odbierać towar z rąk osobom trzecim i to tym bardziej gdy uwzględni się okres w jakim miało miejsce zdarzenie. Był to bowiem początek pandemii, kiedy nie tylko obowiązywały istotne ograniczenia i obostrzenia, polegające np. na nakazie utrzymywania dystansu społecznego, noszenia maseczek ale i zasadniczo w mediach pojawiały się różne informacje na temat ewentualnych zagrożeń i środków ochrony. Pracownicy strony pozwanej mogli zatem pozostawać, obiektywnie oceniając, w uzasadnionej obawie przed bezpośrednim kontaktem z osobami trzecimi, z czego nie można im stawiać zarzutów.

Owszem powinnością pracowników jest dbanie o mienie pracodawcy ale to pracodawca obowiązany jest zabezpieczyć pracownikom odpowiednie do tego warunki i środki, czemu może np. służyć zabezpieczanie pracowników ochrony czy też odgrodzenie terenu sklepu i miejsca dostawy w sposób uniemożliwiający dostęp osób trzecich.

Tymczasem w dniu zdarzenia w sklepie nie było ochrony i była mała obsada pracowników, zaś do uszkodzenia towaru strony pozwanej doszło wyłącznie na skutek zachowania kierowcy i – pośrednio - pracowników Centrum Dystrybucyjnego, którzy nieprawidłowo przygotowali paletę, do której upadku doszło, a mimo powyższego strona pozwana nie dochodziła odszkodowania od przewoźnika.

Z powyższych względów, zdaniem Sądu, nie można przyjąć, aby powódka naruszyła swoje obowiązki pracownicze poprzez rozdawanie towaru osobom trzecim, a przez to naruszyła procedury - podręcznik sprzedawcy-kasjera.

Konsekwentnie nie sposób także uznać, aby za uzasadniony uznać stawiany powodowi zarzut, iż w dniu 17.04.2020 r. za jego wiedzą cały towar, który spadł z palety

(w tym pełnowartościowy, nieuszkodzony) został rozdany osobom trzecim przez pracowników sklepu, co było niezgodne z obowiązującymi procedurami - podręcznik sprzedawcy – kasjera.

Z zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika dalej, iż powódka wraz z pracownicą M. H., zgodnie z poleceniem powoda, prawidłowo weryfikowały towary przeznaczone do likwidacji pod względem przydatności do sprzedaży.

W pierwszej kolejności zaznaczyć jednak należy, że przedłożone przez stronę pozwaną fragmenty (wyciągi) z Podręcznika Kasjera – Sprzedawcy nie zawierają żadnych wytycznych lub wskazówek dotyczących zasad weryfikacji uszkodzonych towarów pod kątem ich zakwalifikowania do sprzedaży lub likwidacji. Jak wynika natomiast z zeznań świadków i z przesłuchania powodów, weryfikacja taka odbywała się metodą wzrokową i została w ten sposób przez powódkę i M. H. przeprowadzona. Pracownice weryfikowały bowiem wszystkie rozsypane owoce i warzywa. W większości jednak towar, który leżał bezpośrednio na ziemi uległ uszkodzeniu, nie był pełnowartościowy i nadawał się do likwidacji. Z uwagi na powyższe powódka i M. H. zbierały rozsypany towar do wózków sklepowych, celem jego wywiezienia, następnie, do pojemników na odpady.

Także i w tym przypadku na uwadze należy mieć ściśle ograniczenia sanitarne obowiązujące w tym okresie, wynikające ze stanu epidemii, oraz obowiązujące zalecenia dotyczące używania w sklepach rękawiczek jednorazowych, a także szczegółowego mycia, czy wręcz dezynfekowania produktów spożywczych. Jeśli nawet zatem powódka i M. H. zastosowały rygorystyczne metody oceny przydatności towarów do sprzedaży, to było to usprawiedliwione okolicznościami. Z całą jednak pewnością nie można powódce i drugiej pracownicy, czy też wreszcie powodowi, zarzucić braku weryfikacji towarów.

Uwzględniając powyższe okoliczności brak było, w ocenie Sądu, podstaw do uznania, aby powód i powódka w sposób ciężki naruszyli swoje podstawowe obowiązki pracownicze co mogłoby uzasadniać rozwiązanie z nimi umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Tym samym uzasadnione były żądania każdego z powodów zasądzenia na ich rzecz odszkodowania.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w **punkcie I wyroku** zasądził na rzecz powoda D. M. (1) kwotę 13.800 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód pozostawał zatrudniony u strony pozwanej od dnia 11.09.2014 r. do dnia 13.05.2020 r., zatem zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. jego okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. Tym samym należne powodowi odszkodowanie wynosiło 15.882,33 zł (3 x 5.294,11 zł). Powód domagał się jednak kwoty niższej, tj. kwoty 13.800 zł, w związku z czym Sąd zasądził na rzecz powoda żadaną przez niego kwotę.

W **punkcie II wyroku** Sąd zasądził na rzecz powódki A. C. kwotę 2.850 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powódka pozostawała zatrudniona u strony pozwanej od dnia 12.08.2019 r. do dnia 13.05.2020 r., zatem zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. jej okres wypowiedzenia wynosił miesiąc. Tym samym należne powódce odszkodowanie wynosiło 3.569,69 zł (1 x 3.569,69 zł). Powódka domagała się jednak kwoty niższej, tj. kwoty 2.850 zł, w związku z czym Sąd zasądził na rzecz powódki żadaną przez nią kwotę.

Orzeczenia o kosztach postępowania, zawarte w punkcie III i IV wyroku, Sąd oparł na treści przepisu art. 98 k.p.c. uwzględniając w tym zakresie fakt, iż powództwa każdego z powodów zostały uwzględnione całości zaś na koszty poniesione przez każdego z powodów złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego w wysokości po 180 zł ustalone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

O obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczonych kosztów sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r.

o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sąd nakazał zatem stronie pozwanej **w punkcie V wyroku** uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 950 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powodowie byli zwolnieni na podstawie ustawy (750 zł – opłata sądowa od pozwu powoda + 200 zł opłata sądowa od pozwu powódki).

O rygorze natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda Sąd orzekł obligatoryjnie **w punkcie VI wyroku** na podstawie art. 477² §1 k.p.c. uwzględniając fakt, iż jednomiesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 5.294,11 zł.

O rygorze natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki Sąd orzekł obligatoryjnie **w punkcie VII wyroku** na podstawie art. 477² §1 k.p.c. uwzględniając fakt, iż zasądzona na rzecz powódki w punkcie II wyroku kwota nie przekraczała jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, które wynosiło 3.569,69 zł.