

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2014 r.

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

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Bożena Sawicka-Woźniak, Bożena Barska

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 9 stycznia 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa *S. M.*

przeciwko (...) *Sp. z o.o. z siedzibą w B. P.*

o odszkodowanie, o odprawę i o premię

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. P. na rzecz powoda S. M. kwotę 11.250 zł (słownie: jedenaście tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych) – tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. P. na rzecz powoda S. M. kwotę 350 zł (słownie: trzysta pięćdziesiąt złotych) – tytułem premii regulaminowej;

III. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

IV. wyrokowi w punkcie I i II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.670,58 zł;

V. znosi wzajemnie koszty procesu między stronami;

VI. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. P., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 766,42 zł tytułem niepokrytych kosztów sądowych, w tym kwotę 580 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był z mocy ustawy zwolniony oraz kwotę 186,42 zł tytułem wydatków poniesionych przez Skarb Państwa;

VII. w pozostałym zakresie nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 10 maja 2013 r. (k.2-6) powód S. M. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. P. na swoją rzecz kwoty 11.250 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwoty 7.500 zł – tytułem odprawy pieniężnej, oraz 350 zł – tytułem premii kwartalnej za pierwszy kwartał 2013 r. Pismem procesowym z 31 lipca 2013 r. (k.53) powód

zgłosił ponadto żądanie zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swe żądania powód wyjaśnił, że był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku operatora maszyn, a ponadto pełnił funkcję lidera. Strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zdaniem powoda podane przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania umowy były nieprawdziwe. Powód zaprzeczył, by kradł napoje i przekąski z maszyny vendingowej, samowolnie doładowywał klucz umożliwiający korzystanie z w/w urządzenia, opuszczał samowolnie miejsce pracy. Powód wskazał, że wszyscy pracownicy otrzymali klucze umożliwiające korzystanie z automatów vendingowych; jeden z automatów był od dłuższego czasu zepsuty i doładowywał klucz do automatów, gdy się go włożyło. Sytuacja ta była znana pracodawcy i wszyscy pracownicy korzystali z automatu w ten sposób. Usterkę zgłaszano pracodawcy. Powód zaznaczył, że strona pozwana nie jest w stanie określić, którzy z pracowników korzystali z urządzenia w sposób nieuprawniony. Jeśli chodzi o samowolne opuszczanie miejsca pracy, powód wskazał, że automaty znajdowały się na terenie zakładu, zaś pracownicy korzystali z nich w czasie przerwy pracowniczej. Powód podniósł, że w tym samym czasie na tej samej podstawie zwolniono inne osoby. Zdaniem powoda prawdziwą przyczyną zwolnień była zła kondycja finansowa zakładu związana z kryzysem na rynku. Strona pozwana chcąc ograniczyć koszty, zdecydowała się na zwolnienie pracowników, dając im do wyboru rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron albo zwolnienie bez wypowiedzenia lub ustalając z nimi mniej korzystne warunki zatrudnienia. W miejsce zwolnionych osób nie zatrudniono nowych pracowników. Powód zarzucił ponadto, że strona pozwana nie wypłaciła mu premii kwartalnej należnej na podstawie regulaminu wynagradzania.

W odpowiedzi na pozew (k.56-81) strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. P. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu. Wskazała, że w sprawie wystąpił rażąco i powtarzalny proceder zorganizowanej kradzieży, w którym powód uczestniczył, a także wspierał go i propagował wśród pracowników. Powód dokonywał nielegalnych doładowań swego klucza vendingowego, miało to miejsce w czasie pracy. Następnie powód dokonywał szczególnie licznych zakupów – od kilku do kilkunastu produktów dziennie. Zakupy te nie znajdowały pokrycia w gotówce znajdującej się w maszynach ani w kwotach doładowań zapewnianych przez stronę pozwaną. W czasie rozmów wyjaśniających z pracownikami wskazano powoda jako osobę szczególnie aktywną w opisanym procederze. Powód doładowywał także klucze innych pracowników oraz instruował ich, jak dokonywać nielegalnych doładowań. Na zmianie, na której pracował powód, skala kradzieży była największa. Strona pozwana podkreśliła, że powodowi powierzono funkcję liderującego operatora, w związku z czym powód miał większą od innych pracowników swobodę w zakresie organizowania sobie dnia pracy oraz przemieszczania się po zakładzie pracy. Funkcja ta wiązała się również ze zwiększonym zaufaniem do powoda. Obowiązkiem powoda było m.in. zapewnienie prawidłowej i efektywnej pracy na swojej zmianie oraz zwracanie uwagi na opuszczanie stanowisk pracy przez pracowników. Szczególna aktywność pracowników ze zmiany powoda w procederze kradzieży świadczy jednoznacznie o niewywiązywaniu się przez powoda z tych obowiązków. Strona pozwana wskazała, że w chwili zdania klucza vendingowego przez powoda stan środków na nim wynosił 254,90 zł; zdaniem strony pozwanej biorąc pod uwagę wysokość comiesięcznego doładowania oraz wielkość czynionych przez powoda zakupów nie jest możliwe, aby na kluczu powoda pozostała taka kwota bez nielegalnych doładowań. Wskazała również, że dokonywanie większych zakupów na terenie zakładu nie miało uzasadnienia ekonomicznego, gdyż towary w automatach miały wyższe ceny niż w sklepach znajdujących się w okolicach zakładu pracy. Strona pozwana zaznaczyła, że automaty vendingowe były zlokalizowane w stołówce zakładowej, znajdującej się w pewnej odległości od stanowisk pracy, a tym samym korzystanie z nich oznaczało konieczność opuszczenia przez powoda stanowiska pracy; zaprzeczyła temu, aby powód dokonywał doładowań i zakupów wyłącznie w czasie przerw. Strona pozwana zaprzeczyła również temu, aby miała świadomość uszkodzenia maszyny, jednocześnie wskazała, że obowiązkiem powoda było powiadomić ją o opisanym procederze. Odnośnie żądania wypłacenia nagrody kwartalnej strona pozwana wskazała, że warunkiem przyznania tego świadczenia był brak przewinień dyscyplinarnych, co wykluczało przyznanie go powodowi, który został zwolniony dyscyplinarnie w związku z kradzieżami. Strona pozwana zaprzeczyła, aby przeprowadzono u niej redukcję zatrudnienia. Wskazała, że na miejsce zwolnionych pracowników bezzwłocznie zatrudniono nowe osoby, w tym kilku ze zwolnionych pracowników zatrudniono za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. M. w dniu 29 maja 2008 r. zawarł z (...) Sp. z o.o. umowę o pracę na czas określony od 1 czerwca 2008 r. do 31 maja 2010 r. Od 1 czerwca 2010 r. był zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony. Powód pracował jako operator maszyn, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 kwietnia 2009 r. powodowi powierzono obowiązki liderującego operatora (Lead Operator). Wynagrodzenie powoda w ostatnim okresie zatrudnienia, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 5.670,58 zł miesięcznie.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powoda, w szczególności: umowa o pracę z 29.05.2008 r. (kopia: k.9), umowa o pracę z 19.05.2010 r. (kopia: k.7-8), pismo z 19.08.2009 r., pismo z 1.04.2010 r., pismo z 1.04.2011 r., pismo z 5.04.2012 r. (kopia: k.10)
- zaświadczenie z 19.07.2013 r. (k.82)

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u strony pozwanej do podstawowych obowiązków pracownika należy m.in. wykonywanie obowiązków w sposób promujący takie wartości jak otwartość, zaufanie i inicjatywa; przestrzeganie zakazu opuszczania miejsca pracy bez zgody przełożonego; dbanie o dobro i mienie spółki; przestrzeganie zasad współżycia społecznego w spółce. Pracownicy mają w szczególności obowiązek przestrzegania kodeksu postępowania (...).

Dowody:

- regulamin pracy wraz z „Kodeksem postępowania firmy (...)” (k.82)

Na mocy umowy z 15 października 2008 r. firma S.Sp. z o.o. zobowiązała się wobec (...) Sp. z o.o. ustawić w zakładzie strony pozwanej automaty vendingowe (do zakupu napojów i przekąsek) oraz zapewnić ich funkcjonowanie. W szczególności zobowiązała się do dostarczenia kluczy elektronicznych wraz z doładowaniami.

Strona pozwana miała z tego tytułu uiszczać zryczałtowaną opłatę w wysokości wynikającej z przemnożenia liczby wydanych kluczy elektronicznych przez uzgodnioną kwotę (przy limicie miesięcznych zakupów kluczem 25 zł brutto, kwota ta wynosiła 20,50 zł netto), a ponadto S. Sp. z o.o. otrzymywała całość środków wpłaconych do automatów gotówką.

Dowody:

- kopia umowy z 15.10.2008 r. (k.82)

Pracownicy strony pozwanej mogli korzystać z automatów vendingowych umieszczonych w zakładzie pracy (w pomieszczeniu stołówki), nabywając w nich napoje oraz przekąski. Otrzymali od pracodawcy klucze elektroniczne (klucze vendingowe), na których co miesiąc kodowana była pewna kwota (początkowo 25 zł, a później 35 zł miesięcznie), za którą mogli na koszt pracodawcy nabywać produkty w automatach. Zakupy odbywał się poprzez włożenie do maszyny klucza vendingowego i wybranie przyciskiem produktu; maszyna automatycznie pomniejszała kwotę na kluczu o cenę wybranego towaru. Możliwy był również zakup towarów za gotówkę należącą do pracownika, wówczas zamiast wkładania klucza do automatu należało wrzucić do niego monety. Klucz vendingowy mógł być doładowany w automacie – następowało to raz w miesiącu automatycznie (wtedy klucz był doładowany kwotą limitu określonego przez pracodawcę), a ponadto pracownik mógł bez ograniczeń doładowywać klucz vendingowy własnymi pieniędzmi. Następowało to poprzez włożenie klucza do automatu i wrzucenie monet. Wielu pracowników korzystało z tej możliwości, gdyż wygodniej było nosić klucz elektroniczny niż monety; ponadto część pracowników kupowała w kantynie posiłki i wydaną resztę wykorzystywali do doładowania klucza. Doładowanie automatyczne możliwe było tylko w jednym automacie (z kawą), natomiast doładowania własnymi pieniędzmi pracownika możliwe było w każdym z nich. Niewykorzystana kwota limitu za dany miesiąc przechodziła na kolejny miesiąc. Pracownicy

wiedzieli, jaką mają kwotę zakodowaną na kluczu, gdyż automat wyświetlał tę informację po włożeniu klucza. Pracownicy mieli obowiązek zgłaszać pracodawcy wszystkie przypadki nieprawidłowego funkcjonowania urządzeń oraz ich uszkodzenia.

Co do zasady pracownicy strony pozwanej zatrudnieni przy obsłudze maszyn mieli obowiązek pozostawania na swoich stanowiskach pracy i mogli je opuścić tylko w czasie przewidzianej w zakładzie półgodzinnej przerwy w pracy; z reguły zatem tylko wtedy mogli dokonywać zakupów w automatach. W praktyce jednak w razie potrzeby pracownik mógł opuścić stanowisko pracy także poza przerwą, o ile zgłosił to przełożonemu i o ile zapewniono na ten czas zastępstwo innego pracownika, tak aby proces produkcji nie uległ zakłóceniu. Pracownicy za wiedzą i przyzwoleniem przełożonych opuszczali na krótko swoje stanowiska np. w celu zakupu napoju albo skorzystania z toalety. Gdy nie było możliwości opuszczenia stanowiska, pracownicy czasami prosili innych pracowników (np. liderów), aby kupili dla nich i przynieśli im na halę napoje albo przekąski. Formalnie było to zabronione przyjętą u strony pozwanej „Polityką higieny firmy (...)”, ale w praktyce działo się to za wiedzą przełożonych i bez ich wyraźnego sprzeciwu. Powód znał zasady tej „Polityki”, gdyż uczestniczył w szkoleniu, które jej dotyczyło. Powód spełniał prośby podległych mu pracowników dotyczące zakupu napojów i przekąsek. Kupując dla innych pracowników te produkty, korzystał z ich pieniędzy albo z ich kluczy vendingowych. Z uwagi na pełnioną funkcję liderującego operatora, miał większą swobodę poruszania się po zakładzie i mógł samodzielnie podjąć decyzję o opuszczeniu hali produkcyjnej i udaniu się w celach służbowych w inne miejsce zakładu.

Dowody:

- „Zasady przyznawania i finansowania świadczenia bezpłatnych napoi dla pracowników” (k.82)
- „Polityka higieny firmy (...)” (k.143)
- prezentacja szkoleniowa (k.145-147)
- lista uczestników szkolenia (k.149)
- zeznania M. S. (k.164)
- zeznania A. W. (k.164)
- zeznania A. P. (1) (k.169)
- zeznania A. M. (k.169)
- częściowo: zeznania A. L. (k.181)
- częściowo: zeznania P. Z. (k.181)
- zeznania E. F. (k.181)
- zeznania A. T. (k.181)
- zeznania E. W. (k.215)
- zeznania R. Ł. (k.215)
- przesłuchanie S. M. w charakterze powoda (k.222)

U strony pozwanej wprowadzono sformalizowany system motywacyjny, przewidujący m.in. nagrodę kwartalną za szczególne osiągnięcia. W programie nagród uczestniczą pracownicy, którzy charakteryzują się wysoką frekwencją oraz nie dopuścili się przewinień dyscyplinarnych w danym kwartale. Przyznanie nagrody uzależnione było od realizacji przez zakład celów globalnych wyznaczonych na danych kwartał, nie przydzielano natomiast pracownikom

celów indywidualnych. W I kwartale 2013 r. nagrody miały być przyznawane za zrealizowanie skonkretyzowanych liczbowo, obiektywnych i mierzalnych celów w zakresie bezpieczeństwa, jakości wewnętrznej i jakości zewnętrznej. Łączna kwota nagrody z tego tytułu wyniosła 350 zł. Nagrody te zostały wypłacone uprawnionym pracownikom, nie otrzymały ich jednak osoby, które zwolniono dyscyplinarnie z powodu wykrytego przez stronę pozwaną procederu doładowań.

Dowody:

- system motywacyjny (k.82)

Jeden z automatów vendingowych wskutek usterki umożliwiał doładowanie klucza vendingowego w sposób niezajdujący pokrycia we wrzucanych monetach czy też w limicie przyznanym przez pracodawcę. Proces ten polegał na tym, że użytkownik wkładał klucz i wrzucał monetę, naciskając jednocześnie przyciski na panelu. Automat zamiast odliczyć kwotę wybranego produktu lub naliczyć na kluczu kwotę wpłaty, doliczał do stanu środków na kluczu kwotę dwukrotnie większą niż kwota zasilenia. O usterce wiedzieli niektórzy pracownicy strony pozwanej i korzystali z niej, aby doliczyć sobie do środków na kluczu vendingowym dodatkowe kwoty. Z biegiem czasu wiedza o możliwości wykorzystania w ten sposób usterki stawała się coraz powszechniejsza i coraz więcej pracowników uczestniczyło w procederze.

Ze względu na to, że rozliczenia między S. a (...) miały charakter ryczałtowy, przez dłuższy czas nie dostrzeżono rozbieżności między poziomem wykorzystania limitu i wpłaconą gotówką a pobranym towarem. W pewnym momencie jednak z automatów zaczęto pobierać na tyle dużo towarów, że porównanie stanów magazynowych i wpływów z umowy oraz wpłat użytkowników nasunęło S. podejrzenie, że towary są wybierane z automatów bez dokonania płatności gotówkowej i z przekroczeniem uzgodnionego i przyznanego limitu na kluczu. Rozbieżności nie mogły wynikać z nieuczciwości osoby opróżniającej automaty z wrzuconych pieniędzy, gdyż kwota ta była rejestrowana i wskazywana w raporcie automatycznie generowanym przez maszynę vendingową, zaś kwoty pieniędzy pobranych i zdanych przez przedstawiciela S. oraz kwoty podane w wydrukach były zbieżne.

Operator urządzeń skontaktował się ze stroną pozwaną w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami. Wskutek wspólnego postępowania wyjaśniającego oba podmioty powzięły wiedzę o usterce i związanym z nią procederze nieuprawnionych doładowań. Szkoda poniesiona w związku z tym procederem została oszacowana przez S. Sp. z o.o. na kwotę 285.000 zł. Firma ta złożyła do P. R. d. W. K. Z. zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na jej szkodę przez pracowników strony pozwanej. Wymieniono również klucze i automat, po czym doszło do drastycznego zmniejszenia liczby kupowanych towarów oraz znikły rozbieżności między wartością zakupów a wpłatami.

Dowody:

- pismo z 20.09.2013 r. (k.112)
- kopia zawiadomienia z 4.09.2013 r. (k.113-114)
- zeznania A. L. (k.181)
- zeznania M. C. (k.181)
- zeznania E. F. (k.181)
- zeznania M. M. (k.215)

W ramach przeprowadzanego wewnętrznego postępowania wyjaśniającego strona pozwana odebrała od pracowników klucze vendingowe i sprawdzono stan środków na nich. Pracowników, którzy mieli szczególnie wysoki stan środków na kluczu, wytypowała do zwolnienia lub zmiany warunków zatrudnienia. Przeprowadzono również kontrolę nagrań

z monitoringu oraz rozmowy wyjaśniające z pracownikami, w celu potwierdzenia, czy rzeczywiście konkretny pracownik uczestniczył w nieuprawnionych doładowaniach.

Dowody:

- kopia protokołu zdania kluczy (k.82, k.126-135)
- zeznania A. L. (k.181)
- zeznania P. Z. (k.181)

W dniach od 19 do 25 marca 2013 r. powód wielokrotnie korzystał z automatów vendingowych, dokonując zakupu po kilka towarów dziennie. Zakupy te zostały zarejestrowane na nagraniu z monitoringu w kantine. Nie zarejestrowano w tym okresie natomiast dokonywania przez powoda nietypowych doładowań klucza vendingowego.

Dowody:

- nagrania z monitoringu (k.82)
- zeznania P. Z. (k.181)
- przesłuchanie S. M. w charakterze powoda (k.222)

Powodowi w czasie rozmowy wyjaśniającej zarzucono, że brał udział w procederze nieuprawnionych doładowań. Powód nie przyznał się, aby tak rzeczywiście było.

Dowody:

- zeznania A. L. (k.181)
- zeznania P. Z. (k.181)
- przesłuchanie S. M. w charakterze powoda (k.222)

Stan środków na kluczu vendingowym powoda w dniu jego odbioru przez pracodawcę, tj. 15 kwietnia 2013 r., wynosił 254,90 zł. Była to jedna z najwyższych kwota w zakładzie. Większość pracowników w chwili oddawania kluczy miała na nich zakodowane kwoty rzędu kilku-kulunastu złotych, jednak szereg osób miało na kluczach kwoty od 50 zł do 300 zł.

Dowody:

- kopia protokołu zdania kluczy (k.82, k.126-135)

Po przeprowadzeniu wewnętrznego postępowania wyjaśniającego strona pozwana złożyła propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron tym pracownikom, którzy w jej ocenie byli najbardziej aktywni w procederze nieuprawnionych doładowań. Osobom, które tej propozycji nie przyjęły, złożono oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. W ten sposób zwolniono łącznie 15 osób. Dodatkowo z 9-cioma mniej aktywnymi przy doładowaniach pracownikami rozwiązano umowy o pracę za porozumieniem stron i zatrudniono ich ponownie za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Pozostałym pracownikom, którzy zdaniem pracodawcy byli mniej aktywni, wstrzymano podwyżki i nie wypłacono premii kwartalnej; dotyczyło to 15 osób.

W okresie od maja do września 2013 r. na stanowiskach operatorskich strona pozwana zatrudniła 15-tu nowych pracowników w ramach własnego zatrudnienia oraz 26 pracowników (w tym 9 wcześniej zwolnionych) za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

Dowody:

- informacja o zastosowanych środkach dyscyplinarnych (k.137)
- informacja o zatrudnionych pracownikach (k.138, k.141)
- zeznania M. S. (k.164)
- zeznania A. W. (k.164)
- zeznania A. M. (k.169)
- zeznania P. Z. (k.181)
- zeznania A. L. (k.181)
- zeznania E. F. (k.181)
- zeznania A. T. (k.181)
- zeznania E. W. (k.215)
- zeznania R. Ł. (k.215)

Pismem z 26 kwietnia 2013 r., doręczonym powodowi w tym samym dniu, strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak przyczynę wskazała: (1) powtarzające się kradzieże napojów i przekąsek z maszyny vendingowej znajdującej się na terenie zakładu pracy przez nieuprawnione doładowywanie klucza do tejże maszyny vendingowej przy wykorzystaniu niedoskonałości i złamaniu stosowanych zabezpieczeń; kradzieże te miały miejsce w szczególności w marcu 2013 r. w godzinach pracy, co wiązało się z nieuprawnionym opuszczaniem stanowiska pracy, (2) brak nadzoru nad pracownikami wyrażający się w akceptowaniu, że pracownicy opuszczają swoje stanowiska pracy by dokonywać kradzieży napojów i przekąsek oraz w braku reakcji na dokonywaną kradzież na terenie zakładu pracy przez pracowników mimo bycia świadkiem tego nagannego procederu, (3) brak poinformowania kierownictwa firmy, że pracownicy dokonują kradzieży napojów i przekąsek.

Dowody:

- pismo z 26.04.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.11)
- świadectwo pracy z 29.04.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.12)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było w znacznej części uzasadnione, gdyż strona pozwana nie wykazała w sposób budzący wątpliwości, że powód dopuścił się zachowań, które mu zarzuciła.

Ustalając stan faktyczny w sprawie, Sąd oparł się na niezakwestionowanych przez strony dowodach z dokumentacji pracowniczej powoda oraz z informacji dotyczącej zwolnień dokonanych przez stronę pozwaną w kwietniu 2013 r. oraz zatrudnionych później pracowników. W dużej mierze oparł się również na zeznaniach świadków oraz dowodzie z przesłuchania powoda; dowody te w zakresie większości okoliczności wskazywały w sposób zbieżny na okoliczności sprawy. Jeśli chodzi o kwestie, w których dowody te były rozbieżne, Sąd uznał, że zachodzą podstawy, aby istniejące wątpliwości wyjaśniać na korzyść powoda, z jednej strony z uwagi na słabość materiału dowodowego przemawiającego za winą powoda oraz jego w większości poszlakowy charakter, z drugiej zaś strony z uwagi na chroniące powoda domniemanie dobrej wiary. Kwestia ta zostanie omówiona szerzej w dalszej części uzasadnienia.

Sąd pominął wnioski dowodowe zgłoszone w dniu 9.01.2014 r. jako spóźnione (k.220), wobec zgłoszenia ich w końcowej fazie postępowania (na etapie przesłuchania stron) pomimo posiadania przez stronę pozwaną wiedzy o treści tych dowodów oraz pomimo tego, że potrzeba ich powołania powstała z chwilą przesłuchania M. S., co nastąpiło 14.10.2013 r. (k.162v), a zatem 3 miesiące wcześniej.

Sąd nie znalazł podstaw, aby wstrzymać się z wydaniem orzeczenia w sprawie do czasu zakończenia postępowania karnego, gdyż nic nie wskazywało na to, że w postępowaniu tym ujawnione zostaną nowe dowody, zaś na etapie badania sprawy przez Sąd pracy powodowi nie przedstawiono jeszcze zarzutów w postępowaniu karnym.

Pierwsze z żądań powoda dotyczyło **odszkodowania za rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia** na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.]. Podstawę prawną jego żądania zawierał w pierwszym rzędzie 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. Powód kwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że przyczyny powołane przez pracodawcę nie są prawdziwe i mają wyłącznie charakter pretekstu, zaś w rzeczywistości zwolnienie jego oraz innych pracowników miało na celu wyłącznie redukcję zatrudnienia.

Dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca uregulował w art. 52-53 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości że jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy **podstawowych** obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter **ciężki**. W orzecznictwie podnosi się, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z **zawinionymi** uchybieniami pracownika. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze które spowodowały **zagrożenie interesów** lub **istotną szkodę w mieniu pracodawcy** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396). Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana **przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy**. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób **konkretny, jasny i zrozumiały**; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia **nie budziła wątpliwości** (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd **jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi** przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

W przedmiotowej sprawie przyczyna rozwiązania stosunku pracy podana została w piśmie z 26.04.2013 r. (k.11). Był nią przede wszystkim udział powoda w procederze pobierania w sposób bezprawny przekąsek i napojów z automatów vendingowych przy wykorzystaniu klucza vendingowego doładowanego w sposób sprzeczny z zasadami ustalonymi przez pracodawcę i operatora maszyn, czyli w praktyce bez uiszczania należnej ceny przez jakikolwiek podmiot. Strona pozwana określiła ten proceder mianem kradzieży. Strona pozwana wskazała ponadto na nieuprawnione opuszczanie stanowiska pracy, a także na brak nadzoru nad pracownikami przejawiający się w tym, że powód nie reagował na udział innych pracowników w tym samym procederze, w szczególności zaś nie zawiadomił przełożonych o kradzieżach,

których był świadkiem. W toku procesu strona pozwana dodatkowo wskazała, że powód nie tylko nie reagował na naganne zachowania innych pracowników (tj. milcząco je akceptował), ale wręcz zachęcał do nich i instruował współpracowników, w jaki sposób mogą nielegalnie doładować klucze vendingowe oraz pomagał im w tym.

W ocenie Sądu przeprowadzone dowody w sposób wiarygodny i przekonujący potwierdzają, że w zakładzie strony pozwanej miał miejsce proceder polegający na wykorzystywaniu przez pracowników usterki jednego z aparatów vendingowych w celu bezprawnego uzyskania korzyści majątkowej (tj. do pobrania towaru bez uiszczenia ceny zakupu). Okoliczność ta wynika z zeznań przedstawiciela firmy S. Sp. z o.o., z zeznań M. M., z zeznań A. L., z pisma S. Sp. z o.o. oraz częściowo z protokołów zdania kluczy vendingowych. Bezpośrednim poszkodowanym był podmiot trzeci, niemniej jednak z uwagi na to, że strona pozwana jest kontrahentem firmy S. Sp. z o.o. i odpowiada wobec niej za niewłaściwe wykonanie umowy (w tym za działanie przez jej pracowników na szkodę S. Sp. z o.o.), tego typu zachowania pracowników narażały na szkodę także samego pracodawcę. To, że działanie opisane przez stronę pozwaną jest naganne i nieuczciwe, jest sprawą oczywistą. Elementarne poczucie uczciwości i poszanowanie podstawowych zasad współżycia społecznego wskazują na to, że wykorzystywanie sposobności do zabrania sprzedawcy towaru bez uiszczenia należnej opłaty, w sposób sprzeczny z wolą sprzedającego i bez jego wiedzy, jest zachowaniem niewłaściwym, rażąco nieetycznym i bezprawnym. Nie można podzielić poglądu powoda, że pracodawca w ten sposób spełniał jakieś świadczenia na rzecz pracowników; tego typu racjonalizacja i usprawiedliwianie działań pracowników godzi w podstawowe zasady porządku prawnego. Nawet gdyby pracodawca godził się z procederem swych pracowników i go akceptował (na co brak jest dowodów), nie czyniłoby go to mniej nagannym, skoro proceder ten polegał na oczywistym dla jego uczestników naruszeniu prawa. Pracownicy doskonale wiedzieli, jaką kwotą i w jaki sposób mogą doładować klucz vendingowy, wiedzieli również, że „dodatkowe” doładowanie wynika z błędu maszyny, nie zaś woli sprzedającego, i nie znajduje pokrycia w jakichkolwiek rozliczeniach pieniężnych – a tym samym nie mogli mieć wątpliwości co do tego, że ich zachowanie stanowi w istocie próbę oszustwa i uzyskania niezależnych, nieopłaconych towarów. Zdaniem Sądu słuszny jest pogląd strony pozwanej, iż sam udział w tego typu procederze uzasadniałby w sposób wystarczający rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, stanowiłby bowiem umyślne działanie na szkodę pracodawcy oraz rażące naruszenie zasad współżycia społecznego i obowiązującego porządku prawnego.

Sąd uznał, że zgromadzony materiał dowodowy nie daje natomiast podstaw, aby podzielić pogląd strony pozwanej, że fakt popełnienia przez powoda zarzucanych mu czynów, podobnie jak i jego zawinienie, nie budzą wątpliwości. Jakkolwiek rzeczywiście szereg poszlak wskazuje na to, że powód mógł uczestniczyć w opisanym procederze, żaden z dowodów tego nie potwierdza w sposób jednoznaczny i pewny. Wskazać należy, że zwolnienie pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt k.p. wiąże się dla niego z bardzo dotkliwymi konsekwencjami, jest to tryb wyjątkowy, nadzwyczajny i zastrzeżony do sytuacji, gdy pracownik w sposób oczywisty i umyślny naruszył swe obowiązki. Pracodawca powinien go stosować ze szczególną ostrożnością. W konsekwencji także i Sąd oceniając zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika powinien zachować taką samą, wyjątkową ostrożność. Oznacza to w szczególności, że istniejące niemożliwe do usunięcia wątpliwości powinny być wyjaśniane na korzyść pracownika, nie zaś na korzyść pracodawcy, który korzysta wszak z **nadzwyczajnego** trybu zwolnienia pracownika, opartego przy tym na przesłance **umyślnego, naganego i zawinonego** działania pracownika. Co prawda na gruncie procedury cywilnej nie ma odpowiednika karnoprawnej zasady domniemania niewinności – niemniej jednak w sytuacji, gdy przedmiotem zarzutu pracodawcy wobec pracownika jest działanie w złej wierze (polegające na umyślnym, zawinionym uchybieniu jego obowiązkom), zastosowanie znajduje podstawowa zasada prawa cywilnego, jaką jest domniemanie dobrej wiary (art. 7 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Oznacza to, że dopóki pracodawca nie dowiedzie, że pracownik działał w złej wierze, Sąd obowiązany jest przyjmować, że pracownik określone działania podejmował w dobrej wierze. Ocena dowodów powinna uwzględniać to, że pracownika chroni domniemanie dobrej wiary. W okolicznościach niniejszej sprawy zgromadzone dowody nie przekonały Sąd o tym, że powód nie jest winny zarzucanych mu czynów – ale również nie przekonały, że powód je popełnił. W związku z tym, że to na stronie pozwanej spoczywał ciężar wykazania zawinienia powoda, oznaczało to w praktyce konieczność uwzględnienia powództwa.

Strona pozwana powołała się na szereg poszlak, wskazujących na dokonywanie przez powoda bezprawnych doładowań. Przede wszystkim wskazywała na bardzo wysoki stan środków na kluczu vendingowym będącym w posiadaniu powoda – zgromadzona kwota nie mogła być racjonalnie wyjaśniona korzystaniem przez powoda z darmowych comiesięcznych doładowań. Strona pozwana wskazała też na nagrania z monitoringu, świadczące o tym, że powód kupował bardzo dużo produktów, nie dysponując na kluczu środkami na ich zakup, pochodzącymi z darmowego doładowania. Wskazała wreszcie na to, że przesłuchiwani przez nią pracownicy obciążyli powoda, wskazując na to, że dokonywał nielegalnych doładowań.

Jeśli chodzi o środki zgromadzone na kluczu vendingowym, argumentacja strony pozwanej byłaby słuszna, gdyby doładowania zapewniane przez pracodawcę, dokonywane raz w miesiącu w automacie do kawy, były jedyną metodą podwyższenia kwoty zakodowanej na kluczu, i gdyby 35 zł było maksymalną kwotą jaką wskutek „legalnych” doładowań można byłoby osiągnąć. Tak jednak nie było, co zresztą potwierdzili wszyscy świadkowie. Nie tylko bowiem doładowania z poszczególnych miesięcy się sumowały, w razie ich niewykorzystania w bieżącym miesiącu, ale ponadto istniała możliwość samodzielnego doładowania klucza poprzez wrzucenie do automatu monet w czasie, gdy klucz był włożony. Świadczyli, że z możliwości tej korzystano powszechnie, gdyż łatwiej było nosić ze sobą klucz vendingowy, aniżeli większą ilość monet. Nie sposób więc wykluczyć, że powód doładował swój klucz do kwoty wskazanej w protokole zdania klucza w sposób w pełni uczciwy i legalny. Jakkolwiek kwota zakodowana na kluczu była stosunkowo wysoka, przy wynagrodzeniu powoda wynoszącym ponad 5.000 zł (por. k.82) nie była ona nieprawdopodobna, zwłaszcza że powód przyznał, że często zdarzało mu się korzystać z automatów.

Również zapisy z monitoringu nie potwierdzają w sposób bezdyskusyjny zarzutów strony pozwanej. Nie widać na nich, aby powód doładowywał swój (albo cudzy) klucz w automacie, w którym to było możliwe. Nagranie wskazuje jedynie, że powód kilkakrotnie w ciągu dnia dokonywał zakupów, kupując nietypowo dużo produktów. Nie świadczy to o nielegalnym uzyskaniu środków na ich zakup. Powód wyjaśnił, że z uwagi na pełnioną funkcję lidera mógł swobodnie poruszać się po zakładzie, w związku z czym współpracownicy z hali produkcyjnej prosili go o zakup napojów i przekąsek, gdy nie mogli opuścić stanowiska pracy. Świadczyli, że tego rodzaju sytuacje (gdy jeden pracownik kupował innemu coś w automacie) się zdarzały. Jakkolwiek istotnie zabronione było wnoszenie napojów i żywności na halę produkcyjną, zakaz ten nie był restrykcyjnie przestrzegany, zaś jego naruszenie przez powoda trudno uznać za uchybienie które mogłoby ewentualnie uzasadniać zwolnienie go w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (nie zostało ono zresztą wskazane w oświadczeniu pracodawcy). Warto wskazać, że wyjaśnienia powoda w zasadzie korespondują z tym, co widać na nagraniu – trudno bowiem wyjaśnić codzienny zakup większej liczby produktów potrzebami samego powoda, natomiast takie zakupy wydają się logiczne w sytuacji, gdy powód dokonywałby ich dla kilku osób.

Z kolei jeśli chodzi o osoby, które w czasie postępowania wyjaśniającego wskazały na to, że powód nielegalnie uzyskiwał doładowania, w czasie składania zeznań przed Sądem poza E. F. nie potwierdziły swych relacji. Świadczyli, że ewentualne przyznanie się pracodawcy do winy czy wskazanie innych winnych nie było zgodne z prawdą. Jedynie świadek E. F., która również uczestniczyła w doładowaniach, potwierdziła, że powód dokonywał takich czynności. W początkowej części swych zeznań jednoznacznie wskazała, że widziała powoda, jak doładowywał nielegalnie klucz. W dalszej części zeznań na pytania pełnomocnika powoda wskazała jednak, że widziała tylko, jak powód doładuje klucz i „robi to, co w sumie większość ludzi robiła”, nie ma natomiast pewności czy powód doładowywał klucz „legalnie” czy „nielegalnie” i czy miał świadomość tego, że automat naliczył mu wyższą kwotę niż wrzucona. Dalej świadek wskazała, że powód nie pomagał innym pracownikom w doładowaniach i korzystał z klucza tylko na własne potrzeby, by potem zeznać, że jednak doładowywał klucze innych osób. Świadek wyjaśniła na pytanie przewodniczącego, że wyglądało to w ten sposób, że pracownicy dawali powodowi pieniądze, mówiąc że nie mają czasu, aby pójść doładować klucz, i prosili powoda, aby wrzucił im kilka złotych na klucz, żeby np. zdążyli potem kupić kawę w czasie przerwy. Z zeznań świadka nie wynika zatem, aby istotnie miała bezpośrednią wiedzę, że powód pomaga w „nielegalnych” doładowaniach. Świadek na pytania pełnomocnika, skąd uzyskała wiedzę że powód namawia innych pracowników do korzystania z usterki automatu wskazała, że „od ludzi ze zmiany”, nie potrafiła jednak (czy też nie chciała) wskazać ich nazwisk. Sama zaś nie była świadkiem takiej sytuacji. Przy takiej treści zeznań świadka trudno dociec, co właściwie

świadek widziała i czego była świadkiem – w szczególności jaką część jej wiedzy stanowią domysły i jej własna interpretacja zachowania powoda, a jaką konkretna wiedza o tym, co powód w danym momencie robił. Zważywszy, że co do samej zasady „zwykle” doładowanie i „nielegalne” przebiegały w zbliżony sposób, trudno uznać, że relacja świadka w sposób bezdyskusyjny obciąża powoda. Przypomnieć też można, że prokurent strony pozwanej, świadek A. L. wskazywał, że tak E. F., jak i A. T. były uczone przez powoda jak doładowywać klucz – czego żadna z nich nie potwierdziła. Również świadek M. S. nie potwierdziła przed Sądem tego, że wskazała A. L. powoda jako osobę szczególnie aktywną przy „organizowaniu” procederu doładowań.

Sąd miał na uwadze także i to, że już w toku postępowania przed Sądem powód treścią swoich pism procesowych mógł wywołać wątpliwości co do tego, czy rzeczywiście nie uczestniczył w procederze i nie miał o nim wiedzy. W pozwie opisuje tego typu doładowania jako rzecz powszechnie znaną i akceptowaną w zakładzie, co więcej – wskazuje, że **wszyscy** pracownicy uczestniczyli w tym procederze (k.4); z kolei z pisma na k.95 wynika, że miał wiedzę, że tylko jeden automat umożliwiał podwójne doładowania. Sąd wziął jednak pod uwagę, że w momencie składania pism procesowych powód miał już dosyć dobre wyobrażenie na temat tego, co jest mu zarzucane – wraz z nim zwolniono kilkanaście osób, dalsze kilkanaście ukarano w inny sposób. Zastosowanie sankcji poprzedzało przesłuchanie pracowników przez pracodawcę oraz szereg nietypowych działań pracodawcy (takich jak blokada automatów i odebranie kluczy vendingowych). Nie można wykluczyć, że wiedza powoda na temat funkcjonującego u strony pozwanej procederu uzyskana została już po 26.04.2013 r., a powód powoływał się na nią w przytoczony sposób, aby w jak największym stopniu zdjąć z siebie odpowiedzialność za ewentualne działania innych pracowników, których miał nadzorować.

W ocenie Sądu również i pozostałe powołane przyczyny nie mogą być uznane za wykazane. Jeśli chodzi o naruszenie dyscypliny przez opuszczenie stanowiska pracy w celu zakupienia produktów, z nagrań nie wynika czy istotnie zakup miał miejsce w czasie, gdy powód powinien znajdować się w innym miejscu. Ponadto powodowi jako lead operatorowi pozostawiono większą swobodę w dysponowaniu swoim czasem pracy, w szczególności był on uprawniony do opuszczania hali produkcyjnej, jeśli wymagały tego jego obowiązki. Dodatkowo wypada zaznaczyć, że z relacji świadków wynika, że kierownictwo zakładu w rzeczywistości nie wymagało restrykcyjnego przestrzegania zasady, że operator może wyjść z hali tylko w czasie przerwy – zdaniem świadków i powoda w praktyce możliwe było opuszczenie na chwilę stanowiska pracy (np. w celu udania się do toalety albo wypicia kawy), o ile w tym czasie maszyna nie pracowała albo operatora ktoś przy niej zastępował. Możliwość skorzystania z takiej przerwy wynikała zatem z potrzeb procesu produkcyjnego i doraźnej zgody osoby, która kierowała pracą konkretnego pracownika, nie zaś wyłącznie z tego, że nadeszła pora formalnie przeznaczona na przerwę. Z kolei odnośnie zaniechania przez powoda zawiadomienia pracodawcy o nagannym procederze doładowań przy użyciu usterki maszyny vendingowej, zdaniem Sądu nie zostało wykazane, że powód w ogóle w chwili zwalniania go miał wiedzę na temat tego, że taki proceder ma miejsce i kto w nim uczestniczy (powód w swym przesłuchaniu temu zaprzeczył). Trudno zatem uznać za zasadny i wykazany zarzut, że powód nie informował pracodawcy o kradzieżach z automatów vendingowych.

Zdaniem Sądu przy tak niejednoznacznym i budzącym szereg wątpliwości materiale dowodowym, zwłaszcza zaś wobec braku jakichkolwiek nagrań z monitoringu potwierdzających, że powód niewłaściwie doładowywał swój klucz, nie można podzielić poglądu strony pozwanej, że udział powoda w procederze wykrytym przez pracodawcę oraz jego wina są wykazane w sposób pewny i bezdyskusyjny. Sąd podziela przekonanie pracodawcy, że szereg faktów może wskazywać na to, że powód być może w jakimś stopniu uczestniczył w spornym procederze – niemniej jednak **podejrzenia** co do tego, czy powód jest faktycznie „niewinny” nie mogą być utożsamiane z **pewnością** co do jego winy. Same podejrzenia, przy braku stanowczych dowodów, nie mogą uzasadniać rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z tych względów Sąd uznał, że pracodawca nie wykazał w dostateczny sposób, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia było uzasadnione.

Jak wynika z art. 58 zd. 1 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przy-sługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda potwierdza zaświadczenie przedstawione przez pracodawcę; wynosiło ono 5.670,58 zł brutto (k.82). Natomiast okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił 3 miesiące, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. (powód był bowiem zatrudniony u strony

pozwaną od czerwca 2008 r., a więc więcej niż 3 lata). W związku z tym Sąd zasądził na rzecz powoda tytułem odszkodowania w punkcie I wyroku całą kwotę wskazaną w żądaniu pozwu (11.250 zł), gdyż nie przekraczała ona jego trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Kolejne żądanie powoda dotyczyło zapłaty **odprawy pieniężnej**. Jego podstawę prawną zawierały przepisy ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm., dalej: „ustawa”). Reguluje ona m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Jak przy tym wynika z art. 10 ust. 1 tej ustawy, jej art. 8 „stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1” – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, tylko w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych. W sprawie między stronami nie było sporne, że pracodawca zatrudniał powyżej 20 pracowników. Powód nie wykazał, aby w spornym okresie wystąpiły u strony pozwanej zwolnienia grupowe, w związku z czym jego żądanie powinno być oceniane na gruncie w/w art. 10 ustawy. Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy, podstawową przesłanką przyznania odprawy pieniężnej jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Należy jednak podkreślić, że sytuacja pracownika w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych jest odmienna, niż w przypadku zwolnień grupowych – gdyż odprawa należna jest jedynie wówczas, gdy przyczyny te stanowią **wyłączny** powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Powołany przepis nie ma więc zastosowania w sytuacji, gdy po stronie pracownika wystąpią jakiegokolwiek przyczyny będące podstawą rozwiązania z nim stosunku pracy (niezależnie od tego, czy przyczyny takie dodatkowo istnieją po stronie pracodawcy). Ciężar wykazania, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w warunkach uzasadniających przyznanie odprawy spoczywa na pracowniku.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie nie ma żadnych przesłanek, aby uznać, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn które nie leżały po stronie pracownika. W szczególności powód nie wykazał, aby zwolnienia pracowników w kwietniu 2013 r. miały na celu redukcję zatrudnienia. Z informacji udzielonej przez stronę pozwaną wynika, że na miejsce zwolnionych pracowników prowadzony był nabór i zatrudniono nowe osoby, w związku z czym nieprzekonująca jest teza powoda, jakoby zarzuty stawiane jemu i jego współpracownikom były wyłącznie pretekstem do ograniczenia kosztów zatrudnienia. Dalej wskazać należy, że choć strona pozwana nie wykazała, że to właśnie powód nielegalnie doładowywał swój klucz vendingowy, Sąd uznał za w pełni wykazane, że taki proceder u strony pozwanej faktycznie miał miejsce. W związku z tym trudno interpretować zachowanie pracodawcy jedynie jako sposób na redukcję zatrudnienia, w sytuacji, gdy pracodawca powziął wiedzę o takich zachowaniach pewnej grupy pracowników, które w oczywisty sposób uzasadniałyby ich zwolnienie (w tym także w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) przez racjonalnie działającego przedsiębiorcę. Zdaniem Sądu w sprawie nie budzi wątpliwości, że powoda zwolniono nie z przyczyn dotyczących pracodawcy, lecz wskutek tego, że pracodawca mylnie uznał za dostatecznie wykazane, że powód uczestniczył w rażąco nagannym i naruszającym obowiązki pracownicze procederze. Sam zaś fakt, że pracodawca mylnie uznał, że po stronie pracownika zachodzą przyczyny, które uzasadniają zwolnienie go, nie daje jeszcze podstaw do tego, aby przyznać pracownikowi, poza odszkodowaniem, także odprawę pieniężną. Nie ma bowiem miejsca sytuacja rozwiązania stosunku pracy „z przyczyn niedotyczących pracownika” w rozumieniu art. 10 w/w ustawy. Z tych przyczyn Sąd oddalił powództwo o zapłatę odprawy w punkcie III wyroku.

Ostatnie żądanie dotyczyło zapłaty świadczenia określonego w przepisach płacowych strony pozwanej jako „nagroda”, a stanowiącego w rzeczywistości **premię regulaminową**. Świadczenie to było uzależnione od skonkretyzowanych, obiektywnych i mierzalnych warunków, z których zajęciem wiązało się wypłacenie konkretnej

kwoty. Z przedstawionych przez stronę pozwaną regulacji nie wynika, aby świadczenie to miało w jakiegokolwiek części charakter uznaniowy. Nie można go zatem interpretować jako „nagrody” w rozumieniu kodeksu pracy, zaś pracownikowi przysługuje roszczenie o jego zapłatę w razie zajścia ustalonych przez pracodawcę warunków jego wypłaty. W sprawie poza sporem pozostawało, że warunki ogólne – dotyczące załogi zakładu – zostały spełnione i „nagrody” w kwocie 350 zł były wypłacane pracownikom, którzy spełnili w I kwartale 2013 r. wymogi indywidualne, a więc mieli odpowiednią frekwencję i nie dopuścili się przewinień dyscyplinarnych. Poza sporem pozostawało także, że gdyby powód nie został wytypowany jako jeden z uczestników procedury nieuprawnionego doładowywania kluczy vendingowych, sporne świadczenie by otrzymał, a jedynym powodem odmowy jego wypłacenia było przyjęcie przez pracodawcę, że powód popełnił przewinienie dyscyplinarne. W związku z tym wobec stwierdzenia, że zwolnienie powoda w trybie dyscyplinarnym było bezzasadne, za bezzasadną należy także uznać odmowę wypłacenia „nagrody” (tj. premii regulaminowej). Z tych przyczyn Sąd zasądził w punkcie II wyroku na rzecz powoda całą dochodzoną z tego tytułu kwotę, tj. 350 zł. Wysokość tej kwoty wynika z dokumentacji złożonej przez stronę pozwaną, fakt jej wypłacenia innym pracownikom został zaś potwierdzony przez świadków.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie poza sporem pozostawała wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powodów – była to kwota 5.670,58 zł (por. zaświadczenie k.82) i do takiej też kwoty Sąd objął zasądzone roszczenie rygorem natychmiastowej wykonalności (punkt IV wyroku).

Koszty procesu zostały między stronami wzajemnie zniesione w punkcie V wyroku na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c. Sąd miał na uwadze to, że strony poniosły zbliżone koszty w związku z prowadzonym postępowaniem (koszty zastępstwa procesowego), zaś powód wygrał co do 2 z 3 zgłoszonych żądań i w ok. 60% jeśli chodzi o wartość przedmiotu sporu. W związku z tym stopień, w jakim stanowiska stron zostały uwzględnione, był porównywalny, a to z kolei uzasadniało zniesienie kosztów między stronami.

Kosztami sądowymi, których powód nie miał obowiązku ponieść, Sąd na mocy art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 100 k.p.c. obciążył stronę pozwaną (punkt VI), z tym że w zakresie opłaty sądowej od pozwu obciążył ją tylko opłatą stosunkową od zasądzonego roszczenia. Natomiast w zakresie kosztów stawiennictwa świadków A. M. i A. P. Sąd obciążył stronę pozwaną całością wydatków pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa, z uwagi na to, że przeprowadzenie dowodu z ich zeznań związane było z twierdzeniami stron co do pierwszego z żądań (co do którego Sąd w całości powództwo uwzględnił). W pozostałym zakresie kosztami sądowymi Sąd obciążył Skarb Państwa (punkt VII wyroku).