

Sygn. akt VII Pa 86/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2015r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Zbigniew Szczuka

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek

SO Agnieszka Stachurska (spr.)

Protokolant: Łukasz Józwiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 września 2015r. w W.

sprawy z powództwa B. M.

przeciwko (...) (Polska) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, odsetki

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 kwietnia 2015r., sygn. VI P 199/13

1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach 1, 2 i 4 w ten sposób, że powództwo oddala i zasądza od B. M. na rzecz (...) (Polska) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

2. zasądza od B. M. na rzecz (...) (Polska) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. kwotę 90 zł (dziewięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2015r. Sąd Rejonowy dla Warszawy – P. w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy

z powództwa B. M. przeciwko (...) (Polska) sp. z o. o. z siedzibą w K. zarejestrowanej pod sygn. akt VI P 199/13, przywrócił powódkę B. M. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy i płacy u pozwanej (...) (Polska) sp. z o. o. z siedzibą w K. (pkt 1 wyroku), zasądził od pozwanej na rzecz powódki B. M. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości 6.363,00 zł pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę u pozwanego w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia sądu (pkt 2 wyroku) oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3 wyroku). Jednocześnie Sąd I instancji nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w W. kwotę 1.591,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której ponoszenia zwolniona była powódka (pkt 4 wyroku).

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń i rozważań prawnych:

Powódka B. M. była zatrudniona w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 7 września 2006 roku do 30 listopada

2006 roku na stanowisku kasjera, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2006 roku do dnia 30 listopada 2008 roku na stanowisku sprzedawca – kasjer. Umowa o pracę na czas określony została przez strony rozwiązana za porozumieniem. Od dnia 1 lipca 2007 roku powódka została zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, również na stanowisku sprzedawca – kasjer, w pełnym wymiarze czasu pracy. Porozumieniem z dnia 1 listopada 2012 roku strony zmieniły warunki umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia za pracę ustalając je w wysokości 2.121,00 zł brutto miesięcznie.

Powódka zapoznała się z obowiązującym w pozwanej spółce Regulaminem Pracy. Zobowiązała się również do przestrzegania postanowień zawartych we wszystkich politykach i procedurach obowiązujących w pozwanej spółce lub takich, które będą wprowadzane w przyszłości w trakcie trwania stosunku pracy. W ramach obowiązków służbowych miała zapoznać się również z założeniami bieżących akcji marketingowych i promocyjnych, dbać o czystość w boksie kasowym, dbać o mienie firmy i zapobiegać kradzieżom oraz stratom w sklepie.

Stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 1 marca 2013 roku, kiedy powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał:

- ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązku przestrzegania Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- ciężkie naruszenie przez powódkę obowiązku dbałości o dobro i mienie pracodawcy,
- działania powódki mające na celu oszukanie klientów, polegające na niewydawaniu uprawnionym klientom bonów pominkowych na zakup paliwa z 5 gr zniżką,
- całkowitą utratę zaufania pozwanej do powódki.

W uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał, że powódka celowo i świadomie oszukiwała klientów, nie wydając im kuponów rabatowych na zakup paliwa ze zniżką.

W pozwanej spółce wprowadzono promocję pod nazwą „W (...) kupujesz, taniej tankujesz”. W ramach tej promocji klienci pozwanej, którzy dokonali zakupu produktów na kwotę powyżej 100,00 zł brutto otrzymywali kupon rabatowy uprawniający do zakupu paliwa ze zniżką w wysokości 5 groszy za każdy zatankowany litr paliwa. Pracownicy pozwanej zatrudnieni na stanowiskach kasjerów – sprzedawców zostali poinformowani o wprowadzeniu owej promocji i jej założeniach oraz o zasadach postępowania w związku z promocją. Kasjerzy mieli w ramach swoich zadań pieczętować wydrukowane kupony rabatowe (dotyczyło to jedynie wybranych sklepów) oraz informować każdego klienta, któremu wydrukował się na paragonie kupon rabatowy o podstawowych zasadach promocji. Dokument dotyczący zasad postępowania kasjerów w związku z promocją nie zawierał żadnych postanowień dotyczących przypadku, gdy klient nie chciał zabrać ze sobą kuponu rabatowego lub, gdy pozostawił paragon z kuponem rabatowym przy kasie. Pracodawca nie przeprowadził żadnych szkoleń, ani nie wprowadził regulacji dotyczącej zasad rozliczania się z pozostawionych przez klientów paragonów i kuponów rabatowych.

Klienci zostawiali często bony rabatowe kasjerom, bądź też pozostawiali je przy kasie. W przypadku, gdy bony rabatowe nie zostały zabrane przez klienta, były wyrzucane do kosza na śmieci.

W pozwanej spółce kasjerzy byli zobowiązani do utrzymywania czystości i porządku na swym stanowisku pracy w tym również do usuwania pozostawionych przez klientów paragonów, paragonów z kuponami rabatowymi, czy też samych kuponów i wyrzucania ich do kosza, aby nie zalegały przy kasie.

Dnia 19 lutego 2013 roku przełożony powódki – kierownik personalny w hipermarkecie, w którym powódka pracowała - został zawiadomiony przez pracownika ochrony, że powódka zabiera oderwane od paragonu kupony ze zniżką na paliwo, które powinna wręczyć klientowi. Powódka tego dnia, jak również w dniach wcześniejszych, faktycznie odrywała kupony rabatowe na paliwo od paragonu, wręczając paragon klientowi, a kupony zatrzymując dla siebie. Po zdarzeniu z dnia 19 lutego 2013 roku powódka została poproszona do pomieszczenia ochrony, gdzie pokazała plik kuponów, które miała w swej saszetce.

Pracodawca dnia 20 lutego 2013 roku zwrócił się do organizacji związkowej działającej na terenie zakładu pracy z zawiadomieniem o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia. W odpowiedzi organizacja związkowa zwróciła się do pracodawcy z prośbą o odstąpienie od rozwiązania z powódką umowy o pracę, wnioskując o ukaranie powódki karą nagany. Jednocześnie w swym oświadczeniu organizacja związkowa wskazała, że powódka nie zdawała sobie sprawy z tego, że zostanie ukarana za zbieranie kuponów rabatowych. Organizacja zaproponowała ewentualnie zamiast kary nagany rozwiązanie z powódką umowy o pracę, ale nie w formie z art. 52 k.p., lecz za porozumieniem stron.

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się na dowodach z kserokopii, tj. porozumieniu stron zmieniającym treść umowy o pracę, rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, notatce służbowej pracownika ochrony, oświadczeniu powódki i protokole przyjęcia jej ustnych wyjaśnień, regulaminie promocji, zasadach postępowania dla kasjerów

w związku z promocją, regulaminie pracy, zawiadomieniu organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę i odpowiedzi organizacji związkowej, a także na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki, których prawdziwość w toku postępowania przed Sądem I instancji nie była kwestionowana.

Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach świadków oraz zeznaniach powódki, jednak jedynie zeznania świadka R. M. oraz świadka M. K. zostały przez Sąd uznane za wiarygodne w całości. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka P. F. w zakresie, w jakim świadek twierdził, że w przypadku, gdy klient nie brał kuponów rabatowych, wówczas powinny być one przekazane przełożonemu lub zniszczone, gdyż w pozwanej spółce nie było żadnej regulacji potwierdzającej taką metodę postępowania z pozostawionymi przez klientów kuponami. Sąd I instancji nie uznał za wiarygodne również zeznań świadka odnoszących się do straty, jaką spółka mogła ponieść. Świadek, bowiem zeznał, że strata ta dotyczyłaby 5 groszy zniżki na każdym zatankowanym litrze, podczas gdy zniżka 5 groszowa została przez pozwanego wprowadzona jako element promocji, stąd też zdaniem Sądu Rejonowego nie sposób mówić o niej jako o stracie. W pozostałym zakresie zeznania świadka P. F. zostały przez Sąd I instancji uznane za wiarygodne.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka M. S. w zakresie, w jakim świadek zeznał, że regulamin zawierał zapisy, z których wynikało, że pracownicy nie mogą pobierać kuponów rabatowych pozostawionych przez klientów, bowiem z żadnego regulaminu obowiązującego u pracodawcy nie wynika taki zakaz. Również zeznania świadka dotyczące faktu, iż klienci zabierali całość paragonów razem z kuponami rabatowymi nie zasługują na wiarę, bowiem z zeznań innych świadków wynika, że klienci często pozostawiali przedmiotowe kupony przy kasie. Następnie sam świadek zeznał, że zdarzało się, że klienci pozostawiali te paragony. Również zeznania świadka dotyczące rzekomego obniżenia obrotu stacji paliw nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym i nie zasługują na wiarę. W pozostałym zakresie zeznania świadka M. S. zostały przez Sąd Rejonowy uznane za wiarygodne.

Sąd I instancji nie dał wiary również zeznaniom świadka M. G. w zakresie, w jakim świadek twierdziła, że wszyscy pracownicy pozwanej wiedzieli, że nie wolno im przyjmować bonów od klientów, ponieważ sam świadek wskazał, że informacje takie były przekazywane jedynie ustnie pomiędzy pracownikami, a nie było żadnego zapisu w jakimkolwiek dokumencie ustanawiającego taki zakaz. Nie sposób zdaniem Sądu

I instancji uznać, że wszyscy pracownicy wiedzieli o takim nieformalnym zakazie, bowiem wiedza o nim rozpowszechniała się jedynie drogą rozmów pomiędzy pracownikami, stąd też nie ma żadnego potwierdzenia, aby

powódka również o takim zakazie została zawiadomiona przez kogokolwiek. W pozostałym zakresie zeznania świadka zostały uznane przez Sąd Rejonowy za wiarygodne.

Sąd Rejonowy ocenił jako niewiarygodne zeznania świadka D. G. jedynie w zakresie, w jakim świadek twierdził, że pracownicy pozwanej nie mają prawa do pobierania bonów, gdyż jednocześnie z żadnego regulaminu, ani zakresu obowiązków funkcjonujących u pozwanej nie wynika taki zapis. Ponadto świadek powołuje się na szkolenie, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, że powódka była przeszkolona w zakresie korzystania z kuponów rabatowych pozostawionych przez klienta. W pozostałym zakresie zeznania świadka zostały przez Sąd Rejonowy uznane za wiarygodne.

Sąd I instancji nie dał także wiary zeznaniom powódki B. M.

w zakresie, w jakim powódka twierdziła, że koleżanka H. Z. prosiła ją, aby zbierała dla niej kupony rabatowe, gdyż sama H. Z. w swym pisemnym oświadczeniu zaprzeczyła temu. Jednocześnie w ocenie Sądu Rejonowego nie znajduje uzasadnienia tłumaczenie powódki, że jej koleżanka napisała to oświadczenie jedynie w związku ze strachem przed utratą pracy. W pozostałym zakresie zeznania powódki zostały przez Sąd uznane za wiarygodne.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wskazał, że przedmiotem rozpoznania w sprawie jest roszczenie powódki dotyczące przywrócenia jej do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie równej jej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu.

Materialnoprawną podstawę dla podniesionych roszczeń powódki stanowią regulacje zawarte w art. 56 § 1 k.p. oraz w art. 57 § 1 k.p. Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Z kolei art. 57 § 1 k.p. stanowi, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za

3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Podstawową przesłanką, od której spełnienia uzależnione jest przywrócenie do pracy powódki oraz zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jest zdaniem Sądu I instancji ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

z powódką odbyło się z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Przepisy dotyczące możliwości rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia są zawarte w art. 52 k.p. Pozwana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wskazała na cztery przyczyny, które miały, każda z osobna, stanowić samodzielną przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę na podstawie art.

52 § 1 pkt 1 k.p.

Zgodnie z utrwalonym poglądem wyrażonym w orzecznictwie, który niewątpliwie zdaniem Sądu Rejonowego zasługuje na aprobatę „ocena, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" użytym w powołanym przepisie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo” – wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13.

Pierwszą z przyczyn wskazanych przez pracodawcę w treści rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązku przestrzegania Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Jednocześnie pracodawca podał konkretne przepisy Regulaminu Pracy, które powódka miała naruszyć - § 9 pkt 1 oraz § 11 pkt 1. Zgodnie z § 9 pkt 1 Regulaminu Pracy obowiązkiem pracownika jest zapoznanie się z obowiązującymi w firmie regulaminami, politykami, procedurami, zakresem obowiązków dla zajmowanego stanowiska pracy i ich przestrzeganie. Z kolei zgodnie z § 11 pkt 1 szczególnie rażącym naruszeniem

podstawowych obowiązków pracowniczych jest niewykonywanie przez pracownika ustalonego dla zajmowanego stanowiska pracy zakresu obowiązków. Jednocześnie z treści oświadczenia wynika, że pracodawca skupił się na zdarzeniu z dnia 19 lutego 2013 roku, kiedy to pracownik ochrony zauważył, że powódka chowa do swojej szaszetki kupony rabatowe oderwane od paragonów klientów. Sąd Rejonowy uznał, iż wskazane w § 11 pkt 1 regulaminu pracy niewykonywanie zakresu obowiązków przez powódkę oraz nieprzestrzeganie zakresu swych obowiązków wyrażone w § 9 pkt 1 regulaminu trzeba odnieść właśnie do owej sytuacji. Sąd I instancji wobec powyższego dokonał analizy zakresu obowiązków powódki, które w żaden sposób nie odnoszą się do zasad dysponowania kuponem rabatowym i promocją na paliwo. Zauważył także, że pracodawca nie wskazał powódce w treści rozwiązania umowy o pracę, jaki konkretnie zakres obowiązków na stanowisku kasjer – sprzedawca, został przez powódkę naruszony, co również uniemożliwia skonfrontowanie tej przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze stanem faktycznym. W ramach swych obowiązków powódka miała również dbać o mienie firmy i zapobiegać kradzieżom oraz stratom w sklepie, jednak w toku postępowania pozwana nie udowodniła, że powódka dokonała kradzieży w sklepie, bowiem klienci mówili, że nie chcą takiego kuponu lub zostawiali go przy kasie. Wobec powyższego zdaniem Sądu Rejonowego nie sposób uznać, aby powódka podejmowała jakiegokolwiek działania przeciwko mieniu pozwanej. Dodatkowo Sąd Rejonowy podniósł, iż tak ogólne wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może być uznane za zgodne z prawem. W ocenie Sądu I instancji pracodawca korzystając z trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obowiązany jest szczegółowo i przede wszystkim w sposób zrozumiały dla pracownika, przedstawić w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jego przyczyny. Ogólnikowe wskazanie na niewykonywanie przez pracownika zakresu jego obowiązków, bez jednoczesnego konkretnego wskazania, jakiemu obowiązkowi, pracownik uchybił, nie może stanowić prawidłowego uzasadnienia oświadczenia z art. 52 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy miał jednakże na uwadze, iż pracodawca wskazał również trzy inne przyczyny, które miały uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z powódką z jej winy, w związku, z czym dokonał analizy kolejno każdej z nich.

Drugą przyczyną wskazaną przez pracodawcę jest ciężkie naruszenie przez powódkę obowiązku dbałości o dobro i mienie pracodawcy. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W ocenie Sądu Rejonowego, zachowanie powódki nie było wymierzone w mienie pozwanej, tylko ewentualnie w mienie klientów pozwanej, przy założeniu, że powódka bez zgody i wiedzy klientów odrywała kupony rabatowe, czego pozwana nie udowodniła. Sąd I instancji zaakcentował przy tym, że ciężar dowodu w zakresie udowodnienia prawdziwości przyczyn rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), co więcej z zeznań świadków wynika, że klienci zostawiali kasjerowi kupon rabatowy (zeznania świadka D. G.). Dochodziło również do sytuacji, gdy klient po prostu nie był zainteresowany ani paragonem, ani kuponem rabatowym i pozostawiał je przy stanowisku kasowym. W toku postępowania przed Sądem Rejonowym pozwana nie wykazała, aby powódka oszukiwała klientów. Jednocześnie Sąd I instancji nie dopatrył się w zachowaniu powódki jakiegokolwiek działania na szkodę spółki, czy też braku dbałości o dobro i mienie pracodawcy. Argument pozwanej, że powódka zabierając kupony rabatowe spowodowała utratę zaufania klientów poprzez utrudnienie im drogi reklamacji zakupionych towarów, jest zdaniem Sądu Rejonowego chybiony, gdyż pozwana nie wykazała, że powódka zabierała kupony rabatowe wbrew woli klientów. Powódka brała kupony pozostawione przez samych klientów, albo też odrywała przedmiotowe kupony od paragonów za zgodą klientów. W związku z powyższym również i ta przyczyna, w ocenie Sądu I instancji nie może przemawiać za zasadnością rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z zeznań świadków wynika, że czasem sami klienci pozostawiali bonony rabatowe kasjerom, taka też sytuacja w ocenie Sądu Rejonowego miała miejsce w przypadku powódki. Część z bononów rabatowych powódka zebrała ze stoiska kasowego, ponieważ były one pozostawione (często razem z paragonami) przez klientów. Ani w zakresie obowiązków powódki, ani też w obowiązującym Regulaminie Pracy nie było zapisu dotyczącego postępowania z kuponami rabatowymi. Nie sposób zatem uznać zachowania powódki za naruszenie obowiązku dbania o dobro i mienie pracodawcy, co zostało wykazane, bowiem strona pozwana nie wykazała przekonująco, aby powódka poprzez swoje zachowanie godziła w jakikolwiek sposób w dobro pozwanej. O takim przypadku zdaniem Sądu Rejonowego

można by mówić, gdyby pozwana wykazała, że powódka rzeczywiście oszukiwała klientów, zatajając przed nimi fakt wydrukowania kuponu rabatowego, czy też odmawiając im wydania takiego kuponu. Jednak w ocenie Sądu I instancji takie działanie nie zostało w toku postępowania wykazane. Analiza instrukcji skierowana do sprzedawców – kasjerów w związku z wprowadzoną promocją nie potwierdza, że istniały procedury, co do postępowania z kuponami rabatowymi, których klient nie chce bądź pozostawia przy stoisku kasowym. Jednocześnie zeznania świadka M. K. oraz świadka M. S. potwierdzają, że w hipermarkecie T. obowiązywała zasada sprzątnięcia i wyrzucenia do kosza pozostawionych przez klientów paragonów. Świadek M. K. zeznała wprost, że funkcjonowała zasada, w myśl której jeśli klient nie wziął ze sobą kuponu rabatowego na paliwo był on wyrzucany. Bez wątplenia powódka wiedziała o tym, aby pozostawione kupony wyrzucać, co sama przyznała w zeznaniach („Wiedziałam, że kupony należy wyrzucać do kosza”). Sąd Rejonowy na podstawie zeznań świadka M. S. ustalił, że nakaz wyrzucania kuponów rabatowych wynikał nie z zasad postępowania z takimi konkretnie kuponami, ale jedynie z zasady dotyczącej utrzymania czystości w miejscu pracy („obowiązek wyrzucania paragonów i kuponów wynikał z konieczności utrzymania porządku na stanowisku pracy”), co stanowiło również obowiązek powódki. Jak więc wynika z powyższego nie funkcjonował konkretny nakaz wyrzucania do śmieci nie zabranych przez klienta kuponów rabatowych, należało je jedynie usunąć z miejsca pracy, aby go nie zaśmiecały. Powódka również wiedziała, że ma dbać o estetykę stoiska kasowego.

Sąd I instancji uznał, że zachowanie powódki jest pozbawione cechy bezprawności. Pozwany nie wykazał również winy powódki w postaci winy umyślnej, bądź rażącego niedbalstwa oraz naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy. Powódka nie dopuściła się działania bezprawnego, żaden bowiem z obowiązujących ją regulaminów (Regulamin Pracy, Regulamin Promocji), nie zakazywał jej zabierania kuponów rabatowych, które nie były wykorzystywane przez klientów. Jeśli chodzi o naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, Sąd Rejonowy zauważył, że pozwana nie udowodniła w toku postępowania, by zachowanie powódki miało w jakikolwiek sposób naruszyć jej interesy bądź też im zagrozić. Powódka nie przyczyniła się do powstania szkody w mieniu pozwanej, nie można także zdaniem Sądu I instancji uznać, aby naraziła interesy pozwanej w jakikolwiek sposób.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy uznał, iż zachowanie powódki nie może stanowić ciężkiego naruszenia jej podstawowych obowiązków pracowniczych, nie jest ono, bowiem bezprawne. Powódce nie została też udowodniona jakakolwiek wina, nie można również mówić o naruszeniu interesów pozwanej spółki.

Dodatkowo Sąd I instancji wskazał, że całkowita utrata zaufania nie może być kwalifikowana jako zachowanie powódki będące ciężkim naruszeniem jej podstawowych obowiązków, a tylko takie zachowanie może być przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Katalog przesłanek umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest enumeratywnie wyliczony w art.

52 § 1 k.p. i nie zawiera on przesłanki w postaci utraty zaufania. Jednocześnie Sąd Rejonowy uznał, że zachowanie pracownika polegające na ciężkim naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych może prowadzić do utraty wobec niego zaufania. Nie mniej jednak taka utrata zaufania jest jedynie następstwem zachowania pracownika, nie może natomiast być samodzielną podstawą do zastosowania konstrukcji z art. 52 § 1 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego rozwiązanie umowy o pracę z powódką dokonane zostało z naruszeniem przepisów, a tym samym powódka może skutecznie domagać się przywrócenia jej do pracy lub odszkodowania.

Według Sądu Rejonowego argumentacja dotycząca niezachowania wymogu konsultacji z art. 52 § 3 k.p. jest nietrafna, bowiem z treści odpowiedzi organizacji związkowej na zawiadomienie pracodawcy, wynika, że organizacja wiedziała, jaka była przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę. W swym oświadczeniu organizacja związkowa wskazała na zbieranie kuponów rabatowych na paliwo przez powódkę.

Podsumowując rozważania prawne, Sąd I instancji uznał za zasadne roszczenie powódki o przywrócenie do pracy. Analiza wręczonych jej rozwiązań umowy o pracę bez wypowiedzenia wykazała, że nie zostały spełnione przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. umożliwiające rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w tym trybie. Zatem Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 Kodeksu pracy przywrócił powódkę do pracy. Jednocześnie w związku z treścią art. 57 § 1 k.p. zasądził na rzecz powódki kwotę równą trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, tj. 6.363,00 zł.

Sąd I instancji oddalił powództwo w zakresie żądania przez stronę powodową odsetek od zasądzonej kwoty wynagrodzenia tytułem pozostawania bez pracy, mając na uwadze, iż zgodnie z dyspozycją art. 57 § 1 k.p. roszczenie w tym przedmiocie stanie się wymagalne dopiero po podjęciu pracy przez powódkę u pozwanego.

Powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007r.

(I PZP 1/07, M.P.Pr. 2007/7/368) oraz stosując art. 98 k.p.c. i art. 13 w związku

z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity z 2014r. poz. 1025), Sąd I instancji nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w W. kwotę 5% od wartości przedmiotu sporu tj. kwotę 1.591,00 zł, stanowiącą równowartość opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Sąd Rejonowy nie nadał wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności, jak bowiem słusznie wskazuje się w orzecznictwie wynikający z art. 477² § 1 k.p.c. obowiązek nadania wyrokowi z urzędu rygoru natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika nie dotyczy wynagrodzenia zasądzonego warunkowo na rzecz pracownika w wyroku przywracającym go do pracy (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy – Pragi Południe w W.

VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 kwietnia 2015r. w sprawie o sygn. akt

VI P 199/13 wraz z uzasadnieniem, t. I, k. 190-190v, t. I, k. 194-201).

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w W. z dnia 30 kwietnia 2015r. wniosła strona pozwana, zaskarżając go w części:

- przywracającej powódkę B. M. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy i pracy u pozwanej (pkt 1 wyroku);

- zasądzającej od pozwanej na rzecz powódki kwotę w wysokości 6.363 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (pkt 2 wyroku);

- rozstrzygającej o kosztach (pkt 4 wyroku).

Zaskarżonemu wyrokowi pozwana zarzuciła:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., co miało istotny wpływ na wynik rozstrzygnięcia, poprzez błędną, niezgodną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, a więc dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego, poprzez:

a) bezpodstawne uznanie, iż powódka nie miała wiedzy o przyjętej u pozwanej polityce w zakresie wydawania kuponów rabatowych oraz postępowania z nimi w razie nieprzyjęcia ich przez klienta pozwanej, w sytuacji gdy wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie zeznali, iż obowiązującą u pozwanej polityką w zakresie kuponów rabatowych było ich wydawanie klientom,

a w razie ich nieprzyjęcia przez klienta – niszczenie, jak również zeznali oni, iż pozwana miała wiedzę o takiej polityce pracodawcy;

b) odmowę przyznania wiarygodności zeznaniom świadka P. F.

w zakresie, w jakim świadek twierdził, że w przypadku, gdy klient nie brał kuponów rabatowych, wówczas powinny one być przekazywane przełożonym lub zniszczone, w przypadku kiedy te zeznania były spójne, logiczne i wiarygodne oraz zgodne z pozostałym materiałem dowodowym,

w szczególności z zeznaniami M. S., M. G. i D. G., a nadto zgodne z zeznaniami powódki;

c) odmowę przyznania wiarygodności zeznaniom świadka M. S.

w zakresie, w jakim świadek twierdził, że pracownicy nie mogą pobierać kuponów rabatowych pozostawionych przez klientów, gdyż w ocenie Sądu

z żadnego regulaminu obowiązującego u pracodawcy nie wynika taki zakaz, podczas gdy zeznania te były spójne, logiczne i wiarygodne oraz zgodne

z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami M. S., M. G. i D. G., a nadto zgodne z zeznaniami powódki, a także z dowodami z dokumentów, tj. zakresem obowiązków powódki;

d) odmowę przyznania wiarygodności zeznaniom świadka M. G.

w zakresie, w jakim świadek twierdziła, że wszyscy pracownicy pozwanej wiedzieli, że nie wolno im przyjmować bonów od klientów, w przypadku kiedy te twierdzenia są spójne z zeznaniami pozostałych świadków P. F., M. S. i D. G., jak również z zeznaniami samej powódki, a także z dowodami z dokumentów, tj. zakresem obowiązków powódki;

e) odmowę przyznania wiarygodności zeznaniom świadka D. G.

w zakresie, w jakim świadek twierdził, że pracownicy pozwanej nie mają prawa do pobierania bonów, gdyż z żadnego regulaminu, ani zakresu obowiązków funkcjonujących u pozwanej nie wynika taki zapis, w przypadku kiedy jest to spójne z zeznaniami pozostałych świadków P. F., M. S.

i M. G., jak również z dowodami z dokumentów, tj. zakresem obowiązków powódki;

2. art. 6 kodeksu cywilnego, poprzez niezasadne uznanie, iż pozwana była zobowiązana do udowodnienia, że powódka dokonała kradzieży, podczas gdy pozwana była zobowiązana w ramach postępowania do wykazania zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę niezależnie od tego, czy przywłaszczenie przez powódkę kuponów stanowiło kradzież, przywłaszczenie cudzego mienia, czy też inne przestępstwo lub wykroczenie przewidziane prawem karnym, co miało istotny wpływ na treść wyroku, gdyż Sąd niezasadnie uznał, że brak udowodnienia tej okoliczności skutkuje uznaniem, iż czyn powódki nie stanowił ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

3. art. 52 § 1 pkt 1 k.p., poprzez jego błędną wykładnię, zgodnie z którą działania powódki nie nosiły znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, tj. przesłanki bezprawności, zawinienia oraz naruszenia interesów pracodawcy, podczas gdy działania powódki były bez wątpienia bezprawne, skoro miała ona wiedzę o przyjętej u pracodawcy polityce postępowania z kuponami rabatowymi, tj. o obowiązku wydawania klientom kuponów rabatowych i o niemożności zatrzymania nieprzyjętych przez klientów kuponów dla siebie, a mimo to postępowała w sposób sprzeczny z przedmiotową polityką,

4. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż przepis ten zawiera enumeratywne wyliczenie przesłanek umożliwiających rozwiązanie umowy, a w konsekwencji uznaniu, iż utrata zaufania nie mieści się w tych przesłankach, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu powinna polegać na uznaniu, iż utrata zaufania stanowi przyczynę rozwiązania umowy mieszczącą się **w** przesłance ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

5. art. 100 § 2 pkt 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie, które doprowadziło sąd do błędnego założenia, że skoro brak było spisanej zasady dotyczącej postępowania z kuponami rabatowymi w przypadku ich nie zabrania przez klienta, to powódka nie była zobowiązana do stosowania się do procedur obowiązujących w spółce w tym zakresie, pomimo że z przepisu tego wynika obowiązek pracownika przestrzegania ustalonego w pracy porządku oraz regulaminu pracy;

6. art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez jego niezastosowanie, pomimo że powódka dopuściła się przywłaszczenia mienia pracodawcy w postaci 205 bonów promocyjnych, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu powinna doprowadzić do wniosku, iż powódka przywłaszczając mienie, naruszyła obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i mienie pracodawcy;

7. art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na nieuzasadnionym przyjęciu, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia była zbyt ogólna, w przypadku kiedy w uzasadnieniu rozwiązania stosunku pracy pracodawca w sposób konkretny wskazał, że powodem wypowiedzenia stosunku pracy jest przywłaszczenie 205 bonów promocyjnych w dniach od 11 lutego 2013r. do 19 lutego 2013r.;

8. art. 65 § 1 k.c. poprzez błędną wykładnię oświadczenia woli Pozwanej tj. dokumentu prywatnego - rozwiązania umowy o pracę polegającą na uznaniu, iż przytoczony w treści tego dokumentu opis przyczyny rozwiązania umowy, tj. wskazanie stanu faktycznego, w związku z którym Powódka została zwolniona był wyrażony w sposób ogólny i niezrozumiały dla Powódki;

9. art. 56 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, w przypadku kiedy naruszenie obowiązków przez pracownika, stopień jego winy oraz zagrożenie interesów pracodawcy należy zakwalifikować jako ciężkie, co doprowadziło do niesłusznego przywrócenia B. M. do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko pracy i płacy;

10. art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie, poprzez bezpodstawne przyjęcie, iż w niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności przemawiające za niecelowością przywrócenia do pracy powódki, wynikające z nieuzasadnionego pominięcia przez Sąd jednej z przyczyn wypowiedzenia umowy z powódką tj. utraty do powódki zaufania jako do pracownika, pomimo że w sprawie zostało ustalone, iż powódka wiedziała o obowiązku wyrzucania do kosza kuponów rabatowych, a jednak zabrała je dla siebie, przez co pozwana utraciła do niej zaufanie, szczególnie, że takie zaufanie było istotne z punktu widzenia stanowiska, jakie zajmowała powódka.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 5 w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. strona pozwana wniosła:

- o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem I i II instancji, według norm przepisanych;

- ewentualnie z ostrożności procesowej o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że Sąd I Instancji błędnie uznał, iż powódka nie została poinformowana o procedurze postępowania z pozostawionymi przez klientów kuponami rabatowymi, opierając swoje stanowisko o uznanie, iż

u pozwanej nie było żadnej regulacji potwierdzającej taką metodę postępowania z pozostawionymi kuponami. Powyższy wniosek, zdaniem strony pozwanej, nie znajduje odzwierciedlenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Ustalając stan faktyczny, Sąd I Instancji wskazał, iż pracownicy pozwanej zatrudnieni na stanowiskach kasjerów - sprzedawców zostali poinformowani o wprowadzeniu owej promocji i jej założeniach oraz zasadach postępowania w związku z promocją (str. 5 in fine uzasadnienia wyroku). Jednocześnie Sąd Rejonowy błędnie przyjął, iż powódka była zobowiązana jedynie do przestrzegania regulaminów pracodawcy, podczas, gdy również zobowiązanie dotyczyło przestrzegania przyjętej u pozwanej polityki promocyjnej, procedur i ustalonego w zakładzie porządku pracy. Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka była zobowiązana w ramach swoich obowiązków służbowych do zapoznania się z założeniami bieżących akcji marketingowych i promocyjnych, miała dbać o czystość w boksie kasowym, dbać o mienie firmy i zapobiegać kradzieżom oraz stratom w sklepie, a także zobowiązała się do przestrzegania postanowień zawartych we wszystkich politykach i procedurach obowiązujących w pozwanej spółce lub takich, które będą wprowadzane w przyszłości w trakcie trwania stosunku pracy (str. 4 uzasadnienia wyroku).

Z zeznań świadków wynika, że istniała procedura postępowania w przypadku pozostawienia bonu promocyjnego przez klienta. Należało w takim wypadku go wyrzucić lub zwrócić do przełożonego. Powódka wiedziała o tej procedurze, ale mimo wszystko postępowała inaczej. Zdaniem strony pozwanej, fakt istnienia u pozwanej odpowiedniej procedury dotyczącej postępowania z pozostawianymi przez klientów kuponami, został potwierdzony zeznaniami świadków oraz samej powódki.

Dodatkowo pozwana wskazała, że Sąd I instancji błędnie ustalił, iż powódka nie posiadała wiedzy odnośnie procedury postępowania z kuponami rabatowymi. Podkreślono również, że stanowisko Sądu Rejonowego stoi w sprzeczności

z ustaleniami w tym zakresie. Sąd I Instancji ustalił bowiem, iż „Bez wątpienia powódka wiedziała o tym, aby pozostawione kupony wyrzucać, co sama przyznała w swoich zeznaniach, „Wiedziałam, że kupony należy wyrzucać do kosza”(str. 13 uzasadnienia wyroku). Co więcej, wszyscy zatrudnieni u pozwanej kasjerzy byli informowani o zasadach promocji, co również Sąd I instancji stwierdził w ramach ustaleń stanu faktycznego, wskazując: „Pracownicy pozwanej zatrudnieni na stanowiskach kasjerów-sprzedawców zostali poinformowani o uprowadzeniu owej promocji i jej założeniach oraz zasadach postępowania w związku z promocją (str. 5 uzasadnienia wyroku). Nadto, promocja trwała przez długi okres czasu i w przypadku wątpliwości powódka winna zwrócić się do przełożonego w kwestii wątpliwości. Fakt istnienia procedur w zakresie postępowania z niewykorzystanymi kuponami rabatowymi został potwierdzony zeznaniami świadków: P. F., M. S., M. G. i D. G..

Zdaniem pozwanej niezgodne z zasadami logiki jest oparcie wyroku wyłącznie na dokumentach pisanych i jednocześnie uznanie za niewiarygodne zeznań świadków, które nie znajdują potwierdzenia w tych dokumentach. Pozwana podkreśliła, iż zeznania świadków, którym Sąd Rejonowy nie dał wiary, nie pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. W ocenie strony pozwanej, zeznania świadków, które sąd uznał za niewiarygodne, stanowiły spójną i logiczną całość, wzajemnie się uzupełniając. Wszechstronne rozważenie zebranego materiału oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy dowodowej i wiarygodności. Wobec faktu, iż zeznania świadków nie pozostają w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, zdaniem pozwanej, można uznać, iż Sąd Rejonowy nie dokonał wszechstronnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Jednocześnie strona pozwana podniosła, że Sąd Rejonowy dopuścił się również naruszenia art. 6 k.c. poprzez niezasadne uznanie, iż pozwana była zobowiązana do udowodnienia popełnienia przez powódkę kradzieży. W przypadku odwołania się pracownika od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca jest zobowiązany do wykazania, iż przyczyny wskazane w tym oświadczeniu są prawdziwe i stanowią podstawę do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Pozwana nigdzie w dokumencie rozwiązania umowy nie wskazała, iż przyczyną zwolnienia powódki jest kradzież. Toteż zdaniem pozwanej brak było podstaw do przeprowadzania postępowania dowodowego w tym zakresie. Podkreślono również, że przekonanie Sądu Rejonowego o obowiązku dowodzenia pozwanej w zakresie kradzieży wpłynęło w istotny sposób na treść wyroku, gdyż Sąd I instancji uznał, że „w toku postępowania pozwana nie udowodniła, że powódka dokonała kradzieży w sklepie (...) Wobec powyższego nie sposób uznać, aby powódka podejmowała jakiegokolwiek działania przeciwko mieniu pozwanej” (uzasadnienie wyroku str. 11). Takie stanowisko Sądu Rejonowego wprost wskazuje, iż jedną z przyczyn wydania przez Sąd wyroku uwzględniającego powództwo było uznanie, że pozwana nie udowodniła powódce popełnienia przestępstwa kradzieży.

Uzasadniając z kolei zarzut dotyczący naruszenia prawa materialnego pozwana wskazała, że Sąd I Instancji błędnie uznał, iż działania powódki nie stanowią ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, czym dopuścił się naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ramach pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ujęte zostały trzy przesłanki: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W ocenie Sądu Rejonowego zachowanie powódki nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, ponieważ z zakresu obowiązków powódki nie wynikał wprost zakaz swobodnego dysponowania kuponami rabatowymi. Jednak bezprawność działań powódki wykazana została stanowiskiem, jakie w sprawie zajęła zakładowa organizacja związkowa. Pozwana dnia 20 lutego 2013r. zwróciła się do takiej organizacji związkowej działającej w zakładzie z zawiadomieniem o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką. W odpowiedzi organizacja ta zwróciła się z prośbą o odstąpienie od rozwiązania, wnioskując o ukaranie powódki karą nagany lub rozwiązaniem z powódką umowy o pracę za porozumieniem stron. Zatem zakładowa organizacja związkowa sama uznała, iż działanie powódki stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych. Okoliczności te zresztą zostały ustalone przez Sąd Rejonowy, czemu dał on wyraz na stronie 7 uzasadnienia wyroku, nie mniej jednak z ustalonego poprawnie w tym zakresie stanu faktycznego, nie wywiódł wniosków poprawnych pod względem logicznym.

Sąd I instancji uznał również, iż zachowanie powódki nie stanowi naruszenia obowiązku dbania o mienie pracodawcy, ponieważ w toku postępowania pozwana nie udowodniła, że powódka dokonała kradzieży w sklepie. Klienci mieli sami pozostawiać kupony rabatowe. W tym zakresie Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadka D. G.. Zdaniem strony pozwanej, Sąd I instancji niezasadnie pominął zeznania innych świadków, z których wynika, iż powódka nie oferowała klientom kuponów rabatowych. Powódka, zatem w ocenie pozwanej, nie tylko wykorzystywała kupony, które pozostawione zostały przez klientów, ale samowolnie decydowała o przywłaszczeniu ich dla siebie. Jak wskazał Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku: „Powódka tego dnia, jak również w dniach wcześniejszych, faktycznie odrywała kupony rabatowe na paliwo od paragonu, wręczając paragon klientowi, a kupony zatrzymując dla siebie”. Odrywając je, przed przekazaniem paragonu klientowi pozbawiała klientów możliwości udziału w akcji rabatowej. Z uwagi na to narażała pracodawcę na utratę klientów, którzy dokonując zakupów mogli liczyć na bonifikatę. Tym samym nie tylko narażała dobre imię pracodawcy, ale przyczyniła się również do utraty obrotu generowanego przez stację paliw. Natomiast duża ilość kuponów, które znalezione zostały u powódki, może świadczyć o skali narażenia na starty.

Dodatkowo w apelacji zostało wskazane, że niezgodne z zasadami logiki jest stwierdzenie, iż nie doszło do naruszenia interesów pracodawcy, a w szczególności mienia pracodawcy, ponieważ pozwana w toku postępowania nie udowodniła, że powódka dokonała kradzieży. Według strony pozwanej działanie powódki w sposób rażący godziło w jej interesy, pozbawiało ją dobrego imienia oraz zaufania klientów. Celem akcji promocyjnej było przywiązanie klientów do marki, zbudowanie relacji opartej na długofalowej współpracy, a powódka swoim działaniem uniemożliwiała osiągnięcie tego celu, dla jakiego uruchomiona została akcja promocyjna.

W ocenie strony pozwanej, powódka działała również w celu uzyskania korzyści majątkowej w postaci uzyskania bonifikaty na zakup paliwa, wobec czego niewątpliwie zatrzymując nie wydane klientom kupony rabatowe działała umyślnie, a jej działania zagrażały interesom pracodawcy, albowiem celem wprowadzenia promocji obejmujących wydawane kupony rabatowe, było przyciągnięcie jak największej ilości klientów do pozwanej, a także wyrobienie u dotychczasowych klientów przywiązania do firmy. W związku z tym przejmowanie przez powódkę kuponów rabatowych przeznaczonych dla klientów mogło nie tylko wywołać złe wrażenie na klientach, którzy zostali przedmiotowo pozbawieni, ale dodatkowo spowodowało nieuzasadnione wzbogacenie powódki kosztem pracodawcy, bowiem powódka przejęła korzyści oferowane przez pracodawcę klientom, a nie przeznaczone dla niej.

Pozwana wskazała również, że Sąd I instancji naruszył art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż w/w przepis zawiera enumeratywne wyliczenie przesłanek umożliwiających rozwiązanie umowy. Błąd polegał w tym przypadku na uznaniu, iż przyczyna wskazana przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powinna zostać określona dokładnie tak jak brzmi przepis, podczas gdy przepis wskazuje jedynie ogólną grupę naruszeń czyli „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Konkretyzacja tej grupy naruszeń następuje właśnie

w dokumencie rozwiązania umowy poprzez wskazanie konkretnych przyczyn. W niniejszej sprawie, zdaniem strony pozwanej, taką przyczyną była całkowita utrata zaufania. Niemniej jednak z uwagi na błędną interpretację zaskarżonego przepisu Sąd Rejonowy w ogóle nie rozpatrywał tej przyczyny uznając, że przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ogóle nie pozwala na wskazanie takiej przyczyny. Tymczasem w wyniku działań powódki pozwana całkowicie utraciła do niej zaufanie. Powódka nie gwarantowała prawidłowego wykonywania powierzonych jej obowiązków szczególnie, że zajmowała tak ważne i odpowiedzialne stanowisko jakim jest kasjer.

Zdaniem pozwanej, Sąd I Instancji dopuścił się również naruszenia art. 100 § 2 pkt 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie. Naruszenie tego przepisu doprowadziło do błędnego założenia, że skoro brak było spisanej zasady dotyczącej postępowania z kuponami rabatowymi w przypadku ich nie zabrania przez klienta, to powódka nie była zobowiązana do stosowania się do procedur obowiązujących w pozwanej spółce w tym zakresie, pomimo że z przepisu tego wynika obowiązek pracownika przestrzegania ustalonego w pracy porządku oraz regulaminu pracy. Jednocześnie pozwana uznała, że Sąd Rejonowy dopuścił się również naruszenia art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, pomimo że powódka dopuściła się przywłaszczenia mienia pracodawcy w postaci

205 bonów promocyjnych. Powódka przywłaszczając mienie naruszyła obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i mienie pracodawcy.

Naruszenie dotyczyło również art. 30 § 4 k.p., a wiązało się z tym, że Sąd Rejonowy uznał, iż przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę była zbyt ogólna. Wykładnia Sądu w tym zakresie jest jednak nieprawidłowa, gdyż pozwana bardzo szczegółowo opisała stan faktyczny stanowiący podstawę rozwiązania z powódką umowy o pracę, a zatem brak było jakichkolwiek wątpliwości za jaki czyn powódka jest zwalniana. Wątpliwości takich nie miała też powódka. Stąd w ocenie strony pozwanej całkowicie bezpodstawne było uznanie Sądu I instancji, iż została podana ogólna przyczyna. Przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę były konkretne i precyzyjne.

Wedle stanowiska strony pozwanej Sąd Rejonowy nie zastosował art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., lecz bezpodstawnie przyjął, iż w sprawie nie zachodzą okoliczności przemawiające za niecelowością przywrócenia powódki do pracy. Przyczyną wyciągnięcia takiego wniosku przez Sąd było przede wszystkim nieuzasadnione pominięcie jednej z przyczyn wypowiedzenia umowy, tj. utraty zaufania do powódki jako do pracownika. W takiej sytuacji niecelowość przywrócenia do pracy zdaje się być oczywista, tym bardziej, że powódka zajmowała stanowisko szczególne, oparte na głębokim zaufaniu pracodawcy. Wobec tego wniosek Sądu Rejonowego, wedle którego przywrócenie powódki do pracy jest „jak najbardziej celowe” jest szczególnie nietrafiony i wskazuje na naruszenie art. 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 k.p.

Pozwana oceniła, że Sąd I instancji naruszył również art. 65 § 1 k.c. poprzez błędną wykładnię oświadczenia woli pozwanej, tj. prywatnego dokumentu wypowiedzenia umowy o pracę. Według Sądu Rejonowego, przyczyna wskazana przez pozwaną w rozwiązaniu umowy o pracę została sformułowana w sposób zbyt ogólny i niezrozumiały dla powódki, a według strony pozwanej Sąd I instancji dokonując wykładni rozwiązania umowy o pracę winien był interpretować je w oparciu o okoliczności pozostające w związku ze składanym oświadczeniem woli przez pozwaną.

Podsumowując apelację strona pozwana wskazała, że biorąc pod uwagę prewencję generalną, nie można uznać poczyną powódki za prawidłowe, a stwierdzenie przeciwne, stanowiłoby akceptację nieprawidłowego, niezgodnego z procedurami zachowania doświadczonego pracownika, który na co dzień mając do czynienia ze znacznymi sumami pieniędzy oraz towarami należącymi do pracodawcy, nie przestrzega procedur i niesumienne oraz niestarannie wykonuje swoje obowiązki. Nadto, zbagatelizowanie przez pracodawcę zdarzeń związanych z nielojalnością powódki z pewnością nie stanowiłoby zachęty dla pracowników pozwanej, by skrupulatnie przestrzegali procedur dotyczących tak delikatnej sfery, jaką jest piecza nad mieniem. Także z punktu widzenia prewencji szczególnej takie zignorowanie powtarzających się zachowań, świadczących o nieuwadze i niedbałości powódki, nie stanowiłoby przestrogi dla niej samej, która może odnieść wrażenie, że naruszenie procedur jest czymś normalnym, bo ignorowanym przez pracodawcę (apelacja od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy – Pragi Południe w W.

VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 kwietnia 2015r., t. I, k. 205 - 220).

Pełnomocnik powódki B. M. na rozprawie apelacyjnej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (protokół rozprawy apelacyjnej z dnia 1 września 2015r., t. II, k. 238).

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja (...) (Polska) sp. z o.o. w K. jako uzasadniona podlegała uwzględnieniu.

Sąd drugiej instancji uznał za prawidłowe ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu pierwszo instancyjnym, przyjmując je za własne. Należało uzupełnić je jednak w następujący sposób:

B. M. w dniu 19 lutego 2013r. nie oferowała klientom sklepu (...) bonów upominkowych zawierających zniżki paliwowe. Po skasowaniu produktów spożywczych, a następnie przyjęciu należnej gotówki od klienta i wydrukowaniu paragonu powódka odkładała wydrukowaną zniżkę paliwową obok kasy fiskalnej. Żaden z klientów nie odmówił jej przyjęcia ani nie pozostawił w kasie, gdyż powódka nie oferowała mu bonu ze zniżką. Pozyskany w ten sposób plik

kilkunastu bonów przełożyła do kieszeni, a następnie do prywatnej saszetki (nagranie monitoringu sklepowego, t. I, k. 25).

Czynności wyjaśniające przeprowadzone przez pracodawcę ujawniły, że do podobnego procederu dochodziło też wcześniej. Powódka była w posiadaniu bonów ze zniżką noszących inne daty: z 11 lutego 2013r. – 46 sztuk; z dnia 12 lutego 2013r. – 1 sztuki, z 13 lutego 2013r. – 38 sztuk, z 15 lutego 2013r. – 19 sztuk, z 16 lutego 2013r. – 58 sztuk i 18 lutego 2013r. – 23 sztuki (notatka służbowa, t. I, k. 41, bony upominkowe, t. I, k. 40, zeznania świadka P. F., t. I, k. 102, zeznania świadka M. S., t. I, k. 160 verte – 161, zeznania świadka R. M., t. I, k. 161, oświadczenie B. M. z dnia 19 lutego 2013r., k. 49, protokół przyjęcia ustnych wyjaśnień, k. 50).

Zabierając bony ze zniżką B. M. nie przypuszczała, że może zostać dyscyplinarnie zwolniona z pracy. Myślała, że dostanie karę nagany lub ustne upomnienie (zeznania B. M., t. I, k. 188).

Część bonów ze zniżką powódka przekazywała koleżance H. Z., która jednak kilkakrotnie informowała powódkę, że nie potrzebuje tak dużej liczby bonów i wskazywała, że z tego mogą wynikać kłopoty (oświadczenie H. Z., t. I, k. 121).

Pracodawca, wobec zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, skierował zawiadomienie do Komisji Zakładowej (...) (Polska) Sp. z o.o. (zawiadomienie z dnia 20 lutego 2013r., t. I, k. 6). Komisja Zakładowa w piśmie z dnia 23 lutego 2013r. zwróciła się z prośbą o odstąpienie od zamiaru rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. i wnioskuje o ukaranie B. M. karą nagany, ponieważ jest ona długoletnim pracownikiem spółki, do tej pory pracowała sumiennie i jest to jej pierwsze przewinienie. Jeśli jednak pracodawca nie uwzględni możliwości wymierzenia w/w kary, to organizacja związkowa proponowała rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron (pismo organizacji związkowej z dnia 23 lutego 2013r., t. I, k. 120).

Dokonując dodatkowych ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy oprął się na nagraniu monitoringu sklepowego, który pokazuje jednoznacznie, że B. M. ograniczyła swoje czynności pracownicze do obsługi klienta, wydrukowania paragonu za zakupy i przyjęcia gotówki. Nie dołożyła jednak żadnych starań, aby zaproponować klientom bon upominkowy w postaci zniżek paliwowych. Z zapisu nagrania wynika, że nie informowała klientów o możliwości skorzystania z bonów zawierających zniżki paliwowe, tylko bony od razu odkładała, by potem je zabrać.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd dokonał również w oparciu o zeznania świadków P. F., M. S., R. M. oraz powódki, a także na podstawie powołanych dowodów z dokumentów.

Dokumenty stanowiące korespondencję w sprawie rozwiązania umowy z powódką, prowadzoną przez pracodawcę z organizacją związkową oraz notatka służbowa, oświadczenie powódki i protokół przyjęcia ustnych wyjaśnień, nie były kwestionowane przez strony, zatem mogły stanowić podstawę ustaleń faktycznych. Jeśli chodzi zaś o oświadczenie H. Z., to powódka je kwestionowała wskazując inne okoliczności, ale jedyne czym uzasadniała swoje stanowisko była obawa składającej oświadczenie o utratę pracy, która nie została w żaden sposób dowiedziona i jako taka nie mogła stanowić podstawy kwestionowania oświadczenia, które stanowiło dokument prywatny i zostało złożone w związku ze wskazywanymi przez powódkę okolicznościami usprawiedliwiającymi jej postępowanie (zbieranie bonów na prośbę H. Z.), których powódka – jako obciążona w tej części ciężarem dowodu – nie dowiodła.

Zeznaniom P. F., M. S. i R. M. w części dotyczącej postępowania powódki z bonami zawierającymi zniżki, Sąd dał wiarę, ponieważ były one zbieżne z tym, co ujawniło nagranie monitoringu, którego w postępowaniu pierwszo instancyjnym Sąd Rejonowy nie uwzględnił, choć nagranie zostało przyjęte i odtworzone, a jednocześnie nie zostało zakwestionowane.

Podstawę ustaleń Sądu Okręgowego w części uzupełnionej stanowiły również zeznania powódki, które w wykorzystanym zakresie były wiarygodne i nie było podstaw, aby je kwestionować.

Przy uwzględnieniu stanu faktycznego ustalonego przez Sąd I instancji i uzupełnionego przez Sąd II instancji, zarzuty apelacyjne okazały się w znaczącej części zasadne. Jako taki został oceniony m.in. zarzut dotyczący naruszenia art. 233

§ 1 k.p.c. Wedle tego przepisu Sąd oceni wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (§ 1). Stosując zasadę swobodnej oceny dowodów według własnego przekonania, Sąd zobowiązany jest przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągnąć wnioski tylko logicznie uzasadnione. Sąd może swobodnie oceniać zeznania świadków, nie może jednak na tle tych zeznań budować wniosków, które z nich nie wynikają (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 1949r., WaC 485/49, DPP z 1950 r., Nr 3, s.61). Z kolei wszechstronne rozważenie materiału dowodowego, o którym mówi powołany przepis, oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności. W tym zakresie należy brać pod uwagę wyniki całego postępowania.

W świetle przedstawionych zasad, stanowisko apelacji jest uzasadnione. Sąd I instancji w znaczącej części w zakresie, jaki opisuje apelacja, dokonał wybiórczej i powierzchownej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, która w niektórych przypadkach jest sprzeczna z tym, co zostało wskazane w ustalonym przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym. Analizując zeznania świadka P. F. wskazać należy, iż świadek – wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego – nie zeznał, że strata spółki dotyczyłaby 5 groszy zniżki na każdym zatankowanym litrze. Odpowiedź tego świadka na pytanie „Czy pozwana w związku z tym poniosła straty, jeśli tak, to jakie?” odpowiedział: „Trudno jest mi określić jaką stratę poniosła spółka ze względu na to, że nie wiem co by się działo dalej z tymi bonami, natomiast jeśli te bony zostałyby wykorzystane – te, które zatrzymaliśmy, to za każdy litr paliwa, który został zakupiony na naszej stacji, klient miałby 5 groszy zniżki.” Świadek istotnie wskazał na zniżkę klienta, lecz zdaniem Sądu Okręgowego nie w kontekście straty spółki, której nie potrafił określić. Jeśli chodzi zaś o zeznania P. F. dotyczące sposobu postępowania z bonami, których klient nie chciał zabrać, to zasadnie Sąd Rejonowy nie dał wiary świadkowi. Świadek pracuje w spółce jako kierownik personalny, nie obsługuje klientów, nie nadzoruje kasjerów, a zatem jego wiedza odnośnie zasad postępowania z bonami, jest wiedzą tylko zasłyszana od innych osób, której świadek nie potrafił doprecyzować (nie znał procedury niszczenia bonów, na którą się powołał). Nadto, informacja o tym, że bony, których klient nie zabrał, należało zniszczyć, pojawiła się tylko w zeznaniach tego świadka. Inni świadkowie, na których powoływał się pozwany, mówili o obowiązku wyrzucenia bonów do kosza, o konieczności przekazania przełożonym, ale żaden nie zeznał, by bony miały być zniszczone. W tej części więc Sąd Rejonowy właściwie ocenił zeznania świadka P. F..

Odnosząc się do dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny zeznań świadka M. S. należy wskazać, iż w przeważającej części jest ona prawidłowa. Sąd właściwie ocenił zeznania dotyczące obniżenia obrotu stacji paliw. W tym zakresie to, co M. S. wskazał, było tylko jego przypuszczeniem, które nie zostało poparte innymi dowodami. Podobnie było z kwestią znajdującego się w regulaminie zapisu o tym, że pracownicy nie mogą pobierać kuponów. Sąd I instancji zasadnie podniósł, że tego rodzaju zapis nie został wprowadzony do regulaminu, zatem to, co świadek zeznał w tej części, nie było wiarygodne. Sąd Okręgowy – podzielając zarzuty apelacji – nie zaaprobował zaś oceny zeznań M. S. dokonanej przez Sąd Rejonowy w zakresie, w jakim Sąd ocenił jako nie zasługujące na wiarę twierdzeń świadka o każdorazowym zabieraniu kuponów przez klientów sklepu. Sąd I instancji powołując się na taką ocenę w uzasadnieniu wyroku odnosił się do poszczególnych zdań, jakie świadek wypowiadał w tym temacie zamiast dokonać oceny całościowej, opartej na pełnych zeznaniach. Jeśli przeanalizować pełne zeznania M. S. w w/w sposób, to wynika z nich, że świadek wiarygodnie – podobnie jak pozostali świadkowie – wskazywał, że z tego co obserwował, klienci zabierali kupony, ale – jak dodał w dalszej części zeznań uzupełniając swoją wypowiedź, a nie zeznając sprzecznie i niewiarygodnie – zdarzało się, że klienci pozostawiali paragony. Ilościowo nie był jednak w stanie tego określić.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego o częściowej niewiarygodności zeznań M. G. i D. G.. W tym zakresie zarzut apelacyjny był w pełni uzasadniony, ponieważ Sąd I instancji pominął to, co zeznali inni świadkowie, a przede wszystkim, to na co wskazywała powódka. Z zeznań pozostałych świadków i B. M. wynika, że wiedza o tym, że nie można zabierać kuponów była powszechna, wiedzieli o tym pracownicy i powódka – co sama przyznała – a zatem nie miało znaczenia, czy tego rodzaju zakaz był zawarty w jakimś dokumencie oraz, czy wszyscy pracownicy zostali przeszkoleni odnośnie tego zakazu. Zdaniem Sądu istotne powinno być to, że o braku możliwości zabrania kuponu kasjerzy wiedzieli, a co najważniejsze wiedziała o tym także powódka. Zeznając powiedziała: „Nie wiedziałam, że nie można zbierać tych kuponów rabatowych”, a wcześniej: „Wiedziałam, że kupony należy wyrzucać

do kosza. Wyrzucałam te kupony jak sprzątałam kasę. Ja nie zabierałam tych kuponów upominkowych” (k. 188). Z powołanych fragmentów zeznań wynika sprzeczność co do tego, czy powódka zabierała kupony, świadczy ona jednak o niewiarygodności zeznań powódki, u której znaleziono większą ilość kuponów. Powódka zatem musiała je zbierać, a przy tym – jak zeznała – miała wiedzę o tym, że należy je wyrzucać, a więc w konsekwencji, że nie można ich zabierać. Potwierdza to także informacyjne wysłuchanie powódki przeprowadzone na rozprawie w dniu 23 lipca 2013r., kiedy powódka wskazała: „Jak klient nie chciał tych bonów to ja powinnam je wyrzucić do śmieci” (k. 101). W konsekwencji powódce były znane zasady postępowania z kuponami, których klient nie przyjął. Zeznania świadków D. G. i M. G. w części, w której Sąd Rejonowy nie dał im wiary, powinny być zatem ocenione jako wiarogodne.

Odnosząc się do kolejnego z zarzutów dotyczącego naruszenia art. 6 k.c., poprzez niezasadne uznanie, iż pozwana była zobowiązana udowodnić, że powódka dokonała kradzieży, wskazać należy, że zarzut ten jest w pełni zasadny. Zgodzić trzeba się z Sądem Rejonowym, że to na pracodawcy ciąży obowiązek wskazania przyczyn rozwiązania umowy o pracę, która musi być podana w sposób jasny i zrozumiały dla pracownika oraz wskazywać prawdziwe i konkretne powody zakończenia stosunku pracy. W rozpatrywanej sprawie Sąd Rejonowy odnosił się jednak do okoliczności czy zarzutu, jaki nie został sformułowany w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracodawca opisał tam czyn powódki, wskazał na naruszenie określonych przepisów i obowiązków oraz na utratę zaufania, nie określał jednak, czy to czego powódka się dopuściła stanowi kradzież, oszustwo czy inny czyn kwalifikowany wedle przepisów prawa karnego. Sąd Rejonowy oceniając oświadczenie pracodawcy winien zatem ocenić, czy dostatecznie skonkretyzowane i prawdziwe jest to, co zostało w nim zawarte, czy powódka dopuściła się zachowania opisanego przez pracodawcę (niezależnie od tego jak można i należy go kwalifikować), a w dalszej kolejności, czy to zachowanie wypełnia znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Formułowanie przez Sąd obowiązku udowodnienia przez pracodawcę kradzieży, o której oświadczenie o rozwiązaniu umowy nie stanowi, jest zatem nieuprawnione.

Zdaniem Sądu Okręgowego pozbawiona podstaw była również ocena Sądu Rejonowego, że przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niekonkretna i ogólna. W wyniku dokonania takiej oceny doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p., na co zasadnie powołała się strona pozwana w apelacji. Okolicznością, co do której należy podzielić poglądy Sądu I instancji wyartykułowane w uzasadnieniu wyroku, jest wynikająca z art. 30 § 4 k.p. konieczność wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w takim trybie. Przy tym przyczyny te powinny odwoływać się do konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, które stały się przyczyną dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę, co zaakcentował słusznie Sąd Rejonowy. Dalszych wywodów Sądu Rejonowego dotyczących rozpatrywanej sprawy i sposobu ujęcia przez pracodawcę przyczyn podjętej decyzji o zakończeniu stosunku pracy z B. M., nie można już jednak zaaprobować. Strona pozwana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy podała najpierw cztery przyczyny, które w znaczącej części nie odnosiły się do konkretnych zachowań powódki, ale w dalszej części opisała dokładnie zdarzenia z dnia 19 lutego 2013r. i to co wydarzało się w dniach wcześniejszych. Wskazała również dowody, które to potwierdzają oraz podsumowała, że stanowi to ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, kodeksu pracy, jak również Regulaminu Pracy oraz powoduje całkowitą utratę zaufania. Sąd Rejonowy, analizując tak sformułowane oświadczenie pracodawcy i dochodząc do wniosku o niekonkretnym i ogólnym jego uzasadnieniu, skupił się na analizie czterech naruszeń oznaczonych kolejnymi punktami, niejako w oderwaniu od opisu zdarzeń zawartego w dalszej części. Tymczasem na oświadczenie pracodawcy należy patrzeć całościowo i tak je analizować. Inaczej mówiąc, poszczególnych zarzutów, które zostały wypunktowane, nie można rozważać w oderwaniu od konkretnego zdarzenia z dnia 19 lutego 2013r., które pracodawca bardzo szczegółowo opisał. Powódka zresztą wiedziała, jakie zdarzenie wywołało reakcję pracodawcy polegającą na złożeniu jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i do niego odnosi się w pozwie. W związku z tym nie jest zasadne stanowisko Sądu I instancji, iż ogólne sformułowanie przyczyn decyzji pracodawcy pozbawiło pracownika możliwości obrony przed zarzutami pracodawcy. Powódka nie podnosiła, by tak było, nie wskazywała na niemożność zrozumienia motywów pracodawcy i podjęcia polemiki, wręcz przeciwnie, postawa powódki i jej pełnomocnika, prezentowane stanowisko procesowe i zgłaszane dowody jednoznacznie dowodzą, że powódka doskonale wiedziała, dlaczego została zwolniona z pracy, jakie były tego powody. Sąd Rejonowy jednak, bezpodstawnie, powołał się na ogólne sformułowanie przyczyn rozwiązania umowy

o pracę, co w apelacji zostało zasadnie podniesione w formie zarzutu naruszenia przepisów art. 30 § 4 k.p. i ściśle wiążącego się z nim zarzutu naruszenia art. 65 § 1 k.c.

Jako w pełni zasadne Sąd ocenił również zarzuty naruszenia art. 52 § 1 k.p., art. 56 § 1 k.p. i art. 100 § 2 pkt 4 k.p., które zostaną omówione łącznie.

Według utrwalonego poglądu judykatury rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika jest nadzwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli winą. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażąco niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia: 21 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 169/99, opublikowany w OSNAPiUS

z 2000 roku, nr 20, poz. 746; 21 czerwca 2005 roku, w sprawie II PK 305/04, opublikowany w M. Pr. Pr. z 2005 roku, nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r. (I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818), ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził SN także w wyroku z dnia 23 września 1997r. (I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998r. (I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 163). Przy tym pamiętać jednak należy, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 27 października 2010 roku, III PK 21/10, LEX Nr 694249; 6 lipca 2011 roku, II PK 13/11, LEX Nr 952560; 24 lutego 2012 roku, II PK 143/11, LEX Nr 1217883).

Pozwana spółka podnosiła, że Sąd Rejonowy naruszył prawo materialne, tj. art.

52 § 1 pkt 1 k.p., poprzez jego błędną wykładnię, zgodnie z którą działania powódki nie nosiły znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a zatem nie cechowały się bezprawnością, zawinieniem oraz naruszeniem interesów pracodawcy. Z taką wykładnią Sądu Rejonowego także i Sąd II instancji nie zgodził się, podziеляjąc wywody apelacji.

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Z treści § 2 tego przepisu wynika, że pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Pracodawca rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazał B. M. jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę: ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (obowiązku przestrzegania Regulaminu Pracy

i ustalonego w zakładzie pracy porządku), tj. art. 100 § 2 k.p. i § 9 pkt 1 oraz § 11 pkt 1 Regulaminu Pracy; ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o dobro i mienie pracodawcy, tj. art. 100 § 2 pkt 4 k.p.; działania mające na celu oszukanie klientów polegające na niewydawaniu uprawnionym klientom bonów upominkowych za zakup paliwa z 5 gr zniżką, a także całkowitą utratę zaufania.

Zdaniem Sądu Okręgowego B. M. dopuściła się naruszenia obowiązków podstawowych, które ogólnie definiuje kodeks pracy i regulamin pracy, a szczegółowo określa opis stanowiska z dnia 25 lutego 2010r. (k. 40 część B a/o). W owym dokumencie, który powódka podpisała znajduje się szereg obowiązków, które kasjer – sprzedawca powinien wykonywać. Wśród nich jest obowiązek profesjonalnej obsługi klientów, ale także znajomości założeń bieżących akcji promocyjnych i marketingowych. Także regulamin pracy, na którego zapisy powołał się pozwany, z którym powódka została zapoznana, wskazuje szereg obowiązków pracowników, ale także określa jakie zachowania są ich szczególnie rażącym naruszeniem. § 11 wymienia m.in. zagarnięcie lub próbę zagarnięcia mienia pracodawcy, mienia współpracowników, mienia dostawców lub innych osób trzecich, bez względu na wartość. Zakaz ten dotyczy także przedmiotów reklamowych lub przeznaczonych na straty.

Powódka swoim zachowaniem naruszyła powyższe obowiązki, ponieważ zabrała kupony rabatowe, do których nie była uprawniona, a do których uprawniony był klient. Klientowi powódka nie oferowała jednak owych kuponów nosząc się z zamiarem ich zatrzymania. W związku z tym nie postąpiła zgodnie z zasadami akcji promocyjnej W (...) kupujesz, taniej tankujesz”, które były jej znane i powinny być stosowane w ramach profesjonalnej obsługi klientów. Obowiązek takiej obsługi, który niewątpliwie jest jednym z podstawowych obowiązków kasjera – sprzedawcy, także został naruszony. Przy tym B. M. naruszyła również art. 100 § 2 pkt 4 k.p., które nakłada na każdego pracownika m.in. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Powódka postępując z kuponami rabatowymi wbrew zasadom akcji promocyjnej i zabierając je, nie wykazywała dbałości o dobro zakładu pracy, który wprowadzając w/w promocję działał z zamiarem przyciągnięcia klientów i przywiązania ich do sieci swoich sklepów. W sytuacji, gdy powódka nie wydawała kuponów rabatowych, to niewłaściwie obsługiwała klientów, a przez to narażała dobro swojego pracodawcy, którego działalność skupia się na obsłudze klientów i sprzedaży im produktów.

O tym, że zachowanie powódki dalekie było od profesjonalnej obsługi klienta, świadczy nagranie monitoringu, które przeczy wszelkim twierdzeniom powódki o tym, że klient nie zabierał paragonu z kuponem rabatowym bądź, że przekazywał go pracownikowi sklepu. Nagranie jednoznacznie wskazuje w jaki sposób zachowywała się powódka i że nie oferowała kuponu rabatowego klientowi, zatem nie mogło być sytuacji, że klient go nie przyjmował bądź wprost oddawał go do dyspozycji powódki. Jak było wskazywane, zapewne zdarzały się sytuacje, że klienci nie zawsze zabierali paragony, ale w rozpatrywanym przypadku taka sytuacja nie miała miejsca.

Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego zachowanie B. M. należy uznać także jako zawinione. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się 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.

Oceniając zachowanie powódki w dniu 19 lutego 2013r., a także w dniach poprzedzających, należy uznać, że nosiło ono cechy umyślności. Jak sama powódka zeznała, liczyła na to, że pracodawca w zaistniałej sytuacji ukarze ją naganą lub ustnym upomnieniem, nie spodziewała się jednak, że otrzyma od pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Musiała zatem zakładać i przewidywać, że jej zachowanie nie jest prawidłowe z punktu widzenia tego, czego wymaga od pracownika pracodawca. Co istotne, powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanej, nie została zatrudniona w niedługim czasie przed nastąpieniem zdarzeń skutkujących rozwiązaniem z nią umowy o pracę, zatem musiała posiadać wiedzę o przyjętej u pracodawcy polityce postępowania z kuponami rabatowymi, tym bardziej, że takie akcje promocyjne miały miejsce w sklepach (...) cyklicznie. Najważniejszym argumentem, który potwierdza umyślność działania powódki jest jednak sposób, w jaki powódka obsługiwała klientów, widoczny na nagraniu monitoringu. Wskazuje on, że B. M. z premedytacją i pełną świadomością wydawała klientom potwierdzenie transakcji, odrywając i zatrzymując kupon rabatowy, mając przy tym świadomość tego, w jaki sposób powinna prawidłowo postąpić.

Zachowanie powódki stanowiło także zagrożenie dla interesów pracodawcy. Pracodawca wprawdzie nie wykazał, aby poniósł wymierną szkodę, lecz samo zagrożenie jego interesów jest wystarczające. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013r., I PK 275/12, Lex nr 1380854). W rozpatrywanej sprawie B. M. postępując wbrew zasadom akcji promocyjnej, naraziła pracodawcę na utratę przychodów związanych z przyciągnięciem większej liczby klientów, a także z przywiązaniem klientów do marki. Co dodatkowo w sprawie istotne, z zawinionym działaniem powódki pracodawca miał do czynienia wielokrotnie. Nie było to zatem działanie jednorazowe, będące skutkiem przeoczenia czy omyłki powódki, lecz działanie świadome, które powódka powtarzała uzyskując w ciągu kilku dni ponad 100 kuponów rabatowych. Zagrożenie interesów pracodawcy przy tej liczbie musiało być zatem większe niż gdyby dotyczyło to jednego czy kilku przypadków.

Odnosząc się do zarzutu dotyczącego naruszenia prawa materialnego, tj. art.

52 § 1 pkt 1 k.p., poprzez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż przepis ten zawiera enumeratywne wyliczenie przesłanek umożliwiających rozwiązanie umowy,

a w konsekwencji uznaniu, iż utrata zaufania nie mieści się w tych przesłankach, wskazać należy, że także ten zarzut okazał się częściowo trafny. Rację ma strona pozwana wskazując, że w/w przepis nie kataloguje podstaw rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie można zaś zgodzić się z poglądami apelacji o tym, że utrata zaufania może stanowić podstawę zakończenia z pracownikiem stosunku pracy w trybie określonym w art. 52 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego, utrata zaufania może stanowić skutek pewnych działań czy zaniechań pracownika stanowiących naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale sama w sobie nie może być przyczyną, na którą powołuje się pracodawca. W rozpatrywanej sprawie sytuacja jest o tyle szczególna, iż pracodawca nie podał utraty zaufania jako skutku naruszeń, jakich dopuściła się powódka, lecz w punkcie 4 wskazał całkowitą utratę zaufania jako jedną z samodzielnych przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Niezależnie od powyższego, rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego z powodów, które zostały omówione, było błędne i wymagało uzupełnienia i korekty zarówno w części dotyczącej ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego, tj. art. 56 § 1 k.p., który jednak traci na znaczeniu wobec zasadności innych zarzutów apelacji, podnieść należy, że zgodnie z powołanym przepisem 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. B. M. konsekwentnie wносиła o przywrócenie go do pracy. Wykładnia rozważanego przepisu oraz analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego prowadzi do wniosku, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd

pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 232 k.p.c.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009r., II PK 69/09, Lex 529773). Według tej zasady, ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego, które są dysponentami toczącego się postępowania i ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Co istotne, ciężar udowodnienia faktu rozumieć należy z jednej strony jako obarczenie strony procesu obowiązkiem przekonania sądu dowodami o słuszności swoich twierdzeń, a z drugiej konsekwencjami poniesienia realizacji tego obowiązku, lub jego nieskuteczności. Tą konsekwencją jest zazwyczaj niekorzystny dla strony wynik procesu (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 listopada 2007 roku, II CSK 293/07, opubl. LEX nr 487510). W rozpatrywanej sprawie wobec faktu, iż pozwana nie powoływała się na niecelowość bądź niemożność przywrócenia powódki do pracy, Sąd Rejonowy w tym zakresie nie prowadził i nie był obowiązany prowadzić postępowania dowodowego. Z tego więc punktu widzenia, rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego aczkolwiek błędne, nie naruszało art. 56 k.p.

Reasumując, w zasadniczej części wywody i zarzuty apelacji były uzasadnione. Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powódki B. M. na rzecz (...) (Polska) sp. z o.o. z siedzibą w K. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 1 wyroku).

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem I instancji stanowił art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Wysokość zasądzonych kosztów Sąd II instancji ustalił, biorąc za podstawę § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst. jedn. Dz. U. z 2013 roku, Nr 490).

Orzekając o kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą Sąd Okręgowy zasądził od B. M. na rzecz (...) (Polska) sp. z o.o. z siedzibą w K. kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego i 30 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od apelacji uiszczonej przez pozwaną). Podstawę orzeczenia stanowił art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst. jedn. Dz. U. z 2013 roku, Nr 490).

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Zbigniew Szczuka SSO Agnieszka Stachurska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska