

Sygn. akt VIII **Pa 86/14**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy (spr.) SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 listopada 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa S. U.

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 13 marca 2014 r. **sygn. akt** IV P 8/12

1) uchyla zaskarżony wyrok częściowo w punkcie 1 w ten sposób, iż umarza postępowanie w zakresie zasądzenia ustawowych odsetek od dnia 13 marca 2014r. do dnia zapłaty;

2) oddala apelację w pozostałym zakresie.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 86/14

(...)

Powódka S. U. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. domagała się zasądzenia od pozwanej na jej rzecz odszkodowania w wysokości 3.000 zł brutto za rozwiązanie umowy z naruszeniem przepisów oraz zmiany trybu rozwiązania umowy.

W uzasadnieniu powództwa podała, iż była pracownikiem pozwanego od 22 stycznia 2007r. do 21 grudnia 2011r. W dniu 21 grudnia 2011r. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem powódki powody zwolnienia jej z pracy przytoczone przez pozwanego nie były konkretne i nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę w tym trybie.

Pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, iż roszczenia powódki są całkowicie bezzasadne. Zdaniem pozwanej, zwolnienie powódki nastąpiło z poszanowaniem wszelkich norm prawa pracy. W dniu 21 grudnia 2011r., rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, a powodem takiego zachowania było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku przestrzegania Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz ciężkie naruszenie obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.

Wyrokiem z dnia 13 marca 2014r. sygn. IVP 8/12 – Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach : zasądził od pozwanego T. Polska Sp. z o.o z siedzibą w K. na rzecz powódki S. U. kwotę 3.000 zł brutto (trzy tysiące złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 13 marca 2014 roku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów(pkt. 1), oddalił jako przedwczesne roszczenie o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę(pkt. 2); opłatę od pozwu ustalił na kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) (pkt. 3); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych), tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka jest zwolniona(pkt. 4); zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych), tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego(pkt. 5); wyrokowi w pkt. 1 nadał rygor natychmiastowej do kwoty 1.406 zł brutto (jeden tysiąc czterysta sześć złotych)(pkt. 6).

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Jak ustalono, powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od 22 stycznia 2007r. do 21 grudnia 2011r., na stanowisku kasjera – sprzedawcy, ostatnio w wymiarze czasu pracy $\frac{3}{4}$ etatu. Powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy przed zwolnieniem wynosiło 1.406 zł brutto.

W dniu 1 grudnia 2011r. powódka pracowała w kasie od godziny 18:00, do 00:15. Jak wynika z zapisu monitoringu, około godziny 23:50, opuściła ona swoje stanowisko pracy i udała się na stanowisko świeżej żywności. Zabrała ze sobą artykuły, które nie zostały kupione przez klientów i pozostawione w kasie, które trzeba było odłożyć na miejsce, bo musiały być one przechowywane w odpowiednich warunkach. Ponadto chciała umożliwić wykonanie sprzątacze. Powódka wróciła na swoje stanowisko po około 20 minutach i o 00:15 zakończyła pracę, wylogowała się z kasy, zabrała swoje rzeczy i opuściła stanowisko pracy. Ponieważ wcześniej pracownicy pracujący w tą noc zostali poinformowani o wystawionej do sprzedaży przecenionej szynce, po zakończeniu pracy, powódka udała się na stanowisko z szynką, zabrała ją i odłożyła na jednej z niewielu otwartych wtedy kas. W owym czasie z uwagi na to, że była to pora nocna ruch w markecie był niewielki. Następnie powódka poszła się przebrać i wróciła po odłożoną szynkę, już od strony pasażu jako klient i zakupiła ją.

W dniu 21 grudnia 2011r. pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę, jako przyczynę rozwiązania podała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz ciężkie naruszenie obowiązku przestrzegania czasu pracy obowiązującego u pozwanej. W dalszej części pisma rozwiązującego stosunek pracy pozwana w sposób szczegółowy opisała zdarzenie w nocy z 1 na 2 grudnia 2011r. które stanowiło podstawę zwolnienia powódki. Pozwana wskazała, że powódka w tą noc bez wiedzy i zgody przełożonego, powódka opuściła swoje stanowisko pracy i udała się na stanowisko świeżej żywności po przecenioną szynkę przeznaczoną dla klientów i odłożyła ją do kasy nr 11, w celu późniejszego zakupu. Towar ten był

przeznaczony na wyprzedaż z powodu kończącego się terminu przydatności do spożycia. Takim zachowaniem zdaniem pozwanej powódka dopuściła się złamania zasad korzystania z sezonowych wyprzedaży przez pracowników T., którzy korzystają z akcji wyprzedażowej na takich samych zasadach jak klient zewnętrzny, w szczególności zabrania się im odkładania artykułów w miejscu niewidocznym dla klienta w celu późniejszego zakupu.

Ustalono, iż u pozwanej istnieje regulamin pracy, a powódka została zapoznana z zasadami sezonowych wyprzedaży obowiązującymi u pozwanej, który zakładał m.in., że pracownicy mogli nabywać towary wyłącznie przed pracą, po pracy, lub też w trakcie przysługującej im przerwy. Nie wolno im było również odkładać (ukrywać) towaru w niedostępnych miejscach celem ich zakupu już po godzinach pracy.

Ponadto ustalono, że tej samej nocy w analogiczny sposób przecenioną szynkę kupili oprócz powódki inni pracownicy, którzy wtedy pracowali tj. I. C. i A. K. i oni również zostali zwolnieni z pracy w trybie dyscyplinarnym. Jednak w stosunku do nich pozwany wycofał zwolnienie z pracy w tym trybie i przywrócił do pracy panią C. na jej prośbę, a panu K. w toku procesu sądowego zgodził się na zmianę rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron.

Przez cały okres pracy u pozwanego powódka była sumiennym pracownikiem otrzymującym pochwały. Nigdy nie otrzymała żadnej kary porządkowej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Powołując art. 52 par. 1 kp - wskazał, iż zgodnie z brzmieniem tego przepisu, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd pracy nie jest jednak związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowi. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52kp - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy - powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Zaś ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy. Ponadto przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności danej sprawy. Przy ocenie konkretnego przypadku istotne jest, czy został z winy pracownika naruszony istotny interes pracodawcy w ważnej sprawie. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną.

Zdaniem Sądu Rejonowego zarzuty stanowiące przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nie były uzasadnione. A nawet gdyby hipotetycznie przyjąć za prawdziwe twierdzenia pozwanego co do przebiegu zdarzenia, to zachowanie powódki nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zarówno z nagrań monitoringu, jak i z zeznań świadków nie da się precyzyjnie określić momentu, w którym powódka de facto zakończyła swoją pracę. Jako, że całe zdarzenie miało miejsce już pod koniec jej dniówki, Sąd Rejonowy przyjął, że powódka wracając po 20 minutach swojej nieobecności w kasie była już przekonana o tym, że czas jej pracy w owym dniu się już skończył.

Odnosząc się do drugiego z zarzutów stawianych przez pozwaną, tj. nieprzestrzeganie czasu pracy przez powódkę wskazał, iż ustalenia poczynione w sprawie, świadczą o tym, że powódka nie dopuściła się samowolnego opuszczenia miejsca swojej pracy, gdyż jak ustalił już sąd I instancji, powódka opuściła ona swoje stanowisko pracy nie w celu odłożenia sobie szynki, lecz w celu odłożenia towaru pozostawionego przez klientów na miejsce. Nie można było zdaniem sądu I instancji z tego powodu czynić powódce zarzutu.

Reasumując, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zarzuty stawiane powódce nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Mało tego, gdyby nawet, zupełnie hipotetycznie przyjąć (czego sąd nie ustalił), że powódka rzeczywiście opuściła swoje stanowisko pracy by odłożyć sobie kawałek szynki w celu późniejszego jej zakupu, to fakt iż incydent ten miałby miejsce w późnych godzinach nocnych, w końcowych minutach pracy powódki, gdy ilość klientów w sklepie była śladowa, zachowanie to zdaniem sądu absolutnie nie kwalifikowało się, by uznać

je jako rażąco naruszenie obowiązków pracowniczych. Co najwyżej można by zdaniem sądu poprzestać na sankcjach przewidzianych w art. 108 § 1 Kodeksu pracy, które stanowią adekwatny środek oddziaływania na pracownika w wypadku nieprzestrzegania przez niego porządku i dyscypliny pracy. Zwłaszcza w okolicznościach, gdy powódka była dotychczas wzorowym pracownikiem, była chwalona za swoją pracę, otrzymywała wyróżnienia i nie dostała nigdy żadnego upomnienia. Uwadze sądu nie umknął również fakt, iż wraz z powódką zwolniono jeszcze dwie inne osoby, a jedną z nich pozwana przywróciła wkrótce do pracy, świadczy o tym, że pozwana sama nie traktowała w rzeczywistości tego „występku” zbyt poważnie. W świetle słów preambuły regulaminu obowiązującego u pozwanej: „traktujemy innych tak jak sami chcemy być traktowani” oraz „ufamy sobie i szanujemy się wzajemnie” - zarzuty stawiane powódce uznać należy zdaniem sądu za karykaturalne, a zestawianie faktu odłożenia kawałka szynki mielonej o wartości około 2,50 (dwa złote pięćdziesiąt groszy) w celu jej późniejszego zakupu z rażącym naruszeniem obowiązków przez powódkę wzbudziło w odczuciu sądu jedynie zażenowanie.

Wobec powyższego zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp i art. 47¹ k.p. powództwo uwzględniono w zakresie żądania odszkodowania.

Roszczenie powódki o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę Sąd Rejonowy oddalił uznając je do czasu uprawomocnienia się wyroku za przedwczesne, o czym orzekł jak w punkcie 2 sentencji wyroku.

W pkt 3 sentencji wyroku Sąd Rejonowy ustalił wysokość opłaty w oparciu o treść art. 13 ust.1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

W punkcie 4 i 5 wyroku, na podstawie art. 98 kpc w związku z par. 12 ust.1 pkt. 1I par.2 ust.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. o opłatach za czynności adwokackie, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd obciążył pozwanego jako stronę przegrywającą kosztami postępowania, na które złożyły się koszty opłaty od pozwu i koszty zastępstwa procesowego strony powodowej reprezentowanej przez fachowego pełnomocnika w osobie adwokata.

W punkcie 6 Sąd orzekł w oparciu o art. 477² § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od wyroku wniosła strona pozwana. Zaskarżyła wyrok w punktach 1,4, 5 i 6. Zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów postępowania, a to;

- **art. 233 par. 1 kpc** polegające na przekroczeniu przez Sad I instancji granic swobodnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, poprzez wyprowadzenie wniosków niepoprawnych logicznie, co spowodowało błędna ocenę stanu faktycznego i nieprawidłowe uznanie, że rozwiązanie umowy o prace było nieuzasadnione. Poczynione przez Sąd I instancji błędne i dowolne ustalenia polegały na przyjęciu, iż powódka opuszczając kasę nr 9 około godz. 23.50 zabrała ze sobą artykuły, które nie zostały zakupione przez klientów i w celu ich odłożenia na półkę opuściła kasę, a nie po to aby zabrać towar wyprzedażowy, ponadto przyjęciu, iż powódka dokonała odłożenia towaru po zakończeniu swojej pracy, gdy z zeznań świadków i monitoringu wynika , iż miało to miejsce w trakcie pracy, n nieprawidłowym uznaniu, iż opuszczenie stanowiska pracy przez kasjera na okres 20 minut bez wyłączenia kasy nie stanowiło naruszenia obowiązku przestrzegania czasu pracy, a także nieprawidłowym przyjęciu, że istniała rozbieżność pomiędzy czasem rzeczywistym, który wskazywał monitoring,. A czasem na kasach, który widziały kasjerki, gdyż z paragonu transakcji wynikało, iż czas transakcji na paragonie pokrywa się z monitoringiem;

- **art. 321 par. 1 kpc** poprzez zasądzenie na rzecz powódki ustawowych odsetek od odszkodowania od dnia 13 marca 2014r. do dnia zapłaty, w sytuacji gdy powódka nie zgłosiła takiego żądania,

Art. 328 par. 2 kpc poprzez pominięcie dowodów istotnych dla sprawy tj. dowodu z zeznań świadków; M. M., K. K. (2), paragonu fiskalnego z dnia 2 grudnia 2011r. co doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych.

2. Naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 52 par. 1 kp poprzez uznanie, iż zachowanie powódki nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, i niewłaściwe zastosowanie w konsekwencji art. 56 kp poprzez zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o:

1. Zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa, oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji, przyznała iż nie zgłosiła roszczenia o ustawowe odsetki, ale proces się długo toczył i z tego powodu odsetki się jej należały.

Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:

Apelacja pozwanej zasługuje na częściowe uwzględnienie.

A mianowicie w zakresie zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 321 par 1 kpc. Jak wynika z treści postępowania przed Sądem I instancji powódka nie zgłosiła roszczenia w zakresie ustawowych odsetek, jednakże Sąd I instancji w tym przedmiocie dokonał rozstrzygnięcia, bowiem zasądził od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 marca 2014r. do dnia zapłaty, tym samym orzekając ponad żądnie pozwu.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy w zakresie rozstrzygnięcia o ustawowych odsetkach uchylił zaskarżony wyrok i umorzył postępowanie na mocy art. 355 kpc w zw. z art. 386 par. 1 kpc albowiem wydanie wyroku w tym zakresie było niedopuszczalne.

W pozostałym zakresie, zdaniem Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny, gdyż odpowiada prawu.

Aczkolwiek, zasadne są zarzuty pozwanej dotyczące dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń co do przebiegu zdarzenia. Jednakże w ocenie Sądu Okręgowego pozostają one bez wpływu na treść zaskarżonego wyroku.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż Sąd I instancji dokonał wybiórczej oceny przeprowadzonych w sprawie dowodów, a mianowicie oparł się głównie na tych dowodach które potwierdzały wersję wydarzeń prezentowaną przez powódkę, pomijając pozostałe dowody. W szczególności brak dowodów z których by jednoznacznie wynikało, iż czas na kasach i monitoringu był inny czas, przeciwko takim twierdzeniom świadczy treść paragonu oraz zeznania świadka M. R. pracownika ochrony.

Na podstawie wszystkich dowodów przeprowadzonych w sprawie, a w szczególności także nagrań monitoringu uznać należało, iż powódka nie wykazała, iż opuszczała kasę po to aby odłożyć towary pozostawione przez klientów na półki sprzedażowe. Przeciwnie dowody wskazują, iż opuściła kasę, w trakcie godzin pracy (nie zamykając kasy), po to aby udać się po towar wyprzedazowy, który następnie zakupiła po zakończeniu u zmiany.

Powódka naruszyła niewątpliwie tym zachowaniem zarówno porządek pracy jak i obowiązujący u pozwanej regulamin co do zasad sezonowych wyprzedaży. Jednakże w ocenie Sądu Okręgowego jej zachowanie nie można oceniać jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co mogłoby jedynie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, iż za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia można uznać popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Przy czym ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności danej sprawy. Przy ocenie konkretnego przypadku istotne jest, czy został z winy pracownika naruszony istotny interes pracodawcy w ważnej sprawie. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną.

Zachowanie powódki polegające na opuszczeniu kasy tuż przed zakończeniem zmiany, kiedy ruch klientów nie był wzmożony, po to aby zakupić po zmianie przecenioną szynkę wartości kilku złotych, nie stanowi w świetle cyt. regulacji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a co najwyżej naruszenia zasad dyscypliny pracy, które mogłoby skutkować zastosowaniem kary dyscyplinarnej.

Reasumując, z wyżej wskazanych względów apelacja w pozostałym zakresie jako nieuzasadniona na mocy art. 385 kpc podlega oddaleniu.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia