

Sygn. akt VIII *Pa* 111/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Teresa Kalinka del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 20 lutego 2020r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. F.

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w K.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 29 stycznia 2019 r. **sygn. akt** IV P 447/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) sędzia Teresa Kalinka

Sygn. akt VIII Pa 111/19

## UZASADNIENIE

Powódka M. F. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. kwoty 12.647,79 zł wraz z odsetkami od dnia 5 października 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2019 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach zasądził od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powódki M. F. kwotę 12 647,79 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 6 października 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z naruszeniem przepisów, opłatę od pozwu ustalił na kwotę 632 zł, nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 632 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.215,93 zł brutto.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umów na czas nieokreślony na stanowisku sprzedawca – kasjer z funkcją zastępcy kierownika sklepu. Poza sporem pozostawała wysokość wynagrodzenia powódki w kwocie 4.215,93 zł brutto oraz należące do niej obowiązki. Zgodnie z ostatnim aneksem do umowy o pracę miejscem pracy powódki był sklep (...) w B., wcześniej wykonywała również pracę w sklepie w Ś., kilkanaście razy pracowała także na polecenie pracodawcy w sklepie w H., naprzemiennie pracując w Ś.. Otrzymywała zwrot kosztów dojazdu za delegacje do innych sklepów. Nigdy nie odmawiała delegacji z obawy przed sankcjami jakie ewentualnie mogłyby ją spotkać.

Powódka pracując u pozwanej od 2010 roku była sumiennym pracownikiem, nie otrzymała nigdy żadnej kary porządkowej. Współpracownicy postrzegali powódkę jako zaangażowanego, sumiennego, gotowego do pomocy pracownika. Swoje obowiązki pracownicze wypełniała bez zarzutu, nie naruszała przepisów wewnętrznych.

W okresie od 28 sierpnia 2017 roku do 3 grudnia 2017 roku u pozwanej funkcjonowała akcja promocyjna (...). Za każde wydane 40 zł klient otrzymywał 1 punkt – naklejkę, za użycie zarejestrowanej karty Moja Biedronka klient otrzymywał dodatkowy punkt – naklejkę, za zakup owoców i warzyw również przysługiwał dodatkowy punkt. Pracownicy w związku z akcją nie mieli żadnego szkolenia, otrzymali do zapoznania się regulaminy promocji. Regulamin akcji promocyjnej wszedł w życie w trakcie urlopu wypoczynkowego powódki, na którym przebywała od 16 sierpnia do 4 września 2017 roku. Po powrocie z urlopu powódka została oddelegowana do pracy w sklepie w H., naprzemiennie pracowała również w Ś.. Sklep w H. położony jest w odległości około 50 km od dotychczasowego miejsca pracy powódki w Ś.. Nie miała możliwości i czasu zapoznania się ze wszystkimi dokumentami, które pracodawca udostępnił podczas urlopu powódki pracownikom. Regulamin akcji (...) nie był wydrukowany, znajdował się na skrzynce mailowej. Średnio różnych dokumentów było kilka dziennie. Regulaminy i raporty miały po kilka stron. Pracownicy pozwanej nie zawsze mieli wystarczającą ilość czasu, by zapoznać się dokładnie z przesyłanymi przez pozwaną dokumentami. Dokumenty przesyłane były na skrzynkę mailową kierownika sklepu, ten miał za zadanie udostępnić je podległemu sobie personelowi. Do skrzynki mailowej w danym sklepie mieli również dostęp zastępcy kierownika sklepu. Po powrocie z urlopu, dnia 4 września 2017 roku, powódka miała do przeczytania kilkadziesiąt wiadomości mailowych i musiała zapoznać się z szeregiem dokumentów, początkowo, z braku czasu na ich przyswojenie, prosiła o wyjaśnienia w kwestii akcji (...) koleżanki z innych sklepów. Powódka dopiero około 12 września 2017 roku wydrukowała najważniejsze regulaminy i rozpoczęła ich czytanie.

U pozwanej w akcji (...) wydawane klientom naklejki były rachowane jak pieniądze w kasach. Zgodnie z treścią Procedury Gang Ś. „sprzedawca – kasjer zobowiązany jest do rozliczenia stanu posiadania naklejek analogicznie do procedury rozliczenia posiadanej gotówki w kasetce kasjerskiej. W związku z tym, że naklejki traktowane są tak jak środek płatniczy – zakazane jest pobieranie naklejek, których klient nie odebrał w trakcie transakcji. Za takie zachowanie grożą konsekwencje dyscyplinarne analogiczne do 4.7.6 Procedury odpowiedzialności za różnice kasjerskie w sklepach (...) zawartej w Podręczniku Sprzedawcy – Kasjera”. Zgodnie z treścią 4.7.6. Procedury odpowiedzialności za różnice kasjerskie w sklepach (...) „Kierownik Rejonu, stwierdzając na podstawie miesięcznego zestawienia różnic kasjerskich z programu (...) wielokrotne powstawanie różnic kasjerskich (bez względu na wysokość różnicy) u tej samej osoby, stosuje: karę upomnienia lub karę nagany lub wypowiedzenie umowy o pracę”.

Ustalono, że dnia 9 września 2017 roku, czyli krótko po powrocie z urlopu powódka pracowała w sklepie w Ś., wykonywała zadania kasjerki obsługując klientów. W tym dniu powódka zebrała w trakcie pracy na kasie 32 naklejki od klientów, którzy nie chcieli naklejek na kwotę 32 zł, jednak nie wymieniła ich na maskotkę, gdyż do tego potrzebna było

60 naklejek. Pracując na kasie powódka pytała klientów, czy posiadają kartę Moja Biedronka i czy zbierają naklejki w ramach prowadzonej przez pozwaną akcji. Gdy klienci odmawiali naklejek to za ich zgodą powódka te naklejki zbierała i wbijała punkty na swoją kartę. Był to tylko jeden taki dzień, w którym powódka zbierała punkty od klientów, później po zapoznaniu się szczegółowym z zasadami obowiązującymi w akcji promocyjnej więcej punktów tych nie zbierała.

Dnia 5 października 2017 roku B. W. – kierownik operacji i sprzedaży u pozwanej wręczyła powódce w sklepie w Ś. zwolnienie dyscyplinarne. Jako przyczynę zwolnienia pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 9 września 2017 roku polegające na rażącym złamaniu procedury akcji promocyjnej (...) i wykorzystaniu zajmowanego stanowiska do otrzymania – mimo braku podstaw – 42 naklejek od pracodawcy na kwotę nie mniejszą niż 34 zł, w ramach prowadzonej przez niego akcji promocyjnej, co było celowym, nieuczciwym zachowaniem się w celu doprowadzenia pracodawcy do niewłaściwego rozporządzenia mieniem.

Ustalono, że przed zwolnieniem powódki z pracy nikt z przełożonych z nią nie rozmawiał na temat zdarzenia, nie żądał od niej wyjaśnień, nie rozmawiano na ten temat również z jej bezpośrednią przełożoną P. W., która w tym czasie pełniła funkcję kierownika sklepu.

Ustalono także, że wcześniej pozwany nie stosował tak drastycznych sposobów rozwiązania umowy o pracę z pracownikami w przypadku naruszenia obowiązków pracowniczych. Już wcześniej zdarzało się, że pracownicy brali punkty klientów i nie byli z tego tytułu zwalniani, w ich przypadku kończyło się to rozmową ostrzegawczą z bezpośrednim przełożonym. Była również sytuacja z pracownicą B. Z., z którą pozwana rozwiązała umowę o pracę za porozumieniem stron, mimo iż przyłapano tę pracownicę na kradzieży mięsa.

Podstawę ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie stanowiły przede wszystkim zeznania świadków oraz strony powodowej. Strony nie kwestionowały wiarygodności przedstawionych dokumentów. Sąd nie dopatrył się również okoliczności podważających wiarygodność wyjaśnień powódki, dlatego uznał je za oparte na prawdzie zwłaszcza, iż korespondowały one z zeznaniami świadków oraz pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie. Powódka nie kwestionowała tego, że przyjęła naklejki od klientów w dniu 9 września 2017r. i nabiła punkty na swoją kartę. Twierdziła jednak, że zrobiła to za wiedzą i zgodą klientów, którym te punkty przysługiwały a także, że w tym dniu nie знаła jeszcze szczegółów akcji promocyjnej bo nie zdążyła się dokładnie z regulaminem zapoznać. Jej zeznania w tym zakresie były dla sądu wiarygodne i przekonujące po pierwsze z uwagi na treść nagrań odtworzonych na rozprawie na których wyraźnie widać zachowanie powódki w dniu zdarzenia. Nie słychać co prawda co mówią osoby nagrywane, gdyż nie głos nie został nagrany. Na nagraniach jednak widać, że kasując towar powódka patrzy na klientów i rozmawia z nimi przed dokonaniem wbijania punktów, co zaprzecza twierdzeniu pozwanej, że powódka robiła to bez zgody i wiedzy klientów. Po drugie z materiału dowodowego zwłaszcza zeznań powódki i świadków, czemu także nie zaprzecza pozwana, wynika, że w chwili gdy wchodziła akcja promocyjna (...) powódka była na dłuższym urlopie wypoczynkowym, a po powrocie prace wykonywała naprzemiennie w sklepie w Ś. i H. położonych w odległości około 50 km, do którego to miejsca musiała dojechać samochodem i droga zajmowała jej około 1 godziny. Jak wynika z zeznań świadków E. R. (1), J. F., B. Z., M. M. zarówno sklepy w Ś. jak i H. zaliczane są do dużych placówek pozwanego, z dużą liczbą klientów, co niewątpliwie przekłada się na większą ilość pracy personelu w stosunku do małych sklepów tej sieci i bardzo często pracownicy nie mają możliwości w pełni zapoznać się z wszystkimi informacjami jakie przychodziły na skrzynkę mailową pracownika.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo było zasadne i podlegało uwzględnieniu.

Sąd pierwszej instancji wskazał na przepisy art. 52 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. oraz art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p.

Jak wynika z akt sprawy pozwana jako przyczynę rozwiązania z powódkę umowy o pracę wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 9 września 2017 roku polegające na rażącym złamaniu procedury akcji promocyjnej (...) i wykorzystaniu zajmowanego stanowiska do otrzymania – mimo braku podstaw – naklejek od pracodawcy, w ramach prowadzonej przez niego akcji promocyjnej, co było celowym, nieuczciwym zachowaniem się w celu doprowadzenia pracodawcy do niewłaściwego rozporządzenia mieniem. Z materiału dowodowego wynika, że w akcji promocyjnej (...) obowiązywała procedura z dnia 24 lipca 2017 roku o nazwie (...) zgodnie, z którą to „sprzedawca

– kasjer zobowiązany jest do rozliczenia stanu posiadania naklejek analogicznie do procedury rozliczenia posiadanej gotówki w kasetce kasjerskiej. W związku z tym, że naklejki traktowane są tak jak środek płatniczy – zakazane jest pobieranie naklejek, których klient nie odebrał w trakcie transakcji. Za takie zachowanie grożą konsekwencje dyscyplinarne analogiczne do 4.7.6 Procedury odpowiedzialności za różnice kasjerskie w sklepach (...) zawartej w Podręczniku Sprzedawcy – Kasjera”. Zgodnie zaś z treścią 4.7.6. Procedury odpowiedzialności za różnice kasjerskie w sklepach (...) „Kierownik Rejonu, stwierdzając na podstawie miesięcznego zestawienia różnic kasjerskich z programu (...) wielokrotne powstawanie różnic kasjerskich (bez względu na wysokość różnicy) u tej samej osoby, stosuje: karę upomnienia lub karę nagany lub wypowiedzenie umowy o pracę” k.138.

Według sądu pierwszej instancji z treści obowiązującej procedury, z którą to winna była zapoznać się powódka wynika jednoznacznie, że za przewinienie powódki pozwana nie mogła jej zwolnić dyscyplinarnie. Owszem powódka dopuściła się w dniu 9 września 2017 roku przywłaszczenia naklejek z akcji promocyjnej, zrobiła to jednak za zgodą i wiedzą klientów, którzy tych naklejek nie chcieli i za to odpowiadała przed pracodawcą, jednak zgodnie z obowiązującą procedurą ten mógł zastosować jedynie karę upomnienia lub karę nagany lub wypowiedzenie umowy o pracę, a nie karę w postaci zwolnienia dyscyplinarnego. Poza tym zdaniem Sądu rejonowego sytuacja z dnia 9 września 2017 roku nie może w świetle całokształtu okoliczności sprawy stanowić ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych skutkujących zwolnieniem dyscyplinarnym, gdyż po pierwsze za zgodą i przy aprobacie klientów pobierała naklejki przewidziane w akcji promocyjnej i nabiła punkty na swoją kartę. Po drugie zdarzenie to miało miejsce krótko po powrocie powódki z urlopu wypoczynkowego i powódka z uwagi na dużą ilość pracy (praca w dużych placówkach w różnych miejscach daleko od siebie położonych) nie zdążyła się dokładnie zapoznać z regulaminem akcji i po tym zdarzeniu w dniu 9 września 2017 roku więcej tego nie zrobiła. Ponadto Sąd wskazał, że powódka przez siedem lat pracy u pozwanej była pracownikiem oddanym, nienagannie pełniącym swoje obowiązki służbowe. Nie odmawiała prośbom pracodawcy w związku z niedoborami kadrowymi i godziła się na czasowe delegowanie jej do różnych sklepów pozwanej nawet tak daleko położonych jak placówka w H.. Współpracownicy i przełożeni bardzo dobrze się o jej pracy wyrażali, byli z niej zadowoleni, nigdy powódka nie otrzymała żadnej kary porządkowej. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wykazał, że pracownicy pozwanej samodzielnie musieli zapoznawać się z regulaminami akcji i promocji obowiązującymi u pozwanej i nie zawsze mieli czas na dokładne przeczytanie regulaminów i instrukcji. Istotne jest również to, że pozwana w podobnych sytuacjach, a nawet bardziej drastycznych jak kradzież mięsa w sklepie nie stosowała wobec pracowników dopuszczających się takich przewinień tak radykalnych posunięć jak zwolnienie z pracy w trybie dyscyplinarnym, co potwierdzili zeznający świadkowie (kierownik sklepu (...), kierownik operacji i sprzedaży B. W.) Istotnym w sprawie jest również to, że pozwana w relacjach z pracownikami sama nie do końca przestrzegała prawa jak chociażby delegowanie pracowników do pracy poza stałe miejsce pracy wynikające z umowy o pracę do odległych bardzo placówek gdzie był nawet problem z dojazdem jak placówka w H. odległa od dotychczasowego miejsca pracy powódki o 50 km bez możliwości dojazdu środkami komunikacji miejskiej. Nie ma bowiem połączenia pomiędzy Ś. a H.. Wiadomym jest, że powódka wyrażała zgodę na delegowanie jej do pracy w innym miejscu, ale jak zeznała w obawie przed konsekwencjami.

Mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy sąd uznał, iż przewinienie powódki nie mogło stanowić przyczyny zastosowania przez pracodawcę trybu zwolnienia z art. 52 § 1 k.p., zatem powódka była w pełni uprawniona do odszkodowania w kwocie wskazanej w pozwie, gdyż wysokość jej miesięcznego wynagrodzenia nie była kwestionowana, o czym orzeczono jak w pkt 1 wyroku.

O odsetkach za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.p.c. w związku z art. 300 k.p. Skoro pozwana zwolniła powódkę dyscyplinarnie w dniu 5 października 2017 roku, a zwolnienie to było nieuzasadnione, to już od dnia 6 października 2017 roku pozostawała w zwłoce i od tej właśnie daty należą się powódce odsetki od kwoty głównej żądania.

O kosztach postępowania, sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Nadto sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu określoną w oparciu

o § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła pozwana.

**Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:**

**1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału**

dowodowego polegający na pominięciu w ocenie materiału dowodowego:

a) w całości zeznań świadka E. P. z-cy kierownika sklepu w B., a przez to błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy,

b) zeznań świadków: J. F., E. K. (1), E. P., E. R. (2), P. W., B. W. - w zakresie w jakim

świadkowie zeznali, iż obowiązywał u pozwanej wyraźny zakaz uzyskiwania punktów (naklejek) od klientów, oraz że wiedza o tym zakazie była powszechna wśród pracowników, a przez to błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy,

c) zeznań świadków: B. W., P. W., w zakresie w jakim wynika z nich, że przywłaszczenie punktów (naklejek) było traktowane u pozwanej jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i groziło rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracownika, a przez to błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy,

d) przesłuchania powódki, w zakresie w jakim zeznała, że wiedziała, iż biorąc punkty od klientów narusza „zakaz przywłaszczania sobie punktów od klientów”, że „w poprzedniej akcji (...) było wiadomo, że jest zakaz „przywłaszczania sobie punktów od klientów” , że „przed wydaniem naklejek są one mieniem firmy”, że „brak naklejek w kasie to jest tak jak brak gotówki w kasie”, „że gdybym nie zaliczała punktów na swoją kartę to pracodawca byłby w posiadaniu tych naklejek”, a przez to błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy

**powyższe naruszenia spowodowały błędne ustalenia stanu faktycznego sprawy przez co mogły mieć wpływ na wynik sprawy;**

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie (sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym):

a) iż powódka zatrudniona była na stanowisku „sprzedawcy - kasjera z funkcją zastępcy kierownika sklepu” mimo, iż z dowodów takich jak akta osobowe powódki, zeznania świadków oraz przesłuchanie powódki wynika w sposób nie budzący wątpliwości, iż od 01.04.2014 roku była ona zatrudniona na stanowisku zastępcy kierownika sklepu, co stanowi błąd w ustaleniach faktycznych i w konsekwencji mogło mieć wpływ na wynik sprawy,

b) że za bezprawne i umyślne pozyskanie punktów (naklejek), stosowane są w zakładzie pracy pozwanej wyłącznie sankcje, o których mowa w „Procedurze odpowiedzialności za różnice kasjerskie w sklepach (...)”, mimo iż nie dotyczy ona przypadków przywłaszczania środków pieniężnych lecz różnic kasjerskich niezawinionych przez pracowników oraz mimo, iż z innych dowodów (zeznań świadków P. W., B. W.) wynika że za przywłaszczenie środków pieniężnych, a więc również i naklejek, które traktowane były jak środek pieniężny - grozi rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika - co stanowi błąd w ustaleniach faktycznych i w konsekwencji mogło mieć wpływ na wynik sprawy,

c) iż powódka nie miała „możliwości i czasu” zapoznania się z dokumentami (procedurami) dotyczącymi postępowania, mimo iż z dowodów i okoliczności takich jak data naruszenia obowiązków przez powódkę (5 dni po powrocie z urlopu), podpisanie przez powódkę listy potwierdzającej zapoznanie się z materiałami szkoleniowymi i informacjami w zakresie zasad obowiązujących podczas akcji promocyjnej (...), powszechna wiedza pracowników o zakazie przywłaszczania naklejek od klientów, świadomość tego zakazu u powódki (co wynika z przesłuchania

powódki) - wynika sprzeczność takiego ustalenia z materiałem dowodowym - co stanowi błąd w ustaleniach faktycznych i w konsekwencji mogło mieć wpływ na wynik sprawy,

d) że powódka każdorazowo uzyskuje zgody klientów na pobranie od nich punktów, mimo, że na podstawie nagrania tv przemysłowej nie sposób tego ustalić, co stanowi błąd w ustaleniach faktycznych i w konsekwencji mogło mieć wpływ na wynik sprawy;

3. naruszenie art. 227 k.p.c. poprzez:

a) przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka B. Z. na okoliczność rozwiązania umowy o pracę zawartej pomiędzy świadkiem a pozwaną, która to okoliczność nie miała znaczenia w przedmiotowej sprawie, a wadliwość ta mogła mieć wpływ na wynik sprawy,

b) nieprzeprowadzenie dowodów z dokumentów, o dopuszczenie których pozwana wniosowała w odpowiedzi na pozew tj. z opisu stanowiska za-cy kierownika sklepu, Regulaminu Pracy z dnia 1.06.2016r., Regulaminu Karty L. Moja Biedronka, zdjęcia karty (...), raportu handlowego nr 48A wraz z wydrukiem e-maila, do którego był on załączony, Raportu Specjalnego 66 Gang Ś. wraz z wydrukiem e-mail z dnia 24.08.2017r., Materiału szkoleniowego Kierownik i Z-ca Kierownika sklepu, Materiału Szkoleniowego Sprzedawca-Kasjer, Płyty CD z filmikiem szkoleniowym, Listy potwierdzającej zapoznanie się z materiałem szkoleniowym, (...) dotyczącej stwierdzonych nieprawidłowości w ramach akcji (...) i (...), Raportu Specjalnego 70 Gang Ś. 2v3 wraz z wydrukiem e-mail z dnia 5.09.2017r. - które to dokumenty zostały przez stronę pozwaną przedstawione dla wykazania okoliczności mających istotne znaczenie w sprawie, a ich pominięcie przez sąd mogło mieć wpływ na ustalenie stanu faktycznego i w konsekwencji na wynik sprawy;

4. Naruszenie art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne uznanie, że istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności faktyczne zostały dostatecznie wyjaśnione w rezultacie pominięcia przy ustalaniu stanu faktycznego następujących istotnych okoliczności:

a) iż powódka była zatrudniona na stanowisku kierowniczym w zakładzie pracy pozwanej,

b) iż w wyniku działań powódki doszło do uszczuplenia mienia pracodawcy o wartości nie mniejszej niż 34 zł,

- iż w zakresie obowiązków powódki jako z-cy kierownika sklepu było m.in.: szkolenie podległych pracowników, przekazywanie im informacji niezbędnych do realizacji zadań, a wynikających z poleceń przełożonych oraz wewnętrznych instrukcji, procedur i regulaminów oraz „kontrola zgodności działań pracowników z przekazanymi poleceniami i zasadami firmowymi”, a także przestrzeganie obowiązujących przepisów oraz wewnętrznych procedur i zarządzeń” co w rezultacie doprowadziło do pominięcia przez sąd ww. okoliczności przy ocenie spełnienia przesłanek z art. 52 k.p., mimo iż twierdzenia w tym zakresie i dowody na ich poparcie pozwana przytoczyła w odpowiedzi na pozew, a okoliczności te mają niewątpliwie istotne znaczenie przy ocenie czy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

5. Naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie przyczyn, dla których sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej:

- zeznaniom świadka E. P. w całości,
- zeznaniom świadków J. F. , E. K. (2), E. R. (2), P. W., B. W. w zakresie w jakim świadkowie zeznali,

iż obowiązywał u pozwanej wyraźny zakaz uzyskiwania punktów (naklejek) od klientów, oraz że wiedza o tym zakazie była powszechna zarówno wśród kadry kierowniczej w sklepach, jak i kasjerów- sprzedawców,

- zeznaniom świadków: B. W., P. W., w zakresie w jakim wynika z nich, że przywłaszczenie punktów (naklejek) było traktowane u pozwanej jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i groziło rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracownika,
- przesłuchaniu powódki, w zakresie w jakim zeznała, że wiedziała, iż biorąc punkty od klientów narusza „zakaz przywłaszczenia sobie punktów od klientów” , że w poprzedniej akcji (...) było wiadomo, że jest zakaz „przywłaszczenia sobie punktów od klientów” , że „przed wydaniem naklejek są one mieniem firmy”, że „brak naklejek w kasie to jest tak jak brak gotówki w kasie” , „że gdybym nie zaliczała punktów na swoją kartę to pracodawca byłby w posiadaniu tych naklejek”;

6. naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez niewłaściwą jego wykładnię i zastosowanie, w szczególności poprzez:

- a) brak oceny zachowania powódki pod kątem bezprawności, naruszenia lub zagrożenia interesu pracodawcy, zawinienia
- b) oparcie swojej oceny w zakresie przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p na okolicznościach , które nie mają związku z przedmiotową sprawą oraz przesłankami badania zasadności rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika;

7. naruszenie art. 100 § 2 pkt 2 i 4 k.p. poprzez jego nie zastosowanie tj. pominięcie przy ocenie zachowania powódki obowiązków pracowniczych, które wynikają z ww. przepisu.

**Zarzucając wyrokowi naruszenia powyższych przepisów pozwana wniosła o:**

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości,
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obydwie instancje według norm przepisanych,

**ewentualnie o:**

- 3 uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**apelacja nie jest zasadna.**

Sąd pierwszej instancji przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, jednakże niekompletnie ustalił stan faktyczny.

Słusznie pozwana w apelacji zarzuciła, że powódka od 1 kwietnia 2014 roku zajmowała stanowisko zastępcy kierownika sklepu – co wynika z aneksu do umowy o pracę z dnia 27 marca 2014 roku.

Ponadto wśród pracowników pozwanej wiedza o zakazie pobierania naklejek, których nie wzięli klienci była powszechna. Wynika to z zeznań E. K. (1) ( karta 102-103), E. P. ( karta 104-105), E. R. (2) ( karta 123-124), P. W. ( karta 152). Sama powódka w swoich zeznaniach także podała, że wiedziała, iż biorąc punkty od klienta narusza zasady ustanowione przez pracodawcę ( karta 156).

W tym zakresie zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. był zasadny.

W pozostałym zakresie ustalenia Sądu Rejonowego były prawidłowe i zostały podzielone przez Sąd Okręgowy.

Przede wszystkim brak podstaw do odmówienia wiarygodności zeznaniom powódki, także w zakresie, w którym podała, że uzyskiwała za każdym razem zgodę od klienta na pobranie naklejek, z których ten klient rezygnował.

Prawidłowość oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy w tej części nie budzi wątpliwości. Z nagrania z kamery przemysłowej nie wynika aby stan faktyczny był inny niż podała powódka. Zauważyć należy, że powódka przyznała, że była świadoma, iż narusza zasady pobierając naklejki, których nie chcieli klienci. Zatem powódka zeznając nie miała zamiaru wybielania swojego zachowania.

Także prawidłowo sąd ustalił, że powódka nie miała faktycznej możliwości zapoznania się z procedurami dotyczącymi postępowania. Wynika to z zeznań J. F. ( karta 100-101), E. K. (1) ( karta 102-103), a także z treści samych procedur przedstawionych przez pozwaną, które były szczegółowe i obszerne.

Zatem zeznania powódki były przekonujące i szczerze.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko pozwanej, że przeprowadzenie dowodu z zeznań B. Z. nie miało znaczenia w sprawie.

Słusznie także pozwana zarzuciła, że sąd pierwszej instancji nie przeprowadził dowodu z dokumentów. Jednakże uchybienie to nie miało wpływu na treść zaskarżonego wyroku. Pomimo braku formalnego przeprowadzenia dowodu z dokumentów Sąd Rejonowy wziął je pod uwagę – co wynika z pisemnego uzasadnienia. W toku postępowania apelacyjnego powyższy dowód został przeprowadzony.

Co do zarzutu naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. zaznaczyć należy, że istotnie sąd pierwszej instancji nie wskazał przyczyn dla, których nie uwzględnił w całości zeznań świadków i powódki w zakresie w którym zeznali, że powszechna była wiedza, iż zakazane jest pobieranie naklejek, których nie chcieli klienci i powódka miała także taką wiedzę. Nie skutkuje to jednak uchyleciem lub zmianą wyroku. Sąd drugiej instancji dał wiarę świadkom i powódce w tym zakresie i uzupełnił ustalenia stanu faktycznego.

Pomimo powyższych błędów w ustaleniach faktycznych sąd pierwszej instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego wskazanych w apelacji.

Nie budzi wątpliwości, że pracownik ma obowiązek przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie – art. 100 § 2 pkt 2 i 4 k.p. Nie każde jednak naruszenie powyższych obowiązków uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Użyte przez ustawodawcę w art. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" zawiera trzy elementy składowe, tj. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Oznacza to zatem, że są to elementy zarówno o charakterze subiektywnym (związane z nastawieniem pracownika), jak obiektywnym (skupiający uwagę na zagrożeniu lub naruszeniu interesów zatrudniającego) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, LEX nr 2270897).

W ocenie sądu odwoławczego zachowanie powódki polegające na zarejestrowaniu punktów promocyjnych przysługujących klientom z tytułu dokonanych przez nich zakupów w sklepie na swojej karcie lojalnościowej oraz posłużeniu się kartą lojalnościową do odbioru 42 naklejek o wartości nie mniejszej niż 34 zł w dniu 9 września 2017 roku było zachowaniem bezprawnym. Powódka była świadoma bezprawności swojego działania. Działanie to spowodowało naruszenie interesów pracodawcy. Jednak rozmiar naruszenia interesów pracodawcy nie był znaczny albowiem wynosił 34 zł – co nie pozostaje bez wpływu na uznanie, że pozwana zastosowała nieproporcjonalnie do rozmiaru naruszenia interesów, dotkliwy dla pracownika, sposób zakończenia stosunku pracy. Najistotniejsza jednak jest motywacja powódki. Powódka nie działała w celu uszczuplenia mienia pracodawcy. Trzeba pamiętać, że powódka pytała klientów czy zbierają naklejki z akcji promocyjnej (...), a gdy odpowiadali negatywnie nabijała punkty na swoją kartę lojalnościową. Powódka działała w przekonaniu, że nie doprowadza pracodawcy do niekorzystnego rozporządzenia mieniem tylko przyjmuje korzyść, z której zrezygnowali klienci. W ocenie powódki skoro klient nie skorzystał z promocji, a mógł - i z promocji tej skorzystała powódka, to pracodawca nie poniósł szkody ponieważ



niezależnie od tego czy punkty zostały nabite na kartę lojalnościową klienta czy na kartę lojalnościową powódki - saldo dla pracodawcy było takie samo.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może zostać uznane za zgodne z przepisami jeśli naruszenie obowiązków pracowniczych nastąpi z przyczyn zawinionych przez pracownika, jeśli zachowanie pracownika będzie cechowało natężenie złej woli. Zachowania powódki występującego w niniejszej sprawie nie można zakwalifikować jako przejawiającego natężenia złej woli i zmierzającego do wyrządzenia szkody pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 10 ust 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz.U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.)

(-) sędzia Anna Capik – Pater (-) sędzia Patrycja Bogacińska – Piątek (-) sędzia Teresa Kalinka