

Sygn. akt IV P 49/14/1

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia, 9 września 2015 roku

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lesznie w IV Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Maciej Świętek

Ławnicy: M. N., H. L.

Protokolant: sekretarz sądowy Agnieszka Kołodziej

po rozpoznaniu w dniu 26 sierpnia 2015 roku w Lesznie

na rozprawie

sprawy z powództwa R. N.

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

o przywrócenie do pracy

I) przywraca powódkę R. N. do pracy w pozwanej (...) (Polska) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K., na dotychczas zajmowane stanowisko kasjera – sprzedawcy w Supermarkecie (...) w M., na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

II) zasądza od pozwanej (...) (Polska) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K., na rzecz powódki R. N., kwotę **60 złotych (sześćdziesiąt złotych)**, tytułem zwrotu poniesionych kosztów zastępstwa procesowego,

III) nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) (Polska) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K., na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Lesznie, kwotę **1125 złotych (tysiąc sto dwadzieścia pięć złotych)**, tytułem opłaty sądowej, od której ponoszenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.

M. N. SSR Maciej Świętek Halina L.

Sygn. akt IV P 49/14/1

UZASADNIENIE

Pismem procesowym z dnia 9 sierpnia 2013 roku (data oddania w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy Prawo pocztowe), powódka R. N. wywiodła odwołanie od, złożonego jej w dniu 29 lipca 2013 roku, oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia i to z winy rzeczony powódki, łączącej strony procesu, umowy o pracę.

Strona powodowa zgłosiła przy tym żądanie przywrócenia wskazanej powódki do pracy w pozwanej (...) (Polska) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na dotychczas zajmowane przez nią stanowisko, na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Ponadto, powódka R. N. wniosła o zasądzenie od pozwanej spółki, na swoją rzecz, zwrotu poniesionych kosztów postępowania według norm przepisanych.

W pisemnych motywach pisma procesowego inicjującego postępowanie w niniejszej sprawie, strona powodowa zwróciła uwagę, iż powódka R. N. zatrudniona była w pozwanej spółce od dnia 22 maja 2007 roku; przy czym, w ostatnim okresie zajmowała stanowisko kasjera – sprzedawcy w, prowadzonym przez stronę pozwaną, sklepie w M..

W dalszej kolejności wskazane zostało, iż umowa o pracę, która łączyła powódkę ze stroną pozwaną, rozwiązana została przez pozwanego pracodawcę, który złożył stosowne oświadczenie woli pismem, które doręczone zostało powódce R. N. w dniu 29 lipca 2013 roku. Zgodnie z treścią przedmiotowego pisma, umowa o pracę łącząca strony niniejszego procesu rozwiązana została przez pozwanego pracodawcę bez zachowania okres wypowiedzenia z winy powódki R. N., która miała dopuścić się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na narażeniu pracodawcy na wymierne straty majątkowe, jak również na ciężkim naruszeniu obowiązku dbania o mienie pracodawcy, a tym samym naruszeniu regulacji kodeksu pracy oraz regulaminu pracy, obowiązującego w pozwanej spółce; przy czym, jako podstawę postawienia powódce przedmiotowych zarzutów, przytoczono dwa zdarzenia, które miały mieć miejsce w dniu 7 lipca 2013 roku oraz w dniu 9 lipca 2013 roku.

Następnie, strona powodowa podkreśliła, iż pismo, obejmujące swoją treścią oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, doręczone zostało R. N. przez kierownika sklepu (...) oraz M. K., jednakże nie zostało ono przez nikogo podpisane, a nadto nie zawierało żadnej pieczęci pozwanego pracodawcy.

W dalszej kolejności zaakcentowano, iż wskazane przez pozwaną (...) (Polska) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. okoliczności faktyczne, mające przemawiać za uznaniem, że powódka R. N. dopuściła się ciężkiego naruszenia, ciężących na niej, podstawowych obowiązków pracowniczych, nie mogła odnieść zamierzonego przez pozwanego pracodawcę skutku, polegającego na uznaniu, iżby rzeczywiście w realiach niniejszej sprawy zachodziły przesłanki do zastosowania unormowania ujętego w ramy przepisu art.52§1 pkt 1 KP.

Ponadto, strona powodowa zwróciła uwagę na niedochowanie przez pozwanego pracodawcę wymogów formalnych, od których spełnienia uzależniona została przez ustawodawcę prawidłowość rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia – powódka wskazała w tym zakresie, iż pozwana spółka nie zawiadomiła o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy zakładowej organizacji związkowej, której członkiem była R. N., a nadto ponownie wskazała na niedochowanie przez jej byłego pracodawcę wymogu zachowania formy pisemnej, złożonego w tym zakresie, oświadczenia woli.

Pismem procesowym, które wpłynęło w dniu 5 listopada 2013 roku do Sądu Rejonowego Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu, strona pozwana wywiodła odpowiedź na pozew, w treści której w pierwszym rzędzie zgłosiła zarzut niewłaściwości miejscowej rzeczzonego Sądu, a w dalszej kolejności wniosła o oddalenie przedmiotowego powództwa w całości, jak również o zasądzenie od powódki, na rzecz pozwanej spółki, zwrotu poniesionych kosztów postępowania, w tym również kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając zajęte stanowisko procesowe, strona pozwana wskazała, iż w jej ocenie, przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i to z jej winy miała być rzeczywista i konkretna, co czynić miało przedmiotową czynność prawną uzasadnioną, z uwagi na dopuszczenie się przez R. N. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pozwana spółka zaakcentowała przy tym, iż naruszenie, jakiego miała się dopuścić powódka R. N. zostało stwierdzone również w przypadku innych pracowników sklepu w M., którzy dokonywali anulowania transakcji zakupu alkoholu lub papierosów, poprzez zaznaczanie odpowiedzi „nie”, w sytuacji generowania przez system komputerowy zapytania o wiek (pełnoletniość) klienta pragnącego zakupić wyroby alkoholowe, bądź też tytoniowe, przy jednoczesnym wydawaniu przedmiotowego towaru klientom bez pobierania za niego zapłaty, a przynajmniej bez odprowadzenia tejże zapłaty do kasy pozwanej spółki.

Strona pozwana podkreśliła przy tym, iż swym zachowaniem powódka R. N. naraziła ją na szkodę w łącznej wysokości 45,20 złotych, a co więcej – wydając klientom dwa, niezgodne ze stanem faktycznym, paragony fiskalne – naraziła również pozwanego pracodawcę na ponoszenie konsekwencji karnoskarbowych.

W dalszej kolejności, strona pozwana podniosła także, iż swym zachowaniem powódka miała dopuścić się naruszenia, obowiązującego w pozwanej spółce, regulaminu pracy, nakładającego na każdego pracownika obowiązek sumiennego wykonywania pracy oraz zapoznania się z obowiązującymi w firmie regulaminami, politykami, procedurami, jak również zakresem obowiązków dla zajmowanego stanowiska pracy.

Ponadto, pozwana (...) (Polska) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. wskazała także, iż uwzględniając zachowania, których miała się dopuścić powódka R. N., po stronie pracodawcy doszło do utraty zaufania do tejże powódki, co w ocenie strony pozwanej uzasadniać miało rozwiązanie umowy o pracę z rzeczoną powódką.

Ustosunkowując się do - zgłoszonych w wywiedzionym przez R. N. pozwie – zarzutów, wskazujących na dopuszczenie się przez stronę pozwaną, przy dokonywaniu zaskarżonej czynności prawnej, uchybień natury formalnej, pozwana spółka podniosła, iż w jej ocenie powoływanie się przez powódkę na przedmiotowe uchybienia stanowić miałyby z jej strony nadużycie prawa, co przemawiać miałyby, zdaniem strony pozwanej, za oddaleniem zgłoszonego roszczenia o przywrócenie do pracy, jako naruszającego zasady współżycia społecznego.

Postanowieniem z dnia 27 stycznia 2014 roku, Sąd Rejonowy Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu stwierdził swą niewłaściwość miejscową i przekazał niniejszą sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Lesznie.

Stanowiska stron procesu nie uległy zmianie do zakończenia postępowania przed Sądem pierwszej instancji.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił i zważył, co następuje:

Powódka R. N., począwszy od dnia 22 maja 2007 roku, zatrudniona została w pełnym wymiarze czasu pracy w, należącym do pozwanej (...) (Polska) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K., sklepie położonym w M., gdzie wykonywała obowiązki kasjera – sprzedawcy.

Początkowo powódka zatrudniana była w ramach umowy o pracę na okres próbny, natomiast począwszy od dnia 1 sierpnia 2007 roku strony niniejszego procesu zaczęła łączyć nowa umowa o pracę, zawarta na czas nieokreślony.

Dowód: - okoliczności bezsporne pomiędzy stronami,

- nadto, akta osobowe powódki R. N.,

Wynagrodzenie powódki R. N., obliczone zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 1877 złotych miesięcznie.

Dowód: - okoliczność bezsporna pomiędzy stronami,

- nadto, akta osobowe powódki R. N.,

W pozwanej spółce obowiązuje regulamin pracy z dnia 28 października 2011 roku, zgodnie z postanowieniami którego, do obowiązków pracowników tejże spółki należy między innymi „zapoznanie się z obowiązującymi w firmie regulacjami, politykami, procedurami, zakresem obowiązków dla zajmowanego stanowiska pracy oraz ich przestrzeganie” (przepis §9 pkt 1 regulaminu).

W treści przedmiotowego regulaminu pracy ustalone zostało również, iż szczególnie rażącymi naruszeniami podstawowych obowiązków pracowniczych są między innymi: „niewykonywanie przez pracownika ustalonego dla zajmowanego stanowiska pracy zakresu obowiązków” (przepis §11 pkt 1 regulaminu), jak również „zagarnięcie lub

próba zagarnięcia mienia pracodawcy, mienia współpracowników, mienia dostawców lub innych osób trzecich, bez względu na wartość. Zakaz ten dotyczy również przedmiotów o charakterze reklamowym lub przeznaczonym na straty” (przepis §11 pkt 6 regulaminu).

Dowód: - okoliczności bezsporne pomiędzy stronami,

- nadto, odpis Regulaminu Pracy (...) spółki z o. o. (karty od 82 do 93 akt sprawy),

- zeznania świadka B. B. (karty od 130 do 132 akt sprawy),

W pozwanej (...) (Polska) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. funkcjonuje system weryfikacji pełnoletniości osób nabywających towary w postaci wyrobów alkoholowych oraz produktów tytoniowych.

(...) ten, w przypadku zeskanowania przez kasjera towarów, co do których ustanowione zostały ograniczenia wiekowe w zakresie możliwości ich nabywania, generuje automatycznie, wyświetlane na ekranie komputera użytkowanego w każdej kasie, standardowe zapytanie o pełnoletniość klienta, chcącego nabyć bądź to wyrób alkoholowy, bądź też jakiś produkt tytoniowy (okresowo, również wyroby pirotechniczne).

Po ukazaniu się przedmiotowego zapytania, kasjer może udzielić na nie odpowiedzi pozytywnej, potwierdzającej pełnoletniość danego klienta, bądź też - poprzez wybranie opcji „nie” – udzielić odpowiedzi negatywnej, wskazującej na to, iż dany klient, z uwagi na swój wiek, nie może nabyć określonego towaru.

Udzielenie przez osobę obsługującą kasę negatywnej odpowiedzi na zapytanie wygenerowane automatycznie przez system komputerowy, powoduje przy tym, iż nie dochodzi do „nabicia na kasę” transakcji dotyczącej czy to alkoholu, czy też wyrobów tytoniowych.

W takiej sytuacji, towar objęty ograniczeniami wiekowymi, w zakresie możliwości jego nabycia, nie jest wydawany klientowi; nie dochodzi również do ujawnienia na wydany klientowi paragonie fiskalnym faktu nabycia, a nawet próby nabycia, przez niego alkoholu, bądź też papierosów lub innych wyrobów tytoniowych.

Informacja o zeskanowaniu przez kasjera konkretnych wyrobów alkoholowych, bądź też tytoniowych, wraz ze wskazaniem ich ilości i rodzaju, a następnie udzieleniu przez tegoż kasjera odpowiedzi negatywnej na zapytanie o potwierdzenie pełnoletniości klienta, usiłującego nabyć taki towar, rejestrowana jest jednak w systemie komputerowym użytkowanym w sklepach prowadzonych przez pozwaną spółkę.

Dowód: - okoliczności bezsporne pomiędzy stronami,

- zeznania świadka E. D. (karty od 116 do 118 akt sprawy),

- zeznania świadka B. B. (karty od 130 do 132 akt sprawy),

- zeznania powódki R. N. (karty od 149 do 151 akt sprawy),

Realizując swoje obowiązki pracownicze, powódka R. N., w godzinach popołudniowych w dniu 7 lipca 2013 roku, obsługiwała klientów, realizujących płatności w kasie sklepu prowadzonego przez pozwaną spółkę w M..

Okolo godziny 14.47, do kasy, przy której pracowała powódka, podszedł klient, który nabywał między innymi czteropak piwa o wartości 12 złotych. Po przystąpieniu do obsługi rzeczonoego klienta, powódka R. N. zeskanowała nabywane przez niego towary. W momencie zeskanowania wskazanego towaru w postaci piwa, na ekranie komputera użytkowanego w kasie przez powódkę, pojawiło się standardowe, wygenerowane przez użytkowany w pozwanej spółce system komputerowy, zapytanie o pełnoletniość klienta, chcącego nabyć wyrób alkoholowy. Powódka R. N., w ustosunkowaniu do przedmiotowego zapytania, udzieliła – poprzez wybranie guzika „nie” - odpowiedzi negatywnej, wskazującej, iż klient, z uwagi na swój wiek, nie może nabyć wskazanego piwa. Udzielenie przez powódkę przedmiotowej odpowiedzi na zapytanie wygenerowane automatycznie przez system komputerowy, spowodowało, iż

nie doszło do „nabicia na kasę” transakcji nabycia rzeczowego piwa, a w konsekwencji powódka R. N. nie pobrała od klienta należności z tytułu ceny przytoczonego towaru, pomimo tego wydając mu tenże towar. W opisanej sytuacji, nie doszło również do ujawnienia na wydanym klientowi paragonie faktu nabycia przez niego alkoholu w postaci piwa.

Dowód: - nagranie z wewnętrznego monitoringu wizyjnego (karta 80 akt sprawy),

- zeznania świadka B. B. (karty od 130 do 132 akt sprawy),

- częściowo zeznania powódki R. N. (karty od 149 do 151 akt sprawy),

W dniu 9 lipca 2013 roku, około godziny 8.00, powódka R. N., obsługując klientkę uiszczającą zapłatę za nabywane towary przy kasie obsługiwanej przez rzeczoną powódkę, nie zauważyła, iż oprócz towarów wyłożonych przez tą klientkę na taśmę podajnika kasy - wśród których to towarów znajdowała się również zgrzewka cukru – klientka ta pozostawił w wózku drugą, identyczną jak ta wyłożona na taśmę, dziesięciokilogramową zgrzewkę cukru o wartości 33,20 złote.

Konsekwencją powyższego niesprawdzenia zawartości koszyka klientki, był brak skasowania od niej, przez powódkę R. N., należności za wskazaną zgrzewkę cukru.

Dowód: - okoliczności bezsporne pomiędzy stronami,

- nagranie z wewnętrznego monitoringu wizyjnego (karta 80 akt sprawy),

- zeznania świadka E. D. (karty od 116 do 118 akt sprawy),

- częściowo zeznania powódki R. N. (karty od 149 do 151 akt sprawy),

Oba powyższe zdarzenia ujawnione zostały w ramach analizy zapisów z wewnętrznego monitoringu wizyjnego, funkcjonującego w sklepie pozwanej spółki prowadzonym w M..

Dowód: - okoliczność bezsporna pomiędzy stronami,

- zeznania świadka E. D. (karty od 116 do 118 akt sprawy),

- zeznania świadka B. B. (karty od 130 do 132 akt sprawy),

- zeznania powódki R. N. (karty od 149 do 151 akt sprawy),

W prowadzonym przez pozwaną spółkę (...) (Polska) sklepie w M. ujawniona została w okresie letnim w 2013 roku okoliczność wykorzystywania przez jedną z pracownic tejże spółki faktu, iż w wyniku udzielenia negatywnych odpowiedzi na, generowane przez system komputerowy, zapytania o pełnoletniość klientów zamierzających nabyć wyroby alkoholowe, bądź też tytoniowe, transakcje dotyczące tychże produktów nie były ujawniane na paragonach i nie były rejestrowane, jako wymagające uiszczenia zapłaty.

Wskazana osoba, wykorzystując opisaną „dziurę” w systemie, działając w porozumieniu ze swoim małżonkiem oraz prawdopodobnie również z innymi osobami, wydawała towar bez pobierania za niego zapłaty.

Opisane zachowanie wskazanej pracownicy, po jego ujawnieniu, spotkało się z reakcją pracodawcy, polegającą na rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i to z winy pracownika.

Dowód: - okoliczności bezsporne pomiędzy stronami,

- zeznania świadka E. D. (karty od 116 do 118 akt sprawy),

- zeznania świadka B. B. (karty od 130 do 132 akt sprawy),

- zeznania powódki R. N. (karty od 149 do 151 akt sprawy),

Pismem doręczonym powódce w dniu 29 lipca 2013 roku, pozwana (...) (Polska) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. rozwiązała umowę o pracę łączącą ją z powódką R. N. i to bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jako podstawę normatywną rozwiązania stosunku pracy z powódką, przytoczono przy tym przepis art.52§1 pkt 1 KP, a jako przyczyny dokonania tejże czynności prawnej wskazane zostały dwie sytuacje, mające mieć miejsce w dniu 7 lipca 2013 roku oraz w dniu 9 lipca 2013 roku, a polegające odpowiednio na nieskasowaniu należności za czteropak piwa marki (...) o wartości około 12 złotych (co nastąpić miało na skutek wciśnięcia przez powódkę przycisku „nie” w momencie wygenerowania przez system komputerowy zapytania o pełnoletniość klienta, co spowodowało brak naliczenia ceny za przedmiotowy towar i brak ujawnienia transakcji na paragonie fiskalnym) oraz na niesprawdzeniu koszyka klienta i nieskasowaniu należności za znajdującą się w tymże koszyku dziesięciokilogramową zgrzewkę cukru o wartości 33,20 złote.

W ocenie pozwanego pracodawcy, powódka R. N. swoim zachowaniem dopuściła się: ciężkiego naruszenia obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, nie wykonywała ustalonego dla zajmowanego stanowiska pracy zakresu obowiązków, a także ciężkiego naruszenia obowiązku dbania o mienie pracodawcy.

Dowód: - okoliczności bezsporne pomiędzy stronami,

- nadto, pismo z dnia 29 lipca 2013 roku, rozwiązujące umowę o pracę (karta 77 akt sprawy),

Przedłożone w dniu 29 lipca 2013 roku powódce R. N. pismo, rozwiązujące z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, nie zostało opatrzone podpisem pracodawcy, ani żadnej innej osoby umocowanej do reprezentowania pracodawcy w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy.

Dowód: - okoliczność bezsporna pomiędzy stronami,

- nadto, pismo z dnia 29 lipca 2013 roku, rozwiązujące umowę o pracę (karta 77 akt sprawy),

- zeznania świadka E. D. (karty od 116 do 118 akt sprawy),

- zeznania powódki R. N. (karty od 149 do 151 akt sprawy),

Złożenie powódce R. N. oświadczenia woli z dnia 29 lipca 2013 roku nie zostało poprzedzone zasięgnięciem przez pozwaną spółkę stosownej opinii, reprezentującej tą powódkę, zakładowej organizacji związkowej (...) Związku Zawodowego (...).

Dowód: - okoliczność bezsporna pomiędzy stronami,

- zeznania świadka E. D. (karty od 116 do 118 akt sprawy),

- zeznania powódki R. N. (karty od 149 do 151 akt sprawy),

Zachowania powódki R. N., które legły u podstaw rozwiązania z nią stosunku pracy, nie miały charakteru działania umyślnego, czy też rażąco niedbałego.

Powódka R. N. w okresie swego zatrudnienia w pozwanej spółce częstokroć zmuszona była, z uwagi na niezapewnienie przez pracodawcę odpowiedniej liczby pracowników, wykonujących swoje obowiązki na jednej zmianie, do pracy w ponadnormatywnym czasie pracy.

Zjawiska takie nasiliły się w trakcie okresu urlopowego w 2013 roku, kiedy to – z uwagi na korzystanie przez znaczną część pracowników sklepu w M. z urlopów wypoczynkowych, jak również nieobecności tychże pracowników, spowodowane chorobą - wskazana powódka zmuszona była do wielogodzinnego wykonywania, bez jakiegokolwiek przerwy, monotonnej pracy związanej z obsługą klientów na kasie.

Dowód: - odpis protokołu przyjęcia ustnych wyjaśnień (karta 5 akt sprawy),

- zeznania powódki R. N. (karty od 149 do 151 akt sprawy),

Sposób realizowania przez powódkę R. N., powierzonych jej, zadań pracowniczych nie budził nigdy żadnych zastrzeżeń jej przełożonych, a sytuacje z początku lipca 2013 roku były jedynymi naruszeniami, jakie miały miejsce w odniesieniu do jej osoby.

W stosunku do wskazanej powódki R. N. nie były nigdy stosowane przez pozwanego pracodawcę żadne kary porządkowe, a wręcz przeciwnie, była ona nagradzana za swą postawę i zaangażowanie w wykonywanie ciężących na niej obowiązków pracowniczych.

Dowód: - odpis protokołu przyjęcia ustnych wyjaśnień (karta 5 akt sprawy),

- zeznania świadka E. D. (karty od 116 do 118 akt sprawy),

- zeznania powódki R. N. (karty od 149 do 151 akt sprawy),

Ustalając stan faktyczny sprawy w powyższym kształcie, Sąd pierwszej instancji oparł się w głównej mierze na wskazanych powyżej dowodach z zeznań, przesłuchanych w toku postępowania jurysdykcyjnego, świadków oraz przesłuchanej w charakterze strony, powódki R. N., jak również na dowodach z dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy oraz w aktach osobowych rzeczony powódki, a także na nagraniu z monitoringu wizyjnego, użytkowanego w sklepie prowadzonym przez pozwaną spółkę w miejscowości M..

Przytoczone w powyższych rozważaniach dowody oceniono, co do zasady, jako wiarygodne, a co za tym idzie, mogące stanowić podstawę ustalenia stanu faktycznego sprawy, gdyż były one w dominującej swej części spójne i logiczne, a nadto wzajemnie się uzupełniały, tworząc jednolity obraz zdarzeń będących przedmiotem rozważań Tutejszego Sądu.

Opierając swoje ustalenia faktyczne na dowodach ze wskazanych powyżej dokumentów, Sąd Rejonowy miał na względzie, iż autentyczność tychże dowodów oraz zgodność ich treści z rzeczywistym stanem rzeczy nie budziła najmniejszych wątpliwości składu orzekającego.

Duże znaczenie, przy pozytywnej ocenie wartości dowodowej tychże dokumentów, miał również fakt, iż nie były one wzajemnie ze sobą sprzeczne, a wręcz przeciwnie tworzyły łącznie zwartą i logiczną całość, a także pozostawały w zgodzie z treścią zeznań złożonych w trakcie postępowania jurysdykcyjnego.

Co bardzo znamienne, w trakcie niniejszego postępowania sądowego, żadna ze stron procesu nie zakwestionowała wartości dowodowej rzeczonych dokumentów, a Tutejszy Sąd nie znalazł podstaw do czynienia tego z urzędu.

Na podobną ocenę, w zakresie swej zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a co za tym idzie, wiarygodności, zasługiwał również dowód z nagrań z monitoringu wizyjnego, zainstalowanego przy stanowisku pracy powódki R. N..

Mając na uwadze ich zbieżność z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w toku niniejszego procesu, a stanowiącym podstawę poczynionych ustaleń faktycznych, jako w dominującej ich części wiarygodne oceniono zeznania złożone przez świadka E. D. oraz świadka B. B..

Zeznania wskazanych świadków nie tylko nie pozostawały bowiem - w zasadniczej swej części, istotnej z punktu widzenia ustalenia stanu faktycznego sprawy - w sprzeczności z innymi dowodami, stanowiącymi podstawę

poczynionych przez Tutejszy Sąd ustaleń faktycznych, ale stanowiły z nimi jednolitą całość i w znacznym stopniu uzupełniały się wzajemnie ze sobą. Co bowiem bardzo znamienne, zeznania złożone przez przywołanych świadków nie tylko w dominującej swej części korelowały wzajemnie ze sobą oraz z zeznaniami powódki R. N., ale nadto doznawały wsparcia w treści dowodów z dokumentów, przeprowadzonych w trakcie niniejszego postępowania.

Ponadto, w ocenie składu orzekającego, zeznania wskazanych świadków cechowały się również logicznością i zgodnością z powszechnie przyjmowanymi zasadami doświadczenia życiowymi, co spowodowało, iż uznane zostały one za zasługujące na miano wiarygodnych i zgodnych z rzeczywistym stanem rzeczy.

Zwrócenia uwagi wymagało przy tym, iż świadek B. B., składając zeznania odnoszące się bezpośrednio do zachowań, których miała się dopuścić na początku lipca 2013 roku powódka R. N., w wyraźny sposób wskazała, iż - z uwagi na upływ czasu - zeznania te nie zostały oparte wyłącznie na jej pamięci, lecz na dokumentacji wytworzonej wówczas, w związku z kontrolą przeprowadzoną w, znajdującym się w M., sklepie pozwanej spółki.

Jako nieprzydatne dla ustalenia stanu faktycznego sprawy - gdyż nie zawierające jakichkolwiek elementów istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszego procesu, w tym zwłaszcza z uwagi na brak odniesienia treści tychże zeznań do zdarzeń, które miały mieć miejsce na początku lipca 2013 roku i które wskazane zostały przez pozwanego pracodawcę, jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką R. N. - oceniono natomiast zeznania złożone w dniu 26 sierpnia 2015 roku przez świadka E. J..

Taka ocena wskazanego dowodu z przesłuchania świadka E. J. doprowadziła do pominięcia treści zeznań złożonych przez wskazanego świadka, przy odtwarzaniu przez Tutejszy Sąd stanu faktycznego sprawy, zainicjowanej powództwem z dnia 9 sierpnia 2013 roku.

Poddając ocenie treść zeznań złożonych w charakterze strony przez powódkę R. N., Sąd pierwszej instancji uznał je za w pełni wiarygodne, albowiem nie tylko, w zasadniczej swej części, nie pozostawały one w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w toku postępowania dowodowego, a stanowiącym podstawę ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszym procesie, ale pozostawały one wzajemnie w zgodzie z treścią powołanych w powyższych rozważaniach dowodów z dokumentów, jak również z treścią zeznań świadków, przesłuchanych w trakcie postępowania jurysdykcyjnego.

Zeznania złożone przez rzeczoną R. N. cechowały się przy tym spontanicznością i logicznością, a co najistotniejsze, ich treść korelowała z treścią wskazanych powyżej dowodów, na których Sąd Rejonowy oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego, poddanej mu pod rozstrzygnięcie, sprawy; zeznania powódki stanowiły przy tym uzupełnienie pozostałego materiału dowodowego, zgromadzonego w aktach sprawy.

W ocenie składu orzekającego, treści zeznań, złożonych przez rzeczoną powódkę R. N., nie można było przy tym odmówić zgodności z powszechnie przyjmowanymi zasadami doświadczenia życiowego i logicznego myślenia.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powództwo wywiedzione przez R. N. zasługiwało w pełni na przymiot uzasadnionego.

Istotą sporu, w sprawie poddanej pod rozstrzygnięcie Tutejszego Sądu, była kwestia istnienia przesłanek do przywrócenia powódki R. N. do pracy w pozwanej (...) (Polska) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K..

Podstawę roszczenia, zgłoszonego przez skarżącą w stosunku od pozwanej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, stanowiła norma prawna statutowana w przepisie art.56§1 KP, zgodnie z którą „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”.

Okolicznością niebudzącą wątpliwości w realiach niniejszej sprawy pozostawało, iż powódkę R. N. łączyła z pozwaną (...) (Polska) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. umowa o pracę na czas nieokreślony, która została rozwiązana w dniu 29 lipca 2013 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia i to z winy powódki.

Spornym pozostawało natomiast czy przedmiotowe rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia naruszyło przepisy regulujące kwestię rozwiązywania umów o pracę w tym trybie.

W opinii Sądu Rejonowego, wzięwszy pod uwagę ustalony w sprawie stan faktyczny, koniecznym było uznanie, iż w realiach niniejszej sprawy zostały spełnione przesłanki, od których wystąpienia ustawodawca uzależnił możliwość przywrócenia do pracy, na dotychczasowych warunkach, pracownika, z którym uprzednio rozwiązano stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Zdaniem składu orzekającego, dokonane przez stronę pozwaną w dniu 29 lipca 2013 roku, rozwiązanie umowy o pracę, w tak zwanym trybie dyscyplinarnym, było bowiem obarczone nieprawidłowościami, które zakwalifikowane winny zostać, jako naruszające przepisy kodeksu pracy, regulujące sposób rozwiązywania umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

W pierwszym rzędzie wskazać należało na treść normatywną przepisu art.30§3 KP, zgodnie z którego jednoznacznym brzmieniem „oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie”.

W tym zakresie - uwzględnivszy fakt, iż przepisy kodeksu pracy nie uregulowały samodzielnie kwestii formy dokonywania czynności prawnych - koniecznym było odwołanie się do unormowania ujętego w ramy przepisu art.78§1 in principio KC w związku z art.300 KP, w myśl którego „do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli”.

Mając na uwadze ustalenia faktyczne poczynione w toku niniejszego postępowania jurysdykcyjnego, nie mogła – w ocenie składu orzekającego - budzić wątpliwości okoliczność, iż wskazane minimalne wymagania kodeksowe nie zostały spełnione w realiach sprawy poddanej pod rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji, albowiem egzemplarz pisma rozwiązującego umowę o pracę, doręczony powódce w dniu 29 lipca 2013 roku, z całą pewnością nie został podpisany ani przez osobę umownie umocowaną do reprezentacji pozwanej spółki, ani ewentualnie przez inną upoważnioną przez tą spółkę osobę, działającą w imieniu pracodawcy.

Niewątpliwym zaś pozostawało, zarówno w doktrynie, jak i judykaturze, iż niezachowanie przez pracodawcę formy pisemnej oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oznacza naruszenie przez niego przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy w tym trybie, w rozumieniu unormowania przepisu art.56§1 KP (tak, jedynie tytułem przykładu, prof. Ludwik Florek w: Kodeks Pracy. Komentarz. Warszawa 2009 rok; strona 227 oraz prof. Wojciech Muszalski w: Kodeks Pracy. Komentarz. Warszawa 2007 rok; strona 115, jak również Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 2 października 2002 roku, wydanej w sprawie o sygn. akt III PZP 17/02, publ. OSNAPiUS 2003/20/481).

W dalszej kolejności, koniecznym było także zwrócenie uwagi na niedochowanie przez stronę pozwaną, statutowanego w unormowaniu przepisu art.52§3 KP, wymogu uprzedniego – poprzedzającego złożenie pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy – zasięgnięcia opinii w tym zakresie, reprezentującej pracownika, zakładowej organizacji związkowej.

W realiach niniejszej sprawy niekwestionowanym pozostawało zaś, iż pozwany pracodawca – pomimo tego, iż powódka R. N. była członkiem, działającej w sklepie pozwanej spółki w M., zakładowej organizacji związkowej (...) Związku Zawodowego (...) – nie uczynił zadość, nałożonemu na niego w przywołanej powyżej regulacji normatywnej przepisu art.52§3 KP, obowiązki ustawowemu i nie zasięgnął stosownej opinii tejże organizacji związkowej, w przedmiocie zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę w tak zwanym trybie dyscyplinarnym.

Uwzględniając powyższe uwagi, jak również ustalenia poczynione w toku niniejszego procesu, uznać należało, iż już wskazane powyżej okoliczności niedochowania przez pozwaną spółkę, wymaganej przepisami prawa, formy pisemnej oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę oraz niezasięgnięcia stosownej opinii zakładowej organizacji związkowej, stanowiły – w świetle przytoczonej regulacji przepisu art.56§1 KP – wystarczającą podstawę do uznania, że dokonane w dniu 29 lipca 2013 roku rozwiązanie stosunku pracy, łączącego strony niniejszego procesu, naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a co za tym idzie, zgłoszone przez powódkę R. N. roszczenie o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach zasługiwało w pełni na uwzględnienie.

Nie do pominięcia pozostawało jednak równocześnie, iż materiał dowodowy zgromadzony w trakcie postępowania jurysdykcyjnego nie potwierdził - w ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – aby do rozwiązania z powódką R. N. stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia doszło w warunkach wystąpienia, przewidzianej prawem, przyczyny, która uzasadniałaby dokonanie takiej czynności prawnej.

Zwrócenia uwagi wymagało bowiem, iż pozwana (...) (Polska) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. dokonała rozwiązania z powódką umowy o pracę w oparciu o unormowanie ujęte w ramy przepisu art.52§1 pkt 1 KP, zgodnie z którym „pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”.

Z przytoczonej regulacji normatywnej wprost wynikało, iż przesłanką sine qua non, od której wystąpienia uzależniona została przez ustawodawcę możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia, z przyczyn zawinionych przez tegoż pracownika, było przede wszystkim zaistnienie zdarzenia, stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Mając to na względzie, w pierwszym rzędzie wskazać należało na treść normatywną przepisu art.30§4 KP, zgodnie z którego brzmieniem „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy”.

Z przytoczonej normy prawnej wywodzi się, niebudzącą wątpliwości tak w doktrynie, jak i w orzecznictwie prawa pracy, zasadę, iż „wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę” (tak, tytułem przykładu, prof. Ludwik Florek w: op. cit., strona 230 oraz Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 kwietnia 2010 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt II PK 306/09, nie publ.).

Po wtóre, koniecznym było także zaakcentowanie, iż za równie utrwalone ocenione winno zostać stanowisko, iż „obowiązek wykazania (udowodnienia) wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę” (tak, na przykład, prof. Ludwik Florek w: op. cit., strona 356; prof. Wojciech Muszalski w: op. cit., strona 161, jak również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lipca 2009 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt I PK 45/09, nie publ.).

Odnosząc powyższe zasady do realiów sprawy poddanej pod rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji, koniecznym było przyjęcie, iż analiza zasadności rozwiązania stosunku pracy, łączącego powódkę R. N. z pozwaną spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, musiała ograniczyć się wyłącznie do przyczyn wskazanych enumeratywnie w treści pisemnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, doręczonego wskazanej powódce w dniu 29 lipca 2013 roku; przy czym, to na stronie pozwanej spoczywał ciężar wykazania rzeczywistego wystąpienia tychże przyczyn, wyartykułowanych w rzeczonym oświadczeniu woli.

Zdaniem składu orzekającego, o ile możliwym byłoby przyjęcie, w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w trakcie postępowania jurysdykcyjnego, iż w realiach niniejszej sprawy rzeczywiście doszło do dopuszczenia się przez powódkę R. N. zachowań zarzuconych jej w treści pisemnego oświadczenia woli z dnia 29 lipca 2013 roku, to w ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych niedopuszczalnym byłoby jednak przyjęcie, przy dokonaniu rzetelnej i zindywidualizowanej oceny ogółu okoliczności sprawy, iżby zachowania te rzeczywiście mogły zostać zakwalifikowane, jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie z powódką R. N. umowy o pracę w trybie opisanym w normie prawnej statuowanej w przepisie art.52§1 pkt 1 KP, a co za tym idzie koniecznym było skonstatowanie, iż strona pozwana nie wywiązała się w toku niniejszego procesu z, zakreślonego powyżej, obowiązku wykazania zasadności swych twierdzeń, co do rzeczywistości, co najmniej jednej z przyczyn, które w jej opinii miały przemawiać za złożeniem tejże powódce oświadczenia woli z dnia 29 lipca 2013 roku – to zaś z kolei skutkować musiało uwzględnieniem, wywiedzionego w dniu 9 sierpnia 2013 roku, powództwa o przywrócenie do pracy.

Odnosząc się do zarzutów, które postawione zostały powódkę R. N. w treści pisma pozwanej (...) (Polska) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K., obejmującego swoją treścią oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, łączącej strony niniejszego procesu, wyraźnego zaakcentowania wymagało, iż strona pozwana, w ocenie Sądu Rejonowego, nie zdołała wykazać, w trakcie postępowania jurysdykcyjnego, zasadności żadnego z - dających się wyodrębnić z treści przedmiotowego oświadczenia woli - zarzutów, mających w zamiarze pozwanego pracodawcy prowadzić do wniosku, iż powódka R. N. dopuściła się ciężkiego naruszenia, ciężących na niej, podstawowych obowiązków pracowniczych.

Uwzględniwszy ogół materiału dowodowego, który pozyskany został w trakcie przeprowadzonego postępowania dowodowego, najmniejszych wątpliwości składu orzekającego nie budziło bowiem, iż zachowania, których dopuściła się powódka R. N., niewątpliwie nie stanowiły ciężkiego naruszenie jakiegokolwiek spośród najistotniejszych obowiązków, ciężących na każdym z pracowników.

W tym miejscu koniecznym wydawało się być wskazanie na elementy, którymi - zgodnie z powszechnie akceptowanymi przez doktrynę oraz judykaturę prawa pracy poglądami - winno charakteryzować się konkretne zachowanie pracownika, aby uzasadniało ono, w świetle unormowania przytoczonego uprzednio przepisu art.52§1 pkt 1 KP, ewentualną reakcję pracodawcy, polegającą na rozwiązaniu z tymże pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy.

W pierwszym rzędzie, jak się podkreśla, zachowanie, którego dopuścił się pracownik, winno cechować się bezprawnością, które to zachowanie, na gruncie prawa pracy, może również polegać na działaniu, bądź też zaniechaniu pozostającymi w sprzeczności z, wynikającymi z regulacji wewnętrzzakładowych, nakazów oraz zakazów określonych zachowań, unormowanych w takich aktach jak chociażby regulaminy pracy, czy też regulaminy wynagradzania.

Jako jeden z podstawowych obowiązków, ciężących na pracowniku, zakwalifikowany winien bowiem zostać obowiązek przestrzegania ogółu regulacji normujących zasady wykonywania obowiązków pracowniczych i to niezależnie od tego, czy rzeczony regulacje mają charakter powszechnie obowiązujących, czy też wewnętrznych, obowiązujących wyłącznie u danego pracodawcy.

W dalszej kolejności, jako przesłankę zastosowania sankcji przewidzianej w regulacji normatywnej przepisu art.52§1 pkt 1 KP wymieniane jest naruszenie, bądź też chociażby zagrożenie interesów pracodawcy – co przemawiało za uznaniem, iż zachowania pracownika nie muszą w sposób realny doprowadzić do powstania szkody w interesach pracodawcy. W pełni wystarczającym, dla stwierdzenia naruszenia obowiązków pracowniczych, pozostawać będzie już doprowadzenie do stanu powstania zagrożenie tychże interesów.

Wyraźnego podkreślenia wymagało przy tym, iż wskazane pojęcie „interesu pracodawcy” nie powinno być rozumiane w sposób zawężający. Niewątpliwie, w pierwszej kolejności, pojęcie to należałoby odnosić do interesów majątkowych pracodawcy, jednakże nie mogło budzić wątpliwości, że w nie mniejszym zakresie winno mieć ono również odniesienie do interesów o charakterze niematerialnym.

Jako przykłady interesu pracodawcy, który może zostać naruszony, bądź też zagrożony, na skutek bezprawnego zachowania pracownika, wskazane mogą bowiem zostać między innymi takie elementy jak dyscyplina procesu pracy, czy też poszanowanie majątku pracodawcy (tak, jedynie tytułem przykładu, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 kwietnia 2013 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt I PK 275/12, publ. OSP 2014/10/94).

Jako ostatni z elementów, którego wystąpienie uważa się za konieczne dla stwierdzenia, iż konkretne zachowanie pracownika spełniło warunek ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych, wskazywane jest zawinienie w dopuszczeniu się określonego zachowania. Nie może bowiem być mowy o zachowaniu naruszającym obowiązki ciążące na danym pracowniku, jeżeli nie zawierało ono w sobie znamienia winy.

Powszechnie przy tym przyjmuje się, że model winy obowiązujący w przypadku naruszenia obowiązków pracowniczych odpowiada temu, który unormowany został w przepisach kodeksu cywilnego. I stąd też, pracownik może wystąpić przeciwko swoim obowiązkom w sposób umyślny, ale wystarczającą dla zastosowania unormowania ujętego w ramy przepisu art.52§1 pkt 1 KP pozostaje już możliwość przypisania pracownikowi rażącego niedbalstwa, które występuje wówczas, gdy pracownik nie zachowuje wymaganych sytuacją elementarnych środków ostrożności (tak, na przykład, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 1999 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt I PKN 169/99, publ. OSNAPiUS 2000/20/746, jak również w wyroku z dnia 21 września 2005 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt II PK 305/04, publ. Monitor Prawa Pracy 2005/12/16).

Reasumując, dopiero możliwość obiektywnego stwierdzenia, w warunkach danej sprawy, kumulatywnego wystąpienia ogółu powyższych przesłanek uznana może zostać za uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu dopuszczenia się przez tegoż pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Odnosząc powyższe wywody do realiów sprawy poddanej pod rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji, stwierdzić należało, iż powódka R. N. swym zachowaniem nie dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które mogłoby uzasadniać rozwiązanie z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jej winy.

O ile bowiem, na co wskazywano już w powyższych rozważaniach, wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego pozwalały na przyjęcie, iż po stronie powódki R. N. doszło do naruszenia, obowiązujących w pozwanej spółce, procedur dotyczących obsługi klientów, a konkretnie rzecz ujmując, kasowania należności za towar, nabywany przez tychże klientów, a naruszenie to skutkowało wydaniem dwojgu klientów pozwanej spółki, bez uiszczenia przez nich należnej ceny, towaru o łącznej wartości 45,20 złotych, to jednak – co najistotniejsze, przy ocenie zasadności, wywiezionego w dniu 9 sierpnia 2013 roku, powództwa – w ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, naruszenie to nie było efektem umyślnego, bądź też co najmniej rażąco niedbałego zachowania powódki R. N., która w logiczny i zdaniem składu orzekającego w niniejszej sprawie, zgodny z zasadami doświadczenia życiowego, sposób wyjaśniła, jakie mogły być potencjalne przyczyny, co warto podkreślić, nieumyślnego, dopuszczenia się przez nią zachowań, do których doszło odpowiednio w dniu 7 lipca 2013 roku oraz w dniu 9 lipca 2013 roku, i które to zachowania posłużyły stronie pozwanej, jako podstawy rozwiązania z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Biorąc pod uwagę ogół okoliczności niniejszej sprawy, a także uwzględnwszy przywołane powyżej zasady racjonalnego myślenia, koniecznym było, zdaniem Sądu pierwszej instancji, ocenienie zachowania powódki R. N., jako nieświadomego, a już z pewnością nieukierunkowanego na pokrzywdzenie, zatrudniającej ją od ponad sześciu lat, pozwanej spółki.

Mając na uwadze fakt w pełni akceptowalnego, w świetle zasad logicznego myślenia, usprawiedliwienia przez powódkę R. N. jej zachowań, prowadzących do omyłkowego nieskasowania, w pierwszych dniach lipca 2013 roku, należności za towar o łącznej wartości 45,20 złotych - co ocenione mogło zostać, co najwyżej, jako niedbalstwo, nienoszące jednak cech niedbalstwa rażącego - uwadze Tutejszego Sądowi nie mogła ująć, znacznie istotniejsza z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy okoliczność, iż to pozwana spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w najmniejszym

stopniu nie wykazała wystąpienia, w zachowaniu zaprezentowanym przez rzeczoną powódkę, elementu umyślności, bądź też chociażby elementu rażącego niedbalstwa.

Ponownego podkreślenia wymagało bowiem, iż to na stronie pozwanej - reprezentowanej wszak przez fachowych pełnomocników w osobach radców prawnych - spoczywał ciężar wykazania spełnienia się ogółu przesłanek, od których kumulatywnego wystąpienia ustawodawca uzależnił możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (w tym również przesłanki dopuszczenia się przez pracownika zawinionych zaniedbań, które - w konkretnym stanie faktycznym - ocenione mogłyby zostać, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, spoczywających na tymże pracowniku).

Z unormowania przepisu art.232 KPC wprost wynikało bowiem, że to strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Za zasadnością takiego stanowiska przemawiało również orzecznictwo Sądu Najwyższego, który wyraził między innymi pogląd, iż „zmiany w kodeksie postępowania cywilnego wprowadzone ustawą z dnia 1 marca 1996 roku (Dz. U. Nr 43, poz. 189) nie ograniczają się do wprowadzenia nowego systemu środków odwoławczych. Skreślenie art.3§2 KPC, zmiana treści art.316§1 KPC, art.6 KPC i art.232 KPC pozwoliły na przywrócenie zasady kontradiktoryjności i uwolnienie sądu orzekającego od odpowiedzialności za rezultat postępowania dowodowego, którego dysponentem są strony. Sądem faktu stał się sąd pierwszej instancji. W toku tego postępowania powinny być wyczerpująco przedstawione kwestie sporne, fakty i dowody” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 1999 roku, wydany w sprawie o sygn. akt II CKN 417/98, publ. Prok. I Pr. 99/11-12/35). Tutejszy Sąd w pełni podzielił tezy postawione w przytoczonym orzeczeniu Sądu Najwyższego, które spotkało się również z akceptacją Sądu Okręgowego w Poznaniu (przykładowo w wyroku wydanym w sprawie o sygn. akt VI Pa 108/14, w wyroku wydanym w sprawie o sygn. akt VII U 183/08/2 oraz w postanowieniu wydanym w sprawie o sygn. akt II Ca 266/02).

Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwana (...) (Polska) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. nie podolała przytoczonemu obowiązkowi procesowemu, ograniczając się jedynie do gołosłownych insynuacji, które z całą pewnością nie mogły stanowić podstawy dokonania rozwiązania z powódką R. N. stosunku pracy, zwłaszcza w trybie przewidzianym w unormowaniu przepisu art.52§1 pkt 1 KP.

Dobitnego zaakcentowania wymagało bowiem, na zakończenie niniejszych rozważań, iż jako niedopuszczalne w świetle regulacji normatywnych kodeksu pracy i nieakceptowalne, ocenione musiało zostać zachowanie pracodawcy, sprowadzające się do bezrefleksyjnego rozciągania przez niego odpowiedzialności za zachowania podobne do tych udowodnionych osobie okradającej tegoż pracodawcę, na innych pracowników, bez uprzedniego zindywidualizowania okoliczności konkretnych zachowań poszczególnych pracowników i ustalenia, jaki miały one charakter – w szczególności, czy działania danego pracownika nacechowane były zamiarem pokrzywdzenia pracodawcy, bądź też, co najmniej rażącym niedbalstwem w zakresie wykonywania powierzonych obowiązków pracowniczych, czy też u podstaw określonych zachowań legły jednak inne przyczyny, w tym na przykład nieuwaga, czy też zwykły błąd ludzki.

Uwzględnwszy dokonane uprzednio ustalenia faktyczne, jak również ogół poczynionych powyżej rozważań prawnych, uznać należało, iż zgłoszone przez powódkę R. N. żądanie przywrócenie jej do pracy w pozwanej (...) (Polska) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. zasługiwało w swej istocie na uwzględnienie, a to z uwagi na fakt, iż wskazana spółka, rozwiązując stosunek pracy łączący ją z rzeczoną powódką, w ocenie Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, naruszyła, w sposób opisany powyżej, regulacje normatywne, których przedmiotem była kwestia rozwiązywania umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Konsekwencją powyższego musiała być konstatacja, iż wywiedzione przez R. N. powództwo, zasługiwało w pełni na uwzględnienie - czemu dano wyraz w punkcie pierwszym wyroku, przywracając ją do pracy w pozwanej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, na dotychczas zajmowane stanowisko kasjera – sprzedawcy w Supermarkecie (...) w M., na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Kierując się zasadami wyrażonymi przez ustawodawcę w przepisach art.108§1 KPC, art.98§1 i §3 KPC w związku z art.99 KPC, pozasądowymi kosztami procesu postanowiono obciążyć w całości pozwaną (...) (Polska) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. (punkt drugi wyroku).

Zwrócenia uwagi wymagało bowiem, iż zgodnie z treścią normatywną przepisu art.98§1 KPC, „strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu)”.

W myśl natomiast normy prawnej statuowanej w przepisie art.98§3 KPC w związku z art.99 KPC, „do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony”.

Strona pozwana przegrała niniejszy proces w całości i winna zwrócić powódce, której roszczenie uwzględnione zostało w całości, ogół poniesionych przez nią, kosztów celowego dochodzenia praw, które sprowadziły się do - poniesionych przez powódkę R. N. - kosztów zastępstwa procesowego, udzielonego przez fachowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego.

Przy orzekaniu o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego strony powodowej, wzięto przy tym pod uwagę treść normatywną przepisu §11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 roku Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz.490 ze zmianami).

Rozstrzygając w punkcie trzecim wyroku o kosztach sądowych, Tutejszy Sąd kierował się postanowieniem normy prawnej statuowanej w przepisie art.108§1 KPC, jak również w przepisach art.97 oraz art.113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 roku, poz.1025 ze zmianami).

W zakresie określenia wysokości należnej opłaty sądowej zastosowanie znalazło przy tym unormowanie ujęte w ramy przepisu art.13 ust.1 przytaczanej ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, które - przy uwzględnieniu wartości przedmiotu sporu w niniejszej sprawie, określonej na poziomie 22500 złotych - pozwalało określić wysokość opłaty sądowej od wywiedzionego pozwu na kwotę 1125 złotych.

Równoczesnego zwrócenia uwagi wymagało, iż powódka R. N. była - z mocy norm prawnych statuowanych w przepisie art.96 ust.1 pkt 4 oraz w przepisie art.97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku – zwolniona od obowiązku uiszczenia kosztów sądowych tak w momencie wnoszenia pisma procesowego inicjującego postępowanie w niniejszej sprawie, jak również w toku tegoż postępowania.

Tym samym, przy orzekaniu o kosztach sądowych w sprawie poddanej pod rozstrzygnięcie Sądowi pierwszej instancji, koniecznym było odwołanie się do treści normatywnej przepisu art.113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w myśl którego „kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu”.

Przytoczone normy prawne odsyłały do - cytowanego powyżej i statuującego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu - unormowania przepisu art.98§1 KPC.

W realiach niniejszej sprawy, pozwana spółka z ograniczoną odpowiedzialnością uległa w całości i dlatego winna ona również w całości ponieść należne koszty sądowe – stąd też, skład orzekający uznał za w pełni uzasadnione obciążenie strony pozwanej sumą 1125 złotych, którą to kwotę nakazał ściągnąć od pozwanej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, na rzecz Skarbu Państwa.

SSR Maciej Świętek