

Sygn. akt IV P 149/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

<i>Przewodniczący:</i>	<i><u>SSR Agnieszka Czyczerska</u></i>
<i>Ławnicy:</i>	<i>Jan Dudarowski</i> <i>Lidia Nowak</i>
<i>Protokolant:</i>	<i>Magdalena Weryńska</i>

po rozpoznaniu w dniu 27 stycznia 2014 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa A. S. i D. S.

przeciwko (...)Sp. z o.o. w K.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwa,

II. nie obciąża powódek kosztami zastępstwa procesowego w sprawie.

UZASADNIENIE

Powódka A. S. i D. S. wniosły przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. pozew o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódki wskazały, że nie zakupiły przecenionej piersi kurczaka w czasie pracy. Podały, że uzyskały zgodę kierowniczkę na szybsze zakończenie pracy. Powódka D. S. zaprzeczyła także, aby zjadła sporą ilość kielbasy. Podniosła, że jedynie spróbowała jej niewielki kawałek, aby informować klientów o jej smaku. Powódki wskazały jednocześnie, że w markecie zwykłą i powszechną praktyką jest nabywanie przez pracowników przecenionych towarów. Pomimo, że pracodawca jest tego świadomy, nigdy żaden pracownik nie został z tego tytułu zwolniony. Wskazały dla przykładu, że liderka i kierowniczkę w ten sam sposób nabyły całe reklamówki przecenionego towaru. Środek zastosowany przez pracodawcę, w postaci rozwiązania umowy o pracę, był ich zdaniem zbyt drastyczny.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. w K. nie uznała powództw i wniosła o ich oddalenie.

W odpowiedzi na pozew zarzuciła, że powódka A. S. w dniu 21.04.2013r. ok. godz. 18:10 w czasie świadczenia pracy odłożyła w miejsce niedostępne dla klientów, w celu późniejszego zakupu, przeceniony towar – pierś z

kurczaka. Zachowanie to stanowiło złamanie regulaminu pracy i procedury „Zasady korzystania z przecen, obniżek oraz sezonowych wyprzedaży przez pracowników (...)” Ponadto w ewidencji czasu pracy powódka wskazała, że pracę świadczyła w dniu 21.04.2013r. do godz. 21:15, podczas gdy około godz. 21:10 obie powódki dokonywały zakupu powyższych towarów. Takie zachowanie stanowiło, zdaniem strony pozwanej, naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka A. S. w dniu 03.08.2006r. złożyła oświadczenie o zapoznaniu się z „Zasadami korzystania z przecen, obniżek (...)”.

Odnosnie powódki D. S. strona pozwana wskazała, że w dniu 21.04.2013r. około godziny 20:53 udała się na „Ladę delikatesy –nabiał”, gdzie dokonała konsumpcji, bez zgody i wiedzy przełożonych, dwóch sporej ilości kiełbasy, stanowiącej własność pracodawcy. Tego samego dnia, około godz. 21:10, wspólnie z A. S., zakupiła na kasie samoobsługowej przeceniony towar pierś z kurczaka, który uprzednio odłożyła w miejsce niedostępne dla klienta w celu późniejszego zakupu. Takie zachowanie powódki stanowiło naruszenie regulaminu pracy i procedury „Zasady korzystania z przecen, obniżek oraz sezonowych wyprzedaży przez pracowników (...)” Ponadto powódka w ewidencji czasu pracy wskazała, że pracę świadczyła w dniu 21.04.2013r. do godz. 21:15, podczas, gdy około godz. 21:10 obie powódki dokonywały zakupu powyższych towarów.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. S. była zatrudniona u strony pozwanej od 2006r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kasjer-sprzedawca. Wynagrodzenie za pracę powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1883,13 zł.

Powódka A. S. była zatrudniona u strony pozwanej od 2006r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kasjer-sprzedawca. Wynagrodzenie za pracę powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1883,13 zł.

Zgodnie z obowiązującymi pracowników (...) zasadami zakupu przecenionych towarów, pracownicy mają prawo zakupić towar przeceniony po godzinach swojej pracy lub w czasie przerwy śniadaniowej – wówczas należy jednocześnie za towar zapłacić. Nie można odkładać towaru w miejsce niedostępne dla klientów, w celu jego późniejszego zakupu. Pracownicy, w tym powódki, byli świadomi obowiązującej w tym zakresie procedury. Nie było zgody przełożonych – kierownictwa hipermarketu, na odkładanie towaru przecenionego, choć zdarzało się, że niektórzy pracownicy towar przeceniony odkładali celem późniejszego zakupu.

W dniu 21.04.2013r. pracownica A. B. chciała zweryfikować brak zainteresowania klientów przecenionym znacznie, bo o 80%, filetem z kurczaka. Do godziny 18:00 były trzy przeceny tego produktu. Cena wyjściowa produktu wynosiła 18,69 zł, a po trzeciej przecenie o godz. 17:43 – 3,79 zł. W sklepie znajduje się specjalna lada, na której oferowane są przeceniane produkty spożywcze. Ok. godz. 18:10 powódka A. S. zabrała przecenioną pierś z kurczaka z tej lady i odłożyła w miejsce niedostępne dla klientów, w celu późniejszego zakupu.

O godz. 21:10, na samoobsługowej kasie, powódki zakupiły przecenioną pierś z kurczaka.

W dniu 21.04.2013r., około godziny 20:53 powódka D. S. udała się na ladę delikatesy nabiał i ukroiła sobie dwa spore kawałki kiełbasy, które zjadła.

Pismem z dnia 29.05.2013r. pracodawca rozwiązał z powódką A. S. umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wskazano:

1. Naruszenie Regulaminu Pracy, polityk i procedur obowiązujących u Pracodawcy oraz ustalonego w zakładzie pracy porządku
2. naruszenie obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy

3. Utratę zaufania związaną z wyżej wskazanymi okolicznościami powodującą, że pracodawca nie widzi możliwości kontynuowania zatrudnienia powódki, zwłaszcza że powódka zajmuje stanowisko, na którym ma stały kontakt i pieczę nad mieniem pracodawcy.

W uzasadnieniu wskazano, że dnia 21.04.2013r. około godziny 18:10 w czasie pracy powódka odłożyła w miejsce niedostępne dla klientów, w celu późniejszego zakupu, pierś z kurczaka. Powyższe zachowanie stanowi ewidentne złamanie postanowień Regulaminu Pracy obowiązującego u pracodawcy a także procedury „Zasady korzystania z przecen, obniżek oraz sezonowych wyprzedaży pracowników (...). Ponadto w ewidencji czasu pracy powódka wykazała, że w dniu 21.04.2013r. świadczyła pracę do godz. 21:15 podczas gdy ok. godz. 21:10 dokonywała wspólnie z Panią D. S. zakupu w/w towarów. Powyższe oznacza, że powódka dopuściła się poświadczenia nieprawdy w ewidencji czasu pracy. Zachowanie powódki stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązku przestrzegania Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Zaistniała sytuacja powoduje całkowitą utratę zaufania względem powódki i uniemożliwia dalsze jej zatrudnianie.

Pismem z dnia 29.05.2013r. pracodawca rozwiązał również umowę o pracę z powódką D. S..

Jako przyczyny wskazano:

1. Naruszenie Regulaminu Pracy, polityk i procedur obowiązujących u Pracodawcy oraz ustalonego w zakładzie pracy porządku
2. naruszenie obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy
3. Utratę zaufania związaną z wyżej wskazanymi okolicznościami powodującą, że pracodawca nie widzi możliwości kontynuowania zatrudnienia powódki, zwłaszcza że powódka zajmuje stanowisko, na którym ma stały kontakt i pieczę nad mieniem pracodawcy.

W uzasadnieniu wskazano, że dnia 21.04.2013r. około godz. 20:53 w czasie pracy powódka udała się na Ladę delikatesy nabiął. Tam dokonała konsumpcji, bez wiedzy i zgody przełożonych, dwóch sporej wielkości kawałków kielbasy stanowiącej własność pracodawcy. Tego samego dnia, ok. godz. 21:10, również w czasie pracy, wspólnie z Panią A. S., powódka zakupiła na kasie samoobsługowej przeceniony towar – pierś z kurczaka, który powódka odłożyła w miejsce niedostępne dla klientów w celu późniejszego zakupu. Powyższe zachowanie stanowi ewidentne złamanie postanowień Regulaminu Pracy obowiązującego u pracodawcy a także procedury „Zasady korzystania z przecen, obniżek oraz sezonowych wyprzedaży pracowników (...). Ponadto w ewidencji czasu pracy powódka wykazała, że w dniu 21.04.2013r. świadczyła pracę do godz. 21:15 podczas gdy ok. godz. 21:10 dokonywała wspólnie z Panią A. S. zakupu w/w towarów. Powyższe oznacza, że powódka dopuściła się poświadczenia nieprawdy w ewidencji czasu pracy. Zachowanie powódki stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązku przestrzegania Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Zaistniała sytuacja powoduje całkowitą utratę zaufania względem powódki i uniemożliwia dalsze jej zatrudnianie.

dowód: akta osobowe powódek

zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powódki A. S., k. 41

kserokopia notatki służbowej nr (...), k. 66

kserokopia notatki służbowej nr (...), k. 67

kserokopia notatki służbowej nr (...), k. 87

kserokopia podpisanych przez powódkę zasad korzystania z sezonowych wyprzedaży, k. 68 i 88, 89-90

kserokopia ewidencji rozliczenia czasu pracy, k. 69,91

kserokopia raportu przecen, k. 70-72

kserokopia regulaminu pracy, k. 73-84

zeznania świadków:

E. J., k. 205 verte

M. M., k. 205 verte

U. T., k. 206 verte

B. B., k. 138 verte

W. B., k. 138 verte

A. B., k. 139

W. S., k. 139 verte

M. Ć., k. 140

J. J., k. 140

M. R., k. 140 verte

E. W., k. 141

Ł. W., k. 141 verte

D. R., k. 177

częściowo zeznania świadka S. S., k. 140 verte

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca rozwiązał z powódkami umowy o pracę za wypowiedzeniem - art. 30 par.1.pkt 2 k.p., tj. z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, a co za tym idzie przyczyny je uzasadniające mają zwykły charakter. Nie jest wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika. (por. przykł. wyrok Sądu Najwyższego z 03.08.2007r., sygn. akt IPK 79/07). Ocena zasadności wypowiedzenia wymaga przy tym uwzględnienia interesów pracodawcy. Ciężar udowodnienia przyczyn rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę przed sądem, spoczywa na pracodawcy.

Zdaniem Sądu, przyczyny rozwiązania z powódkami umów o pracę były prawdziwe i uzasadniały podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Fakt, że powódki odłożyły towar przeceniony (piersz z kurczaka) w miejsce niedostępne dla klientów w celu jego późniejszego zakupu, był bezsporny. Powódki знаły procedurę zakupu towarów przecenionych przez pracowników sklepu, ale zarzucały, że w praktyce niezgodne z tą procedurą postępowanie pracowników (analogiczne jakiego się dopuściły) odbywało się za zgodą przełożonych. Tymczasem materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w postaci przesłuchania wielu świadków na tę okoliczność, zarzutów powódek, które mogłyby stanowić usprawiedliwienie dla ich zachowania, nie potwierdził. Nie można na podstawie przeprowadzonych dowodów ustalić, że była zgoda

przełożonych na taką praktykę, choć niektórzy pracownicy postępowali wbrew obowiązującym zasadom. Z zeznań wszystkich (trzynastu) przesłuchiwanym w sprawie świadków jedynie świadek S. S. zeznała, że przełożeni wiedzieli o odkładaniu towarów przez pracowników. Jej zeznania jednak nie korespondują z zeznaniami pozostałych świadków w sprawie, a nadto nie są jednoznaczne i wiarygodne. Po pierwsze ze S. S. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę właśnie z powodu analogicznego zachowania jakiego dopuściły się powódki. Ponadto, wskazując, że przełożeni wiedzieli o „odkładaniu towarów”, świadek ta doprecyzowała, że uwagę zwracał głównie szef ochrony – a zatem nie osoba przełożona wobec pracowników (...). Z drugiej strony świadek ta przyznała, że po styczniu 2013r. kontrola przestrzegania procedury przecen była bardziej zaostrzona.

Nie miał natomiast znaczenia dla rozstrzygnięcia fakt, że niektórzy inni pracownicy odkładali sobie towar, aby go później zakupić. Nieprawidłowe postępowanie jednych pracowników, nie może bowiem stanowić uzasadnienia dla niewłaściwego postępowania innych.

Dodatkowo, wbrew twierdzeniom powódek, takiego zachowania nie dopuściły się one po raz pierwszy. Z zeznań świadka W. B. wynika, że zdarzało się często, aby powódki odkładały sobie przecenione towary, „to było głośne na sklepie”. Potwierdziła to również w swoich zeznaniach świadek J. J., według której „docierały do mnie informacje wcześniej, że powódki odkładały sobie towar”.

Fakt zarzucanego powódce D. S. skonsumowania kielbasy w czasie pracy, co zostało zarejestrowane na nagraniu z monitoringu, potwierdzili świadkowie W. B. i E. W..

Jeśli chodzi o zarzut niezgodnego z prawdą poświadczenia godzin pracy w dniu 21.04.2013r., to również został on w sporze przez pracodawcę wykazany. Fakt opuszczenia pracy przez powódki o godz. 21:15, był bezsporny. Sporne było, czy pracodawca wyraził na to zgodę. Z zeznań świadków M. Ć. i E. W. wynika, że ewentualne, uzgodnione z przełożoną wcześniejsze wyjście z pracy, które może mieć miejsce, znajduje odzwierciedlenie w wypełnianej przez pracownika ewidencji czasu pracy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd doszedł do przekonania, że rozwiązanie z powódkami umów o pracę za wypowiedzeniem było zasadne. Zachowanie powódek było, zdaniem Sądu, nieuczciwe wobec pracodawcy i tym samym uzasadniało utratę do nich zaufania. Powódki były zobowiązane do poszanowania zasad obowiązujących u strony pozwanej choćby „oszczędność”, którą poczyniły zakupując przeceniony towar, miała dla nich duże znaczenia. Decydując się na zatrudnienie u strony pozwanej, były zobowiązane stosować się do zasad u niej panujących. Dodatkowo, choć wymierna strata pracodawcy związana z zakupem przecenionego towaru przez powódki nie była znacząca, to przekonujące dla Sądu są argumenty wskazujące na potrzebę szerszego spojrzenia na możliwe konsekwencje dla pracodawcy, gdyby akceptował zachowanie, jakiego dopuściły się powódki, u innych pracowników, których zatrudnia w liczbie ok. 400. Warto podkreślić, że nie ma przeszkód, aby pracownik zakupił przeceniony towar, ale musi to nastąpić w sposób zgodny z zasadami obowiązującymi wszystkich pracowników.

Z podanych wyżej przyczyn, Sąd oddalił powództwa jako niezasadne – art. 45 a *contrario* k.p.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego Sąd oparł na art. 102 k.p.c.