

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2014 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy, zasądził od pozwanego (...) S.A. w K. na rzecz powoda M. F. kwotę 11.054,64 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego (pkt 1), nakazał pobrać od pozwanego (...) S.A. w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Skierniewicach kwotę 553 zł tytułem nieuiszczonej opłaty (pkt. 2); nadał wyrokowi w punkcie 1-szym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.684,88 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód M. F. został zatrudniony u pozwanej dnia 8 grudnia 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Kierownika sklepu (...) przy ul. (...) w Ł..

Do zakresu obowiązków powoda należało m.in. zarządzanie podległym sklepem (...) zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi oraz reprezentowanie firmy wobec klientów, organizowanie i nadzorowanie pracy podległego personelu z zachowaniem obowiązujących przepisów, planowanie i ewidencjonowanie czasu pracy własnego oraz podległego personelu, prowadzenie dokumentacji księgowej i personalnej związanej z działalnością sklepu, przestrzeganie obowiązujących przepisów oraz wewnętrznych procedur i zarządzeń, wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonego. Obowiązujące u pozwanej procedury zawiera podręcznik kierownika sklepu oraz sprzedawcy - kasjera i regulamin pracy.

Powód podlegał bezpośrednio kierownikowi Rejonu K. K., a pośrednio kierownikowi O. Ł. B..

Rejestracja czasu pracy w sieci sklepów (...) polega na przyłożeniu identyfikatora do skanera i ręcznym zatwierdzeniu czasu pracy, gdyż obowiązuje elektroniczna ewidencja czasu pracy ((...)) i każdy pracownik ma wydrukowany identyfikator z kodem kreskowym. Rozpoczęcie i zakończenie pracy następuje przez zeskanowanie kodu kreskowego w biurze kierownika sklepu w obecności kierownika zmiany, który dla zaakceptowania czasu pracy danego pracownika musi zeskanować kod kreskowy swojego identyfikatora. Zamknięcie sklepu i uzbrojenie alarmu wymaga obecności dwóch pracowników.

W niedzielę sklep (...) był czynny dla klientów od godziny 9.00 rano do godziny 20.00, zaś pracownicy pracowali w godzinach od 8.45 do 20.45. Na zmianie był kierownik i dwóch kasjerów, przy czym jeden z kasjerów pracuje na kasie przez cały dzień otwarcia sklepu, drugi zaś wykonuje czynności na kasie w zależności od potrzeb, ilości klientów w sklepie. Kiedy nie ma więc potrzeby pracy dwóch kasjerów na kasie, jeden z nich opuszcza ją i wykonuje czynności na sklepie przeznaczone do wykonania w danym dniu. Czynności te wykonuje samodzielnie bądź z kierownikiem sklepu, który również zajmuje się czynnościami biurowymi np. zamawianie towaru. Czas przed otwarciem sklepu przeznaczony na przygotowanie sklepu do jego otwarcia (pobranie kasetki z pogotowiem kasowym, przeliczenie jej i przygotowanie kas do obsługi, przyjęcie pieczywa). W niedzielę pracownicy mieli zakaz przekraczania czasu pracy powyżej 12 godzin pracy, co było powszechnie wiadomym, gdyż wiązało się z wcześniejszymi procesami pracowników przeciwko pozwanej o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i negatywnie wpłynęło na wizerunek pozwanej. W razie jednak konieczności pracy w godzinach nadliczbowych np. przyjęcia dostawy towaru, przedłużenie czasu pracy mogło nastąpić za zgodą przełożonego kierownika sklepu, to jest kierownika Rejonu i pracowników, o którą to zgodę zwracał się kierownik sklepu do kierownika Rejonu. Czas po zamknięciu sklepu dla klientów, zgodnie z obowiązującą procedurą, miał być przeznaczony na zmianę oferty handlowej i wystawienie nowego towaru, czynności porządkowe, zamiatanie i mycie podłóg, gdzie zimą czy w mokre dni czynności te wykonuje się dłużej, sprzątanie pojemników na pieczywo, sprawdzenie terminów przydatności towarów, zamknięcie kas i rozliczenie kasjerek oraz przygotowanie utargu do zdania do banku. Rozliczenie kasjerek zajmuje około 10-15 minut, przygotowanie utargu do banku około 10 minut, zamiatanie podłogi i jej mycie maszyną około 30 minut, mopowanie podłogi około 20 minut,

usunięcie pieczywa i czyszczenie podajników na pieczywo wymaga około 10-15 minut, zaś sprawdzanie terminów przydatności około 10 minut.

Towar non - food (niespożywczy) przywożony jest do sklepów na sprzedaż - akcje promocyjne, które zaczynają się w poniedziałki i czwartki. W niedziele i środy koniecznym jest więc wyłożenie tego towaru na sklepie. Czynność ta zgodnie z procedurą powinna nastąpić po zamknięciu sklepu dla klientów w specjalnych koszach, gdyż sprzedawać go można od poniedziałku czy czwartku, a więc w dniu następnym po wyłożeniu. Na pracownikach spoczywa więc bezwzględny obowiązek rozłożenia tego towaru w niedziele i środy. Wyłożenia go nie mogą zostawić na dzień, w którym zaczyna się jego sprzedaż. W niedziele jest sprzedawany jeszcze towar z wcześniejszej akcji. Czynności związane z jego rozłożeniem wymagają do około 2,5 godziny. Przed wyłożeniem nowego towaru konieczne jest usunięcie wcześniejszego towaru z koszy w inne miejsce, czy przygotowanie go do przerzutu na inny sklep. Sklep, w którym pracował powód posiada małą powierzchnię sklepową i magazynową w stosunku do innych z sieci, co znacznie utrudniało rozłożenia towaru, gdyż nie można było tego zrobić na magazynie. Na sklepie stał też więc czasami towar przeznaczony na sprzedaż z akcji. Czas rozłożenia towaru zależy również w dużej mierze od charakteru oferty, gdyż towary duże gabarytowo o charakterze przemysłowym rozkłada się szybciej. Towar jest rozkładany według specjalnej mapki, co znacznie wydłuża czynności. Konieczna jest również wymiana plakatów na aktualne oraz naniesienie nowej ceny. Czas po zamknięciu sklepu, przy trzyosobowej obsadzie w niedzielę, był niewystarczający na rozłożenie towaru non food oraz nie pozwalał na wykonanie innych powyższych wskazanych czynności przewidzianych na ten czas. Pracownicy nie byli więc w stanie podołać nałożonym na nich obowiązkom, w określonym czasie przy uwzględnieniu ich ilości i charakteru oraz liczbie personelu. Powodowało to, iż w praktyce czynności związane z zamknięciem sklepu, które powinny nastąpić po godzinie 20.00 były przez nich podejmowane jeszcze w czasie, kiedy jest on otwarty dla klientów. Dochodziło więc wówczas do naruszania przez nich wprowadzonych przez pozwaną procedur związanych z funkcjonowaniem sklepu za jej pełną wiedzą i akceptacją. W czasie więc, kiedy sklep był otwarty poza czynnościami związanymi z normalnym jego funkcjonowaniem i dokonywaną w nim sprzedażą, pracownicy zaczynali w godzinach popołudniowych rozkładać towar non food, starając się, aby samo jego wyłożenie nastąpiło w godzinach wieczornych. Rozpoczynali wykonywanie też innych czynności związanych z zamknięciem sklepu np. następowało rozliczenie jednego z kasjerów czy są podejmowali czynności porządkowe. W sytuacji, kiedy pracownicy nie zdążyli wykonać jakiś drobnych czynności poza rozłożeniem towaru non food, co do którego był obowiązek ich wykonania, informowali o tym pracowników z rannej zmiany, którzy w dniu następnym wykonywali niewykonane czynności z dnia poprzedniego. Pracownicy starali się jednak wykonywać wszystkie nałożone zadania w obawie przed narażeniem się na ujemne konsekwencje ze strony pracodawcy, w tym związane z ewentualną utratą pracy.

W niedzielę w dniu 20 stycznia 2013 r. powód pracował z kasjerkami-R. Ł., która była nowym pracownikiem i P. M.. Pracę rozpoczęli zgodnie z harmonogramem o godz. 8.45, o 9.00 otworzyli sklep dla klientów, który zamknięto o godzinie 20. Pracę powinni zakończyć o godzinie 20.45. W tym dniu mieli bardzo dużo pracy oraz do wyłożenia towar non food. Nie było więc możliwe, aby mogli wykonać zgodnie z procedurą wszystkie nałożone na nich czynności związane z zamknięciem sklepu w wyznaczonym im na to czasie po zamknięciu sklepu. Podczas dnia kasjerka R. Ł. pracowała głównie na kasie. Powód w ciągu dnia poza normalnymi czynnościami, z drugą pracownicą, zaczął wykonywać czynności związane z rozłożeniem towaru non food. W godzinach południowych zaczęli przygotowywać kosze na rozłożenie towaru i około godziny 20.00 udało im się towar non food rozłożyć. Po zamknięciu sklepu dla klientów przystąpili do innych czynności. Powód zamknął zmianę na kasach fiskalnych i rozliczył kasjerki, co zajęło mu około 10 – 15 min, po czym kasjerki rozpoczęły wykonywanie czynności porządkowych na sklepie. W chwili, kiedy powinno nastąpić zakończenie pracy R. Ł. była w trakcie mycia podłogi na sklepie. Pracownica P. M. sprawdzała natomiast terminy przydatności towarów. Powód wykonywał czynności biurowe. Nie zdążyli, pomimo wczesnego rozpoczęcia czynności, wykonać na czas wszystkich nałożonych obowiązków i zadań. W związku jednak z obowiązującym zakazem świadczenia pracy w niedzielę powyżej 12 godzin, powód poprosił kasjerki o godzinie 20.44 o zeskanowanie się, to jest zarejestrowanie zakończenia czasu pracy zgodnie z godziną, o której powinno nastąpić jego zakończenie. Powód i pracownice zarejestrowali zakończenie czasu pracy, po czym na kilka minut wrócili do wykonywania przerwanych obowiązków. O godzinie 21.00 powód zwrócił się do pracownic o zakończenie świadczenia pracy i opuścili sklep. Powód nie poinformował przełożonych, iż nie udało mu się wykonać wszystkich nałożonych

na niego zadań i o zaistnieniu konieczności przedłużenia im czasu pracy, jak również o zaewidencjonowaniu zakończenia czasu pracy swego i pracowników niezgodnie z rzeczywistością oraz dalszym wykonywaniu obowiązków bez zaznaczenia tego w ewidencji czasu pracy. Następnego dnia kontroler przeprowadzający audyt w sklepie stwierdził zaewidencjonowanie czasu pracy w powyższym dniu niezgodnie z rzeczywistością. M. F. zgłaszał przelozonym braki w obsadzie sklepu.

Pismem z dnia 23 stycznia 2013 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp podając jako przyczynę rozwiązania ciężkie naruszenie przez niego na zajmowanym stanowisku kierownika sklepu podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na sfalszowaniu ewidencji czasu pracy własnej i podległego personelu, przez zaewidencjonowanie w dniu 20 stycznia 2013 r. zakończenia swojej pracy oraz podległego personelu o godz. 20.44, choć pracę świadczyli do godziny 21.00, co potwierdza nagranie z systemu C. oraz informacja przekazana przez tych pracowników, którzy to w tym czasie myli podłogi na sali sprzedaży, a także wykonywano czynności w biurze i magazynie. Takie zachowanie stanowi łamanie przepisów prawa pracy oraz wewnętrznych procedur i jest celowym działaniem na szkodę firmy, co spowodowało utratę zaufania. Pracodawca nie widzi możliwości dalszej współpracy z powodem. Powód otrzymał to oświadczenie w dniu 1 lutego 2013 r.

Miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.684,88 zł.

Powód jako kierownik sklepu przez pewien czas nadzorował pracę zatrudnionej przez pozwaną M. P., będącej rodzoną siostrą jego przelozonej K. K., która często była nieobecna w pracy z powodu choroby. Kiedy kończyła się jej umowa o pracę wydał więc negatywną opinię co do dalszego jej zatrudnienia i możliwości dalszej współpracy. M. P. została zatrudniona w innym sklepie (...). Powód uważa, iż zwolnienie go z pracy stanowiło zemstę za jego powyższe zachowanie.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych, jest w pełni wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie, w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie był on również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony.

Przechodząc do meritum Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo generalnie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji podniósł, w oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp, iż przesłankami takiego rozwiązania jest wina pracownika oraz ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków. Rozwiązanie umowy na tej podstawie jest możliwe jedynie z winy pracownika, a więc zachowania w postaci działania bądź zaniechania, które nosi znamiona winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Oprócz bezprawności zachowania pracownika koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 kp jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się więc wina umyślna oraz rażące niedbalstwo, stanowiące rodzaj winy nieumyślnej wyrażający się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania. Koniecznym jest też, aby miało miejsce obiektywne zagrożenie interesów pracodawcy. Jest to nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i powinien być stosowany wyjątkowo. Przyczyna tego rozwiązania umowy powinna być uzasadniona szczególnymi okolicznościami, przy czym Sąd nie jest związany oceną zakładu pracy uznającą zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie niespornym jest, iż wskazane przez pozwaną okoliczności związane z zachowaniem powoda, które złożyły się na podstawę rozwiązania z nim stosunku pracy w istocie miały miejsce. Powód bowiem, jako kierownik sklepu, był zobowiązany do ewidencjonowania czasu pracy własnego, jak i podległego mu personelu i zarejestrował go niezgodnie z rzeczywistością, wskazał bowiem zakończenie czasu pracy przez siebie oraz podległe mu pracownicy o godzinie 20. 44, a więc praktycznie o godzinie 20. 45, w której powinno nastąpić faktyczne jej zakończenie zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy na dany dzień. Pracownicy w momencie, kiedy powinno nastąpić zakończenie wykonywania przez nich obowiązków nie zdążyli zrealizować wszystkich nałożonych na nich przez pracodawcę zadań, po zarejestrowaniu zakończenia pracy powód wykonywał czynności biurowe, zaś kasjerki

czynności porządkowe na terenie sklepu. Pracę przerwały na prośbę powoda pracę, aby zarejestrować zakończenie czasu pracy, po czym wrócili na okres około 15 minut do dalszego świadczenia pracy, czego powód nie wykazał w ewidencji czasu pracy swojej i podległych mu pracowników, pomimo takiego obowiązku. Powód nie poinformował również przełożonych o tego typu sytuacji i nie wystąpił o wyrażenie zgody na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w związku z tym, iż nie udało im wykonać wszystkich czynności.

Sąd I instancji wskazał, że nie ulega wątpliwości, iż zachowanie powoda związane z zarejestrowaniem czasu pracy niezgodnie z rzeczywistością było w pełni naganne i nie powinno mieć miejsca, podkreślił, że nie aprobuje takiego zachowania i nie usprawiedliwia go. Wywiódł, że mogło ono również, co do zasady, stanowić podstawę dyscyplinarnego zwolnienia powoda w trybie powołanego przepisu art. 52 kp. Na powodzie bowiem jako kierownika sklepu spoczywał obowiązek ewidencjonowania czasu pracy własnego oraz podległych mu pracowników zgodnie z rzeczywistością, co jest również niesporne. Pracodawca zatrudniając powoda na danym stanowisku miał prawo oczekiwać, iż powyższy obowiązek będzie realizowany przez powoda prawidłowo i uczciwie. Wiązało się to również z obdarzeniem powoda pełnym zaufaniem ze strony pracodawcy w tym zakresie, co jest w pełni normalne i naturalne. W ocenie Sądu I instancji nie ulega też wątpliwości, iż powód z pełnią świadomością zaewidencjonował czas pracy niezgodnie z rzeczywistym okresem świadczenia pracy przez siebie i pracowników, czego sam również nie neguje. Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczności sprawy wskazują, iż pracodawca wprowadził bezwzględny zakaz przekraczania przez pracowników czasu pracy w niedzielę powyżej 12 godzin, co związane było z licznymi procesami wytoczonymi przez pracowników przeciwko pozwanej o wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, które to miały charakter medialny i wpłynęły na negatywny jej wizerunek. W sytuacji jednak, kiedy zachodziła konieczność przekroczenia świadczenia przez pracowników czasu pracy powyżej ustalonych godzin w niedzielę wymagało to uzyskania zgody przełożonych oraz pracowników, co następowało z reguły w razie konieczności dalszego świadczenia pracy w związku z ewentualnymi problemami związanymi z dostawami towaru.

W ocenie Sądu I instancji jednak zachowanie powoda stanowiące podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym należy oceniać w całokształcie okoliczności sprawy, a więc sytuacji w jakiej się znajdował, podejścia do wykonywania obowiązków oraz nałożonych przez pozwaną na pracowników w niedzielę ilości zadań, którym nie byli praktycznie w stanie poddać w wyznaczonym im czasie pracy i którą wykonywali, i tak z naruszeniem obowiązujących procedur, za przyzwoleniem pracodawcy, co legło u podstaw zachowania powoda. W przeciwnym wypadku praktycznie pozostawałby duży zakres w ogóle nie wykonanych czynności. Zdaniem Sądu wskazuje to, iż wyznaczona przez pracodawcę liczba pracowników była niewystarczająca do realizacji przypisanych im zadań do wykonania w określonym czasie. Nie uzasadnione są tym samym twierdzenia pozwanej, iż u podstaw tego stanu była niewłaściwa organizacja pracy powoda jako kierownika sklepu czy sklep był niskoobrotowy. Okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż trudności związane z wykonaniem zadań zgodnie z procedurami w niedzielę dotyczyły nie tylko powoda, ale i innych kierowników sklepu.

Sąd podniósł, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż praca w niedzielę była świadczona w obsadzie trzyosobowej, to jest kierownika sklepu oraz dwóch kasjerek. Na pracownikach w tym dniu spoczywał obowiązek wykonania całego szeregu czynności, związanych z normalnym funkcjonowaniem sklepu, jako placówki usługowej. Jak również związanych z jego zamknięciem i szeregu czynności związanych z akcją towaru non food. W związku z tą akcją pracownicy w niedzielę mieli nałożone dodatkowe obowiązki związane z koniecznością rozłożenia towaru objętego tą akcją w specjalnych koszach, z których to koniecznym było najpierw usunięcie towaru z pochodzącego z wcześniejszej akcji non food. Następnie po opróżnieniu koszy nowy towar był rozkładany według specjalnej mapy. Konieczne było również wywieszenie nowych plakatów oraz naniesienie nowych cen. Czynności związane z tą akcją powinny być wykonywane, zgodnie z wprowadzoną przez pozwaną stosowną procedurą, określającą sposób i czas wykonywania powyższych obowiązków przez pracowników, wyłożenie towaru powinno nastąpić więc po zamknięciu sklepu dla klientów, której to zadaniem było zapewnienie prawidłowego funkcjonowania pozwanej jako placówki usługowej. Opracowane przez pozwaną procedury postępowania pracowników dotyczyły również innych czynności dokonywanych przez pracowników, w tym związanych z zamknięciem sklepu, wskazanych

wyżej. Wszystkie te czynności winny być wykonane, co było obowiązkiem pracowników związanym z ewentualnymi konsekwencjami ich braku realizacji, w ciągu trzech kwadransów po zamknięciu sklepu.

W ocenie Sądu I instancji jak wynika z powyższego rozłożenie towaru z akcji non food powinno nastąpić po zamknięciu sklepu. Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika wprost, iż pracownicy w wyznaczonym im czasie pracy nie byli w stanie wykonać zgodnie obowiązującymi procedurami nałożonych na nich przez pracodawcę powyższych obowiązków i dochodziło do naruszania obowiązujących procedur. Związane to było przede wszystkim z koniecznością rozłożenia towaru non food, który to bezwzględnie musiał być wyłożony w niedzielę, aby w dniu następnym mogła od rana następować jego sprzedaż. Obowiązek rozłożenia towaru objętego akcją non food i wykonania szeregu czynności zleconych przez pozwaną powodował, iż pracownicy powyższe czynności wykonywali z naruszeniem obowiązujących ich procedur. W takim bowiem tylko wypadku byli praktycznie w stanie podjąć nałożony na nich obowiązek, co też nie zawsze miało miejsce. Z reguły więc czynności związane z rozłożeniem towaru podejmowali już w godzinach południowych, gdyż najpierw trzeba było usunąć towar z wcześniejszej dostawy. Po czym starali się, aby samo wyłożenie przedmiotowego towaru następowało już w godzinach wieczornych. Czynności te wpływały również na trudności związane z prawidłowym i terminowym wykonywaniem innych zadań związanych z funkcjonowaniem oraz zamknięciem sklepu, z którymi się też czasami nie wyrabiali. Z reguły były to jakies drobne czynności, które przekazywali do wykonania pracownikom pracującym w dniu następnym. Pracownicy jednak starali się wykonać w niedzielę wszystkie przypisane im zadania bez zlecenia ich pracownikom przychodzącym do pracy w poniedziałek rano. Okoliczności niniejszej sprawy wskazują również wprost, iż pracodawca miał pełną świadomość i wiedzę, iż pracownicy nie są w stanie wykonać w niedzielę nałożonych na nich obowiązków i godził się na naruszanie procedur w tym zakresie. Wynika to wprost choćby z wypowiedzi przesłuchanych świadków, będących przełożonymi powoda, jak i pozostałych pracowników. Przełożeni powoda wskazywali nawet, iż ustnie dali pełne przyzwolenie pracownikom na tego typu zachowania, bez formalnej zmiany procedury, aby mogli wykonać nałożone na nich zadania. Pracownicy mogli więc za cichym i nieformalnym przyzwoleniem pozwanej rozkładać towar z akcji non food z naruszeniem obowiązującej procedury, jak również rozpocząć wcześniej wykonywanie innych czynności związanych z zamknięciem sklepu o charakterze porządkowym bez ujemnych konsekwencji. Kiedy nie zdołali wykonać pewnych drobnych czynności, mogli je zostawić do wykonania pracownikom przychodzącym do pracy w dniu następnym. Pracownicy starali się jednak podjąć wszystkim nałożonym na nich obowiązkom bez zostawiania ich do wykonania innym, w obawie przed ewentualnymi ujemnymi konsekwencjami, w tym utratą pracy, co jest w pełni zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Wykonywanie przez nich pracy odbywało się więc w dużym stresie. Sąd Rejonowy podniósł, iż to na pracodawcy jednak spoczywa obowiązek prawidłowej organizacji pracy, polegającej na tym, aby pracownicy byli w stanie w ramach normalnego świadczenia pracy wykonać nałożone na nich obowiązki zgodnie z obowiązującą procedurą bez potrzeby jej naruszania, zaś pozwana nie realizowała przedmiotowego obowiązku. Wprowadziła określone procedury, a jednocześnie zezwalała do ich łamania, gdyż jedynie to pozwalało na wykonanie zakresu nałożonych obowiązków. Taka sytuacja wskazuje, że pozwana świadomie opracowała procedury, które nie były realizowane za jej zgodą. Zdaniem Sądu obrazuje to, że zakres obowiązków był nieprawidłowo skonstruowany, bez możliwości ich realizacji przez pracowników w czasie pracy zgodnie z procedurą, czego pozwana miała świadomość. W ocenie Sądu I instancji postawa pozwanej nie była prawidłowa, zgodna z podstawowymi zasadami ją obowiązującymi, co niewątpliwie w innym świetle rysuje ocenę zachowania powoda.

Sąd Rejonowy uznał, że w dniu zdarzenia powód i podlegli mu pracownicy nie wykonali w czasie pracy wszystkich nałożonych na nich obowiązków związanych z zamknięciem sklepu, wyznaczony im czas pracy na te zadania, zgodnie z procedurą, był niewystarczający. Powód celem wykonania wszystkich nałożonych obowiązków z jedną kasjerek w godzinach popołudniowych rozpoczął już czynności związane z rozkładaniem towaru non – food. Poza tym w ciągu dnia wykonywał oraz jedna kasjerka inne przypisane im zadania. Druga zaś z kasjerek wykonywała czynności na kasie. Towar z akcji non food, którego było dużo w tym dniu rozłożyli około godziny 20. Sklep, w którym pracował powód był jednym z mniejszych z sieci i nie miał odpowiedniej powierzchni magazynowej, co utrudniało rozkładanie towaru non food. Nie można go było wcześniej rozłożyć na magazynie oraz zdarzało się, iż stał na sklepie. W przedmiotowym dniu, w momencie jednak, kiedy mijał im czas pracy dwunastu godzin, przypisane na ten dzień zadania znajdowały się prawie na ukończeniu. Powód wykonywał w tym czasie czynności biurowe, jedna z kasjerek

znajdowała się w trakcie mycia podłogi, druga natomiast sprawdzała terminy przydatności towarów. Powodowi jako osobie odpowiedzialnej za funkcjonowanie sklepu w związku z tym zależało na wykonaniu wszystkich zadań nałożonych przez pracodawcę, których nie był w stanie wykonać w normalnym czasie pracy zgodnie z obowiązującą procedurą. Zdecydował się wykonać przedmiotowe obowiązki (ukończyć je) po tym czasie, naruszając przy tym zakaz świadczenia pracy powyżej dwunastu godzin w niedzielę. W związku z tym zwrócił się z prośbą do podległych pracowników o zaewidencjonowanie czasu zakończenia pracy o ustalonej godzinie, po której to czynności, wrócili na kilka minut do dokończenia przerwanych zadań, które były przez nich realizowane w momencie upływu czasu pracy. Po czym po ich zakończeniu opuścili miejsce pracy. Wskazuje to, iż powód chciał wykonać powierzone mu zadania bez potrzeby zostawiania ich na kolejny dzień, zwłaszcza że były one w trakcie realizacji. Zdaniem Sądu trudno zresztą ustalić jaka byłaby faktycznie sytuacja, gdyby powód pozostawił nie wykonane i przerwane zadania, które były w trakcie realizacji i czy nie spotkałoby się to z ujemnymi konsekwencjami. Jest to niewątpliwie szczególna sytuacja motywacyjna, co nie może umykać w ramach tej oceny. Z całą pewnością brak realizacji obowiązków przez pracowników mógł powodować w stosunku do nich negatywne konsekwencje, z czym powód się liczył. Jest to w pełni zgodne z wiedzą życiową. Sytuacja w jakiej znajdował się powód była niewątpliwie trudną z punktu widzenia motywacyjnego i konieczności dokonania wyboru postępowania oraz skutków tej decyzji. W takiej sytuacji motywacyjnej zdaniem Sądu I instancji powód został postawiony, w istotnej mierze na skutek postawy pracodawcy, stawianych przez niego wymagań, nałożonego zakresu obowiązków. Jest w pełni uzasadnionym logicznie, że każda decyzja powoda mogła nieść za sobą konsekwencje niekorzystne tak dla niego, jak i pracowników z nim w tym dniu pracujących. W tym zaś wypadku pozwany nie może uciekać od odpowiedzialności, gdyż jak zostało to wskazane, opracował procedury w ramach, których nałożone były obowiązki w określonych sytuacjach niemożliwe do wykonania w przyjmowanym czasie pracy, co powodowało, że pracownicy pozwanego o uprawnieniach decyzyjnych zezwalali na łamanie procedur. Skoro zaś dochodziło do łamania procedur, za zgodą wskazanych pracowników, to logicznym jest wymaganie z ich strony realizacji nałożonych obowiązków oraz rozliczania pracowników z ich wykonania. W ocenie Sądu mając na względzie powyższe nie było więc podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę w omawianym trybie. Pomimo niewłaściwego zachowania się powoda, które stanowiło podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, nie zasadnym było rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, za czym to przemawiają zasady współzycia społecznego. Zachowanie powoda było spowodowane chęcią wykonania wszystkich powierzonych mu zadań, których nie mógł wykonać z powodu zbyt dużej ilości zadań przy zbyt małej obsadzie personelu, czego pozwana miała pełną świadomość godząc się na naruszanie procedury, kiedy było to dla niej korzystne, a co nie powinno mieć miejsca. Okoliczności sprawy również wskazują, iż powodowi nie można przedstawić jakichkolwiek zarzutów odnośnie nieprawidłowego wykonywania obowiązków w przedmiotowym dniu, w tym co do niewłaściwej organizacji pracy własnej oraz podległego mu personelu. W ocenie Sądu Rejonowego nie może być też tak, iż pracodawca z jednej strony celem zrealizowania wyznaczonych pracownikom zadań w pełni godził się na naruszanie przez nich pewnych przepisów, gdy tak jest mu to na rękę. Z drugiej zaś strony kiedy pracownik dla zrealizowania powierzonych mu zadań, których nie jest w stanie wykonać w wyznaczonym mu czasie pracy narusza inne procedury, aby prawidłowo wykonać zadania, spotyka się z daleko idącymi ujemnymi konsekwencjami z tego tytułu.

W ocenie Sądu mając na względzie całokształt okoliczności sprawy i realizowanie przez powoda powierzonych mu zadania, których to z powodu dużej ilości nie można było wykonać z wyznaczonym czasie zgodnie z wprowadzonymi procedurami, przy braku jakichkolwiek zarzutów co do nieprawidłowego wykonywania pracy oraz jej organizacji, brak było podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Takie rozwiązanie stosunku pracy powinno być stosowane wyjątkowo, co już podkreślano. W realiach sprawy w przeciwnym wypadku powód faktycznie ponosiłby ciężar niewłaściwej organizacji pracy obciążający pozwaną, która bez wątplenia miała miejsce. W ocenie Sądu w takim całokształcie okoliczności sprawy, pomimo pełnej świadomości dokonywanych przez powoda czynności, nie można mu przypisać jego zachowaniu winy umyślnej i działania na szkodę pracodawcy, co jest wymogiem dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy. Wręcz przeciwnie okoliczności sprawy wskazują, iż powodowi zależało na prawidłowym wykonaniu wszystkich nałożonych zadań, aby placówka mogła prawidłowo rozpocząć pracę w dniu następnym. Zachowanie powoda oczywiście nie było prawidłowe, co jest poza sporem. Wskazać jednak należy, że działał on w niewątpliwie trudnej sytuacji motywacyjnej, przy różnych zakresach jego obowiązków wzajemnie się wykluczających. Działanie powoda, oprócz oczywiście obawy o ocenę sposobu wykonywania przez niego pracy

przy braku pełnego zrealizowania nałożonych obowiązków, zmierzało do ich wykonania de facto z korzyścią dla pozwanej oraz uwzględnieniem jej interesu, oczekiwaniem wykonania owych obowiązków. W ocenie Sądu mając na uwadze powyższe okoliczności omawiane rozwiązanie stosunku pracy było niezgodne z prawem, co czyniło zasadnym powództwo.

Sąd Rejonowy, powołując się na treść art. 56 § 1 i § 2 kp, art. 45 § 3 kp, art. 58 kp, wywiódł, że okoliczności niniejszej sprawy i zaewidencjonowanie przez powoda czasu pracy własnego i podległego mu personelu niezgodnie z rzeczywistością, co wpłynęło bez wątpienia na zaufanie pracodawcy wobec powoda z racji zajmowanego przez niego stanowiska kierowniczego. Pracodawca miał prawo oczekiwać od powoda zatrudniając go na stanowisku kierowniczym uczciwego postępowania, co w realiach sprawy nie miało miejsca w związku z powyższym, co do pewnych okoliczności za przyzwoleniem zresztą pracodawcy. Powód, kiedy nie zdążył wykonać nałożonych na niego obowiązków mógł skontaktować się z przełożonymi i poinformować o zaistniałej sytuacji. Nie ulega też wątpliwości, iż powód nie zamierzał tego robić, gdyż w istocie mógłby spotkać się z zarzutem niewłaściwej organizacji pracy swojej i podległego personelu. Charakter jednak zajmowanego stanowiska, przy uwzględnieniu niewłaściwego zachowania powoda spowodowanego nadmiarem zadań, wyłącza, w ocenie Sądu I instancji, możliwość dalszego świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku kierowniczym. Kwestia utraty zaufania przez pracodawcę wobec powoda wydaje się być w pełni uzasadniona, niezależnie od podniesionych przyczyn, które zdecydowały o uznaniu za niezasadne rozwiązanie z powodem stosunku pracy w sposób przyjęty przez pozwanego. Oczywiście ten element (utrata zaufania) nie może stanowić podstawy zastosowania art. 52 kp. Tym niemniej jednak uzasadnia i daje podstawę do zasądzenia wobec powoda odszkodowania, w oparciu o wskazane wyżej przepisy. Stąd Sąd orzekł o odszkodowaniu, którego wysokość była niesporna.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477 (1) §1 kpc.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc w związku z § 12 i 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tj. Dz. U. z 2013 r. poz. 461). Natomiast kosztami sądowymi obciążył pozwaną zgodnie z art. 13 w związku z art. 96 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. z 2010 r. nr 90 poz. 594 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na rozstrzygnięcie tj. art. 233 kpc w zw. z art. 227 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i niewyjaśnienie istotnych dla sprawy okoliczności, a podnoszonych przez powoda już w pozwie, m.in.:

- co do stosowania w przedsiębiorstwie pozwanej rzekomej praktyki pracy pracowników sklepu w Ł. jeszcze po zeskanowaniu na koniec dnia (bez rejestracji tego faktu), okoliczność ta była podnoszona jako rzekome usprawiedliwienie dla popełnionego czynu i braku winy u powoda, podczas gdy przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że w sklepie, w którym pracował powód, nie było praktyki fałszowania ewidencji czasu pracy i jedynie powód dopuścił się takiego naruszenia,

2. naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na rozstrzygnięcie tj. art. 233 kpc w zw. z art. 227 kpc poprzez wybiórcze ustalenie stanu faktycznego sprawy i pominięcie następujących okoliczności:

- oprócz dnia zdarzenia, w którym powód sfalszował ewidencję czasu pracy, żaden z przesłuchiwanym pracowników sklepu w Ł. nie pracował w godzinach nadliczbowych bez zarejestrowania tego faktu w ewidencji czasu pracy, mimo, że zeznania pracowników w tym zakresie były takie same,

- jeżeli pracownicy nie zdążyli z wykonaniem pracy na danej zmianie zostawiali pracę dla pracowników z kolejnej zmiany i nie spotykały ich żadne konsekwencje, mimo, że zeznania pracowników w tym zakresie były takie same,

3. naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na rozstrzygnięcie tj. art. 233 kpc poprzez poczynienie ustaleń faktycznych nie wynikających z zebranego materiału dowodowego (brak dowodu) w ten sposób, że Sąd I instancji ustalił, iż pracownicy starali się wykonywać wszystkie zadania w obawie przez ewentualną utratą pracy, podczas gdy żaden z pracowników, oprócz powoda, nie wskazywał, aby bał się utraty pracy,

4. naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na rozstrzygnięcie w postaci art. 278 kpc oraz art. 227 kpc, poprzez dokonanie przez Sąd negatywnej oceny organizacji pracy w sklepie i w oparciu o tę ocenę dokonanie oceny winy powoda i motywów jego działania, podczas gdy ocena taka wymaga wiadomości specjalnych. Jednocześnie (jak pozwana podkreślała w toku procesu), organizacja pracy w sklepie nie jest okolicznością mającą istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Co więcej inni kierownicy wyrabiali się z pracą przy takim samym obciążeniu.

5. naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na rozstrzygnięcie tj. art. 233 kpc poprzez ustalenie, że w sklepie (...) w Ł. dochodziło do naruszeń wewnętrznych procedur pracodawcy, sam pracodawca nie uważał praktyki stosowanej w sklepie za naruszenie, gdyż ze względu na uwarunkowania tego sklepu (sklep niskoobrotowy, w niedzielę praca tylko w trzyosobowym składzie), przełożeni w osobach Kierownika O. i Kierownika Rejonu w sposób wyraźny zgadzali się i akceptowali odstępstwo od tychże procedur, powyższe nie miało charakteru „cichego”, a tym bardziej „nieformalnego”, a służyło usprawnieniu pracy pracowników, aby m.in. nie musieli zostawać w pracy dłużej.

6. ustalenie, że w przedsiębiorstwie pozwanej obowiązywał zakaz pracy powyżej 12 godzin, podczas gdy w przedsiębiorstwie pozwanej istnieje zakaz planowania pracy ponad 12 godzin na dobę, co było przez pracowników utożsamiane,

7. naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na rozstrzygnięcie tj. art. 233 kpc poprzez ustalenie wbrew zgromadzonemu materiałowi dowodowemu, że pracownice pracowały jeszcze kilka minut po zeskanowaniu, a było to minut kilkanaście, co wynika z ewidencji czasu pracy, w której właściwy czas odnotował Kierownik Rejonu.

8. naruszenie prawa materialnego poprzez błędne zastosowanie art. 56 par. 1 kp i nie zastosowanie art. 52 par. 1 pkt 1 kp, podczas gdy w niniejszej sprawie powodowi - wieloletniemu kierownikowi sklepu można przypisać winę umyślną, gdyż świadomie pozostawił pracowników w pracy bez zarejestrowania tej okoliczności w systemie, zataił ten fakt przed przełożonymi i działał wyłącznie w obawie o własny interes, kosztem innych pracowników,

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu wg norm przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji jako bezzasadnej i obciążenie pozwanego kosztami procesu.

Ponadto wniósł o zobowiązanie pozwanego do nadesłania:

- protokołu z audytu z maja 2014 r. w sklepie (...) na ul. (...) w S. celem wykazania, że w czasie audytu stwierdzono przypadki naruszenia przez pracowników tego sklepu obowiązujących procedur, które zostały zaliczone do naruszeń najsurowszych /zagadnień krytycznych/, natomiast z żadnym z pracowników nie został rozwiązany stosunek pracy;

- informacji od pozwanego, czy i jakie konsekwencje wyciągnięto wobec tych pracowników i czy rozwiązano z nimi stosunki pracy;

- przyjęcie w poczet dowodów dokumentów – kryteriów, jakie stosuje audyt – przy dokonywaniu kontroli. Z dokumentu tego wynika, że przypadki świadczenia pracy poza godzinami ewidencjonowanymi w (...) oraz praca ponad 12 godzin na dobę nie są uznawane za kryteria krytyczne.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 9 września 2014 r. strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie, ponadto pozwany w przypadku uwzględnienia apelacji wniósł o zwrot kwoty wypłaconej powodowi z rygoru i oddalenie zgłoszonych przez powoda wniosków dowodowych.

Powód potwierdził otrzymanie kwoty z rygoru natychmiastowej wykonalności.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy. Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może się ostać.

W szczególności, co słusznie podnosi apelujący, na gruncie rozpatrywanego przypadku nie sposób przyjąć, iż podana powodowi przyczyna wypowiedzenia nie uzasadniała rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym określonym art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Wskazać należy, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. SN z 21 czerwca 2005 roku, II PK 305/04, MoPr 2005, Nr 12, s. 16). Zasadniczym warunkiem prawidłowej oceny zachowania pracownika oraz stwierdzenia, czy naruszenie tych obowiązków uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika, jest ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu tych obowiązków (wyr. SN z 28 października 1998 roku, I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 752). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością).

Powodowi, jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano zawinione, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, na zajmowanym stanowisku kierownika sklepu, polegające na sfalszowaniu ewidencji czasu pracy własnej i podległego personelu, przez zaewidencjonowanie w dniu 20 stycznia 2013 r. zakończenia swojej

pracy oraz podległego personelu o godz. 20.44, choć pracę świadczyli do godziny 21.00, co potwierdza nagranie z systemu C. oraz informacja przekazana przez tych pracowników, którzy to w tym czasie myli podłogi na sali sprzedaży, a także wykonywano czynności w biurze i magazynie. Takie zachowanie, w ocenie pracodawcy stanowiło łamanie przepisów prawa pracy oraz wewnętrznych procedur i było celowym działaniem na szkodę firmy, jak również spowodowało utratę zaufania i brak możliwości dalszej współpracy pozwanej z powodem.

W ocenie Sądu Okręgowego, mając na uwadze wszystkie okoliczności sprawy, Sąd Rejonowy doszedł do błędnego wniosku, że podana przyczyna nie mogła stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Postępowanie dowodowe wykazało bezspornie, że powód jako kierownik sklepu był zobowiązany do ewidencjonowania czasu pracy własnego, jak podległego mu personelu, zgodnie z rzeczywistością, tymczasem zarejestrował go niezgodnie w stosunku do okresu świadczenia pracy. Okoliczności tej powód nie negował. Powód wiedział, że w momencie, kiedy powinno nastąpić zakończenie wykonywania przez niego i pracowników obowiązków, nie zdążyli zrealizować wszystkich nałożonych na nich przez pracodawcę zadań. Jednocześnie powód uznawał, iż pracodawca wprowadził bezwzględny zakaz przekraczania przez pracowników czasu pracy w niedzielę powyżej 12 godzin, co związane było z licznymi procesami wytoczonymi przez pracowników przeciwko pozwanej o wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, która to okoliczność wpłynęła negatywnie na wizerunek pozwanej. Wiedział też, że w sytuacji, gdy zachodziła konieczność przekroczenia świadczenia przez pracowników czasu pracy powyżej ustalonych godzin w niedzielę, było to możliwe po uzyskaniu zgody przełożonych oraz pracowników. W tej sytuacji uznać należy, że zakaz świadczenia pracy powyżej 12 godzin w niedzielę niewątpliwie obowiązywał, natomiast nie był on bezwzględny, skoro była możliwość wykonywania pracy powyżej ustalone normy, po wcześniejszym uzyskaniu zgody przełożonych oraz pracowników. Pomimo tego powód nie wystąpił z wnioskiem o wyrażenie zgody na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, nie uzyskał w tym zakresie również zgody pracowników. Nadto, co niezwykle istotne w niniejszej sprawie, powód nawet nie poinformował przełożonych o tym, że praca ponad ustalone normy miała miejsce, ani o zaewidencjonowaniu czasu pracy pracowników niezgodnie z rzeczywistością. Do tego uczynił to z pełną świadomością i zamiarem bezpośrednim ukrycia tego faktu. To właśnie w tym celu sfalszował ewidencję czasu pracy swoją i pracowników. Należy z całym naciskiem podkreślić, że tym samym powód pozbawił pracowników należnych im wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych, zaś pracodawcę naraził nie tylko na utratę wizerunku i zaufania, które to Firma starała się odzyskać po szeregu procesów medialnych, ale również na utratę wiarygodności. Co więcej, trzeba zauważyć, iż twierdzenia Sądu I instancji, szeroko prezentowane w uzasadnieniu, że powód miał prawo obawiać się negatywnych konsekwencji pracy ponad 12 godzin w niedzielę, włącznie z utratą pracy, nie znajdują żadnego uzasadnienia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Jak słusznie wywodził w apelacji skarżący, wszyscy zeznający w sprawie świadkowie wskazywali jednoznacznie, że jeżeli zdarzało się, że praca była wykonywana w godzinach nadliczbowych, to otrzymywali z tego tytułu wynagrodzenie i nie ponosili żadnych konsekwencji. Poza tym świadkowie podkreślali, że zadania, których nie zdążyła wykonać dana zmiana, mogły być zostawione do wykonania na następny dzień dla zmiany rannej i nie stanowiło to żadnego problemu. Jak zeznawali, nie było w takich sytuacjach wyciąganych żadnych negatywnych konsekwencji. Sąd Okręgowy nie znalazł potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, powoływanej przez Sąd Rejonowy obawy pracowników w takiej sytuacji o utratę pracy czy negatywne konsekwencje. Sąd I instancji stwierdzając, że „jest to logiczne” tudzież oczywiste z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego, nie zauważył, że w niniejszej sprawie żaden z pracowników – przesłuchiwanym w charakterze świadków - takich obaw nie potwierdził. Nadto, nawet jeżeli takie obawy powód mógłby mieć, co nie zostało wykazane w toku niniejszego postępowania, to w żaden sposób nie może to usprawiedliwiać łamania przez powoda nie tylko obowiązującej u pozwanego zasad postępowania, ale przede wszystkim przepisów obowiązującego prawa.

W ocenie Sądu II instancji powyższe nie może zostać zakwalifikowane inaczej niż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych określone w art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Zdaniem Sądu Okręgowego braku winy powoda w tym zakresie nie uzasadnia również ewentualne, nadmierne, jak to ustalił Sąd I instancji, obciążenie kierowanej przez niego placówki pracą, ani rzekome tolerowanie przez pozwaną naruszania obowiązujących w zakładzie procedur, celem terminowego wykonania zadań związanych z zamknięciem

sklepu. Brak też podstaw do uznania, iż stricte to naruszenie obowiązków pracowniczych może zostać wytłumaczone sytuacją motywacyjną, w jakiej znalazł się powód, będącą efektem postawy pracodawcy, stawianych przez niego wymagań i nałożonego zakresu obowiązków.

W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności te nie mają bezpośredniego znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Zdaniem Sądu II instancji fakt nadmiernego obciążenia pracowników sklepu pracą i złej organizacji pracy - który wbrew twierdzeniom apelacji nie musi być wykazywany za pomocą wiadomości specjalnych, gdyż może zostać stwierdzony za pomocą kryteriów obiektywnych, w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego – żadną miarą nie może tłumaczyć naruszenia wskazanego obowiązku pracowniczego przez powoda. Podkreślić należy, iż w myśl art. 149 § 1 kp pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Wobec powyższego ma prawo oczekiwać od kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych należytego ewidencjonowania rzeczywistego czasu pracy podległych im pracowników. Zła organizacja pracy, bądź też nadmierne obciążenie pracowników obowiązkami istotnie może wpływać na wydłużenie czasu pracy poszczególnych osób. Bezwzględnie jednak czas pracy – zasadnie bądź bezzasadnie wydłużony, winien zostać odzwierciedlony we wskazanej ewidencji. Wobec powyższego prowadzenie ewidencji czasu pracy oraz organizowanie pracownikom pracy w sposób uwzględniający zakres nałożonych na nich zadań i obowiązujące normy czasu pracy są obowiązkami rodzajowo różnymi. Dlatego uchybienia w zakresie realizacji jednego z nich, nie mogą usprawiedliwiać naruszenia drugiego. Należy podkreślić, że z powodem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia ze względu na sfalszowanie ewidencji czasu pracy, a nie za nieprawidłową organizację pracy, która doprowadziła do konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. W tym drugim wypadku, badaniu i ocenie Sądu mogłaby podlegać ewentualnie organizacja pracy danej jednostki dokonana przez pozwanego. Jednakże organizacja ta nie ma żadnego znaczenia w zakresie dokonania oceny zachowania powoda, polegającego na fałszowaniu ewidencji czasu pracy, którego to działania powód nie kwestionuje. Dodatkowo trzeba wskazać, że w niniejszym stanie faktycznym, w spornym dniu, pracownicy mieli przede wszystkim obowiązek rozłożenia produktów non-food, który to obowiązek nie mógł być zostawiony do wykonania na kolejnej zmianie. Jednakże produkty te zostały rozłożone do godziny 20.00. Po zeskanowaniu kodów z identyfikatorów, na polecenie powoda, pracownicy wrócili do wykonywania prostych czynności porządkowych, które mogły być zostawione do wykonania dla ранней zmiany. Niczym nieuzasadnione są twierdzenia Sądu I instancji, iż przy takiej sytuacji powód mógł mieć jakiegokolwiek nieprzyjemności, kary czy inne negatywne konsekwencje. Słusznie podnosi skarżący, że wszyscy przesłuchiwani świadkowie zeznali, iż sytuacje pozostawiania niektórych obowiązków do wykonania na kolejnej zmianie miały miejsce niejednokrotnie i nikt z tego tytułu nie ponosił żadnych negatywnych konsekwencji. Powód mógł również zaznaczyć przedłużony czas pracy i powiadomić o tym przełożonych, czego również nie uczynił. W takiej sytuacji podjęcie przez M. F. decyzji o sfalszowaniu ewidencji czasu pracy jest co najmniej niezrozumiałe, a z pewnością nie można jej tłumaczyć trudną „sytuacją motywacyjną” powoda.

Ponadto podnieść należy, że absolutnie nie można traktować wyraźnej zgody przełożonych powoda, na odstępstwa od obowiązujących u pozwanego formalnie procedur związanych z zamknięciem sklepu, jako tolerowania łamania przez pozwaną obowiązujących procedur. Oczywistym jest, że przy działalności prowadzonej na taką skalę, jak robi to pozwany, nie ma możliwości opracowania procedur, które będą właściwe w każdej sytuacji i w odniesieniu do każdej pomniejszej jednostki strony pozwanej. Stanowią one natomiast niewątpliwie reguły postępowania, które co do zasady winny być przestrzegane. Jednakże pracodawca, mając właśnie na względzie powyższe, dał możliwość pewnego luzu decyzyjnego kierownictwu, które w konkretnych okolicznościach i konkretnych jednostkach ma prawo podejmować decyzje o odstępstwach od ustalonych procedur. Powyższe nie oznacza jednak łamania, czy tolerowania łamania procedur przez pozwaną. Istotnie, co prawidłowo ustalił Sąd I instancji, przy tak niewielkiej placówce, a tym samym niewielkiej obsadzie pracowników w niedzielę, wszystkich czynności takich jak zmiana oferty handlowej i wystawienie nowego towaru, czynności porządkowych, zamiatania i mycia podłóg, sprzątania pojemników na pieczywo, sprawdzenia terminów przydatności towarów, zamknięcia kas i rozliczenia kasjerek oraz przygotowania utargu do zdania do banku, nie sposób było wykonać w ciągu 45 minut od zamknięcia sklepu. W związku z tym pracownicy sklepu kierowanego przez powoda, za pełną wiedzą i zgodą pozwanej – niewidoczną w pisemnych

procedurach – lecz potwierdzoną przez przełożonych powoda, wykonywali część tych obowiązków jeszcze przed zamknięciem sklepu. Tym samym nie sposób twierdzić, iż pozwana tolerowała brak wykonania nakładanych przez siebie procedur, a zasadnym jest wniosek, iż w zależności od charakteru placówki i przewidzianych dla niej zadań, procedury te pozwana indywidualnie dostosowywała, co należy do uprawnień pracodawcy.

Przełożeni powoda nie przyzwalałi na fałszowanie ewidencji czasu pracy, lecz jedynie na odstępstwo od obowiązujących procedur w zakresie czynności wykonywanych w czasie zamknięcia sklepu. W procesie nie wykazano, żeby pozwana przyzwalała na pracę w nadgodzinach poza ewidencją, jeszcze po zeskanowaniu na koniec dnia (bez rejestracji tego faktu). Nie wykazano też, by godziła się na prowadzenie ewidencji nie odpowiadającej rzeczywistości. Jak zeznali świadkowie w toku postępowania, zdarzała się praca w godzinach nadliczbowych, ale wówczas zawsze była ona rejestrowana i otrzymywali za to stosowne wynagrodzenie. Powyższej oceny nie zmienia też decyzja pracodawcy zakazująca pracy w niedzielę powyżej 12 godzin, bez wyraźnej zgody przełożonego i pracowników. W ocenie sądu II instancji taka decyzja oznacza jedynie tyle, iż generalnie praca w nadgodzinach w niedzielę była wyjątkiem, jednakże przewidzianym przez pracodawcę i warunkowo dopuszczalnym.

Ponadto, nawet gdyby inni pracownicy, a nawet przełożeni postępowali niewłaściwie (co nie zostało wykazane w toku postępowania), nie stanowi to żadnego usprawiedliwienia dla pracownika naruszającego rażąco dyscyplinę pracy i zaniedbującego podstawowe obowiązki pracownicze. (Wyrok SN z dnia 1 czerwca 1973 r. II PR 131/73 OSNC 1974/2/36 LEX 12273). Zachowania przełożonego co do zasady nie zwalniają pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentnie bezprawne działania (wyrok SN 26-07-2012 I PK 39/12 LEX nr 1222144). Tak więc nawet w obliczu ewentualnych naruszeń innych pracowników, powód nie był uprawniony do łamania prawa w zakresie prowadzenia rzeczywistej ewidencji czasu pracy.

Bez znaczenia na rozstrzygnięcie pozostaje również argument, nie poparty żadnymi dowodami w toku postępowania, że inni pracownicy również naruszali swoje obowiązki i nie wyciągano w stosunku do nich, aż tak negatywnych konsekwencji. Należy zauważyć, że tolerowanie przez pracodawcę nagannego zachowania pracownika nie odbiera mu możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. (por. wyrok SN z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005, nr 12, poz. 176, t. 2.). W tym zakresie jest to uprawnienie pracodawcy, z którego może skorzystać bądź nie, ale w przypadku skorzystania z takiego uprawnienia nie można mu czynić zarzutu.

Powoda nie usprawiedliwia też fakt, iż działał pod dużą presją i faktycznie każda podjęta przez niego decyzja, czy to ewentualnie o niewykonaniu wszystkich z powierzonych mu zadań, o przyzwoleniu na pracę w godzinach nadliczbowych bez zgody przełożonego, bądź o braku odzwierciedlenia rzeczywistego czasu pracy w ewidencji, mogła się wiązać dla niego z negatywnymi konsekwencjami.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż pracownikom na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności pracownicy ci powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim tacy pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 k.p. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład należytej wykonywanej pracy i właściwej postawy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień (patrz teza VI uchwały SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Tym samym znaczne obciążenie pracą czy zła organizacja żadną miarą nie mogą tłumaczyć zachowania powoda. Ponadto podkreślenia wymaga, iż złamanie procedury w zakresie ewidencjonowania rzeczywistego czasu pracy nie znajdowało żadnego usprawiedliwienia. O ile bowiem istotnie fakt niewykonania wszystkich zadań czy ewentualnego nakazania pracownikom pracy ponad obowiązujący wymiar mógłby znaleźć jeszcze usprawiedliwienie właśnie w tych czynnikach, to - jak już wyżej podniesiono - nie ma nic wspólnego z fałszowaniem ewidencji czasu pracy. Powód w tym zakresie, co słusznie podnosi skarżący działał wyłącznie w obawie o własny interes, kosztem innych pracowników. Nie chcąc ewentualnie tłumaczyć się z braku terminowego wykonania zadań, pozostawienia tych zadań kolejnej zmianie, czy powierzenia pracy nadgodzinach, świadomie pozostawił pracowników w pracy bez zarejestrowania tej okoliczności w systemie oraz zataił ten fakt przed przełożonymi.

Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. (wyrok SN 24-02-2012 II PK 143/11 LEX nr 1217883). Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy.

(wyrok s.apel. 17-11-2005 w Warszawie III APa 103/04 Apel.-W-wa 2007/1/96.).

Opisywane zachowanie powoda wszystkie wskazane kryteria spełniało. Powód w pełni świadomie, z naruszeniem obowiązujących go procedur i przepisów, nie zarejestrował swojego rzeczywistego czasu pracy, jak i czasu pracy podległych mu pracowników i nie poinformował o tym fakcie przełożonych, co mogło skutkować skutecznym zarzutem wobec pracodawcy, iż ewidencjonuje czas pracy pracowników w sposób nienależyty. Zdaniem Sądu Okręgowego tym samym mogło więc stanowić uzasadnioną przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje podnoszony przez powoda w postępowaniu apelacyjnym fakt stwierdzenia przez pozwaną uchybień zliczanych do naruszeń najsurowszych podczas audytu w innej placówce, braku wyciągnięcia konsekwencji wobec jej pracowników, oraz braku zakwalifikowania przypadków świadczenia pracy poza godzinami ewidencjonowanymi w (...) oraz pracy ponad 12 godzin na dobę za kryteria krytyczne, czego dowodzić miał protokół z audytu z maja 2014 r. przeprowadzonego w sklepie (...) na ul. (...) w S. oraz dokument zawierający kryteria, jakie stosuje audyt – przy dokonywaniu kontroli.

Zgodnie z art. 217 § 3 Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. (art. 217§ 3 kpc).

Z kolei art. 227 kpc stanowi, iż przedmiotem dowodu są fakty, mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Oznacza to, iż nie stanowi uchybienia procesowego, pominięcie przez Sąd określonego dowodu, w przypadku gdy nie jest on istotny dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd jest też uprawniony do pominięcia dowodów w wypadku dostatecznego wyjaśnienia okoliczności spornych oraz gdy strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki. Granicę obowiązku prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego wyznacza podlegająca kontroli instancyjnej ocena, czy dostatecznie wyjaśniono sporne okoliczności sprawy (wyr. SN z 25.9.1997 r., II UKN 271/97, OSNP 1998, Nr 14, poz. 430).

Podkreślić przy tym należy, iż dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych w sprawie, nie jest równoznaczne z uzyskaniem dowodu korzystnego dla strony niezadowolonej z faktów wynikających z dowodów dotychczas przeprowadzonych (wyrok SN z 28 lutego 2001 roku, II UKN 233/00 L.). Zwraca na to także uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 8 lipca 1999 roku, II UKN 37/99 OSNAPiUS 2000/20/741 wskazując, że sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 3 k.p.c.).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy wskazać należy, iż fakt jak pozwany kwalifikował uchybienia, których dopuścił się powód w dokumentach wewnętrzzakładowych (jako krytyczne czy nie), oraz w jaki sposób ukarał innych pracowników pozwanego, którzy takich lub innych naruszeń się dopuszczali nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia. To, że pracodawca nie zakwalifikował konkretnego zdarzenia jako krytycznego naruszenia obowiązków nie oznacza bowiem, iż nie stanowi ono ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt. 1 kp. Ponadto wskazać należy, iż pracodawca nie jest obowiązany do rozwiązywania z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia z jego winy, mimo że zachodzą okoliczności uzasadniające takie rozwiązanie. (wyrok SN 04-11-2010 III PK 16/10 LEX nr 694233). Stanowi to w całości jego suwerenne uprawnienie. Okoliczność, iż pozwany pracodawca zastosował wskazany środek w stosunku do powoda, a w stosunku do innych pracowników dopuszczających się podobnych naruszeń już nie, nie czyni więc dokonanego zwolnienia

nieuprawnionym. Na marginesie wspomnieć również należy, że powoda nie zwolniono z uwagi na dopuszczenia do świadczenia pracy poza godzinami ewidencjonowanymi w (...), a ze względu na to, że nie wykazał godzin nadliczbowych, które zdarzenia krytycznego nie stanowiły. Z tych też względów Sąd Okręgowy wskazany wniosek dowodowy zgłoszony w postępowaniu apelacyjnym jako zbędny dla rozstrzygnięcia na podstawie art. 217 § 3 kpc oddalił.

Wbrew ustaleniom Sądu I instancji nie można przyjąć też, iż w opisanym stanie faktycznym, nawet przy uwzględnieniu znacznego obciążenia powoda pracą, jak i presji wykonania wszystkich nałożonych na niego zadań, wobec braku zarzutów odnośnie nieprawidłowego wykonania przez niego obowiązków w spornym dniu, w tym co do niewłaściwej organizacji pracy własnej i podległego personelu, niezasadnym było rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na zasady współżycia społecznego.

Mając powyższe na uwadze przede wszystkim wskazać należy, że bezzasadnym jest twierdzenie, iż powodowi nie można przedstawić jakichkolwiek zarzutów, co do nieprawidłowego wykonywania obowiązków w spornym dniu. Powód odpowiadał za organizację czasu pracy, miał ku temu stosowne narzędzia pozwalające nawet, wobec zgody przełożonych w tym przedmiocie, na naruszenie obowiązujących na piśmie procedur. Winien zatem ją rozplanowywać z uwzględnieniem potencjału podległego mu personelu. W przypadku zaś podnoszonej przez niego obiektywnej niemożności ich wykonania w przewidzianym terminie, winien polecając pracę w nadgodzinach odpowiednio ją zaewidencjonować. Powód ewidentnie tego obowiązku nie dopełnił ciężko naruszając swe podstawowe obowiązki. Dlatego twierdzenie o braku możliwości przedstawienia mu jakichkolwiek zarzutów, co do wykonywania przez niego zadań w spornym dniu, nie znajduje żadnego logicznego uzasadnienia. Dodatkowo podnieść należy, iż nie może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego osoba, która sama zasady te (lub przepisy prawa) narusza. Takiej osobie nie przysługuje ochrona z art. 8 k.p. (wyrok SN z 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, LEX nr 794776. wyrok SN 07-04-2011 I PK 239/10 LEX nr 896460). Natomiast powód fałszując ewidencję czasu pracy niewątpliwie naruszył powyższe zasady. Także zatem z tych względów jego roszczenie nie mogło zostać uwzględnione.

Reasumując, zdaniem Sądu II instancji, w tym stanie rzeczy, apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego - art. 233 kpc w zw. z art. 227 kpc jak i prawa materialnego - art. 52 § 1 pkt.1 kp w zw. z art. 56 kp uznać należało za trafne.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 1 i 2 i oddalił powództwo.

Zgodnie z art. 388 kpc wobec wniosku pozwanego w tym przedmiocie Sąd Okręgowy orzekł o zwrocie pozwanemu przez powoda kwoty 3684,88 zł tj. świadczenia spełnionego na rzecz pracownika wobec nadania wyrokowi Sądu I instancji w tej części rygoru natychmiastowej wykonalności.

O kosztach procesu za obie instancje orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, na podstawie art. 98 § 1 kpc, § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490) uwzględniając zwrot opłaty od apelacji w kwocie 30 zł.