

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 lipca 2020 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo K. S. skierowane przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K. o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (pkt 1 wyroku) oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

K. S. była zatrudniona w pozwanej (...) spółce akcyjnej z siedzibą w K. od dnia 11 lipca 2013 roku, początkowo na stanowisku „Sprzedawca-kasjer”, a od dnia 3 czerwca 2015 roku „Zastępcy kierownika sklepu”.

Zgodnie z rozdziałem 2 punktem 20¹ Regulaminu Pracy pozwanej dla pracowników sklepu niedziela i święto obejmuje 24 kolejne godziny przypadające odpowiednio między godziną 24:00 w sobotę a godziną 24:00 w niedzielę i między godziną 24:00 w dniu bezpośrednio poprzedzającym święto a godziną 24:00 w święto. Zgodnie z punktem 23 praca poza normalnymi godzinami pracy jest dopuszczalna jedynie na wyraźne polecenie przełożonego. Kierownicy wszystkich szczebli powinni organizować pracę bez potrzeby korzystania z godzin nadliczbowych.

Stosownie do rozdziału 3 punktu 2 przebywanie na terenie spółki poza godzinami pracy wymaga zgody przełożonych. Punkt 23 stanowi natomiast, że szczególnie rażącym naruszeniem porządku i dyscypliny pracy jest naruszenie procedur związanych z rejestracją czasu pracy.

W dniu 10 sierpnia 2019 roku powódka pracowała w godzinach 14:00-22:31.

W tym dniu powódka prowadziła popołudniową zmianę, w trakcie której była odpowiedzialna za przygotowanie i wysłanie zamówienia do Sekcji Planowania.

W dniu 10 sierpnia 2019 roku powódka w czasie zmiany rozkładała towar i drukowała ceny. Miała również dokończyć zamówienie, ale zapomniała tego zrobić.

Powódka przypomniała sobie o konieczności złożenia zamówienia około godziny 1:00

w nocy. Zadzwoiła do firmy ochroniarskiej i poprosiła o przyjazd pracownika.

Powódka w towarzystwie pracownika ochrony powróciła do sklepu bez zgody i wiedzy przełożonego, samodzielnie otworzyła sklep, zalogowała się do programu (...) o godzinie 02:12, pobrała kolektor i wysłała zamówienie, które zostało odnotowane w Sekcji Planowania o godzinie 02:21.

Powódka nie wiedziała jakie są procedury pozostawania w sklepie po godzinach pracy.

Następnego dnia rano powódka poinformowała o zaistniałej sytuacji kierownika sklepu (...).

Pośrednim przełożonym powódki był K. M.. Bezpośrednim przełożonym powódki była A. Z.

W celu wejścia do sklepu w dniu zamkniętym lub po godzinach pracy sklepu konieczne jest wcześniejsze poinformowanie o tym przełożonego.

W sytuacji, w której zamówienie nie zostanie złożone w czasie pracy powódka zgodnie z zasadami panującymi u pozwanej powinna poinformować K. M., który kontaktuje się z działem planowania i dubluje zamówienie z adekwatnego dnia.

Gdy ostatnie zamówienie w ciągu danego dnia nie zostaje złożone K. M. dostaje informację z działu kompletacji o jego braku.

W sytuacji, w której w dniu 10 sierpnia 2019 roku nie zostało złożone zamówienie K. M. otrzymałby informację o tym w niedzielę rano i mógłby zdalnie z domu zlecić złożenie zamówienia tak, aby dotarło ono do sklepu w poniedziałek.

Przed sytuacją z dnia 10 sierpnia 2019 roku nie zdarzyło się, aby któryś z pracowników przyszedł do sklepu, aby złożyć zamówienie po godzinach pracy sklepu. Miała natomiast miejsce sytuacja, w której jeden z pracowników poinformował K. M., że zapomniał złożyć zamówienie i spytał czy ma przyjechać do sklepu po godzinach pracy, w tej sytuacji K. M. kategorycznie zabronił przyjazdu do sklepu po godzinach pracy.

Każdy funkcyjny pracownik pozwanego ma klucze do sklepu i kod do alarmu.

Pracownicy ochrony u pozwanego pracują pod dyktando kadry zarządzającej sklepu, jeżeli zostanie wezwany, to musi się stawić, nawet jeżeli nie zna powodu.

Przed zdarzeniem z dnia 10 sierpnia 2019 roku zdarzały się inne nieprawidłowości ze strony powódki.

Z powódką były przeprowadzane rozmowy dyscyplinujące. Powódka otrzymała karę upomnienia z wpisem do pamiętnika, będącego wewnętrznym zeszytem, w którym zapisywano uwagi i upomnienia, w związku z używaniem telefonu prywatnego w celach prywatnych w czasie pracy przez dłuższy czas.

K. M. prowadził z powódką rozmowy o paleniu w czasie pracy.

Powódka była przenoszona między sklepami z powodu niewykonywania obowiązków.

U pozwanego obowiązuje procedura dotycząca braku możliwości wejścia do sklepu po godzinach jego pracy, jeżeli nie istnieje wyraźna potrzeba w postaci zagrożenia życia lub włączenia alarmu.

Następnego dnia po zdarzeniu powódka poinformowała A. Z. i obiecała, że poinformuje o tym kierownika regionu, czego jednak nie zrobiła.

W podręczniku kierownika sklepu pozwanego znajduje się informacja o procedurze obowiązującej w razie niezłożenia zamówienia w czasie pracy.

W sytuacji potrzeby wejścia do sklepu po godzinach pracy konieczne jest poinformowanie o tym zamiarze kierownika rejonu i kierownika sklepu.

Centrum zamówień u pozwanego pracuje w niedzielę.

Współpracownicy powódki skarżyli się, że powódka nie wykonuje swoich obowiązków.

Pismem z dnia 22 sierpnia 2019 roku z powódką rozwiązano umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powódki. Jako powód rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na świadczeniu pracy w dniu, w którym obowiązuje ustawowy zakaz pracy w placówkach handlowych, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Średnie wynagrodzenie brutto powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 5.097,10 zł.

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się na treści złożonych do akt dokumentów, zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków K. M., A. Z., W. M., A. K. i A. R. oraz powódki. Zeznania świadków były spójne i korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd nie dał wiary powódce w zakresie, w jakim twierdziła, iż jej powrót do miejsca pracy po godzinach pracy sklepu był zgodny z zasadami wynikającymi z przepisów wewnętrznych.

Przeczą temu zarówno zeznania świadków oraz przedstawiona przez pozwanego dokumenty, z których w sposób jednoznaczny wynika, że istniały u pozwanego procedury dotyczące zarówno postępowania w razie niezłożenia zamówienia, jak i wejścia do sklepu po godzinach jego pracy. Zachowanie pozwanej było w sposób wyraźny sprzeczne z ujawnionymi procedurami.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Sąd I instancji zważył, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - stanowiącego podstawę rozwiązania umowy o pracę z powódką - pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek :

1. wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
2. zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego dla złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy,
3. zasięgnięcia opinii właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy,
4. złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczególności. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku podawania podstawy prawnej wypowiedzenia (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 447/98, OSNAPiUS 2000/1/13). Pracodawca nie jest także zobowiązany do podania uzasadnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy – jak przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie - winna być prawdziwa, konkretna i uzasadniająca podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Pracodawca nie może także przyczyny rozwiązania zastąpić swoją oceną - że przyczyna, mimo jej nie wskazania, jest znana pracownikowi (wyr. SN z 05.05.1999 r., I PKN 670/98, OSNAPiUS 2000/13/510). Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyr. SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako "naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca, co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (uzasadnienie wyr. SN z 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999/5/163). Judykatura przyjmuje, że przyczyny wypowiedzenia muszą być przedstawione w sposób jasny, jednoznaczny i muszą być prawdziwe. Nie oznacza to jednak, iż każda z przyczyn podanych w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy musi być tak uzasadniona, by postronna osoba otrzymała informację o wszystkich szczegółach zdarzenia, które dały podstawę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy przez pracodawcę i zrozumiał na czym dokładnie uchybienia pracownika polegały. Wystarczy, że informacje te są zrozumiałe dla stron stosunku pracy, które uczestniczą w obrocie gospodarczym, znają regulaminy i procedury obowiązujące u pracodawcy. Aprobuje się przy tym stanowisko, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn rozwiązania stosunku pracy, a rozwiązanie umowy

o pracę jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (przykładowo wyrok SN z dnia 5 października 2005 roku I PK 61/05 OSNP 2006/17-18/265).

W przedmiotowej sprawie poza sporem zdaniem Sądu meriti pozostaje, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką miało formę pisma wraz ze wskazaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Wobec tego, iż powódka nie była członkiem żadnego związku zawodowego, pracodawca był zwolniony z obowiązku konsultacji związkowej przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Pracodawca jest nadto zobowiązany do zachowania terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. Stosownie do brzmienia ostatnio powołanego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Na akceptację zasługuje przy tym taki sposób rozumienia art. 52 § 2 k.p., przy którym przyjmuje się, że o "uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy" można mówić dopiero, gdy różnego rodzaju informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu usprawiedliwiającym sięgnięcie do rozwiązania niezwłocznego. Umowę o pracę rozwiązano z powódką w dniu 20 sierpnia 2019 roku. Pracodawca powziął wiedzę o przyczynie rozwiązania stosunku pracy w dniu 11 sierpnia 2019 roku, a zatem dochowany został termin określony w art. 52 § 2 k.p.

Ocenie Sądu Rejonowego podlegała zasadność przyczyny rozwiązania umowy o pracę w aspekcie brzmienia przepisu art. 52 k.p. Naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp) stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie. Ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku, a zatem każdy przypadek musi podlegać indywidualnej ocenie.

Zdaniem Sądu I instancji trzeba zaznaczyć, że na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 k.c., stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "lżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 k.p. o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu, zatem o jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane.

Nie każde, zatem naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesu zakładu pracy lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21. 07. 1999 r., I PKN 169/99 OSNAP 2000/20/746).

W ocenie Sądu meriti kluczowym zagadnieniem dla wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest określenie katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązujące ustawodawstwo pracy nie definiuje tego zagadnienia w sposób kompleksowy. Jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp zyskał na mocy art. 211 zdanie pierwsze k.p. explicite przymiot podstawowego obowiązku. Nie oznacza to jednak, iż w systemie ustawodawstwa pracy także przewidziane innymi normami ustawowymi obowiązki nie mogą być kwalifikowane jako podstawowe. Szczególne miejsce wśród przepisów kodeksu pracy zajmuje w tym aspekcie art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. Zgodnie z art. 100 §1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 k.p.).

Konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma charakter złożony, w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne. Te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Z kolei aspekt subiektywny, to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Oba wymiary pozostają ze sobą w ścisłej koincydencji i w płaszczyźnie funkcjonalnej mają zdolność wzajemnej substytucji. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może mieć zarówno charakter jednorazowy, sporadyczny, jak i ciągły, a w przypadku zaniechań także trwały. Każdorazowo w swych następstwach powinno skutkować co najmniej poważnym zagrożeniem interesów – zarówno majątkowych, jak i niemajątkowych – pracodawcy. Konsekwencją bezprawnego i zawinionego zachowania pracownika nie musi być rzeczywista szkoda albo utrata spodziewanych korzyści. Wystarczy, że na tle obiektywnie istniejących okoliczności zaistniało potencjalne, choć skonkretyzowane zagrożenie dla niezakłóconego funkcjonowania pracodawcy.

Duże znaczenie w strukturze obowiązków pracowniczych ma sumiennosc i staranność wykonywania pracy. Pierwszy z tych czynników odnosi się do obiektywnych wzorców sprawnego działania w stosunkach pracy, drugi zaś do subiektywnych intencji pracownika w procesie pracy. Ciężkim naruszeniem obowiązku staranności i sumiennosci jest wadliwe korzystanie z uprawnień zawodowych. Dotyczy to w szczególności przekroczenia kompetencji i przykładowo podpisania kontraktu bez uzgodnienia z przełożonym albo stosownego umocowania. Tej samej kwalifikacji podlega również samowolne dysponowanie mieniem pracodawcy.

Stosownie do art. 3 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 roku o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2019 r., poz. 466 ze zm.) przez wykonywanie pracy w handlu oraz wykonywaniu czynności związanych z handlem w niedziele i święta w placówkach handlowych należy rozumieć wykonywanie takiej pracy lub takich czynności przez pracownika lub zatrudnionego w okresie 24 kolejnych godzin przypadających odpowiednio między godziną 24:00 w sobotę a godziną 24:00 w niedzielę, i między godziną 24:00 w dniu bezpośrednio poprzedzającym święto a godziną 24:00 w święto.

Zgodnie z art. 5 wskazanej wyżej ustawy w niedziele i święta w placówkach handlowych handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem i powierzanie pracowników lub zatrudnionymi wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem są zakazane. Natomiast art. 7 wskazanej wyżej ustawy wskazuje, że zakaz o którym mowa w art. 5 nie obowiązuje w:

- 1) kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia;
- 2) niedzielę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy;
- 3) ostatnią niedzielę przypadającą w styczniu, kwietniu, czerwcu i sierpniu.

Przenosząc powyższe na grunt sprawy niniejszej w ocenie Sądu Rejonowego należy podnieść, że K. S. dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez świadczenie pracy w dniu, w którym obowiązuje ustawowy

zakaz pracy w placówkach handlowych, w związku z czym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, odwołujące się do tak określonej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, było uzasadnione.

Należy w tym kontekście w ocenie tego Sądu dostrzec przede wszystkim, że na aprobatę nie zasługiwało stanowisko powódki, która wskazała, że jej postępowanie było zgodne z zasadami wynikającymi z przepisów wewnętrznych pozwanej. Argument ten jest nie do przyjęcia biorąc pod uwagę, że przeczą temu zarówno przedstawione przez stronę pozwaną dokumenty w postaci Regulaminu Pracy, jak i zgodne zeznania świadków wskazujące na istnienie u pozwanej procedury dotyczącej sposobu działania w wypadku niezłożenia zamówienia. Dodatkowo świadkowie W. M. i A. K. pracujący na tym samym stanowisku co powódka wyraźnie wskazali, że ta procedura jest im znana. Powódka pozostawała zatrudnionym u pozwanego jako zastępca kierownika sklepu przez 4 lata, w związku z czym powinna doskonale orientować się co do obowiązujących jej procedur wewnętrznych. Powinna zatem wiedzieć, że w przypadku braku złożenia zamówienia w czasie pracy sklepu konieczne jest poinformowanie kierownika sklepu, a wejście na teren sklepu po godzinach jego pracy wymaga wcześniejszego poinformowania i zgody przełożonego. Bezsprzecznie zatem wejście na teren sklepu bez powiadomienia o tym przełożonego i do tego w dniu, w którym obowiązuje zakaz handlu, a co za tym idzie zakaz pracy pracowników placówek handlowych, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Powódka wykazała się przy tym rażącym niedbalstwem w zakresie opisanego zachowania a także co do nieznanomości procedur obowiązujących u pozwanego w takiej sytuacji. Naraziła tym samym pozwanego na odpowiedzialność związaną z nieprzestrzeganiem wskazanego wcześniej zakazu handlu w niedziele i święta.

W związku z powyższym zasadne jest zdaniem Sądu meriti przyjęcie, że rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia było uzasadnione i nie naruszało przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, wobec czego powódce nie przysługiwało roszczenie z tytułu art. 56 i następnych k.p.

Biorąc pod uwagę wszystko powyższe powództwo w ocenie Sądu Rejonowego należało oddalić w całości.

O kosztach procesu Sąd ten orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od organu rentowego, jako strony przegrywającej na rzecz ubezpieczonego. Na koszty poniesione przez (...) spółkę akcyjną z siedzibą w K. złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 180 złotych – § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

Kierując się zaprezentowaną argumentacją i przytoczonymi przepisami prawa, Sąd Rejonowy orzekł, jak w sentencji wyroku.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik powódki.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie:

1. przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

a) sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania, doświadczeniem życiowym i zawodowym ocenę materiału dowodowego, co doprowadziło do dokonania ustaleń faktycznych sprzecznych i błędnym uznaniem, że powódce udzielono upomnienia, podczas gdy uwagi dotyczące sposobu wykonywania pracy wpisywane były do dzienniczka/zeszytu, a nie były udzielane w trybie opisanym w kodeksie pracy, toteż należy je traktować jako nieistniejące, a zeznania świadków w tej części za niewiarygodne;

b) sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania, doświadczeniem życiowym i zawodowym ocenę materiału dowodowego, doprowadziło do dokonania ustaleń faktycznych sprzecznych i pominięcia tej okoliczności, że powódka rano, 11 sierpnia 2019 r., poinformowała swojego bezpośredniego przełożonego A. Z. o zaistniałej sytuacji;

c) odmowę przyznania wiarygodności w pełni zeznaniom powódki w przedmiocie postępowania zgodnie z zasadami wynikającymi z przepisów wewnętrznych, podczas gdy powódka zeznała, że zapoznała się z Regulaminem pracy, a jak wynika z zeznań świadków, przypadek niezłożenia zamówienia opisuje Podręcznik Kierownika sklepu, którego

treść nie została przedstawiona w toku postępowania, a więc nie można przyjąć, że powódka z całkowitą pewnością postąpiła niezgodnie z przepisami wewnętrznymi;

d) przyznanie wiarygodności w pełni zeznaniom świadkom K. M. i A. Z., podczas gdy świadek K. M. dowiedział się o obecności powódki w miejscu pracy dnia 11 sierpnia 2019 r. około godziny 2:00 w nocy od p. A. Z. w „późniejszym czasie” (8:40), podczas gdy z zeznań świadka A. Z. wynika, że poinformowała kierownika regionu K. M. w poniedziałek, tj. 12 sierpnia 2019 r. o zaistniałej sytuacji w dniu 11 sierpnia 2019 r. (48:20),

2. przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.c. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie wypełnienia ciężaru dowodowego przez stronę pozwaną, podczas gdy strona pozwana nie przedstawiła treści Podręcznika Kierownika sklepu, z którego ma wynikać sposób postępowania w razie niezłożenia zamówienia w dniu roboczym, a w konsekwencji nieudowodnienie właściwego sposobu postępowania powódki,

b) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie, że istniało zagrożenie interesów pracodawcy, podczas gdy powódka wróciła do sklepu w nocy 11 sierpnia 2019 r. w celu wysłania zamówienia, a więc w celu realizacji obowiązków pracowniczych i w interesie Jej pracodawcy,

c) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie trybu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, podczas gdy jest nieproporcjonalny do zarzucanego powódce przewinienia, bowiem powódka działała w interesie pracodawcy, realizując obowiązki pracownicze, a nie na jego szkodę.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości jako bezpodstawnej i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania przed Sądem II instancji apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając.

Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy powyższych zasad nie naruszył. Wbrew twierdzeniom apelacji podejmując szczegółowe rozważania dokonał, prawidłowych ustaleń faktycznych, a także ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Tymczasem zarzuty apelacji sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd. Wobec powyższego wskazane zarzuty nie mogą się ostać.

Na uwzględnienie w toku kontroli instancyjnej nie zasługuje przede wszystkim zarzut strony apelującej jakoby Sąd Rejonowy w sposób nieuprawniony odmówił wiary w pełni zeznaniom powódki w przedmiocie postępowania zgodnie z zasadami wynikającymi z przepisów wewnętrznych, podczas gdy powódka zeznała, że zapoznała się z Regulaminem Pracy, a jak wynika z zeznań świadków, przypadek niezłożenia zamówienia opisuje Podręcznik Kierownika sklepu, którego treść nie została przedstawiona w toku postępowania, a więc nie można przyjąć, że powódka z całkowitą pewnością postąpiła niezgodnie z przepisami wewnętrznymi.

Odnosząc się do powyższego zarzutu w pierwszej kolejności podkreślić należy, że bezspornym jest, że powódka znała treść obowiązującego u pozwanego treści Regulaminu Pracy, zgodnie z którym m.in.:

- niedziela i święto obejmuje 24 kolejne godziny przypadające odpowiednio między godziną 24:00 w sobotę a godziną 24:00 w niedzielę i między godziną 24:00 w dniu bezpośrednio poprzedzającym święto a godziną 24:00 w święto;
- praca poza normalnymi godzinami pracy jest dopuszczalna jedynie na wyraźne polecenie przełożonego;
- przebywanie na terenie spółki poza godzinami pracy wymaga zgody przełożonych;
- szczególnie rażącym naruszeniem porządku i dyscypliny pracy jest naruszenie procedur związanych z rejestracją czasu pracy.

Bezspornym jest także, że powódka zapomniała w trakcie świadczenia pracy w dniu 10 sierpnia 2019 roku dokonać zamówienia, następnie po zakończonym dniu pracy w towarzystwie pracownika ochrony powróciła 11 sierpnia 2019 roku do sklepu bez zgody i wiedzy przełożonego, samodzielnie otworzyła sklep, zalogowała się do programu (...) o godzinie 02:12, pobrała kolektor i wysłała zamówienie, które zostało odnotowane w Sekcji Planowania o godzinie 02:21.

Wobec powyższego powódka bezsprzecznie swoim zachowaniem naruszyła obowiązki wynikające z Regulaminu Pracy mające charakter rażącego naruszenia (wejście na teren sklepu po godzinach jego pracy wymaga wcześniejszego poinformowania i zgody przełożonego), a jednocześnie także - wbrew wywodom apelacji - obowiązki związane z procedurą składania zamówienia, tj. czynności należącej do zakresu obowiązków powódki. Zupełnie nielogicznym jest argument apelującego jakoby powódka nie postąpiła niezgodnie z wewnętrznymi przepisami obowiązującymi u pozwanego tylko dlatego, że pozwany nie załączył w poczet materiału dowodowego podręcznika kierownika sklepu. Zważywszy na fakt, że zeznające w charakterze świadków dwie osoby zatrudnione u pozwanego na tożsamym co powódka stanowisku oraz jedna osoba zatrudniona w dziale personalnym znały procedurę w sytuacji niezłożenia zamówienia, fakt piastowania przez powódkę stanowiska zastępcy kierownika od 2015 roku oraz kierując się zasadami doświadczenia życiowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że powódka powinna doskonale orientować się co do obowiązujących ją procedur wewnętrznych i wiedzieć, że w przypadku braku złożenia zamówienia (stanowiącego jeden z jej podstawowych obowiązków jako zastępcy kierownika) w czasie pracy sklepu konieczne jest poinformowanie kierownika sklepu. Zdaniem Sądu Okręgowego nawet przy założeniu, że pomimo obowiązku znajomości procedury dotyczącej wykonywania swoich podstawowych obowiązków, powódka mogła mieć pewne wątpliwości z tym związane powinna skonsultować się w tej kwestii ze swoim przełożonym (bezpośrednio- lub pośrednio-przełożonym), a nie

dokonywać wyboru sposobu naprawienia swojego błędu polegającego na niezłożeniu zamówienia poprzez wejście na teren sklepu poza godzinami pracy bez zgody przełożonego i złamanie tym samym przepisów Regulaminu Pracy. Brak powzięcia jakiejkolwiek inicjatywy przez powódkę w zakresie zachowania odpowiedniej procedury mającej na celu naprawienie jej błędu oznacza, że to ona nie dochowała ze swojej strony należytej staranności w ustaleniu odpowiedniej procedury i prawidłowym wykonaniu swoich obowiązków. Jak wynika z akt sprawy powódka skontaktowała się dopiero z pracodawcą po fakcie, tj. następnego dnia po zdarzeniu. Obecnie stara się natomiast przerzucić na pozwanego odpowiedzialność za brak poinformowania jej o odpowiednich procedurach. W konsekwencji, swoimi naruszeniami powódka naruszyła zakaz pracy w dniu ustawowo wolnym od pracy.

Nietrafną jest także sugestia apelacji jakoby Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny materiału dowodowego w zakresie ustalenia faktu udzielenia powódce upomnienia dotyczącego sposobu wykonywania przez nią obowiązków wpisanego do dzienniczka jedynie z tego względu, że nie zostało to przeprowadzone w trybie wskazanym w kodeksie pracy. Sąd meriti w sposób niepozostawiający wątpliwości co do nieformalnego trybu udzielenia upomnienia prawidłowo ustalił na podstawie zeznań świadków, że udzielone powódce upomnienie miało charakter wpisu do pamiętnika będącego wewnętrznym zeszytem, w którym zwyczajowo dokonywano uwag i upomnień względem pracowników pozwanego. Bez wątplenia Sąd ten nie ustalił, że upomnienie zostało udzielone powódce w trybie wskazanym w kodeksie pracy. Jednocześnie wskazać należy, że z powódką były przeprowadzane rozmowy dyscyplinujące dotyczące uwag do nienależytego wykonywania przez nią obowiązków, w zakresie zresztą niezwiązanym z przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę, czego apelujący nie kwestionował. Fakt ten dowodzi, iż powódka nie była wzorowym pracownikiem, co podnosiła w pozwie. W ocenie Sądu Okręgowego niezależnie od prawidłowości poczynionych ustaleń faktycznych przez Sąd meriti w powyższym zakresie, zarzut apelacyjny nie ostałby się z uwagi na brak wykazania jego istotnego wpływu na wynik sprawy wobec bezsprzecznego wykazania prawdziwości i zasadności przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia (naruszenia przepisów wewnątrzzakładowych noszących znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych).

Zupełnie chybionym jest także zarzut strony apelującej jakoby Sąd Rejonowy pominął fakt poinformowania przez powódkę bezpośrednio przełożonego o zaistniałej sytuacji w dniu następnym po zdarzeniu. Po pierwsze Sąd ten prawidłowo ustalił ten fakt – zgodnie z twierdzeniem strony apelującej a następnie – wbrew wywodom apelacji – wziął go pod uwagę przy wyrokowaniu prawidłowo oceniając wagę naruszenia obowiązków pracowniczych skutkujących rozwiązaniem z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Również zarzut apelacji w zakresie rzekomej sprzeczności pomiędzy zeznaniami świadków K. M. i A. Z. w zakresie momentu powzięcia przez pośrednio przełożonego (kierownika regionu) powódki wiedzy odnośnie zaistniałego zdarzenia z dnia 11 sierpnia 2019 roku jest całkowicie nietrafny. Po pierwsze zeznania tychże świadków nie są sprzeczne ze sobą lecz wzajemnie się uzupełniają. Prawidłowo Sąd Rejonowy na podstawie zeznań tych świadków ustalił, że kierownik regionu powziął wiedzę o zaistniałej sytuacji dnia następnego, a zeznanie świadka K. M., że nastąpiło to w późniejszym czasie nie tylko nie wyklucza lecz potwierdza ten fakt. Czas późniejszy odnoszony do zdarzenia z dnia 11 sierpnia 2019 roku bez wątplenia może stanowić dzień następujący po dniu zdarzenia. Co istotne bezspornym jest, że powódka, pomimo deklaracji wobec bezpośrednio przełożonej, że sama przekaze pośrednio-przełożonemu informację o zdarzeniu z dnia 11 sierpnia 2019 roku, nie uczyniła tego. Po wtóre i tutaj apelujący nie wykazał jakoby to rzekome uchybienie Sądu miałyby mieć istotny wpływ na wynik sprawy wobec wykazania w toku procesu naruszenia przez powódkę wewnątrzzakładowych reguł skutkujących ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych przez powódkę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie sposób oprzeć się wrażeniu, że strona apelująca nieudolnie próbuje przerzucić odpowiedzialność za uchybienia powódki na stronę pozwaną. Wprost przeciwnie, z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że powódka próbowała sanować swoje niedopatrzenie innymi uchybieniami wynikającymi z wewnętrznych procedur pozwanego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zważył, że Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów procesowych. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Poczynione ustalenia faktyczne były prawidłowe, a

postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Z tych też względów uznać należy, że nie ma podstaw do stwierdzenia naruszenia przepisów prawa procesowego.

Akceptacja powyższych ustaleń faktycznych i oceny dowodów Sądu Rejonowego czyni bezzasadnym zarzut obrazy prawa materialnego tj. art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie i przyjęcie wypełnienia ciężaru dowodowego przez stronę pozwaną, podczas gdy strona pozwana nie przedstawiła treści Podręcznika Kierownika sklepu, z którego ma wynikać sposób postępowania w razie niezłożenia zamówienia w dniu roboczym, a w konsekwencji nieudowodnienie właściwego sposobu postępowania powódki, a także art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że istniało zagrożenie interesów pracodawcy, podczas gdy powódka wróciła do sklepu w nocy 11 sierpnia 2019 r. w celu wysłania zamówienia, a więc w celu realizacji obowiązków pracowniczych i w interesie Jej pracodawcy, oraz poprzez błędne zastosowanie trybu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, podczas gdy jest nieproporcjonalny do zarzucanego powódce przewinienia, bowiem powódka działała w interesie pracodawcy, realizując obowiązki pracownicze, a nie na jego szkodę - należy uznać, iż do w/w naruszenia nie doszło.

Podkreślić trzeba, że w każdym przypadku oceny ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego decydującym kryterium jest wina. Ciężkie naruszenie ma miejsce w przypadku zaistnienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r. sygn. akt I PK 85/14, opubl. OSNP 2016/5/56, LEX nr 1551474). Rażące niedbalstwo, mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok SN z dnia 11 września 2001 roku, I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381). Naruszenie musi przy tym dotyczyć podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przypomnienie także wymaga, że przez zawarcie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się także do sumiennego i starannego wykonywania obowiązków związanych z pracą (art. 100 § 1 k.p.). Do obowiązków podstawowych pracownika należy także przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, jak również przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p.).

Wbrew wywodom apelacji Sąd Rejonowy doszedł do prawidłowych wniosków, że zachowanie powódki należało zakwalifikować przynajmniej jako rażące niedbalstwo. To powódka winna była zastosować się do Regulaminu Pracy i nie przebywać w miejscu pracy poza godzinami świadczenia pracy bez zgody przełożonego, nadto winna była zastosować odpowiednią procedurę w przypadku niezłożenia zamówienia, względnie skontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym w celu upewnienia się co do prawidłowej procedury. Powódka powyższym obowiązkom nie zadośćuczyniła co skutkowało, iż w dniu 11 sierpnia 2019 roku w nocy w asyście ochroniarza stawiała się w pracy a obecność została uznana za przekraczającą jej zakres kompetencji, ponieważ nie została zaakceptowana przez bezpośredniego przełożonego. Zatem to po stronie powódki zabrakło wymaganej staranności w zadbaniu o prawidłowe wykonywanie należących do niej obowiązków co zaskutkowało uchybieniem przez nią podstawowym regułom w przyjętych przez pozwanego wewnątrzzakładowych regulacjach. A co za tym idzie powódka poniosła obecnie ujemne konsekwencje swojej niewłaściwej postawy i niewykazania inicjatywy w zakresie przewidywania następstw podejmowanych działań. W konsekwencji swoich błędnych poczynań, swoimi naruszeniami powódka naruszyła zakaz pracy w placówkach handlowych w dniu ustawowo wolnym od pracy i spowodowała co najmniej zagrożenie interesów pracodawcy.

W szczególności nie sposób uznać za uprawnioną zaproponowaną przez apelującego interpretację przepisów normujących zakaz handlu w niedzielę. Bez wątpliwości złożenie zamówienia na towary do sklepu jest czynnością bezpośrednio związaną z handlem, zostało dokonane w placówce handlowej i nie różni się istotnie od magazynowania towarów, czy ich inwentaryzacji.

Nadto – wbrew wywodom apelacji – nie sposób uznać działania powódki w kategoriach błędnego przekonania o działaniu w interesie pracodawcy – zwłaszcza z uwagi na charakter przewinienia powódki zajmującej funkcyjne stanowisko odnoszącego się do podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdecydowanie jest to zbyt daleko idące rozumowanie. W tej sytuacji nie można zgodzić się ze skarżącym, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni powyższej normy prawnej.

Brak więc podstaw do zmiany bądź uchylecia zaskarżonego orzeczenia.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

Wobec przegrania procesu przed Sądem II instancji Sąd obciążył powódkę obowiązkiem zwrotu stronie przeciwnej kosztów zastępstwa procesowego o czym orzekł na podstawie art. 98 k.p.c w zw z §9.1 pkt 1 i §10.1 pkt1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U 2018 poz. 265 ze zm.)

Przewodnicząca: Sędziowie: