

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2014r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: Stefan Majka, Lucyna Ziewiec

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 14 maja 2014r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w B.

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia,

odprawę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących

pracownika, premię kwartalną

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda A. W. na rzecz strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w B. kwotę 1.277 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 1.260 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. nakazuje powodowi uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia) kwotę 86,79 zł tytułem zwrotu kosztów stawiennictwa świadka poniesionych tymczasowo ze środków budżetowych;

IV. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 maja 2013 r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B., powód A. W. wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagał się z tego tytułu (1) zasądzenia kwoty 8.670,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty; (2) zasądzenia kwoty 5.780,00 zł tytułem odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników; (3) zasądzenia kwoty 350,00 zł tytułem premii kwartalnej za pierwszy kwartał 2013 r. Ponadto, pismem procesowym z 13 sierpnia 2013 r. powód zgłosił żądanie zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód podniósł, iż był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku operatora. Strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zdaniem powoda podane

przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania umowy były nieprawdziwe. Powód zaprzeczył, by kradł napoje i przekąski z maszyny vendingowej, samowolnie doładowywał klucz umożliwiający korzystanie z w/w urządzenia, opuszczał samowolnie miejsce pracy. Powód wskazał, że wszyscy pracownicy otrzymali klucze umożliwiające korzystanie z automatów vendingowych. Jeden z automatów był od wielu lat zepsuty i doładowywał klucz do automatów, gdy się go włożyło. Sytuacja ta była znana pracodawcy i wszyscy pracownicy korzystali z automatu w ten sposób. Usterkę zgłaszano pracodawcy. Powód zaznaczył, że strona pozwana nie jest w stanie określić, którzy z pracowników korzystali z urządzenia w sposób nieuprawniony. Jeśli chodzi o samowolne opuszczanie miejsca pracy, powód wskazał, że automaty znajdowały się na terenie zakładu, zaś pracownicy korzystali z nich w czasie przerwy pracowniczej. Powód podniósł, że w tym samym czasie na tej samej podstawie zwolniono inne osoby. Zdaniem powoda prawdziwą przyczyną zwolnień była zła kondycja finansowa zakładu związana z kryzysem na rynku. Strona pozwana chcąc ograniczyć koszty, zdecydowała się na zwolnienie pracowników, dając im do wyboru rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron albo zwolnienie bez wypowiedzenia lub ustalając z nimi mniej korzystne warunki zatrudnienia. W miejsce zwolnionych osób nie zatrudniono nowych pracowników. Powód zarzucił ponadto, że strona pozwana nie wypłaciła mu premii kwartalnej za pierwszy kwartał 2013 r. należnej na podstawie regulaminu wynagradzania (k. 2-6, 103-105).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B., wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż w sprawie wystąpił rażący i powtarzalny proceder zorganizowanej kradzieży, w którym powód uczestniczył, a także wspierał go i propagował wśród pracowników. Powód dokonywał nielegalnych doładowań swego klucza vendingowego, miało to miejsce w czasie pracy. Następnie dokonywał szczególnie licznych zakupów – od kilku do kilkunastu produktów dziennie. Zakupy te nie znajdowały pokrycia w gotówce znajdującej się w maszynach ani w kwotach doładowań zapewnianych przez stronę pozwaną. Wbrew twierdzeniom powoda maszyny vendingowe nie znajdowały się w miejscu pracy powoda, tylko w stołówce zakładowej, tj. co najmniej 40-150 metrów od stanowisk pracy i dokonanie zakupów wymagała przejścia części hali produkcyjnej, korytarza i stołówki. Zatem korzystanie z maszyny wiązało się z koniecznością opuszczenia stanowiska pracy. W dniu 28 marca 2013 r. w maszynach vendingowych został wymieniony system zabezpieczeń, a pracownikom zostały przekazane nowe klucze. Przy okazji wymiany kluczy weryfikowana była wartość środków pozostałych na starych kluczach. Powód jednak zwrócił uszkodzony klucz. Można więc zasadnie przypuszczać, że na jego kluczu były zapisane środki pochodzące z nielegalnych doładowań, znacząco przekraczające kwoty przyznawane każdemu pracownikowi. Strona pozwana wskazała, iż rozwiązano z powodem umowę o pracę, gdyż dopuścił się on największej ilości kradzieży spośród wszystkich pracowników. Strona pozwana zaprzeczyła również temu, aby miała świadomość uszkodzenia maszyny, jednocześnie wskazała, że obowiązkiem powoda było powiadomić ją o opisanym procederze.

Odnośnie żądania wypłacenia nagrody kwartalnej strona pozwana wskazała, że warunkiem przyznania tego świadczenia był brak przewinień dyscyplinarnych, co wykluczało przyznanie go powodowi, który został zwolniony dyscyplinarnie w związku z kradzieżami.

Strona pozwana zaprzeczyła, aby przeprowadzano u niej redukcję zatrudnienia. Wskazała, że na miejsce zwolnionych pracowników bezzwłocznie zatrudniono nowe osoby, w tym kilku ze zwolnionych pracowników zatrudniono za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej (k. 18-37)

Na rozprawie w dniu 25 września 2013 r. powód zmodyfikował swoje dotychczasowe roszczenie w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w ten sposób, iż z tego tytułu domagał się zasądzenia kwoty 9.478,02 zł brutto oraz odprawy w kwocie 6.318,68 zł brutto, dostosowując swoje wyliczenie dochodzonych roszczeń do wysokości swojego średniego wynagrodzenia brutto wynikającego z zaświadczenia pracodawcy (k. 133-135).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. W. zawarł ze strona pozwaną (...) Sp. z o.o. najpierw umowę o pracę na czas określony od 15 czerwca 2009 r. do 31 maja 2011 r., a następnie umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora.

Wynagrodzenie powoda w ostatnim okresie zatrudnienia, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.159,34 zł brutto miesięcznie.

W ostatnim okresie zatrudnienia bezpośrednim przełożonym powoda był P. K..

Dowody: zeznania świadka A. L. – karta

kserokopia umów o pracę – karta 9-v.10, 12-v. 13,

zaświadczenie z 19.07.2013 r. – karta 48.

Zgodnie z § 7 lit. a, g, i oraz j regulaminu pracy z sierpnia 2008 r. obowiązującego u strony pozwanej, do podstawowych obowiązków pracownika należy m.in.: wykonywanie obowiązków w sposób promujący takie wartości jak otwartość, zaufanie i inicjatywa; przestrzeganie zakazu opuszczania miejsca pracy bez zgody przełożonego; dbanie o dobro i mienie spółki; przestrzeganie zasad współżycia społecznego w spółce. Pracownicy mają w szczególności obowiązek przestrzegania kodeksu postępowania (...).

Dowody: kserokopia regulaminu pracy wraz z „Kodeksem postępowania firmy (...)” – karta 64-90.

Na mocy umowy z 15 października 2008 r. firma (...) Sp. z o.o. zobowiązała się wobec (...) Sp. z o.o. ustawić w zakładzie strony pozwanej automaty vendingowe (do zakupu napojów i przekąsek) oraz zapewnić ich funkcjonowanie. W szczególności zobowiązała się do dostarczenia kluczy elektronicznych wraz z doładowaniami.

Strona pozwana miała z tego tytułu uiszczać zryczałtowaną opłatę w wysokości wynikającej z przemnożenia liczby wydanych kluczy elektronicznych przez uzgodnioną zryczałtowaną kwotę, a ponadto (...) Sp. z o.o. otrzymywała całość środków wpłaconych do automatów gotówką.

Obsługą automatów vendingowych zajmował się M. M., prowadzący własną działalność gospodarczą, w ramach której serwisował między innymi automaty znajdujące się na terenie strony pozwanej. W ramach serwisu głównie uzupełniał on towar w automatach i przeprowadzał drobne naprawy nie wymagające odrębnego serwisu, np. uzupełniał drobne monety w rzutniku, wymieniał mikser w automacie kawowym. W okresie spornym automaty uzupełniane były codziennie.

W przypadku kluczy vendingowych M. M. nie oceniał prawidłowości doładowania kluczy, miał on natomiast możliwość blokowania i odblokowywania kluczy na zlecenie strony pozwanej. Ponadto, zawoził klucze do firmy (...) jeżeli pracownik zgłaszał jakieś nieprawidłowości w działaniu kluczy.

M. M. miał obowiązek raz w tygodniu wybierać gotówkę z każdego automatu na obsługiwanej przez niego sieci i zawozić ją do firmy (...). Po przewiezieniu pieniędzy uczestniczył tylko w przeliczeniu gotówki, natomiast pozostałe dalsze rozliczenie ze stroną pozwaną co do ilości sprzedanych produktów i ich cen, pozostawało poza jego obowiązkami i leżało w gestii firmy (...).

Dowody: zeznania świadka M. C. – karta 264 (płyta CD),

zeznania świadka M. M. – karta 301 (płyta CD),

kserokopia umowy z 15.10.2008 r. – karta 52-58.

Pracownicy strony pozwanej mogli korzystać z automatów vendingowych znajdujących się w zakładzie pracy (w pomieszczeniu stołówki), nabywając w nich napoje oraz przekąski. Otrzymali od pracodawcy klucze elektroniczne

(klucze vendingowe), na których co miesiąc kodowana była pewna kwota (w ostatnim okresie 35 zł miesięcznie), za którą mogli na koszt pracodawcy nabywać produkty w automatach. Zakupy odbywał się poprzez włożenie do maszyny klucza vendingowego i wybranie przyciskiem produktu; maszyna automatycznie pomniejszała kwotę na kluczu o cenę wybranego towaru. Możliwy był również zakup towarów za gotówkę należącą do pracownika, wówczas zamiast wkładania klucza do automatu należało wrzucić do niego monety. Klucz vendingowy mógł być doładowany w automacie – następowało to raz w miesiącu automatycznie (wtedy klucz był doładowany kwotą limitu określonego przez pracodawcę), a ponadto pracownik mógł bez ograniczeń doładowywać klucz vendingowy własnymi pieniędzmi. Następowało to poprzez włożenie klucza do automatu i wrzucenie monet. Doładowanie automatyczne możliwe było tylko w jednym automacie - kawowym, natomiast doładowania własnymi pieniędzmi pracownika możliwe było w każdym z nich. Niewykorzystana kwota limitu za dany miesiąc przechodziła na kolejny miesiąc. Pracownicy wiedzieli, jaką mają kwotę zakodowaną na kluczu, gdyż automat wyświetlał tę informację po włożeniu klucza. Pracownicy mieli obowiązek zgłaszać pracodawcy wszystkie przypadki nieprawidłowego funkcjonowania urządzeń oraz ich uszkodzenia.

Co do zasady pracownicy strony pozwanej zatrudnieni przy obsłudze maszyn mieli obowiązek pozostawiania na swoich stanowiskach pracy i mogli je opuścić tylko w czasie przewidzianej w zakładzie półgodzinnej przerwy w pracy; z reguły zatem tylko wtedy mogli dokonywać zakupów w automatach. W praktyce jednak w razie potrzeby pracownik mógł opuścić stanowisko pracy także poza przerwą, o ile zgłosił to przełożonemu i o ile zapewniono na ten czas zastępstwo innego pracownika, tak aby proces produkcji nie uległ zakłóceniu. Pracownicy za wiedzą i przyzwoleniem przełożonych opuszczali na krótko swoje stanowiska np. w celu zakupu napoju albo skorzystania z toalety.

Dowody: zeznania świadka M. S. – karta 195 (płyta CD),

zeznania świadka A. M. – karta 195 (płyta CD),

zeznania świadka S. M. – karta 195 (płyta CD),

zeznania świadka A. P. – karta 195 (płyta CD),

zeznania świadka A. L. – karta 264 (płyta CD),

zeznania świadka K. M. – karta 264 (płyta CD),

zeznania świadka M. C. – karta 264 (płyta CD),

zeznania świadka E. F. – karta 301 (płyta CD),

zeznania świadka E. W. – karta 301 (płyta CD),

zeznania świadka M. M. – karta 301 (płyta CD),

zeznania świadka R. Ł. – karta 301 (płyta CD),

przesłuchanie powoda A. W. – karta 312 (płyta CD).

Jeden z automatów vendingowych wskutek usterki umożliwiał doładowanie klucza vendingowego w sposób nie znajdujący pokrycia we wrzucanych monetach czy też w limicie przyznanym przez pracodawcę. Proces ten polegał na tym, że użytkownik wkładał klucz i wrzucał monetę, naciskając jednocześnie przyciski na panelu. Automat zamiast odliczyć kwotę wybranego produktu lub naliczyć na kluczu kwotę wpłaty, doliczał do stanu środków na kluczu kwotę dwukrotnie większą niż kwota zasilenia. Początkowo o ustercie wiedzieli tylko niektórzy pracownicy strony pozwanej i korzystali z niej, aby doliczyć sobie do środków na kluczu vendingowym dodatkowe kwoty. Z biegiem czasu wiedza o możliwości wykorzystania w ten sposób usterki stawała się coraz powszechniejsza i coraz więcej pracowników uczestniczyło w procederze.

Ze względu na to, że rozliczenia między S. a (...) miały charakter ryczałtowy, przez dłuższy czas nie dostrzeżono rozbieżności między poziomem wykorzystania limitu i wpłaconą gotówką a pobranym towarem. W pewnym momencie jednak z automatów zaczęto pobierać na tyle dużo towarów, że porównanie stanów magazynowych i wpływów z umowy oraz wpłat użytkowników nasunęło firmie (...) podejrzenie, że towary są wybierane z automatów bez dokonania płatności gotówkowej i z przekroczeniem uzgodnionego i przyznanego limitu na kluczu. Rozbieżności nie mogły wynikać z nieuczciwości osoby opróżniającej automaty z wrzuconych pieniędzy, gdyż kwota ta była rejestrowana i wskazywana w raporcie automatycznie generowanym przez maszynę vendingową, zaś kwoty pieniędzy pobranych i zdanych przez przedstawiciela S. oraz kwoty podane w wydrukach były zbieżne.

Operator urządzeń skontaktował się ze stroną pozwaną w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami. Wskutek wspólnego postępowania wyjaśniającego oba podmioty powzięły wiedzę o usterce i związanym z nią procederze nieuprawnionych doładowań. Szkada poniesiona w związku z tym procederem została oszacowana przez (...) Sp. z o.o. na kwotę 285.000 zł. Firma ta złożyła do Prokuratury Rejonowej dla Wrocławia Krzyki-Zachód zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na jej szkodę przez pracowników strony pozwanej. Wymieniono również klucze i automat, po czym doszło do drastycznego zmniejszenia liczby kupowanych towarów oraz znikły rozbieżności między wartością zakupów a wpłatami.

Dowody: zeznania świadka A. L. – karta 264 (płyta CD),

zeznania świadka K. M. – karta 264 (płyta CD),

kserokopia protokołu zdania kluczy (k. 62, 224-233),

W marcu 2013 r. w dniach od 18-22 marca 2013 r. powód pracował na drugiej zmianie w godzinach od 15:00-23:00, natomiast w dniach 25-28 marca 2013 r. pracował na I zmianie w godzinach od 7:00-15:00.

W marcu 2013 r. powód wielokrotnie korzystał z automatów vendingowych, dokonując zakupu po kilka towarów dziennie. Zakupy te zostały zarejestrowane na nagraniu z monitoringu w kantynie. Ponadto, zarejestrowano również, jak powód w dniach 18-22 marca 2013 r. dokonuje doładowań na uszkodzonym automacie, przy wykorzystaniu tej usterki w celu uzyskania wyższej kwoty doładowania.

Dowody: zeznania świadka E. F. – karta 301 (płyta CD),

nagrania z monitoringu – karta 59-60,,

kserokopia listy obecności powoda – karta 99.

Powód zdał klucz vendingowy w dniu 15 kwietnia 2013 r. Klucz był uszkodzony, przez co nie było możliwości dokonania odczytu stanu konta środków zgromadzonych na kluczu, wobec czego w protokole w rubryce uwagi odnotowano – uszkodzony.

Dowody: kserokopia protokołu zdania kluczy (k. 62, 224-233).

Po przeprowadzeniu wewnętrznego postępowania wyjaśniającego strona pozwana złożyła propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron tym pracownikom, którzy w jej ocenie byli najbardziej aktywni w procederze nieuprawnionych doładowań. Osobom, które tej propozycji nie przyjęły, złożono oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Z niektórymi pracownikami rozwiązano umowy o pracę za porozumieniem stron i zatrudniono ich ponownie za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Pozostałym pracownikom, którzy zdaniem pracodawcy byli mniej aktywni, wstrzymano podwyżki i nie wypłacono premii kwartalnej. Na miejsce zwolnionych osób zatrudniono nowych pracowników.

Rozmowę wyjaśniającą z powodem przeprowadził A. L. oraz K. M.. W trakcie rozmowy nie było w ogóle mowy o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron lecz tylko o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód w czasie rozmowy stwierdził tylko, iż „sami wiecie jak było”.

Dowody: zeznania świadka A. L. – karta

zeznania świadka K. M. – karta

zeznania świadka P. Z. – karta 301 (płyta CD),

Pismem z 26 kwietnia 2013 r. strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazała powtarzające się kradzieże napojów i przekąsek z maszyny vendingowej znajdującej się na terenie zakładu pracy, poprzez nieuprawnione doładowywanie klucza do tejże maszyny vendingowej, przy wykorzystaniu niedoskonałości i złamaniu stosowanych zabezpieczeń; kradzieże te miały miejsce w dniach 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28 marca 2013 r.

Kradzieże dokonywane były w godzinach pracy, co wiązało się dodatkowo z nieuzasadnionym opuszczaniem stanowiska pracy (proceder nieuprawnionego doładowania klucza trwał zwykle od kilku do kilkunastu minut). Takie zachowanie stanowi również naruszenie kodeksu postępowania (kodeksu etyki) obowiązującego w zakładzie pracy oraz wyrażonych w nim wartości spółki (w szczególności zasady „Ufaj i bądź godny zaufania”).

Dowody: kserokopia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z 20.04.2013 r. – karta 7,

kserokopia świadectwa pracy z 29.04.2013 r. – karta 8-v. 8.

U strony pozwanej wprowadzono sformalizowany system motywacyjny, przewidujący m.in. nagrodę kwartalną za szczególne osiągnięcia. W programie nagród uczestniczą pracownicy, którzy charakteryzują się wysoką frekwencją oraz nie dopuścili się przewinień dyscyplinarnych w danym kwartale. Przyznanie nagrody uzależnione było od realizacji przez zakład celów globalnych wyznaczonych na danych kwartał, nie przydzielano natomiast pracownikom celów indywidualnych. W I kwartale 2013 r. nagrody miały być przyznawane za zrealizowanie skonkretyzowanych liczbowo, obiektywnych i mierzalnych celów w zakresie bezpieczeństwa, jakości wewnętrznej i jakości zewnętrznej. Łączna kwota nagrody z tego tytułu wyniosła 350 zł. Nagrody te zostały wypłacone uprawnionym pracownikom, nie otrzymały ich jednak osoby, które zwolniono dyscyplinarnie z powodu wykrytego przez stronę pozwaną procederu doładowań, w tym również powód.

Dowody: kserokopia regulaminu wynagradzania – karta 64-82,

Po przeprowadzeniu wewnętrznego postępowania wyjaśniającego strona pozwana złożyła propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron tym pracownikom, którzy w jej ocenie byli najbardziej aktywni w procederze nieuprawnionych doładowań. Osobom, które tej propozycji nie przyjęły, złożono oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. W ten sposób zwolniono łącznie 15 osób. Dodatkowo z 9-cioma mniej aktywnymi przy doładowaniach pracownikami rozwiązano umowy o pracę za porozumieniem stron i zatrudniono ich ponownie za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Pozostałym pracownikom, którzy zdaniem pracodawcy byli mniej aktywni, wstrzymano podwyżki i nie wypłacono premii kwartalnej; dotyczyło to 15 osób.

W okresie od maja do września 2013 r. na stanowiskach operatorskich strona pozwana zatrudniła 15-tu nowych pracowników w ramach własnego zatrudnienia oraz 26 pracowników (w tym 9 wcześniej zwolnionych) za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

Dowody: zeznania świadka M. S. – karta 195 (płyta CD),

zeznania świadka A. M. – karta 195 (płyta CD),

zeznania świadka A. L. – karta 264 (płyta CD),

zeznania świadka E. F. – karta 301 (płyta CD),

zeznania świadka E. W. – karta 301 (płyta CD),

zeznania świadka R. Ł. – karta 301 (płyta CD),

wykaz pracowników, z którymi rozwiązano umowy o pracę lub zastosowano inne środki dyscyplinujące – karta 234,

wykaz zatrudnionych pracowników – karta 235-236.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako bezzasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności, Sąd ustosunkował się do roszczenia powoda w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Podstawę prawną roszczenia powoda, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak

z tego widać, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Powód zakwestionował zarówno formalną poprawność złożonego mu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, jak również podnosił zarzuty natury merytorycznej.

W ocenie Sądu, bezzasadny jest zarzut powoda o przekroczeniu przez pracodawcę miesięcznego terminu do rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. 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.

W świetle przytoczonego przepisu, istotnym dla ustalenia zachowania terminu jest moment uzyskania przez pracodawcę informacji o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w powyższym trybie.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż firma (...) sp. z o.o. będąca operatorem automatów weddingowych pod koniec 2012 r. zaczęła zauważać niepokojący wzrost sprzedaży produktów, nie pokrywający się w ilości wydawanego towaru oraz otrzymywanej z tego tytułu gotówki. Kwestie te początkowo próbowano wyjaśnić we własnym zakresie przeprowadzając kontrole wewnętrzne, które jednak nic nie wykazały, w związku z czym z uwagi na niepokojąco drastyczny wzrost „strat”, w marcu 2013 r. zwróciła się do strony pozwanej o pomoc w wyjaśnieniu całej sytuacji. Wówczas to pracodawca powziął pierwsze informacje o mogących występować nieprawidłowościach związanych z użytkowaniem przez pracowników automatów weddingowych. W związku z czym zostało przeprowadzone wewnętrzne postępowanie mające na celu wyjaśnienie zaistniałej sytuacji i na przełomie marca i kwietnia 2013 r. dokonano zabezpieczenia i przeglądu nagrań z monitoringu z ostatnich 10 dni, tj. od 18-28 marca 2013 r., którego analiza została zakończona w połowie kwietnia 2013 r. i dopiero wtedy, pracodawca uzyskał informacje o naruszaniu przez pracowników swoich obowiązków pracowniczych. Zatem strona pozwana wręczając powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w dniu 26 kwietnia 2013 r., dochowała jednomiesięcznego terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. Natomiast fakt, iż wiedza na temat usterki automatu, jak twierdzi powód chociażby w pozwie, była powszechnie znana wśród pracowników strony pozwanej, nie świadczy jeszcze w żaden sposób o uchybieniu terminu przez stronę pozwaną. Ważne jest tutaj bowiem, iż wiedzę taką musi posiadać pracodawca, bądź też osoba działająca w jego imieniu, mogąca podejmować decyzje personalne. Natomiast to że pracownicy posiadali taką wiedzę, którą notabene w żaden sposób nie podzielili się z pracodawcą, nie świadczy o tym, iż znana była ona pracodawcy. Mało tego nie poinformowanie pracodawcy przez pracownika o usterce automatu i możliwości nieuprawnionego doładowywania klucza, co z kolei umożliwiałoby zakup produktów z innych automatów, bez świadczenia zwrotnego (faktycznej zapłaty za zakupiony produkt) może stanowić samoistną podstawę zwolnienia dyscyplinarnego.

Jak wynika z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 26 kwietnia 2013 r. przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na powtarzającej się kradzieże napojów i przekąsek z maszyny vendingowej znajdującej się na terenie zakładu pracy, poprzez nieuprawnione doładowywanie klucza do tejże maszyny vendingowej, przy wykorzystaniu niedoskonałości i złamaniu stosowanych zabezpieczeń; kradzieże te miały miejsce w dniach 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28 marca 2013 r.

Kradzieże dokonywane były w godzinach pracy, co wiązało się dodatkowo z nieuzasadnionym opuszczaniem stanowiska pracy (proceder nieuprawnionego doładowania klucza trwał zwykle od kilku do kilkunastu minut). Takie zachowanie stanowi również naruszenie kodeksu postępowania (kodeksu etyki) obowiązującego w zakładzie pracy oraz wyrażonych w nim wartości spółki (w szczególności zasady „Ufaj i bądź godny zaufania”).

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Nie ulega wątpliwości, iż w świetle art. 100 § 2 k.p. nieprzestrzeganie ustalonego w zakładzie czasu pracy, regulaminu pracy, porządku pracy jak również brak dbałości o dobro zakładu pracy stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu, przeprowadzone dowody w sposób wiarygodny i przekonujący potwierdzają, że w zakładzie strony pozwanej miał miejsce proceder polegający na wykorzystywaniu przez pracowników usterki jednego z aparatów vendingowych w celu bezprawnego uzyskania korzyści majątkowej (tj. do pobrania towaru bez uiszczenia ceny zakupu). Okoliczność ta wynika z zeznań przedstawiciela firmy (...) Sp. z o.o., z zeznań A. L. i E. F., z pisma (...) Sp. z o.o. i złożonego przez tę firmę zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa oraz częściowo z protokołów zdania kluczy vendingowych i nagrań z monitoringu. Jednocześnie należy wskazać, iż okoliczności te potwierdza również sam powód podnosząc w swoim pozwie, że jeden z automatów vendingowych był od wielu lat zepsuty i doładowywał klucz do automatów, kiedy się go włożyło i wszyscy pracownicy wiedzieli o tym i korzystali z tego. Bezpośrednim poszkodowanym był podmiot trzeci, niemniej jednak z uwagi na to, że strona pozwana jest kontrahentem firmy (...) Sp. z o.o. i odpowiada wobec niej za niewłaściwe wykonanie umowy (w tym za działanie przez jej pracowników na szkodę (...) Sp. z o.o.), tego typu zachowania pracowników narażały na szkodę także samego pracodawcę. Nie ma zatem racji powód wywodząc, że ewentualne działanie na szkodę podmiotu trzeciego nie stanowiło naruszenia jej obowiązków – świadomie i celowo narażając kontrahenta pracodawcy na szkodę powód naruszał obowiązek lojalności wobec pracodawcy i dbania o dobro zakładu pracy, a także obowiązek poszanowania zasad współżycia społecznego w miejscu pracy.

To, że działanie opisane przez stronę pozwaną jest naganne i nieuczciwe, jest sprawą oczywistą. Elementarne poczucie uczciwości i poszanowanie podstawowych zasad współżycia społecznego wskazują na to, że wykorzystywanie sposobności do zabrania sprzedawcy towaru bez uiszczenia należnej opłaty, w sposób sprzeczny z wolą sprzedającego i bez jego wiedzy, jest zachowaniem niewłaściwym, rażąco nieetycznym i bezprawnym. Nawet gdyby pracodawca wiedział o tym procederze, godził się z nim i go akceptował (na co brak jest dowodów), nie czyniłoby go to mniej nagannym, skoro proceder ten polegał na oczywistym dla jego uczestników naruszeniu prawa. Pracownicy doskonale wiedzieli, jaką kwotą i w jaki sposób mogą doładować klucz vendingowy, co wynika bezsprzecznie z treści ich zeznań, wiedzieli również, że „dodatkowe” doładowanie wynika z błędu maszyny, nie zaś woli sprzedającego, i nie znajduje pokrycia w jakichkolwiek rozliczeniach pieniężnych – a tym samym nie mogli mieć wątpliwości co do tego, że ich zachowanie stanowi w istocie próbę oszustwa i uzyskania nienależnych, nieopłaconych towarów. Zdaniem Sądu słuszny jest pogląd strony pozwanej, iż sam udział w tego typu procederze uzasadniałby w sposób wystarczający rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, stanowiłby bowiem umyślne działanie na szkodę pracodawcy oraz rażące naruszenie zasad współżycia społecznego i obowiązującego porządku prawnego.

Sąd uznał, że zgromadzony materiał dowodowy daje też uzasadnione podstawy, aby podzielić pogląd strony pozwanej, że powód uczestniczył w opisanym procederze. Wprawdzie strona pozwana nie była w stanie wskazać ile środków było zgromadzonych z kluczu powoda, albowiem klucz został zdany przez powoda uszkodzony przez co nie było możliwości dokonania fizycznej weryfikacji środków, jednakże w ocenie Sądu, logiczne jest, iż powód w sposób celowy uszkodził klucz, aby nie było możliwości sprawdzenia stanu środków na nim zgromadzonych. Należy bowiem zwrócić uwagę, iż powód pracował u strony pozwanej przez kilka lat i do momentu ujawnienia „afery venddingowej” nigdy nie zgłaszał żadnych nieprawidłowości w działaniu klucza. Mało tego, klucz był przez niego użytkowany do samego końca, tj. do momentu wymiany oprogramowania w automatach, wobec czego logicznie rozumując należy stwierdzić, iż po zmianie oprogramowania klucz powinien być nadal sprawny tym bardziej, iż nie był już dalej użytkowany. Natomiast w interesie powoda leżało, ażeby nie było możliwości odczytania z klucza wartości zgromadzonych środków. Nadto należy wskazać, iż z nagrań monitoringu wynika, że powód faktycznie w niewielkiej przestrzeni czasowej dokonywał bardzo dużo zakupów w automatach i biorąc pod uwagę miesięczny limit 35,00 zł nieracjonalne byłoby przyjęcie, iż zakupy te były dokonywane tylko i wyłącznie z przyznanego przez pracodawcę limitu. Logiczne jest zatem, biorąc pod uwagę skalę zakupów, iż środki zgromadzone na jego kluczu musiały znacznie przewyższać limit 35,00 zł, skoro średnia cena produktów w automacie kształtowała się w granicach 2,00-3,00 zł. Zatem za środki pracodawcy powód mógł zakupić średnio produkty w ilości od 12 – 18 szt. Tymczasem z nagrań monitoringu jednoznacznie wynika, iż

tych zakupów było znacznie więcej, a należy zwrócić uwagę, iż nagrania odnosiły się tylko do 10 dni wstecz. Ponadto, jeżeli powód miał faktycznie doładowywany klucz własnymi środkami pieniężnymi to wydaje się raczej logiczne, żeby oddany klucz był sprawny, albowiem w takiej sytuacji mógłby on dochodzić ewentualnego zwrotu zablokowanych środków pieniężnych, które miałyby pochodzić z zasilenia klucza własnymi pieniędzmi.

W ocenie Sądu, przedstawione zapisy z monitoringu potwierdzają w sposób bezdyskusyjny zarzuty strony pozwanej. Nagranie wskazuje nie tylko, że powód dokonywał wielokrotnych zakupów, kupując nietypowo dużo produktów, mimo iż ich cena wcale nie była korzystniejsza aniżeli poza zakładem. Nagranie dokumentuje także zachowanie powoda przy doładowaniu klucza w uszkodzonym automacie. Sąd nie podzielił argumentów powoda, jakoby nagranie zostało celowo zmontowane i zmanipulowane na potrzeby procesu, nic bowiem o takiej ingerencji pracodawcy nie świadczy. Natomiast z nagrań monitoringu wynika, iż osobą operującą przy automatach jest właśnie powód, co potwierdzają również zeznania świadków, którzy nie mieli żadnych wątpliwości co do tego, że to powód, a nie inna osoba.

Jeśli chodzi o zachowanie powoda widoczne na nagraniu, świadek E. F., która sama również korzystała z możliwości nielegalnych doładowań, zidentyfikowała je bez żadnych wątpliwości jako takie właśnie doładowanie. Sąd nie ma podstaw, aby nie dać wiary zeznaniom świadka. Działania powoda, który przez wiele minut stoi przy automacie, dokonując przy nim nietypowych i niewyjaśnionych manipulacji, nie mogły być w okolicznościach sprawy wytłumaczone w inny sposób; powód zresztą takiego wyjaśnienia nie zaoferował. Ponadto, świadek znała mechanizm uzyskiwania dodatkowych doładowań i nie było żadnych powodów, aby go mylnie zidentyfikowała. W ocenie Sądu, nie było też powodów, aby świadek zeznawała na niekorzyść powoda w sposób nieprawdziwy. Sam fakt, że skonfrontowana przez pracodawcę z dowodami swego zawinienia wyraziła skruchę i współpracowała z pracodawcą przy identyfikacji innych pracowników uczestniczących w procederze doładowań (i w związku z tym ostatecznie nie została zwolniona) nie czyni jej zeznań automatycznie niewiarygodnymi. Zdaniem Sądu, treść nagrania z monitoringu, w połączeniu z zeznaniami E. F., jednoznacznie świadczy o prawdziwości i zasadności przyczyny rozwiązania stosunku pracy, podanej przez stronę pozwaną.

Drugie z żądań powoda dotyczyło zapłaty świadczenia określonego w przepisach płacowych strony pozwanej jako „nagroda”, a stanowiącego w rzeczywistości premię regulaminową. Świadczenie to było uzależnione od skonkretyzowanych, obiektywnych i mierzalnych warunków, z których zajęciem wiązało się wypłacenie konkretnej kwoty. Z przedstawionych przez stronę pozwaną regulacji nie wynika, aby świadczenie to miało w jakiegokolwiek części charakter uznaniowy. Nie można go zatem interpretować jako „nagrody” w rozumieniu kodeksu pracy, zaś pracownikowi przysługuje roszczenie o jego zapłatę w razie zajęcia ustalonych przez pracodawcę warunków jego wypłaty. W sprawie poza sporem pozostawało, że warunki ogólne – dotyczące załogi zakładu – zostały spełnione i „nagrody” w kwocie 350,00 zł były wypłacane pracownikom, którzy spełnili w I kwartale 2013 r. wymogi indywidualne, a więc mieli odpowiednią frekwencję i nie dopuścili się przewinień dyscyplinarnych. Poza sporem pozostawało także, że gdyby powód nie został wytypowany jako jeden z uczestników procedury nieuprawnionego doładowywania kluczy vendingowych, sporne świadczenie mógłby otrzymać. Powodem odmowy jego wypłacenia było przyjęcie przez pracodawcę, że powód popełnił przewinienie dyscyplinarne, skutkujące zwolnieniem go. Zważywszy, że zwolnienie powoda w trybie dyscyplinarnym było uzasadnione, zachodziły podstawy do odmowy wypłacenia powodowi tej „nagrody” (tj. premii regulaminowej). Niewątpliwie bowiem czyny, które uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowią „przewinienia dyscyplinarne” w rozumieniu powołanych przez pracodawcę wewnątrzzakładowych przepisów płacowych.

Kolejne żądanie powoda dotyczyło zapłaty odprawy pieniężnej. Jego podstawę prawną zawierały przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm., dalej: „ustawa”). Reguluje ona m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Jak przy

tym wynika z art. 10 ust. 1 tej ustawy, jej art. 8 „stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1” – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, tylko w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych. W sprawie między stronami nie było sporne, że pracodawca zatrudniał powyżej 20 pracowników. Powód jednak nie wykazał, aby w spornym okresie wystąpiły u strony pozwanej zwolnienia grupowe, w związku z czym jego żądanie powinno być oceniane na gruncie w/w art. 10 ustawy. Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy, podstawową przesłanką przyznania odprawy pieniężnej jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Należy jednak podkreślić, że sytuacja pracownika w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych jest odmienna, niż w przypadku zwolnień grupowych – gdyż odprawa należna jest jedynie wówczas, gdy przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Powołany przepis nie ma więc zastosowania w sytuacji, gdy po stronie pracownika wystąpią jakiegokolwiek przyczyny będące podstawą rozwiązania z nim stosunku pracy (niezależnie od tego, czy przyczyny takie dodatkowo istnieją po stronie pracodawcy). Ciężar wykazania, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w warunkach uzasadniających przyznanie odprawy spoczywa na pracowniku.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie nie ma żadnych przesłanek, aby uznać, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn, które nie leżały po stronie pracownika. W szczególności powód nie wykazał, aby zwolnienia pracowników w kwietniu 2013 r. miały na celu redukcję zatrudnienia. Z informacji udzielonej przez stronę pozwaną wynika, że na miejsce zwolnionych pracowników prowadzony był nabór i zatrudniono nowe osoby, w związku z czym nieprzekonująca jest teza powoda, jakoby zarzuty stawiane jemu i jego współpracownikom były wyłącznie pretekstem do ograniczenia kosztów zatrudnienia. Dalej należy wskazać, iż nawet jeżeli przyjmie się, że u strony pozwanej faktycznie doszło do zwolnień indywidualnych w świetle ustawy o zwolnieniach grupowych, to powód i taki nie byłby uprawniony do odprawy pieniężnej, albowiem wskazana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania stosunku pracy okazała się prawdziwa i rzeczywista. Zatem nie można przyjąć, iż ewentualne zwolnienia indywidualne stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, gdyż niewątpliwie przewinienie dyscyplinarne stanowiłoby w takim przypadku współprzyczynę. W związku z tym, trudno interpretować zachowanie strony pozwanej jedynie jako sposób na redukcję zatrudnienia, w sytuacji, gdy pracodawca powziął wiedzę o takich zachowaniach pewnej grupy pracowników, które w oczywisty sposób uzasadniałyby ich zwolnienie (w tym także w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości w szczególności dokumentacji pracowniczej powoda, jak również obowiązujących u strony pozwanej regulaminów oraz informacji dotyczącej zwolnień dokonanych przez stronę pozwaną w kwietniu 2013 r. oraz zatrudnionych później pracowników, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Ponadto, Sąd w dużej mierze oparł się również na zeznaniach świadków oraz dowodzie z przesłuchania powoda. Dowody te w zakresie większości okoliczności wskazywały w sposób zbieżny na okoliczności sprawy i przede wszystkim potwierdzały sposób legalnego doładowywania kluczy i korzystania z automatów wedingowych. Rozbieżności w zeznaniach dotyczyły w gruncie rzeczy kwestii nielegalnych doładowań kluczy i w tym zakresie, Sąd zwrócił szczególną uwagę na zeznania świadka E. F., które w ocenie Sądu, były szczerze i w pełni wiarygodne. Natomiast zeznania części świadków jak również powoda w zakresie odnoszącym się do zaprzeczania powszechności procedury nieuprawnionego doładowywania kluczy, Sąd uznał za mało wiarygodne, z uwagi na sprzeczność twierdzeń tychże świadków oraz powoda ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Tym bardziej, iż powód we własnoręcznie sporządzonym pozwie potwierdza wszystkie fakty, którym następnie sam zaprzeczał w toku swoich zeznań. Doświadczenie życiowe uczy, iż powód początkowo działając bez profesjonalnego pełnomocnika przedstawił fakty mające miejsce w rzeczywistości, natomiast po przystąpieniu do udziału w sprawie profesjonalnego pełnomocnika

powód zaczął prezentować wyłącznie przyjętą linię obrony, nie zaś spontaniczną, szczerą relację co do opisywanych zdarzeń. W trakcie swoich zeznań powód, w istocie ograniczył się do przeczenia niekorzystnym dla siebie faktom i jednocześnie w żaden racjonalny i logiczny sposób nie był w stanie wytłumaczyć swojego nietypowego i dziwnego zachowania przy automatach. Tym bardziej, iż z nagrań monitoringu wynika, np. iż inni pracownicy korzystający z automatów w tym samym czasie co powód, podchodzą do nich na kilka sekund, po czym po dokonaniu zakupu 1-2 produktów odchodzą od nich, podczas kiedy powód stoi przy automatach przez wiele minut, podchodząc na zmianę to do uszkodzonego automatu, to do pozostałych automatów dokonując w nich zakupów większej ilości produktów.

Biorąc pod uwagę przeprowadzone rozważania, Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne, o czym orzeczono **w punkcie I sentencji wyroku.**

Orzeczenie o kosztach **w punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 1 oraz pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), wynosiły 60,00 zł (odwołanie od rozwiązania umowy o pracę), 1.200,00 zł (o odprawę pieniężną i premię), co łącznie dawało kwotę 1.260,00 zł plus 17,00 zł stanowiących koszt opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W punkcie III sentencji wyroku, Sąd w oparciu o dyspozycję art. 113 w zw. z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.) obciążył powoda jako stronę przegrywającą poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkami związanymi ze stawiennictwem świadka na rozprawę oraz zwrotu kosztów utraconego zarobku, przyznanych świadkowi prawomocnym postanowieniem z dnia 2 stycznia 2014 r. (k. 239-240). W tym względzie Sąd kierował się tym, iż dowód z zeznań świadka A. M. był przeprowadzony na wniosek powoda, natomiast samo powództwo było oczywiście bezzasadne.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35, nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jako że powództwo podlegało oddaleniu, a tym samym strona pozwana wygrała proces, w związku z czym, nie było podstaw do odciążenia jej kosztami sądowymi, natomiast powódka z mocy prawa był zwolniona z obowiązku uiszczenia opłaty od pozwu, dlatego Sąd zaliczył koszty te na rachunek Skarbu Państwa, o czym orzeczono **w punkcie IV sentencji wyroku.**

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.