

Sygn. akt *X P 449/13*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Maria Kulesza, Anna Pawłowska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 10 lutego 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. M.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. z siedzibą w B. P.**

o roszczenia dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i o premię regulaminową

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki A. M. na rzecz strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. P. kwotę 122 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

III. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 2 maja 2013 r. (k.2-3) powódka A. M. wniosła o uznanie za bezskuteczne rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia i przywrócenie jej do pracy u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. P., ewentualnie zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej odszkodowania w kwocie 9.000 zł. Wskazała, że zarzucono jej, że okradała automaty z napojami, znajdujące się w kantine, mimo że pracodawca nie przedstawił jej żadnych dowodów na tę okoliczność. Zarzucono jej ponadto, że samowolnie opuściła stanowisko pracy. Powódka wskazała, że w ten sam sposób potraktowano ok. 30 innych pracowników. Wyjaśniła, że proponowano jej ugodowe załatwienie sprawy i podpisanie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, ale się na to nie zgodziła. Powódka zaprzeczyła, aby otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w formie pisemnej. Powódka wskazała, że nigdy nie dokonywała kradzieży z automatów, a ponadto automaty te stanowią własność podmiotu trzeciego, zatem nie byłoby to działanie na szkodę pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew (k.19-29) strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. P. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu. Wskazała, że powódka dokonywała w czasie pracy nielegalnych doładowań swego klucza vendingowego. Następnie powódka dokonywała przy pomocy tego klucza 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. Strona pozwana wskazała, że w chwili zdania klucza vendingowego przez powódkę stan środków na nim wynosił 90,10 zł;

zdaniem strony pozwanej biorąc pod uwagę wysokość comiesięcznego doładowania (35 zł) oraz liczbę czynionych przez powódkę zakupów nie jest możliwe, aby na kluczu powódki pozostała taka kwota bez nielegalnych doładowań. Środki te jej zdaniem musiały pochodzić z nielegalnych doładowań. Wskazała, że dokonywanie większych zakupów na terenie zakładu nie miało uzasadnienia ekonomicznego, gdyż towary w automatach miały wyższe ceny niż w sklepach znajdujących się w okolicach zakładu pracy. Zaznaczyła również, że powódka dokonywała zarzucanych jej czynności w czasie pracy, opuszczając w sposób nieuzasadniony i nieusprawiedliwiony stanowisko pracy. Strona pozwana wskazała, że w dniu 26 kwietnia 2013 r. odbyło się spotkanie z powódką. Powódka została poinformowana o zamiarze rozwiązania z nią umowy bez wypowiedzenia i zapoznała się z pismem strony pozwanej o rozwiązaniu umowy. Powódce zaproponowano rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, ale odmówiła. Odmówiła również podpisania pisma o rozwiązaniu stosunku pracy, oświadczając, że nie zgadza się z zarzutami. W związku z tym na piśmie uczyniono adnotację o odmowie jego przyjęcia.

Pismem z 17 lipca 2013 r. (k.44-45) powódka zarzuciła, że strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z naruszeniem 30-dniowego terminu, a ponadto wskazała, że S. Sp. z o.o. ani strona pozwana nie złożyły zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa. Wskazała, że rzekome działanie na szkodę S. Sp. z o.o. nie stanowiłoby naruszenia obowiązków pracowniczych i działania na szkodę pracodawcy. Pismem z 7 sierpnia 2013 r. (k.64-65) podniosła, że doładowywała klucz vendingowy własnymi środkami finansowymi, a ponadto stan środków na kluczu powiększany był w związku z tym, że niewykorzystane w danym miesiącu doładowanie przechodziło na kolejny miesiąc. Wskazała też, że kwota doładowania nie przekraczała 250 zł, więc nie może być mowy o przestępstwie. Pismem z 29 grudnia 2013 r. (k.256-257) powódka cofnęła żądanie przywrócenia jej do pracy, ograniczając swe powództwo do żądania zapłaty odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Pismem z 18 października 2013 r. (k.144-145) powódka rozszerzyła powództwo, wnosząc o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kwoty 350 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem premii kwartalnej za pierwszy kwartał 2013 r. Pismem z 8 listopada 2013 r. (k.186-191) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa również w zakresie żądania zapłaty premii kwartalnej, wskazując, że warunkiem przyznania tego świadczenia (będącego nagrodą, a nie premią) był m.in. brak przewinień dyscyplinarnych pracownika.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

A. M. w dniu 26 lipca 2011 r. zawarła z (...) Sp. z o.o. umowę o pracę na czas określony od 1 sierpnia 2011 r. do 31 lipca 2013 r. Powódka pracowała jako operator, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie zatrudnienia, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.338,83 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności: umowa o pracę z 26.07.2011 r. (kopia k.35)
- zaświadczenie z 19.06.2013 r. (k.90)

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym 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 współzycia społecznego w spółce. Pracownicy mają w szczególności obowiązek przestrzegania kodeksu postępowania (...).

Dowody:

- regulamin pracy wraz z „Kodeksem postępowania firmy (...)” (k.35)

Na mocy umowy z 15 października 2008 r. firma S.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 S. Sp. z o.o. otrzymywała całość środków wpłaconych do automatów gotówką.

Dowody:

- kopia umowy z 15.10.2008 r. (k.35)
- zeznania M. C. (k.87v-88)
- zeznania A. L. (k.119)

Pracownicy strony pozwanej mogli korzystać z automatów vendingowych umieszczonych 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. Następowoło to poprzez włożenie klucza do automatu i wrzucenie monet. Doładowanie automatyczne możliwe było tylko w jednym automacie, 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 pozostawania 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:

- „Zasady przyznawania i finansowania świadczenia bezpłatnych napoi dla pracowników” (k.35)
- regulamin pracy (k.35)
- zeznania M. C. (k.87v-88)
- zeznania A. L. (k.119)
- zeznania E. F. (k.265)
- przesłuchanie A. M. w charakterze powódki (k.253)

Jeden z automatów vendingowych wskutek usterki umożliwiał doładowanie klucza vendingowego w sposób niezajdujący 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. O usterce wiedzieli 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 S. 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. Szkoda poniesiona w związku z tym procederem została oszacowana przez S. Sp. z o.o. na kwotę 285.000 zł. Firma ta złożyła do P. R. d. W. K. Z. 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:

- kopia protokołu zdania kluczy (k.35, k.96-105)
- kopia pisma z 20.09.2013 r. (k.110)
- kopia zawiadomienia z 4.09.2013 r. (k.111-112)
- zeznania M. C. (k.87v-88)
- zeznania P. Z. (1) (k.88v-89)
- zeznania A. L. (k.119)

W marcu 2013 r. powódka wielokrotnie korzystała z automatów vendingowych, dokonując zakupu po kilka towarów dziennie. Zakupy te zostały zarejestrowane na nagraniu z monitoringu w kantine. Zarejestrowano ponadto, jak powódka w dniu 20 i 23 marca 2013 r. dokonuje doładowań na uszkodzonym automacie, przy wykorzystaniu tej usterki w celu uzyskania wyższej kwoty doładowania.

Dowody:

- nagrania z monitoringu (k.36)
- zeznania E. F. (k.265)

Stan środków na kluczu vendingowym powódki w dniu jego odbioru przez pracodawcę, tj. 15 kwietnia 2013 r., wynosił 91,10 zł. Większość pracowników w chwili oddawania kluczy miała na nich zakodowane kwoty rzędu kilku-kilkunastu złotych, jednak szereg osób miało na kluczach kwoty od 50 zł do 300 zł.

Dowody:

- kopia protokołu zdania kluczy (k.35, k.96-105)

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. Powódka w czasie rozmowy wyjaśniającej nie przyznała się do tego, by dokonywała nielegalnych doładowań i nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron.

Dowody:

- informacja o zastosowanych środkach dyscyplinarnych (k.107)
- kopia protokołu zdania kluczy (k.35, k.96-105)
- zeznania P. Z.(k.88v-89)
- zeznania Z. D. (k.119)
- zeznania A. L.(k.119)

Pismem z 26 kwietnia 2013 r. strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak 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 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26 i 27 marca 2013 r. w godzinach pracy, co wiązało się z nieuprawnionym opuszczeniem stanowiska pracy. Powódka po zapoznaniu się z pismem odmówiła jego przyjęcia i podpisania, o czym uczyniono na piśmie stosowną adnotację.

Dowody:

- świadectwo pracy z 20.04.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.6)
- pismo z 26.04.2014 r. (w aktach osobowych, kopia: k.35)
- zeznania P. Z. (k.88v-89)
- zeznania Z. D. (k.119)
- zeznania A. L. (k.119)

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 powódka.

Dowody:

- regulamin wynagradzania (k.193-196)
- system motywacyjny (k.240-245)

- zeznania A. L. (k.265)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

Ustalając stan faktyczny w sprawie, Sąd oparł się na niezakwestionowanych przez strony dowodach z dokumentacji pracowniczej powódki, regulaminów i przepisów wewnątrzzakładowych, oraz z informacji dotyczącej sankcji zastosowanych przez stronę pozwaną wobec pracowników w kwietniu 2013 r. Za miarodajny uznał również dowód z nagrania z monitoringu zakładowego. W dużej mierze oparł się również na zeznaniach świadków; dowody te w zakresie większości okoliczności wskazywały w sposób zbieżny na okoliczności sprawy. Dowód z przesłuchania powódki uznał natomiast za mało wiarygodny, z uwagi na sprzeczność twierdzeń powódki ze zgromadzonym materiałem dowodowym oraz jej postawę w toku przesłuchania, świadcząca o tym, że jej zeznania prezentują wyłącznie przyjętą linię obrony, nie zaś spontaniczną, szczerą relację co do opisywanych zdarzeń. Powódka w istocie ograniczyła się do przeczenia niekorzystnym dla siebie faktom, w tym również przeczyła temu, aby to ona znajdowała się na nagraniu z monitoringu, mimo że została zidentyfikowana przez dwóch świadków.

Sąd nie znalazł podstaw, aby wstrzymać się z wydaniem orzeczenia w sprawie do czasu zakończenia postępowania karnego, gdyż nic nie wskazywało na to, że w postępowaniu tym ujawnione zostaną nowe dowody, zaś na etapie badania sprawy przez Sąd pracy powódce nie przedstawiono jeszcze zarzutów w postępowaniu karnym.

Pierwsze z żądań powódki dotyczyło **odszkodowania za rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia** na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.]. Podstawę prawną jego żądania zawierał w pierwszym rzędzie art. 56 § 1 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. Powódka kwestionowała zasadność rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że przyczyny powołane przez pracodawcę nie są prawdziwe, a strona pozwana nie dysponuje dowodami potwierdzającymi jej zarzuty. Wskazała też, że oświadczenie złożono po upływie ustawowego terminu, a pracodawca nie dochował przewidzianej przepisami formy pisemnej.

Dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca uregulował w art. 52-53 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości że jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy **podstawowych** obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter **ciężki**. W orzecznictwie podnosi się, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z **zawinionymi** uchybieniami pracownika. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze które spowodowały **zagrożenie interesów** lub **istotną szkodę w mieniu pracodawcy** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396). Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana **przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy**. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób **konkretny, jasny i zrozumiały**; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia **nie budziła wątpliwości** (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy

polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd **jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi** przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

W przedmiotowej sprawie przyczyna rozwiązania stosunku pracy podana została w piśmie z 26.04.2013 r. (k.35). Były nią 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 godzinach pracy, co wiązało się z nieuprawnionym opuszczaniem stanowiska pracy.

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 S.Sp. z o.o., z zeznań A. L. i E. F., z pisma S. Sp. z o.o. i złożonego przez tę firmę zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa oraz częściowo z protokołów zdania kluczy vendingowych i nagrań z monitoringu. Bezpośrednim poszkodowanym był podmiot trzeci, niemniej jednak z uwagi na to, że strona pozwana jest kontrahentem firmy S.Sp. z o.o. i odpowiada wobec niej za niewłaściwe wykonanie umowy (w tym za działanie przez jej pracowników na szkodę S. Sp. z o.o.), tego typu zachowania pracowników narażały na szkodę także samego pracodawcę. Nie ma zatem racji powódka wywodząc, że ewentualne działanie na szkodę podmiotu trzeciego nie stanowiło naruszenia jej obowiązków – świadomie i celowo narażając kontrahenta pracodawcy na szkodę powódka naruszała obowiązek lojalności wobec pracodawcy i dbania o dobro zakładu pracy, a także obowiązek poszanowania zasad współzycia 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 współzycia 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, 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 współzycia społecznego i obowiązującego porządku prawnego.

Sąd uznał, że zgromadzony materiał dowodowy daje też uzasadnione podstawy, aby podzielić pogląd strony pozwanej, że powódka uczestniczyła w opisanym procederze. Strona pozwana wskazywała na wysoki stan środków na kluczu vendingowym będącym w posiadaniu powódki – zgromadzona kwota nie mogła być jej zdaniem racjonalnie wyjaśniona korzystaniem przez powódkę z darmowych comiesięcznych doładowań. Strona pozwana wskazała też na nagrania z monitoringu, świadczące o tym, że powódka nie tylko kupowała dużo produktów, nie dysponując na kluczu środkami na ich zakup, pochodzącymi z darmowego doładowania, lecz również świadczące o tym, że dokonywała nielegalnych doładowań.

Jeśli chodzi o środki zgromadzone na kluczu vendingowym, argumentacja strony pozwanej byłaby słuszna, gdyby doładowania zapewniane przez pracodawcę, dokonywane automatycznie raz w miesiącu, były jedyną metodą podwyższenia kwoty zakodowanej na kluczu, i gdyby 35 zł było maksymalną kwotą jaką wskutek „legalnych” doładowań można byłoby osiągnąć. Tak jednak nie było. Nie tylko bowiem doładowania z poszczególnych miesięcy się sumowały, w razie ich niewykorzystania w bieżącym miesiącu, ale ponadto istniała możliwość samodzielnego doładowania klucza poprzez wrzucenie do automatu monet w czasie, gdy klucz był włożony. Z możliwości tej

korzystano, gdyż łatwiej było nosić ze sobą klucz vendingowy, aniżeli większą ilość monet. Nie można było więc a priori wykluczyć, że powódka doładowała swój klucz do kwoty wskazanej w protokole zdania klucza w sposób w pełni uczciwy i legalny. Kwota zakodowana na kluczu powódki nie była rażąco wysoka i sama w sobie nie mogła świadczyć o tym, że powódka nielegalnie doładowywała swój klucz vendingowy.

Natomiast przedstawione zapisy z monitoringu potwierdzają w sposób bezdyskusyjny zarzuty strony pozwanej. Nagranie wskazuje nie tylko, że powódka dokonywała wielokrotnych zakupów, kupując nietypowo dużo produktów, mimo iż ich cena wcale nie była korzystniejsza aniżeli poza zakładem. Nagranie dokumentuje także zachowanie powódki przy doładowaniu klucza w uszkodzonym automacie. Sąd nie podzielił argumentów powódki, jakoby nagranie zostało celowo zmontowane i zmanipulowane na potrzeby procesu, nic bowiem o takiej ingerencji pracodawcy nie świadczy. Sąd nie dał również wiary powódce, że to nie ona jest widoczna na nagraniu, lecz inna, podobnie wyglądająca pracownica. Osobę na nagraniu jako powódkę zidentyfikowali świadkowie E. F. i A. L., którzy nie mieli żadnych wątpliwości co do tego, że to powódka, a nie inna osoba.

Jeśli chodzi o zachowanie powódki 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 powódki, która przez wiele minut stoi przy automacie, dokonując przy nim nietypowych i niewyjaśnionych manipulacji, nie mogły być w okolicznościach sprawy wytłumaczone w inny sposób; powódka zresztą takie wyjaśnienia nie zaoferowała. 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 powódki 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.

Powódka podnosiła ponadto, że pracodawca uchybił ustawowemu terminowi do skorzystania z trybu przewidzianego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd nie podzielił tego poglądu. Pracodawca powziął wiedzę o działaniach powódki dopiero po zakończeniu postępowania wyjaśniającego, a więc po zapoznaniu się z nagraniem z monitoringu, skontrolowaniu stanu środków na kluczu vendingowym powódki oraz wysłuchaniu wyjaśnień powódki i innych pracowników. Czynności te nastąpiły na krótko przed złożeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd za bezzasadne uznał też zarzuty powódki, jakoby nie otrzymała oświadczenia pracodawcy w formie pisemnej. Świadkowie tego zdarzenia (A. L., P. Z., Z. D.) zgodnie wskazali, że powódka miała możliwość zapoznania się z pismem pracodawcy i po poznaniu jego treści odmówiła jego przyjęcia. Fakt ten potwierdzono adnotacją na piśmie, złożonym do akt osobowych powódki. Odmowa przyjęcia pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie sprawia, że oświadczenie to staje się wadliwe czy nieskuteczne – pracodawca ma obowiązek umożliwić pracownikowi otrzymanie oświadczenia na piśmie, natomiast świadome i celowe nieskorzystanie z tej możliwości przez pracownika pozostaje bez znaczenia dla prawidłowości dokonanej czynności.

Z powyższych względów Sąd uznał, że do rozwiązania stosunku pracy z powódką doszło bez naruszenia przepisów kodeksu pracy, a w związku z tym jej powództwo podlegało w tej części oddaleniu jako bezzasadne (punkt I wyroku).

Drugie z żądań powódki 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 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 powódka nie została wytypowana jako jeden z uczestników procedury nieuprawnionego doładowywania kluczy vendingowych, sporne świadczenie by mogła otrzymać. Powodem odmowy jego wypłacenia było przyjęcie przez pracodawcę, że powódka popełniła przewinienie dyscyplinarne, skutkujące zwolnieniem jej. Zważywszy, że zwolnienie powódki w trybie dyscyplinarnym było uzasadnione, zachodziły podstawy do odmowy wypłacenia powódce tej „nagrody” (tj. premii regulaminowej). Niewątpliwe 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. Z tych przyczyn Sąd oddalił powództwo również i w zakresie tego żądania (punkt I wyroku).

O kosztach procesu (punkt II wyroku) Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., nakładając na powódkę obowiązek zwrócenia stronie pozwanej poniesionych przez nią kosztów zastępstwa procesowego, obejmujących: koszty zastępstwa w zakresie powództwa o odszkodowanie (60 zł), koszty zastępstwa w zakresie powództwa o zapłatę premii (60 zł x 75% = 45 zł) oraz opłatę skarbową od pełnomocnictwa (17 zł), tj. łącznie 122 zł.

O niepokrytych kosztach sądowych Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c., stwierdzając brak podstaw do obciążenia nimi którejkolwiek ze stron (punkt III wyroku).