

Sygn. akt IV P 118/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Sędziowie/Ławnicy:	Daniela Marcinkowska; Mirosława Grochowska
Protokolant:	stażysta Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 października 2018 roku

sprawy z powództwa **K. B.**

przeciwko (...) **S.A. w K.**

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

**O R Z E K Ł:**

1. Oddalić powództwo.
2. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, obciążyć Skarb Państwa.
3. Nie obciążać powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 118/18

## UZASADNIENIE

Powódka K. B. wniosła pozew przeciwko (...) S.A. w K. uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne; przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach, nałożenie na stronę pozwaną w wyroku obowiązku dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego zakończenia sprawy, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Powódka była zatrudniona w pozwanym przedsiębiorstwie od dnia 3 marca 2005r. Dnia 30 kwietnia 2018r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany jako powód rozwiązania umowy o pracę wskazał istotne naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na nieprzestrzeganiu procedur i porządku pracy oraz braku należytej sumienności w wykonywaniu obowiązków na stanowisku sprzedawcy - kasjera. Według pozwanego podane w przedmiotowym piśmie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pozbawione są przymiotu istotnego naruszenia obowiązków pracowniczych. Powódka przytoczyła przyczyny wypowiedzenia: wykładanie ciastek bez rękawiczek ochronnych w dniu 10 września 2017 r.-niezeskanowanie produktów w dniu 16 października 2017 r. na kwotę 155,88 zł oraz w dniu 26 kwietnia 2018 r. na kwotę 79,90 zł; przesuwanie kartonów po podłodze w dniu 5 listopada 2017 r., niedobór podczas rozliczania utargu w dniu 22 stycznia 2018 r. na kwotę 49,36 zł., osobiste skasowanie własnego

zakupu (soku) 24 marca 2018 r., otworzenie w dniu 24 marca 2018 r. oraz 25 kwietnia 2018 r. kasetki mimo braku klientów. Według powódki zdarzenia miały charakter incydentalny i jednorazowy, za które powódka została ukarana zgodnie z zasadami przyjętymi w pozwanej spółce. Powódka nie zaprzeczała, że wskazane sytuacje mogły mieć miejsce, jednakże nie akceptowała uznania ich za istotne naruszenie obowiązków pracowniczych. Powołała się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2017 r. I PK 81/16 ,w którym uznano, że w pojęciu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie (por wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 marca 2016 r., 1 PK 94/15 i z dnia 20 stycznia 2016 r., 11 PK 311/14). Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych" będzie stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w przytoczonym wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że "rażącego niedbalstwa" nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem, nieudolnością, brakiem operatywności, nieskutecznością, działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiągnięciem zamierzonych rezultatów.

W ocenie powódki zachowaniu powódki trudno przypisać jakikolwiek stopień zawinienia. Zdarzenia zarzucane powódce nie były implikacją winy umyślnej, czy też rażącego niedbalstwa, a wynikały jedynie z ludzkiej słabości. Praca w dużym sklepie nie należy do lekkich, charakteryzuje się presją czasu, koniecznością transportowania ciężkiego towaru, świadomością licznych kontroli i nieustannego monitorowania poziomu pracy. Zachowanie powódki w jakikolwiek sposób nie naruszyło albo zagroziło interesom pozwanego przedsiębiorstwa. Nieścisłości finansowe, o które obwiniana była powódka wykazywały absolutnie znikomą wartość. Nie można było uznać, że by zachowanie powódki w jakikolwiek sposób naruszyło albo zagroziło interesom pozwanego przedsiębiorstwa. Wskazane przez pozwaną zachowania powódki zdarzały się wyjątkowo i w znacznych odstępach czasu i mieściły się w normie z uwagi na charakter i miejsce wykonywanej pracy, zaś zarzuty czynione przez pozwaną pozwany określał mianem absurdalnych i stanowiących pretekst do wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Powódka podnosiła, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przypadki niezeskanowania produktów miały miejsce podczas tzw. zakupów próbnych, które przeprowadzane były przez firmę zewnętrzną na zlecenie pozwanej spółki. Podczas tychże zakupów niezeskanowane przez powódkę produkty były dla niej niewidoczne, gdyż były schowane przez osobę kupującą, np. w jej ubraniu, bądź ukryte między innymi produktami w taki sposób, by powódka nie mogła ich dostrzec (np. na dnie kartonu, w którym znajdowały się opakowania mleka). Oczekiwanie od powódki wychwytywania prób kradzieży jest niedopuszczalne nie należało do jej obowiązków pracowniczych. Ze strony pracodawcy jest to zachowanie naganne, szczególnie z uwagi na fakt, że w sklepie zatrudniona jest ochrona oraz zainstalowane są kamery monitoringu, a zatem źródłem ewentualnych roszczeń i konsekwencji powinny być osoby odpowiedzialne za niedopuszczanie do wskazanych sytuacji.

Rzeczywistą przesłanką wypowiedzenia powódce umowy o pracę był jej konflikt z kierowniczką sklepu (...). Powódka doświadczyła ze strony kierowniczki wiele nadużyć, które wynikały z zajmowanego przez nią wyższego stanowiska. Pani B. Z. (1) dokonujący oceny pracy pracowników czyniła to w sposób subiektywny i wybiórczy nie dokonując rzetelnej i sprawiedliwej analizy działań pracowników. Pani B. Z. (1) radziła nowo zatrudnionym pracownikom by uważały na powódkę, nie dając swym słowom żadnego wyjaśnienia, czy oparcia w rzeczywistości. Nieustannie wśród pracowników przedstawiała powódkę w złym świetle i określała ją mianem dużego problemu. Kierowniczka sklepu stawiała przed powódką cele niemożliwe do zrealizowania - spełnienie wymagań z jednego obszaru pracy skutkowało obniżeniem wymaganego poziomu w innych ramach - co było celowym i zamierzonym działaniem z jej strony. Pani B. Z. (1) spędzała dużą ilość czasu na obserwowaniu swoich podwładnych za pomocą zainstalowanego monitoringu, by móc wytykać im każde najmniejsze i nieistotne niedociągnięcia. Jej zachowanie wywierało negatywną presję psychiczną na pracowników i wywołuje nieustanny niepokój. Powyższe okoliczności były wielokrotnie zgłaszane do biura obsługi pracownika pozwanego przedsiębiorstwa, jednakże nie przyniosło to żadnych rezultatów. W związku z powyższym - powódka wraz z Pani M. R. (1) - złożyły w Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowym Inspektoracie Pracy w B. pismo, w którym opisały sytuację panującą w jednym ze sklepów pozwanej spółki.

Powódka wskazywała także, że przed tutejszym Sądem toczyła się sprawa oznaczona sygnaturą akt IV P 280/15 z powództwa Pani M. P. (1) przeciwko (...) S.A. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, która została przez pracownika wygrana. We wskazanym sporze zeznawała w charakterze świadka Pani B. Z. (1), która wskazywała, że powódka oraz Pani M. P. (1) knuły przeciwko niej. Pani B. Z. (1) zeznawała, że powódka nastawiała przeciwko niej pracowników.

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy w Grudziądzu zasądził od J. M. P. (2) na rzecz Pani M. P. (1) odszkodowanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę. Ponadto, odnosząc się do zeznań B. Z. (1) powódka wskazywała, że Sąd w zakończonym postępowaniu uznał je za niewiarygodne. Jak wskazał Sąd: świadek ten, jako przełożona powódki, winna zadbać o to, aby atmosfera pracy była sprzyjająca do spokojnego wykonywania obowiązków, aby wszyscy pracownicy byli zadowoleni z warunków pracy. Powinna też rozdzielać pracę sprawiedliwie i rzetelnie (...). Trudno nie dostrzec zachodzącego między sprawami podobieństwa, a stawiany w wypowiedzeniu umowy zarzut nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego kierowany jest do nieodpowiedniego adresata.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, jako bezpodstawnego, oddalenie także wniosku powódki o nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego pełnionego przez radcę prawnego, według norm przepisanych,

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że powódka była zatrudniona u pozwanej od dnia 3 marca 2005r., na stanowisku sprzedawca-kasjer w sklepie (...) w C., ul. (...), w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 30 kwietnia 2018r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z dniem 31 lipca 2018r. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę przez pozwaną było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, wobec czego powódce nie przysługują roszczenia z art. 45 i n. Kodeksu pracy, w tym o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Pozwana składając powódce oświadczenie o wypowiedzeniu spełniła wszelkie przewidziane przepisami prawa pracy obowiązki nałożone na pracodawcę przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony. Pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na piśmie, z podaniem przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, prawidłowo pouczając o prawie złożenia odwołania do sądu pracy. Według pozwanej wskazane przez pozwaną przyczyny uzasadniające wypowiedzenie były rzeczywiste, prawdziwe, konkretne i zasadne. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy powódce pozwana wskazała istotne naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na nieprzestrzeganiu obowiązujących procedur i porządku pracy oraz braku należytej sumienności w wykonywaniu obowiązków na stanowisku sprzedawcy - kasjera:

- w dniu 10.09.2017r. podczas pracy przy wypieku pieczywa, powódka wykladała ciastka bez rękawiczek ochronnych, tym samym złamała procedurę wypieku pieczywa oraz zasady (...) (dobrej praktyki higienicznej). Powyższe potwierdził w dniu 25.09.2017r. Kierownik Operacji i Sprzedaży oraz Kierownik Sprzedaży Produktów Ś. przeglądając zapis na monitoringu i sporządzając z tego zdarzenia notatkę;

- w dniu 16.10.2017r. podczas zakupu próbnego przeprowadzonego przez firmę (...), powódka nie zeskanowała produktów na łączną kwotę 155,88 zł, za co została ukarana karą nagany w dniu 14.11.2017r. od której nie wniosła sprzeciwu. Powyższe potwierdza Protokół z zakupu próbnego z dnia 16.10.2017r.;

- nieprzestrzeganiu przepisów BHP, poprzez przesuwanie po podłodze kartonów z towarem kopiąc je. Nieprawidłowości wykazał audyt BHP analizując zapisy monitoringu z dnia 05.11.2017r. Inspektor BHP nakazał pouczyć powódkę w zakresie prawidłowego transportowania kartonów. W związku z zaistniałą sytuacją przeprowadzona została z powódką rozmowa dyscyplinująca w dniu 14.11.2017r.

- w dniu 22.01.2018r. podczas rozliczania utargu powódka wykazała niedobór w kwocie - 49,36 zł za co została ukarana karą opomnienia w dniu 23.01.2018r., od której nie wniosła sprzeciwu;

-w dniu 24.03.2018r. o godz. 7:53 powódka skasowała sobie sok niezgodnie z procedurami obowiązującymi u Pracodawcy, które mówią o tym, że „Własnego zakupu należy dokonać zawsze u innego Sprzedawcy-Kasjera“ (naruszenie procedury 4.7.2 „Procedura dokonywania zakupów pracowniczych przez pracowników w sklepach (...)” z Podręcznika Sprzedawcy-Kasjera).

- w dniu 24.03.2018r. o godz. 8:50 powódka otworzyła swoją kasetkę bez powodu (brak Klientów) wpisując kod (...) 102 jako sprzedaż buraka co w rzeczywistości nie miało miejsca. Podobnie w dniu 25.04.2018r. o godz. 10:30 powódka otworzyła swoją kasetkę bez powodu;

- w dniu 26.04.2018r. podczas zakupu próbnego przeprowadzonego przez Pracownika Ochrony ponownie powódka nie zeskanowała wszystkich produktów, wartość nieskanowanych produktów wyniosła 79,90zł. Był to drugi zakup kontrolny, który powódka przeszła negatywnie.

Pozwana ponadto dodała, że za rok 2017 ocena pracy powódki była „poniżej oczekiwań”. Ocena została uzasadniona komentarzem przełożonego - „Nie zawsze stosuje procedury BHP, (...), zakupy pracownicze, zakupy próbny negatywny, spożywanie posiłków podczas pracy na kasie. Negatywne nastawienie do pracy nie sprzyja pozytywnym relacjom w zespole.

Dla pozwanej powody wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce nie były incydentalne, ani jednorazowe. Powódka popełniała błędy i łamała procedury oraz nie wykazywała chęci poprawy swojej pracy, a naruszenia których się dopuściła były istotne. Bezzasadne dla pozwanej były rozważania pozwu dotyczące „ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych”, jako że nie rozwiązano z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz za wypowiedzeniem. Na marginesie pozwana zauważyła, że choć przyczyny wypowiedzenia nie muszą być zawinione, to wbrew twierdzeniom pozwu takie były i zagrażały interesom pozwanej. Przyczyny wypowiedzenia były obiektywnie uzasadnione i wynikały z niewłaściwego wykonywania przez powódkę jej obowiązków i powódka w pozwie nie zaprzeczyła ich zaistnieniu, zasadne było wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka była szczególnie zobowiązana do wykonywania pracy sumiennie i starannie, przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbania o dobro zakładu pracy, a także do przestrzegania zasad współzycia społecznego, na podstawie art. 100 §1 i §2 pkt 2, 4 oraz 6 ustawy Kodeks pracy dlatego nie było możliwe dalsze zatrudnianie powódki na zajmowanym stanowisku. Pozwana wnosiła o oddalenie wniosku powódki o nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Stosownie do art. 477(2) § 2 kpc w sprawach o uznanie wypowiedzenia umowy z pracownikiem za bezskuteczne, sąd na wniosek pracownika może dopiero w wyroku wydanym w pierwszej instancji nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy i oczywiście pod warunkiem, że uzna wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne (tak T. Demendecki, [w:] Jakubecki, KPC. Praktyczny komentarz, 2005, s. 678 i n.).Pozwana podnosiła, że w niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności uzasadniające nałożenie na pozwaną obowiązku dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, jako że wypowiedzenie powódce umowy o pracę jest skuteczne z powodów, które pozwana wskazała w odpowiedzi na pozew powyżej, udowodnionych wskazanymi tam dowodami.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:***

Powódka K. B. została zatrudniona przez pozwanego na podstawie wpierrw umowy na okres próbny od dnia 3 marca 2005r w charakterze sprzedawca kasjer na 3/4 etatu. Następnie powódka zawierała kolejne umowy o pracę na czas określony i od dnia 1 maja 2007r powódka zawarła umowę na czas niekreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 29 kwietnia 2010r powódka rozpoczęła pracę u pozwanego w sklepie w C.. Powódka otrzymała zakres obowiązków i została zapoznana z obowiązującymi procedurami przez pozwanego.

Dowód: umowy o pracę k. 88,100,103,104,112.

W dniu 10.09.2017r. podczas pracy przy wypieku pieczywa, powódka wykladała ciastka bez rękawiczek ochronnych, higienicznej). Powyższe zdarzenie zauważył w dniu 25.09.2017r. Kierownik Operacji i Sprzedaży oraz Kierownik Sprzedaży Produktów Ś. przeglądając zapis na monitoringu i została sporządzona notatka. W dniu 16.10.2017r. podczas zakupu próbnego przeprowadzonego przez firmę (...), powódka nie zeskanowała produktów na łączną kwotę 155,88 zł, za co została ukarana karą nagany w dniu 14.11.2017r. od której nie wniosła sprzeciwu. Powyższe potwierdza protokół zakupu próbnego z dnia 16.10.2017r. Podobna sytuacja miała miejsce w dniu 26.04.2018r. podczas zakupu próbnego przeprowadzonego przez pracownika ochrony ponownie powódka nie zeskanowała wszystkich produktów, wartość nieskanowanych produktów wyniosła 79,90zł. W dniu 5 listopada 2017 r. powódka przesuwiała po podłodze kartony z towarem kopiąc je. Nieprawidłowość powyższą wykazał audyt BHP analizując zapisy monitoringu z dnia 05.11.2017r. Inspektor BHP nakazał pouczyć powódkę w zakresie prawidłowego transportowania kartonów. W dniu 14 listopada 2017r. została z powódką przeprowadzona rozmowa dyscyplinująca.

Dowód: zeznania św. A. R., A. R., T. L., notatka k.135, protokoły zakupu próbnego k.136,141, kary upomnienia k.140, protokół kontroli BHP k.138.

W dniu 22.01.2018r. podczas rozliczania utargu u powódki rozliczenie kasy wykazało niedobór w kwocie - 49,36 zł za co została ukarana karą upomnienia w dniu 23.01.2018r., od której nie wniosła sprzeciwu.

W dniu 24.03.2018r. o godz. 7:53 powódka skasowała sok niezgodnie z procedurami obowiązującymi u pracodawcy.

W dniu 24.03.2018r. o godz. 8:50 powódka otworzyła swoją kasetkę bez powodu wpisując kod (...) 102 jako sprzedaż buraka co w rzeczywistości nie miało miejsca. Podobnie w dniu 25.04.2018r. o godz. 10:30 powódka otworzyła swoją kasetkę bez powodu.

Dowód: raport różnic kasjerskich k.139, zapis monitoringu płyta k. 179.

Pismem z dnia 30 kwietnia 2018r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę. (k.114)

### **Sąd, zważył co następuje:**

Powyższy stan Sąd ustalił na podstawie wyżej wskazanych dokumentów przedstawionych przez strony oraz dodatkowo procedur obowiązujących u pozwanego k. 116 -134, , oceny pracy powódki k. 142, oraz z zeznań świadków J. S., I. K., T. L., A. R., B. Z., A. R., B. H., M. J., M. G., A. J., A. K., M. R., G. R., M. T., B. Z. oraz zeznań powódki. Sąd uznał za w pełni wiarygodne dokumenty przedstawione przez pozwanego albowiem nie zostały zakwestionowane przez powódkę. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków. Zeznania były spójne i logiczne. Sąd dał też wiarę zeznaniom powódki przy czym na podstawie całego postępowania dowodowego poczynił inne wnioski niż powódka co do zdarzeń, które stały się podstawą rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Jako przyczyny wypowiedzenia umowy powódce pozwana wskazała istotne naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na nieprzestrzeganiu obowiązujących procedur i porządku pracy oraz braku należytej sumienności w wykonywaniu obowiązków na stanowisku sprzedawcy – kasjera. Pozwany wskazał na następujące zdarzenia:

- w dniu 10.09.2017r. podczas pracy przy wypieku pieczywa, powódka wykladała ciastka bez rękawiczek ochronnych, tym samym złamała procedurę wypieku pieczywa oraz zasady (...) (dobrej praktyki higienicznej). Powyższe potwierdził w dniu 25.09.2017r. Kierownik Operacji i Sprzedaży oraz Kierownik Sprzedaży Produktów Ś. przeglądając zapis na monitoringu i sporządzając z tego zdarzenia notatkę;

- w dniu 16.10.2017r. podczas zakupu próbnego przeprowadzonego przez firmę (...), powódka nie zeskanowała produktów na łączną kwotę 155,88 zł, za co została ukarana karą nagany w dniu 14.11.2017r. od której nie wniosła sprzeciwu. Powyższe potwierdza Protokół z zakupu próbnego z dnia 16.10.2017r.;

- nieprzestrzeganiu przepisów BHP, poprzez przesuwanie po podłodze kartonów z towarem kopiąc je. Nieprawidłowości wykazał audyt BHP analizując zapisy monitoringu z dnia 05.11.2017r. Inspektor BHP nakazał pouczyć powódkę w zakresie prawidłowego transportowania kartonów. W związku z zaistniałą sytuacją przeprowadzona została z powódką rozmowa dyscyplinująca w dniu 14.11.2017r.

- w dniu 22.01.2018r. podczas rozliczania utargu powódka wykazała niedobór w kwocie - 49,36 zł za co została ukarana karą upomnienia w dniu 23.01.2018r., od której nie wniosła sprzeciwu;

-w dniu 24.03.2018r. o godz. 7:53 powódka skasowała sobie sok niezgodnie z procedurami obowiązującymi u Pracodawcy, które mówią o tym, że „Własnego zakupu należy dokonać zawsze u innego Sprzedawcy-Kasjera“ (naruszenie procedury 4.7.2 „Procedura dokonywania zakupów pracowniczych przez pracowników w sklepach (...)” z Podręcznika Sprzedawcy-Kasjera).

- w dniu 24.03.2018r. o godz. 8:50 powódka otworzyła swoją kasetkę bez powodu (brak Klientów) wpisując kod (...) 102 jako sprzedaż buraka co w rzeczywistości nie miało miejsca. Podobnie w dniu 25.04.2018r. o godz. 10:30 powódka otworzyła swoją kasetkę bez powodu;

- w dniu 26.04.2018r. podczas zakupu próbnego przeprowadzonego przez Pracownika Ochrony ponownie powódka nie zeskanowała wszystkich produktów, wartość niezeskanowanych produktów wyniosła 79,90zł. Był to drugi zakup kontrolny, który powódka przeszła negatywnie.

Na wstępie rozważań należy w pierwszej kolejności wskazać, że powódka w zasadzie potwierdziła przyczyny opisane w wypowiedzeniu umowy o pracę również wynika to z treści pozwu, przy czym powódka odwoływała się do incydentalności zdarzeń.

Postępowanie dowodowe potwierdziło zdarzenia opisane przez pozwanego w piśmie z dnia 30 kwietnia 2018r.

Zdarzenie z dnia 10 września 2017r. dotyczący wykładania ciastka bez rękawiczek ochronnych i złamanie procedury wypieku pieczywa oraz zasady BHP potwierdzili świadkowie A. R., A. R. , B. H. i M. J. . Ponadto świadkowie zeznali, że powódka nie tylko nie użyła rękawic foliowych, ale także podawali, że przy wykładaniu ciastek powódka oblizywała palce. Świadkowie widzieli powyższe zdarzenie na monitoringu. Przesuwania po podłodze kartonów z towarem potwierdził świadek T. L. i zwrócił uwagę na niewłaściwe zachowanie bezpośrednio powódce w zakresie prawidłowego transportowania kartonów. Natomiast okolicznościami bezspornymi były zdarzenia, że w dniu 16 października 2017r. podczas zakupu próbnego przeprowadzonego przez firmę (...), powódka nie zeskanowała produktów na łączną kwotę 155,88 zł, za co została ukarana karą nagany w dniu 14 listopada 2017r., w dniu 22 stycznia 2018r. podczas rozliczania utargu powódka wykazała niedobór w kwocie - 49,36 zł za co została ukarana karą upomnienia w dniu 23 stycznia 2018r. i w dniu 26 kwietnia 2018r. podczas zakupu próbnego przeprowadzonego przez pracownika ochrony powódka nie zeskanowała wszystkich produktów na kwotę 79,90zł. Powódka nie zaprzeczyła, że w dniu 24 marca 2018r. skasowała sok niezgodnie z procedurami obowiązującymi u pracodawcy. Wszyscy świadkowie potwierdzili obowiązywanie u pozwanego procedur , zapoznanie się z nimi oraz to ,że był obowiązek ich stosowania. Świadek B. Z. kierownik sklepu potwierdziła, że zobowiązywała pracowników do stosowania wszystkich procedur. Podobnie świadek B. H. z/ca kierownika podnosiła , że zwracała uwagę na stosowanie procedur obowiązujących w sklepie. Dotyczyło to też zakazu otwierania kasetki dla rozmielenia pieniędzy.

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65)

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o

pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. (...)).

Należy także podnieść również, że pracodawca ma prawo doboru pracowników, którzy, jego zdaniem, najlepiej będą wykonywać powierzone im obowiązki. Sąd Najwyższy w wyroku z 28 kwietnia 1997 r. (I PKN 118/97), podkreślił, że o zasadności wypowiedzenia nie decydują szczególne okoliczności. Wystarczy, że pracodawca wykaże istnienie takiej sytuacji, która potwierdza słuszny interes pracodawcy w dokonaniu wypowiedzenia. Istotne jest przy tym, że okoliczności te nie muszą być zawinione przez pracownika ani nawet niezgodne z prawem. Mając na uwadze powyższe, z całą pewnością należało stwierdzić, że podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę z powodką stanowiły naruszenia jego obowiązków pracowniczych. Jako kasjer sprzedawca obowiązana była do przestrzegania regulaminu pracy i procedur wewnętrznych określających sposób wykonywania przez powódkę pracy. Powódka była doświadczonym pracownikiem zorientowanym co zasad pracy u pozwanego, ponadto powódka zdawała sobie sprawę z sytuacji panującej w sklepie w związku z wcześniejszym postępowaniem sądowym innego pracownika. Naruszenia obowiązków pracowniczych powódka dopuściła się w każdym zdarzeniu wskazanym w przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę. Nadto podkreślić należy, że zgodnie z art. 100 § 1 i 2 k.p. do podstawowych obowiązków pracownika należy m.in. stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbanie o dobro zakładu pracy i chronienie jego mienia, przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Z kolei powódka nie dowiodła, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę był konflikt z kierownikiem sklepu. Świadkowie M. G., A.K., B.Z. wskazywali na trudne relacje między powódką a B. Z. ale należy mieć na uwadze, że tylko świadek B. Z. kategorycznie stwierdziła, że kierownik Z. mówiła, że musi znaleźć haka na powódkę. Świadek B. Z. pracowała od lutego do października 2013r. a więc ważność i przydatność twierdzeń dla niniejszego postępowania dowodowego jest ograniczona. Natomiast świadek A. J. i G. R. właściwie wskazywali na obowiązywanie w sklepie procedur i trudną sytuację między pracownikami a kierownictwem w sklepie. Sąd uznał, że sprawa która toczyła się przed tym Sądem wpływała na atmosferę pracy, to miał jednak przede wszystkim na uwadze, przedmiot niniejszego postępowania tj. zarzuty postawione przez pozwanego w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę.

Przy ocenie stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy należy dodać, że z reguły jednorazowe drobne uchybienia obowiązkom nie uzasadniają wypowiedzenia ale w rozpoznawanej sytuacji kumulacja zdarzeń doprowadziła do stanu, w którym dalsze zatrudnianie pracownika z taką ilością zastrzeżeń nie było możliwe. Sąd Najwyższy ocenił, że iż wcześniejsze wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie uniemożliwia uznania takiego zachowania za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy (por. wyrok z 25 października 1995 r., I PRN 77/95). Wypowiedzenie takie nie będzie też uznane za naruszające zasady współżycia społecznego. To bowiem pracownik sam powinien dbać o swoje interesy i przejawiać właściwy stosunek do swoich obowiązków, aby nie dać pracodawcy powodu do wypowiedzenia mu umowy o pracę. Warto także wskazać na stanowisko Sądu Najwyższego, w którym podniesiono, że nawet gdy żadna z podanych przyczyn samodzielnie nie uzasadnia w dostateczny sposób wypowiedzenia, to łącznie mogą one czynić je zasadnym (por. wyrok SN z 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06). W ocenie Sądu w ustalonym stanie faktycznym miały miejsce naruszenia obowiązków pracowniczych po stronie powódki i należało uznać, że rozwiązanie umowy o pracę przez stronę pozwaną za zgodne z prawem. Powtórzyć należy, że pracodawca ma prawo wyboru zespołu. Rozwiązanie umowy w zwykłym trybie – w drodze wypowiedzenia – było w tych okolicznościach w pełni uzasadnione.

Mając na uwadze powyższe, Sąd oddalił powództwo.

Powódka przegrała sprawę w całości, w związku z czym na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. powinna zwrócić stronie pozwanej wszystkie poniesione koszty. W realiach niniejszej sprawy strona pozwana poniosła wyłącznie koszty zastępstwa procesowego w sprawie. Sąd zastosował do powódki art. 102 kpc i nie obciążył powódki kosztami

zastępstwa procesowego. Powódka utraciła pracę. Ponadto w związku z sytuacją panującą w sklepie powódka mogła być przekonana o słuszności swojego żądania. Dlatego Sąd uznał, że powódka nie powinna ponosić kosztów procesu.

W punkcie 2 sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 36 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.) obciążył Skarb Państwa.