

Sygn. akt IV P 82/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2022 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Lucyna Gurbin
Protokolant:	sekretarz sądowy Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 stycznia 2022 roku

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) S.A. w B.

o odszkodowanie

O R Z E K Ł:

1. Zasądzić od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16.07.2021 roku do dnia zapłaty.
2. Zasądzić od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 200 zł (dwieście złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.
3. Zasądzić od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 82/21

UZASADNIENIE

Powódka A. S. wniosła pozew przeciwko (...) S.A. w B. o zasądzenie od pozwanej kwoty 3.600 zł tytułem odszkodowania z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, kosztów sądowych w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka podnosiła, że zawarła z pozwaną (...) S.A. w B. w dniu 23.04.2019r. umowę o pracę na czas określony do 22.07.2019r. Powódka została zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku kierownika salonu z wynagrodzeniem w wysokości 3.491,98 zł brutto. Praca od samego początku była wykonywana przez powódkę w G. na terenie Galerii Handlowej (...). Następnie strony zawarły kolejną umowę na czas określony do dnia 22.07.2020r.

W dniu 29.04.2020r. powódka otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę w wyniku, którego zmniejszony został wymiar czasu pracy do etatu i wynagrodzenia do kwoty 2.700 zł brutto miesięcznie. Następnie w dniu 23.07.2020r. strony podpisały kolejną umowę o pracę, w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, także na stanowisku kierownika salonu,

z wynagrodzeniem wynoszącym 2.700 zł brutto. W dniu 1.09.2020r. doszło do zmiany tej umowy poprzez zwiększenia wymiaru czasu pracy do pełnego etatu i zwiększenia wynagrodzenia do kwoty 3.600 zł brutto.

Powódka w okresie wykonywania pracy na rzecz pozwanej spółki pełniła funkcję kierownika salonu sprzedaży odzieży (...) w Galerii Handlowej (...). Powódka wykonywała swoje obowiązki rzetelnie, zgodnie z posiadaną wiedzą i doświadczeniem zawodowym. Pracodawca cenił jakość pracy wykonywanej przez powódkę.

W dniu 28.06.2021r. powódka otrzymała oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki w oparciu o art. 52§1 k.p.

W treści otrzymanego rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała, iż przyczyną rozwiązania umowy jest - „udzielanie rabatów na sprzedawane produkty niezgodnie z obowiązującymi w Firmie (...) S.A. ul. (...) 11 a, (...)-(...) B. zasadami, co naraziło Firmę (...) S.A. na straty finansowe”. Powódka uznała, iż rozwiązanie umowy o pracę powódki nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa poprzez :

- określenie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę w sposób nieprecyzyjny, niepozwalający na jej konkretyzację, sprzeczny z art. 30§4 k.p.
- brak dopuszczenia się przez powódkę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powódka wskazywała, iż określona przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie spełniała wymogów art.30§4 k.p. gdyż była zbyt ogólnikowa i nie pozwalała pracownikowi ani Sądowi ocenić czy i jaka przyczyna wypowiedzenia w rzeczywistości istnieje. Nie wynikało z niej jakich konkretnie naruszeń miałyby się dopuścić powódka, w szczególności jakich rabatów powódka udzielała sprzecznie z obowiązującymi powódkę zasadami i w jakim okresie oraz jakie obowiązywały zasady w tym zakresie. Taka konstrukcja rozwiązania w zasadzie uniemożliwiała powódce szerszą polemikę z pozwanym i powódka nie była w stanie „domyślić” się czego dotyczy przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę. Powódka zaznaczyła, że nigdy nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków czy dokumentu z którego wynikałyby obowiązki i zasady w zakresie rabatów udzielanych w sklepie. Co istotne przez okres ponad 2 lat pracy powódki nigdy nie było zastrzeżeń do powódki w tym zakresie. Sklep w którym pracę wykonywała powódka podlegał ciągłym ocenom i kontroli i nigdy nie było zastrzeżeń do pracy powódki. Warto zaznaczyć iż poza powódką rozwiązano umowy o pracę z tej samej przyczyny ze wszystkim pracownikami sklepu (...) w G., nawet z osobą która pracowała tam zaledwie miesiąc. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać i według powódki tak należy rozumieć ten przepis - na niewskazaniu w ogóle przyczyny bądź na pozornym, niewystarczająco jasnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie jasnego i konkretnego wskazania przyczyny jest przede wszystkim okolicznością faktyczną podlegającą ustaleniu. Ustalenie potrzebnego w okolicznościach sprawy stopnia konkretyzacji nie jest dokonywane przy zastosowaniu zasad tłumaczenia oświadczeń woli wymienionych w art. 65 § 1 k.c. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata - pracownika.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Opis przyczyny musi przy tym umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. Przyjmuje się, że przyczyna powinna wskazywać w sposób konkretny zdarzenie lub zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna ta powinna być więc rzeczywista, obiektywna i konkretna. Wskazana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powódki przyczyna nie spełniała wymogów art. 30§4 k.p. Ponadto powódka niezależnie od powyższego wskazywała, iż wykonywała swoje obowiązki jako kierownik salonu sprzedaży w pozwanej spółce prawidłowo i nie dopuściła się żadnego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wyrazem prawidłowego wykonywania obowiązków przez powódkę jest choćby fakt zawierania z powódką kolejnych umów o pracę.

Powódka domagała się zasądzenia od pozwanej odszkodowania w oparciu o art. 56 k.p.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W pierwszej kolejności pozwana potwierdziła, iż powódka A. S. była zatrudniona w pozwanej spółce. Powódka pełniła funkcję kierownika salonu sprzedaży odzieży pod marką SZACHOWNICA w G..

W dniu 28.06.2021r. pozwana wręczyła powódce oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W ramach stosunku pracy do zadań powódki należało m.in. kierowanie działalnością sklepu (...) w G., znajomość procedur obowiązujących w sklepach (...), nadzór nad pracownikami, organizacja pracy własnej i personelu, poprawne prowadzenie i rejestracja systemu sprzedażowego, kasowego, ewidencji sprzedaży VAT, dbanie o poprawne wykonywanie wszelkich zaleceń przekazywanych z centrali, w tym działów księgowości, kadr, magazynu, marketingu i pozostałych mających uprawnienia w tym zakresie, przyjmowanie, kontrola poprawności i rejestracja dostaw towarów, rozliczanie zmianowe utargów kasowych, dbanie o bezpieczeństwo mienia i gotówki, przygotowywanie i przekazywanie utargów kasowych, dbanie o poprawność i terminowość wprowadzania akcji promocyjnych i reklamowych, wykonywanie obowiązków sprzedawcy, dbanie o powierzone mienie i sprzęt itd. Szczegółowy zakres obowiązków powódki został określony w dokumencie Opis stanowiska pracy. W wyniku przeprowadzenia doraźnej kontroli działalności salonu w G. w dniu 22.06.2021r. stwierdzono bardzo poważne nieprawidłowości w zakresie stosowanego w w/w salonie schematu rabatowania asortymentu. Po przeprowadzeniu weryfikacji ustalono, że powódka w sposób całkowicie niezgodny z zasadami obowiązującymi u pracodawcy, bez jakiegokolwiek konsultacji czy też ustaleń, samowolnie udzielała wysokich rabatów na sprzedawane towary, co doprowadziło pozwaną spółkę do poniesienia istotnej szkody finansowej, której wysokość opiewa na kwotę 13.581,00 zł (za 2021 rok).

Pozwany podkreślał, iż akcje rabatowe i obniżki cen towarów sprzedawanych w salonach pozwanej wymagają uprzedniej akceptacji ze strony przełożonych. Samowolne, niekonsultowane obniżanie cen towarów było działaniem całkowicie niedopuszczalnym, stanowiącym jednoznaczne działanie na szkodę pozwanej spółki. W praktyce akcje rabatowe na towary zazwyczaj były inicjowane przez centralę pozwanej spółki lub inne upoważnione osoby np. w ramach akcji promocyjnych, a żaden kierownik salonu nie ma prawa dokonywać takich czynności samodzielnie. Jest to niezwykle istotne zwłaszcza przy uwzględnieniu skali działalności pozwanej spółki, która prowadzi obecnie około 80 salonów sprzedaży na terenie całego kraju. Z tego też względu zapewnienie jednolitej polityki promocyjnej (rabatowej) w poszczególnych salonach jest fundamentalne dla prawidłowego funkcjonowania sieci sprzedaży pozwanej jako całości. W załączeniu pozwana przedłożyła zestawienie rabatów udzielonych przez powódkę w salonie w G. w okresie 2019-2021. Zestawienie to zostało sporządzone na podstawie niekwestionowanych danych kasowych. Zgodnie wyliczonymi danymi powódka doprowadziła do udzielenia rabatów na towary w wysokości 13.581,00 zł w 2021 roku (do czerwca 2021 roku), kiedy to w latach poprzednich rabaty w salonie w G. wynosiły 1.710,00 zł w 2020 roku oraz 577,00 zł w roku 2019 roku. Co istotne, wśród towarów objętych rabatami udzielanymi przez powódkę w 2021 roku wskazanymi w powyższym zestawieniu nie ma towarów uszkodzonych.

Ponadto porównanie poziomu udzielonych rabatów w 2021 roku w salonie w G. ze średnim poziomem rabatów w pozostałych salonach sieci SZACHOWNICA wykazało istnienie rażącej dysproporcji. Przy poziomie rabatów w sieci na poziomie 5,24% poziom rabatów udzielanych w salonie w G. wyniósł aż 13,96%. Po ujawnieniu powyższych rozbieżności przedstawiciel pozwanej przeprowadził rozmowę z powódką w celu ustalenia przyczyn zaistniałych zdarzeń. Powódka w trakcie rozmowy wyjaśniła, że podjęła samowolną decyzję o udzieleniu rabatów na odzież wobec dyrekcji Galerii Handlowej oraz pracowników sklepów znajdujących się w tejże Galerii.

Pozwany podkreślał, iż powódka działała samowolnie, bez zgody swoich przełożonych i nie miała prawa do tego, aby udzielać powyższych rabatów na asortyment. Ponadto, rabatowaniem ustalonym samowolnie przez powódkę objęty był asortyment z nowej kolekcji. W trakcie rozmowy powódka wyjaśniła przedstawicielowi pozwanej, że rabatowanie było dokonane w dobrej wierze i że nie zdawała sobie sprawy z tego jak duże straty powstały z tego powodu. Powódka

nie potrafiła przy tym wyjaśnić, dlaczego decyzję o rabatowaniu towarów podjęła samowolnie, bez uzgodnienia z przełożonym.

W związku z powyższymi okolicznościami, w dniu 28.06.2021r. reprezentujące pozwaną Pani A. P. (1) i Pani M. B. (1) wręczyły powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w treści którego konkretnie określono przyczynę podjęcia takiej decyzji, jak wskazano powyżej przyczyny te były również szczegółowo omawiane z powódką, której przedstawiono zestawienie rabatów wskazujących na wysokość szkody poniesionej przez pozwaną z tego tytułu. Po rozwiązaniu umowy o pracę, powódka pismem z dnia 29.06.2021r. zwróciła się do pozwanej z prośbą o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę. Pozwana na powyższą prośbę odpowiedziała pismem z dnia 20.07.2021r. odmawiając uznania stanowiska powódki.

W związku z działaniem powódki na szkodę pozwanej, w dniu 30.06.2021r. pozwana złożyła powiadomienie o podejrzeniu o popełnienia przez powódkę przestępstwa na szkodę pozwanej. Pismem z dnia 27.07.2021r. pozwana została poinformowana o przedłużeniu czasu trwania postępowania sprawdzającego w tej sprawie (L. dz. D- (...)).

Już po złożeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia doszło do stwierdzenia kolejnego rażącego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych i działania na szkodę pozwanej. Ustalono bowiem, że powódka wbrew jakimkolwiek zasadom dokonywała zwrotów gotówkowych wobec klientów. Weryfikacja stanów magazynowych nie potwierdziła, że rzeczywiście doszło do zwrotu towarów, za które powódka wypłacała zwroty w gotówce. Innymi słowy, powódka dokonywała zwrotów gotówkowych z kasy bez przyjmowania towarów od klientów. Ponadto zwroty te były dokonywane wobec klientów, którzy nie posiadali paragonów potwierdzających dokonanie zakupu. Istotne jest również to, że zgodnie z polityką pozwanej co do zasady w sieci pozwanej nie dokonuje się zwrotów gotówkowych. Ewentualne zwroty gotówkowe możliwe są wyłącznie w zakresie reklamacji towarów oraz w sytuacji, gdy ze względu na awarię techniczną nie działa elektroniczny system rozliczeniowy pozwanej. Pozostałe zwroty realizowane są w ramach firmowej karty konsumenckiej. Pozwana przedkłada w załączeniu zestawienie towarów ze zwrotów wskazujące na braki inwentaryzacyjne, gdzie w kolumnie „Powinno być” ujęto dane ilościowe towarów, które winny znajdować się w magazynie salonu, a w kolumnie (...) wskazano rzeczywistą ilość danego towaru. Bulwersujący pozostawał dla pozwanej fakt, iż wedle wiedzy pozwanej powódka sama zakupiła towar w salonie w G. udzielając sobie rabatu na sukienkę damską z kwoty 39,99 zł na kwotę 7,5 zł oraz na bluzkę damską z kwoty 39,99 zł na kwotę 5,00 zł. Odnosząc się do podniesionych w pozwie zarzutów dotyczących złożonego wobec powódki oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia pozwana podnosiła, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło zgodnie z przepisami prawa, była w pełni zasadne, prawidłowe i skuteczne. W szczególności wskazywano, że podana przez pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę spełnia wymogi wskazane w art. 30 § 4 kodeksu pracy. Przyczyna ta została wskazana w sposób konkretny i zrozumiały dla pracownika. Przed złożeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przeprowadzono z powódką rozmowę, w trakcie której okazano powódce zestawienia bezprawnie udzielonych rabatów i podjęto próbę wyjaśnienia zaistniałego problemu. Potwierdzeniem, że powódka doskonale zdawała sobie sprawę z tego co jest przedmiotem kierowanego wobec niej zarzutu jest również treść pisma, które powódka wystosowała do pozwanej w dniu 29 czerwca 2021 roku. Pismo to zawierało prośbę powódki o zmianę trybu zakończenia stosunku pracy wraz z odniesieniem się do szczegółów sytuacji stanowiącej podstawę rozwiązania umowy o pracę.

Pozwana wskazywała ponadto, iż nie jest prawdą, jakoby powódka nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków. Każdy pracownik pozwanej otrzymuje bowiem dokument zawierający precyzyjną informację o zakresie obowiązków - Opis stanowiska pracy. Również powódka otrzymała taki dokument i osobiście go podpisała. Oczywistym przy tym jest, że dokument ten nie mógł obejmować kwestii zasad rabatowania towarów, albowiem zasady polityki marketingowej są ustalane dynamicznie w odniesieniu do rzeczywistej sytuacji rynkowej. Również poza jakimkolwiek sporem jest to, że żaden pracownik (nawet kierownik salonu) bez wyraźnego uprawnienia nie był umocowany do tego, aby samodzielnie kreować politykę promocyjną (rabatową) pozwanej spółki.

Odnosząc się do twierdzenia, iż przez ponad 2 letni okres pracy powódki nigdy nie było wobec niej zastrzeżeń co do kwestii udzielanych rabatów zauważyć należy, że jak wynika z przedstawionych zestawień, rabaty udzielane

przez powódkę w 2019 i 2020 roku kształtowały się na racjonalnym poziomie i były zgodne dyspozycjami pozwanej. Dopiero w 2021 roku doszło do rażącego wzrostu poziomu udzielanych rabatów, czego efektem było przeprowadzenie weryfikacji działalności powódki i ostatecznie złożenie oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

Pozwana podnosiła, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika powinna być zrozumiała dla pracownika. Powód natychmiastowego zwolnienia nie musi być oczywisty dla sądu pracy. Sąd meriti jest obowiązany do dokonania analizy przyczyny zwolnienia oraz do jej skonkretyzowania, jego obowiązkiem jest zbadanie stanu faktycznego, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodów zawinionych przez pracownika. Sąd pracy powinien także ustalić, czy pracownik zwolniony z pracy w trybie art. 52 k.p. rozumiał lub powinien rozumieć stawiane mu zarzuty i ich istotę. Sąd rozpoznający sprawę nie może ograniczyć się do poznania werbalnej treści samego oświadczenia pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 312/11, OSNP 2013, Nr 15-16, poz. 171).

Nie bez znaczenia pozostawał dla pozwanej również fakt, że powódka jest osobą doświadczoną, pracującą w branży handlowej od wielu lat, w tym także pełniącą w przeszłości funkcje kierownicze u poprzedniego pracodawcy.

W tym kontekście pozwana stwierdziła, że powódka na podstawie treści złożonego oświadczenia miała świadomość stawianego jej zarzutu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym miała z pewnością możliwość indywidualizacji przyczyny rozwiązania umowy o pracę w miejscu i czasie (czego potwierdzeniem jest m.in. pismo powódki z dnia 29.06.2021 roku), a prezentowane obecnie twierdzenia powódki ujęte w pozwie w tym zakresie stanowią jedynie bezpodstawną próbę uzyskania od pracodawcy świadczeń pieniężnych z tytułu odszkodowania.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy powinno być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.6.2005 r., II PK 305/04, MoPr 2005, Nr 12, s. 16). W świetle przedstawionego powyżej stanu faktycznego nie ulegało wątpliwości, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o charakterze bezprawnym i zawinionym, naruszających interes pracodawcy. Ponadto pozwany zauważał, iż w treści złożonego pozwu, pomimo tego, że powódka posiadała wiedzę na temat przyczyny (indywidualizowanej co do czasu i miejsca) rozwiązania umowy o pracę w istocie nie zaprzeczyła przedstawionym okolicznościom, a w treści pisma z dnia 29.06.2021 roku pośrednio przyznała, że udzielała rabatów bez zgody i wiedzy przełożonych, na co wskazuje podjęta przez powódkę próba wytłumaczenia swojego zachowania. Podkreślić przy tym należy, iż jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy, w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 lipca 2009 roku, sygn. akt: II PK 46/09, L.). Nie sposób przy tym zachowaniu pracownika w postaci samowolnego, niezgodnego z zasadami obowiązującymi u pracodawcy udzielania rabatów towarowych odebrać któregokolwiek z wyżej wskazanych przymiotów. Samowolne udzielanie rabatów towarowych jest bezsprzecznie zachowaniem bezprawnym oraz naruszającym w sposób oczywisty interesy pracodawcy (w szczególności interesy majątkowe, ale również interesy społeczne w postaci kształtowania postawy innych pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy), jednocześnie powyższe zachowanie w określonym okresie czasu, wykorzystując przy tym zatrudnienie na stanowisku kierownika nie może nawet w teoretycznych zapatrywaniach uznane być za działanie nieumyślne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka podjęła pracę u pozwanego w oparciu o umowę o pracę z dnia 23.04.2019 r. zatrudniając się w charakterze kierownika sklepu w pełnym wymiarze czasu pracy. Wraz z umową o pracę, powódka otrzymała opis stanowiska pracy, w którym zawarto obowiązki powódki. Umowa była zawarta na okres do dnia 22.07.2019 r. Umową z dnia 22.07.2019r. powódka zawarła umowę na czas określony do 22.07.2020 r. także w charakterze kierownika salonu, w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 31.03.2020 r. powódka otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę, przyjmując zatrudnienie w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu od dnia 1.05.2020 r. Dnia 23.07.2020 r. powódka zawarła umowę o

pracę na czas określony do dnia 22.04.2022 r. Powódka nadal zajmowała stanowisko kierownika salonu w wymiarze zatrudnienia $\frac{3}{4}$ etatu. Z kolei z dniem 1.09.2020 r. powódka została zatrudniona przez pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy. Wraz z powódką pracowali świadkowie A. F.- zatrudniona w okresie czerwca 2021 r. oraz N. M. (1) – zatrudniona od października 2019 r. do 28.06.2021 r. Przełożoną powódki była świadek A. P. (1) – zatrudniona jako regionalny kierownik sprzedaży i M. B. (1) – zatrudniona jako dyrektor sprzedaży. U pozwanego obowiązywała procedura przecen w salonach (...) (k. 105-108).

Pismem z dnia 28.06.2021 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Powódka pismem z dnia 29.06.2021 r. wniosła o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę.

Pozwany pismem z dnia 20.07.2021 r. odmówił zmiany sposobu rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Pozwany powiadomił Policję o podejrzeniu kradzieży mienia przez personel sklepu tj. o czyn z art. 278 § 1 kk.

W dniu 31.12.2021r. postępowanie dotyczące kradzieży w sklepie pozwanego w G. zostało umorzone.

Sąd zważył co następuje :

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powódki cz. B, zestawień pozwanego (k. 38-44), pisma powódki z dnia 29.06.2021 r. (k. 45), pismo pozwanego z dnia 20.07.2021 r. (k. 46), pisma K. w G. z dnia 27.07.2021 r. oraz z dnia 12.10.2021 r. (k. 49, 101), wyników sprzedażowych (k. 62-68), procedury przecen w salonach (...) (k. 105-108), zestawienia rabatów za lata 2019-2021 w sklepie w G. (k. 109-165), wydruki maili prowadzonych z powódką w 2019 i 2021 r. (k. 206-228, 235), dokumentów finansowych (k. 174-205), pismo pozwanego z dnia 17.12.2021 r. (k. 239) oraz zeznań świadków A. P., M. B., A. F., N. M. oraz zeznań powódki. Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone przez strony albowiem nie budziły one wątpliwości oraz żadna ze stron nie podważyła ich autentyczności. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz zeznaniom powódki.

Na wstępie rozważań należy wskazać, że pozwany jako przyczynę rozwiązania z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na udzielaniu rabatów na sprzedawane produkty, niezgodnie z obowiązującymi zasadami co naraziło pozwanego na straty finansowe. Należy podkreślić, że pozwany w przyczynie rozwiązania umowy o pracę wskazał udzielanie rabatów na produkty niezgodnie z zasadami obowiązującymi u pozwanego. Określenie w ten sposób przyczyny rozwiązania umowy o pracę, Sąd uznaje za ogólnikowe i niedopuszczalne. Co prawda pozwany wskazywał, że świadkowie – bezpośrednio przełożeni powódki A. P. i M. B. miały wyjaśnić powódce i innym pracownikom przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, przy czym z zeznań świadków nie wynika aby faktycznie do tego doszło. Według świadka A. P. zarzut do powódki dotyczył udzielania rabatów na produkty pełnej wartości za cały rok 2021. Z kolei świadek M. B. (1) potwierdziła, że przekazała powódce zestawienie dotyczące udzielanych rabatów niezgodnie z procedurami. Powyższej rozmowy nie potwierdziły pracownicy -świadkowie A. F., która stwierdziła że nie pamięta aby pracownicy pozwanego mówiły dokładnie o jakie rabaty chodzi i jakie dni lub miesiące. Nie okazywano również żadnych dokumentów w chwili rozwiązania umowy o pracę z powódką. Podobnie świadek N. M. (1), która także zaprzeczyła aby dokładnie przedstawiono przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia.

Uwzględniając powyższe okoliczności, Sąd uznał że przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie wskazanie pracownikowi w sposób nie budzący żadnych wątpliwości przyczynę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jest niedopuszczalne. Podnoszenie argumentu przez pozwanego – udzielania rabatów niezgodnie z zasadami, jest niedopuszczalne jak również używanie sformułowanie „zasadami” także jest w ocenie Sądu niedopuszczalne. Pozwany przedstawił procedurę określoną jako procedura przecen w salonach (...), ale Sąd ma wątpliwość czy procedura przecen jest tożsama z zarzutem udzielania rabatów albowiem pracownicy pozwanego – A. P. i M. B. potwierdziły że powódka jako kierownik salonu miała prawo do udzielania rabatów na rzeczy uszkodzone do 50 %. W piśmie z dnia 1.12.2021 r. pełnomocnik strony pozwanej przykładowo wskazał na rabaty udzielane przez powódkę między 5.05.2021 r. a 22.06.2021 r. Przyniesione przez pozwanego przykłady nieprawidłowych rabatów udzielonych

przez powódkę pozostają w sprzeczności z zeznaniami powódki, która podnosiła że wszystkie rabaty i transakcje były widoczne w systemie i codzienne raporty były wysyłane do siedziby firmy. Zgodne były zeznania świadków N. M. i A. F. że rabaty pozwana stosowała bardzo często albowiem następowała niekiedy kumulacja rabatów. Należy też zaznaczyć, że w 2021r. na umowę o pracę pracowała wyłącznie powódka. Pozostałe dwie pracownice – świadkowie, mieli zawarte umowy zlecenie. W szczególności świadek N. M. (1), która zatrudniona była od 2019 r.

Ponadto w aktach osobowych brakuje potwierdzenia, iż powódka zapoznała się z dokumentem o nazwie „Procedura przecen w salonach (...)”. Należy mieć na uwadze również, iż w samym dokumencie pozwanego używa się rozróżnienia „zasada i tryby dokonywania przecen” oraz „zasady sprzedaży rabatowej”. Wymienia się również rodzaje przecen oraz zasady sprzedaży rabatowej.

Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wskazana przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista, a ponad to powinna uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r.). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97).

Ponadto należy wskazać, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie może być sformułowana w jakikolwiek sposób. W tym zakresie powinny być przestrzegane pewne reguły, na które wskazywano wielokrotnie w orzecznictwie sądowym. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być konkretna i rzeczywista (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, a także, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2000r., I PKN 514/99). Oznacza to w istocie, że określony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy. Innymi słowy, to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Powszechnie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Ocena tego, czy podana pracownikowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest wystarczająco konkretna powinna być dokonywana w odniesieniu do chwili dokonania czynności prawnej. Jak się przyjmuje, już z samego oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. W rezultacie pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu przez pracownika powództwa do sądu pracy. Możliwe jest natomiast podanie pracownikowi przyczyny w odrębnym piśmie, które jednak musi być doręczone mu wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie. Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98).

Sąd podkreślił, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wyznacza zakres kognicji Sądu w sprawach z zakresu uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2012r., II PK 60/12 wskazał, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia

powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach.

Dodatkowo należy podkreślić, że cały czas w orzecznictwie wskazuje się także na to, że powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na ogólną formułę np. niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych należy uznać za niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24 września 2015r., I PK 343/14). Ponadto podana zwalnianemu pracownikowi przyczyna wypowiedzenia nie podlega w postępowaniu sądowym na takiej "konkretyzacji", która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kontestowanego wypowiedzenia (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 listopada 2014r., II PK 16/14).

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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 200r., I PKN 641/99). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest ujęcie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sposób zbyt ogólnikowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 645/98). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000r., I PKN 481/99). Pracodawca jest obowiązany podać przyczynę wypowiedzenia także wtedy, gdy uważa, iż jest ona znana pracownikowi. Warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta – mimo że nie została wskazana – była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999r., I PKN 670/99).

Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Podobnie w wyroku z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98 Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.).

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie pracodawca dopuścił się naruszenia art. 30 § 4 albowiem sformułowana przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie została sformułowana w sposób pozwalający na zweryfikowanie w toku postępowania sądowego czego dopuściła się powódka. Złożone przez pozwanego pliki dokumentów, jak słusznie zauważył pełnomocnik strony powodowej na k. 40-43 oraz 109-205 są niezrozumiałe i w ocenie Sądu niedopuszczalne. Tak jak wskazywało orzecznictwo, pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ustalać bądź konkretyzować po wniesieniu powództwa przez pracownika. Ponadto zdaniem Sądu dopuszczalna orzecznictwem możliwość powoływania się na sprecyzowanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę w oparciu o rozmowę z pracownikiem, nie ma zastosowania w tym przypadku. Byłoby to możliwe gdyby pracownik wiedział, czego się dopuścił w sposób nie budzący wątpliwości i przez wręceniem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia byłoby mu to wyjaśnione. Natomiast stan faktyczny w niniejszej sprawie sprowadzał się do zgodnych zeznań świadków, że na dzień 28.06.2021 r. było przewidziane spotkanie z przełożonymi ale wyłącznie w celu omówienia wymiany mebli w sklepie. Powódka zaprzeczyła aby miało miejsce spotkanie z powódką w dniu 22.06.2021 r. na którym to spotkaniu byłaby omawiana sprawa dotycząca udzielanych rabatów. Okoliczności podnoszone przez pozwanego, że powódka w trakcie rozmowy wyjaśniła że podjęła samowolną decyzję o udzieleniu rabatów na odzież wobec dyrekcji galerii handlowej oraz pracowników sklepów znajdujących się w galerii, nie zostało potwierdzone przez powódkę (k. 30 odpowiedzi na pozew). Również należy mieć na względzie, że pozwany dopuszczał stosowanie przecen i rabatów. M. przedstawione przez pozwanego świadczą, że akcje promocyjne typu 3 za 2 (najtańsza sztuka za 1 grosz) bądź promocja iż tańsza sztuka 70 % były stosowane zarówno w roku 2019, 2020 i 2021. Należy mieć na względzie, że pozwany w poniższych mailach także mówił nie tylko o przecenach, bądź o akcjach promocyjnych ale także używał sformułowań np. 30 % dodatkowe rabatu na przecenione bluzy. W ocenie Sądu istniały akcje rabatowe,

akcje promocyjne, przeceny bądź akcje typu z ustaleniem samej ceny np. „za drugą koszulkę na w-f, klient zapłaci 5 zł”. Była również stosowana promocja 10 % na paragonie. Były również udzielane rabaty w związku z posiadaniem karty S.. Prowadzi to do wniosku, że przy tak dużej ilości akcji promocyjnych, rabatowych, przecen które prowadziły ostatecznie do tego, że można było nabyć produkt z (...) grosz, trudno stwierdzić czy zasady określone w procedurze były ostatecznymi. Pozwany tego nie wyjaśnił. Oparcie twierdzeń na piśmie powódki z dnia 29.06.2021 r. w którym powódka wniosła o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę na zdaniu „w dniu wczorajszym dowiedziałam się, że rabaty jakie były udzielane na salonie są wyższe niż wyliczone na średniej sieci, zostały nam przedstawiane wyniki od lutego br.” Nie są dostatecznym dowodem, że pozwany wskazał przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powódce w sposób konkretny i rzeczowy. Świadców uczestniczący w spotkaniu w dniu 28.06.2021 r. potwierdzali, że była mowa o rabatach ale żaden ze świadków nie potwierdził aby były przedstawione konkretne przypadki naruszenia polityki dot. udzielanych rabatów przez pozwanego.

Ponadto należy mieć na względzie, że jak wskazał Sąd Najwyższy w sprawie II PK 305/04 w wyroku z dnia 21 września 2005 roku : „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”. Prawo cywilne w zakresie deliktów prawa cywilnego rozróżnia, analogicznie jak prawo karne, dwie postacie winy: winę umyślną, dolus i nieumyślną – niedbalstwo, culpa. Wina umyślna zachodziła będzie wtedy, gdy sprawca chce (dolus directus) wyrządzić drugiemu szkodę (czyli: ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania się i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza) lub co najmniej świadomie godzi się na to (dolus eventualis – wina nieumyślna zachodziła będzie wówczas, gdy sprawca wprawdzie przewiduje możliwość wystąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć albo też nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć powinien i może je przewidzieć. W obu formach mamy do czynienia z niedbalstwem (culpa), bowiem w prawie cywilnym, odmiennie niż w prawie karnym, obie postaci winy nieumyślnej sprowadza się do niedbalstwa kolei pojęcie niedbalstwa wiąże się w prawie cywilnym z niezachowaniem wymaganej staranności. Dlatego chcąc dokonać oceny, kiedy mamy do czynienia z winą w postaci niedbalstwa, decydujące znaczenie ma miernik staranności, jaki przyjmuje się za wzór prawidłowego postępowania (Komentarz do art.415 Kodeksu cywilnego, Agnieszka Rzetecka-Gil, Lex/el.,2011). Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (SN z 21.07.1999 r., I PKN 169/99), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (uzasadnienie wyr. SN z 20.05.1998 r., I PKN 135/98, wyr. SN z 15.04.1999 r., I PKN 12/99). Naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p., (wyr. SN z 24.11.1998 r., I PKN 456/98).

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy jest zatem dopuszczalne, jeżeli pracownik nie tylko obiektywnie naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, ale nadto, gdy naruszenie to jest subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim, zaś ocena stopnia winy pracownika musi być dokonywana z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r. I PKN 850/00). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest również cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (wyrok SN z dnia 01 grudnia 1998 r. I PKN 329/98) i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem że pozwany wygrał sprawę w całości. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego sąd ustalił na podstawie sprawie § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (przy uwzględnieniu stanowiska Sądu Najwyższego: uchwała z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268; postanowienie z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871).

Przystępując do analizy powyższego twierdzenia koniecznym jest przypomnienie, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i w związku z tym winno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Pamiętać przy tym należy, iż podstawowym warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP jest bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza przy tym do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r. I PKN 169/99, OSNP 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, MPPr 2005 nr 12). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 KC). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż pozwany nie wskazał w oświadczeniu w sposób dokładny do powódki zarzutów które pozwoliłyby jej zachowaniu przypisać cech rażącego niedbalstwa, tym bardziej zaś winy umyślnej, a tylko takie działania powódki mogłyby stanowić uzasadnioną podstawę rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Należy mieć na względzie, że powódka była uprawniona do udzielania rabatów zgodnie z procedurą i nie ma potwierdzenia, że powódka w ogóle z powyższą procedurą się zapoznała. Ponadto, tak jak Sąd wskazywał wyżej, pozwany stosował liczne akcje promocyjne i pozwany nie przedstawił czy stosowane akcje promocyjne są przecenami czy rabatami. Ponadto z zakresu obowiązków nie wynika aby powódka miała jakiegokolwiek obowiązki dotyczące przecen i rabatów. Wobec stwierdzonej przez Sąd wadliwości rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z aneksem do umowy o pracę. Dodatkowo Sąd ustalił, że postępowanie karne wszczęte wskutek zawiadomienia pozwanego o kradzieży na dzień wyrokowania przez Sąd było nieprawomocnie umorzone.

O kosztach orzeczono po myśli art. 98 kpc. Opłatę od pozwu ustalono na podstawie ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28.07.2005r. Dz. U. 2020 poz. 755 § 13 ust. 1 pkt. 3 O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. (Dz. U. 2018 poz. 265).

POUCZENIE:

Niniejsze doręczenie następuje w trybie art. 15zszs⁹ ust. 2 zd. 1 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 1842 ze zm.) i wywołuje skutki procesowe określone w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego zgodnie z art. 15zszs⁹ ust. 4 tej ustawy.