

## UZASADNIENIE

Powódka O. M. domagała się od (...)w K. odszkodowania w kwocie 11.250 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz 3.750 zł tytułem utraconej premii w związku rozwiązaniem umowy nagrody specjalnej. W uzasadnieniu wskazała, że jako pracownik (...) nie naruszyła swoich obowiązków pracowniczych, nie spowodowała szkody pracodawcy, a jedynie skorzystała z kuponu rabatowego dostępnego na stronie internetowej P. dla wszystkich klientów i kupiła alkohol po niższej cenie, wbijając produkt do kasy fiskalnej.

Pozwana (...) w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu podniosła, że nie autoryzowała żadnych kuponów rabatowych, ani w ogóle nie współpracowała ze stroną internetową P.. Gdyby na alkohol wybrany przez powódkę obowiązywała promocja, to obniżona cena pojawiłaby się automatycznie w kasie. W przeciwnym razie należało wdrożyć znaną powódce procedurę zmiany ceny na półce. Naruszenie powódki polegało na tym, że wycofała z kasy produkt nabity skanerem, a zamiast tego wprowadziła ręcznie kod cyfrowy, który przynależał innemu – tańszemu asortymentowi, który w chwili zakupu w ogóle nie był oferowany przez pozwanego.

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

O. M. była zatrudniona w (...) w K. począwszy od 3 kwietnia 2020 r. na stanowisku (...) w (...) w S. przy ul. (...).

**Niesporne** , a nadto umowy o pracę i angaże – k. 8-13.

Do obowiązków O. M. na powierzonym jej stanowisku należało: zapewnienie profesjonalnej obsługi klienta oraz należytej ekspozycji towarów, dbanie o estetyczny wygląd sklepu i jego otoczenie, obsługa kasy fiskalnej, rozładunek dostaw towarów, dbanie o należyty stan sklepu i jego otoczenia, kontrola terminów przydatności do spożycia towarów znajdujących się w sprzedaży, wykonywanie czynności inwentaryzacyjnych, przestrzeganie obowiązujących przepisów oraz wewnętrznych procedur i zarządzeń.

**Niesporne** , nadto dowód: opis stanowiska – k. 57.

14 marca 2023 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę O. M. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jako przyczynę wskazując narażenie pracodawcy na stratę poprzez brak reakcji na nieprawidłowe kasowanie produktu przez inną pracownicę oraz anulowanie zeskanowanych z kodu na opakowaniu produktów, a następnie nabicie innego kodu z i wydanie nieprawidłowo skasowanego produktu. W dalszej części pisma podano, że:

„W dniu 16.01.2023 około godziny 21:43 podeszła Pani do kasy Pani K. T. kasującej zakupy Pani L. R. pracującej z Panią na zmianie. Widziała Pani, jak Pani K. T. zeszła z kasy na salę sprzedaży i po chwili wróciła z kartką z której nabiła kod na (...) 0,5 l mix smaków - 4 butelki o łącznej wartości 39,96 zł (każda po 27,99 zł). Następnie widziała Pani jak wycofuje wcześniej nabity towar (...) 0,5 l - 4 butelki o łącznej wartości 111,96 zł (każda po 9,99 zł) i przyjęła od Pani L. R. płatność za zakupy na kwotę 110,66 zł, paragon nr (...). Po czym sprawdza pani kolektorem cenę (...)która jest w skasowanych ich. Nie reaguje Pani na nieprawidłowość i pozwala na działanie na szkodę pracodawcy na 72 zł.

W dniu 21.01.2023 około godziny 17:43 nabiła Pani na kasie samoobsługowej towar W. - 1 butelka o wartości 27,99zł, po czym nabiła Pani z kodu w telefonie towar (...) x smaków - 1 butelka o wartości 9,99 zł. Po czym anulowała Pani droższą(...), zapłaciła paragon nr (...) o wartości 9,99zł, a butelkę przekazała znajomemu mężczyźnie który wyszedł od sklepu. Działaniem tym spowodowała Pani stratę pracodawcy na kwotę 18 zł. Łącznie Pani zachowanie przyczyniło się do straty na szkodę pracodawcy kwoty 90 zł”.

**Niesporne** , a nadto oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 15 (także k. 78).

16 stycznia 2023 r. pracownicy(...) w S., w tym O. M. dowiedziały się od jednej z klientek, że na stronie internetowej (...) jest kod rabatowy na (...). Jest to strona, która nie zawiera oficjalnych promocji sieci (...), lecz informacje o promocjach publikowane przez internautów. Na stronie (...) widniał wpis o treści: „(...)”, a nad nim zdjęcie (...) z rysunkiem owocu na etykiecie, stojącej na półce sklepowej. Na zdjęciu był widoczny kod kreskowy z jego numerem. Klientka dokonując zakupów w sklepie przy ul. (...) miała przy sobie ręcznie spisany numer spod kodu kreskowego widniejącego na zdjęciu na stronie internetowej. Kod ten jedna z pracownic obecnych tego dnia na zmianie – A. P. – przekazała prowadzącej zmianę L. R..

**Dowód** : zrzut ekranu ze strony internetowej (...) – k. 88, zeznania L. R. – k. 165-166, zeznania świadka K. T. – k. 166-167 zeznania świadka A. P. – k. 167-168, przesłuchanie powódki – k. 163-165 w zw. z k. 190-191.

Tego samego dnia w godzinach wieczornych L. R. wzięła z półki w swoim sklepie cztery butelki (...) w pojemności 0,5 l w cenie 27,99 zł. Podeszła z nimi do kasy, którą obsługiwała A. P.. Po zeskanowaniu kodów kreskowych (...) na kasie pojawiła się cena za jedną butelkę zgodna z tą z półki, czyli 27,99 zł. Wtedy A. P. poszła do szatni po kartkę ze spisaniem od klientki numerem. Wycofała zeskanowane (...) z kasy, a następnie wbiła ręcznie zanotowany numer. W kasie wyskoczyły cztery butelki produktu opisanego jako „(...)U..05,l” w cenie za sztukę: 21,99 minus rabat 12,00 = 9,99 zł. Świadkiem powyższego była O. M..

Zdarzenie zostało zauważone podczas kontroli monitoringu sprzężonego z zapisami kas fiskalnych prowadzonej przez pracowników agencji ochrony (...). Raport z kontroli został sporządzony 27 lutego 2023 r. Celem kontroli było wyjaśnienie niedoboru (...) w sklepie w S. przy ul. (...).

**Dowód** : wydruk paragonu – k. 85 notatka służbowa S. (...) z 27 lutego 2023 r. – k.80-88, zeznania świadka P. S. – k.189, zeznania świadka K. P. – k. 189-190.

W dniu 21 stycznia 2023 r. O. M. w ten sam sposób kupiła butelkę(...) o wartości 27,99zł za cenę 9,99 zł. Po uiszczeniu kwoty zakupów butelkę O. M. przekazała alkohol partnerowi, który wyszedł od sklepu. Zasadą jest, że jeżeli pracownik kupuje produkt w trakcie pracy, nie powinien tego robić samodzielnie. Zakupom powódki towarzyszył tego dnia pracownik ochrony.

**Dowód** : notatka służbowa S. (...) z 27 lutego 2023 r. – k.80-88, wydruk paragonu – k. 86, nagranie z monitoringu – k. 136 (koperta), przesłuchanie powódki – k. 163-165 w zw. z k. 190-191.

Opis produktu na paragonie niemal zawsze jest skrócony. Opis „(...) U..” dotyczył (...), co w asortymencie sieci (...) oznaczało(...) smakowe – owocowe, tańsze od (...) czystej. (...) owocem ma widniejące na etykiecie kolorowe owoce. Powódka przez 2 lata pracy w u pozwanej zajmowała się wyłącznie asortymentem alkoholi i z tego względu знаła wygląd wszystkich butelek, w których go sprzedawano.

Większość cen promocyjnych jest widoczna na kasie automatycznie po zeskanowaniu kodu kreskowego z produktu. Niektóre promocje są odczytywane po zeskanowaniu produktu, a następnie zeskanowaniu karty lojalnościowej (...). Sposób postępowania w razie, gdy promocyjny kod kreskowy nie wchodzi do systemu kasy został określony w dokumencie „Procedura zwrotu różnicy w cenie”. Jeżeli jest niezgodność ceny na półce z ceną, którą się pojawia się na kasie, to na żądanie klienta, kierownik zmiany weryfikuje czy faktycznie na półce jest niższa cena i ręcznie na kasie po wbiciu prawidłowego kodu, zmienia cenę. W tym przypadku było inaczej, najpierw była kasowana (...), pojawiała się właściwa cena, wtedy (...) była usuwana z paragonu zakupów i był ręcznie wbijany kod z karteczki przez O. M. i jej współpracownicy, lecz kod ten dotyczył innego produktu. Wycofywanie zeskanowanego produktu powoduje, że nie zgadza stan magazynowy - system obsługujący kasy nie widzi sprzedaży tego produktu i koduje, że produkt jest cały czas na półce albo na magazynie.

**Dowód** : zdjęcia – k. 89-90, procedura zwrotu różnicy w cenie – k. 91-91v., zeznania L. R. – k. 165-166, zeznania świadka S. K. – k. 184-186, zeznania świadka M. S. – k. 186-187, zeznania świadka K. H. – k. 187-188.

Źródłem wiedzy pracowników o obowiązujących akcjach promocyjnych są wewnętrzne systemy handlowe, a dodatkowo informacje te za pośrednictwem poczty elektronicznej przekazuje pracownikom kierownik sklepu. Natomiast źródłem promocji dla klientów w sklepach sieci (...) są gazetki promocyjne oraz dodatkowe akcje promocyjne, wyprzedaże. Dystrybucja ulotek odbywa się za pomocą firm zewnętrznych. Czasem (...)zleca (...) roznoszenie ulotek. Niekiedy mieszkańcy pobliskich sklepów sieci (...) otrzymują ulotki z promocjami. Także wówczas, gdy klient chce skorzystać z promocji, należy najpierw zeskanować produkt, a potem kod kreskowy na ulotce i następnie cena automatycznie się rabatuje.

**Dowód** : zeznania L. R. – k. 165-166, zeznania świadka K. T. – k. 166-167, zeznania świadka S. K. – k. 184-186, zeznania świadka M. S. – k. 186-187, zeznania świadka K. H. – k. 187-188.

Zgodnie obowiązującą w sieci sklepów (...) procedurą, w przypadku niezgodności w cenie produktu, zawsze powinien być wezwany kierownik, ewentualnie podczas jego nieobecności osoba prowadząca zmianę. Kasjer nie może sam rozwiązywać reklamacji i niezgodności. Powyższe zasady opisane są w podręczniku (...). Każdy pracownik zatrudniony na tym stanowisku przechodzi 16-dniowe szkolenie zakończone egzaminem ze znajomości kodów i procedur. Swoją pracę zaczyna z opiekunem, który uczy go kasować.

**Dowód** : zeznania świadka S. K. – k. 184-186, zeznania świadka M. S. – k. 186-187, zeznania świadka K. H. – k. 187-188, przesłuchanie powódki – k. 163-165 w zw. z k. 190-191

Decyzją zarządu (...) w K. postanowiono o przyznaniu w kwietniu 2023 r. pracownikom na stanowiskach niemenadżerskich nagrody specjalnej w wysokości 3.750 zł. Zgodnie z ustanowionymi zasadami, prawo nagrody specjalnej nie przysługiwało pracownikom, co do których podjęto decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. do dnia wypłaty nagrody specjalnej.

**Dowód** : informacja zarządu (...) S.A. – k. 17.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem sporu między stronami była zasadność rozwiązania z powódką umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Zgodnie z brzmieniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Roszczenie powódki wynikało z przepisu art. 56 § 1 k.p. , w myśl którego 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 odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, który w zakresie winy pracownika polega na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego w tym zakresie przyjmuje się (np. wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, z. 20, poz. 746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r. w sprawie o sygn. I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000, z. 22, poz. 818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały sprecyzowane w otwartym katalogu w art. 100 § 2 pkt 2 i 4 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i

ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz dbać o dobro zakładu pracy, w tym chronić jego mienie. Powinności te zostały powtórzone w obowiązującym u pozwanej Regulaminie Pracy (Rozdział 1, punkt 10 litera a).

Powódka w ocenie Sądu umyślnie albo na skutek rażącego niedbalstwa naruszyła te procedury, po pierwsze nie reagując na działanie na szkodę pracodawcy przez jej współpracownice, a po drugie nabywając w ten sam nieuprawniony sposób (...) po znacznie obniżonej cenie. Świadcowie S. K., M. S. i K. H. przekonująco, spójnie i stanowczo opisali sposób postępowania z cenami promocyjnymi, a z kolei zmianę ceny produktu opisuje dokument „Procedura zwrotu różnicy w cenie”. Świadcowie wskazywali, że większość cen promocyjnych jest widoczna na kasie automatycznie po zeskanowaniu kodu kreskowego z produktu. Niektóre promocje są odczytywane po zeskanowaniu produktu, a następnie zeskanowaniu karty lojalnościowej (...). W świetle przywołanych depozycji, nie budziło wątpliwości Sądu, że nie było dopuszczalne wprowadzenie promocyjnej ceny, poprzez wycofanie z kasy zeskanowanego produktu, a następnie ręczne wbitcie samego numeru spod kodu kreskowego. Obrazowo świadkowie wskazywali, że nigdy tego się w sieci (...) nie robi, a jedynym kodem do sprzedaży towaru jest ten, który znajduje się na samym towarze. Na wypadek różnicy w cenie wspomniana procedura przewiduje, że kasjer informuje o tym prowadzącego zmianę.

Tymczasem powódka zignorowała te procedury. Już samo to zachowanie stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że doświadczony kasjer – sprzedawca, musi zdawać sobie sprawę, że produkty są opisywane na paragonie w sposób skrócony i każda sylaba opisu produktu ma znaczenie. Zatem „(...) U..” to nie to samo, co „(...)”. Poza tym powódka musiała zwrócić uwagę na to, że cena wyjściowa (...) wynosiła 21,99 zł, a nie 27,99 zł jak (...). Zatem rabat w wysokości 12 zł nie dotyczył (...). Nadto powódka wiedziała, że numer z kodu kreskowego pochodzi ze strony internetowej P., a strona nie jest oficjalnym kanałem promocji sieci (...). Jak ustalono, informacje o promocjach dla pracowników publikowano w raportach handlowych i przesyłano pocztą elektroniczną. Kasjerki miały możliwość ustalenia, czy przekazywane im przez klientów informacje znajdują potwierdzenie w systemach pracodawcy. Z oświadczeń powódki złożonych w toku jej przesłuchania wynika, że przez dwa lata zajmowała się ona wyłącznie asortymentem (...). O. M. utrzymywała, że znany był jej wygląd każdej butelki. Na stronie internetowej zaś widniało zdjęcie butelki (...) objętej promocją. Skoro więc powódka jako doskonale zorientowana i doświadczona kasjerka widziała zdjęcie (...) z rysunkiem owocu na etykiecie, to powinna dojść do wniosku, że jest to (...) – z reguły tańsza i gorsza gatunkowo od (...). Powódka winna wziąć pod uwagę wszystkie te okoliczności już w momencie, gdy kasa po zeskanowaniu kodu nie wskazała żadnej promocji. Sam ten fakt powinien wzmocnić jej czujność. Pomimo tego powódka nie interweniowała gdy kasjerka podjęła ręczną ingerencję, to jest wycofała wynik skanowania i ręcznie wpisała kod, który przynależał do innego asortymentu. Co istotne, zakup (...) w przypadku powódki wymagał aktywnego jej działania – intencjonalnego wycofania z paragonu (...) i wprowadzenia w ich miejsce (...). W takim przypadku nie może być mowy o pomyłce. Okoliczności te wskazują na pewien rodzaj oszustwa – działania świadomego i mającego na celu nieuprawnione skorzystanie z promocji, która nie dotyczy kupowanego towaru.

Fakt braku reakcji powódki na zdarzenia z 16 stycznia 2023 r. pozostaje naganny, tym niemniej za szczególnie karygodny należy poczytać fakt, że O. M. postanowiła w ten sam sposób wykorzystać opisany proceder do nabycia (...) po zaniżonej cenie. Gdyby powódka – w chwili zakupu – była przekonana o tym, że rzeczywista cena promocyjna (...) jest inna, niż skanowana, to wdrożyłaby procedurę zmiany ceny. Nie zrobiła tego jednak. Zamiast tego wycofała z kasy produkty automatycznie sczytane skanerem, po czym wprowadziła ręcznie numeru spod kodu kreskowego produktu innego – tańszego asortymentu. Swoje zawinienie powódka potwierdziła poniekąd własnymi zeznaniami, w których przyznała, że: „zasada była taka, że jak automatycznie nie wchodziła prawidłowa cena, to myśmy wołały kierowniczkę. Ona nam przynosiła numerek, który myśmy wbijały na kasie i wtedy wchodziła prawidłowa cena. Jak nie wchodziła prawidłowa cena, to ja szłam do regału i sprawdzałam jaka tam jest cena.”

Powódka w toku procesu podnosiła, że poinformowała o swoim nieprawidłowym postępowaniu przełożoną – kierowniczkę sklepu (...), ta jednak miała zbagatelizować powyższe. Twierdzenia te pozostają jednak gołosłowne. Świadek M. S. przeczyła temu, żeby powódka rozmawiała z nią na ten temat. Powódka pozostaje niekonsekwentna w swoich twierdzeniach. W ślad za pozwaną należy odnotować, że inicjując postępowanie powódka podnosiła, że samo

skorzystanie z promocji nie może być poczytane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych skoro uiszcza ona pełną cenę za nabyty promocyjny towar. Brak spójności w twierdzeniach powódki, które nastawione były li tylko na uzyskanie korzystnego rozstrzygnięcia sądowego, nie pozwalają w świetle zgromadzonego materiału dowodowego dać jej wiary w tym zakresie.

Wobec powyższego nie zasługiwał na uwzględnienie podniesiony przez stronę powodową zarzut uchybienia przez pracodawcę miesięcznemu terminowi na złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepis art. 52 § 2 k.p. nie określa dokładnie na czym ma polegać wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z orzecznictwem przez wyrażenie to należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyrok z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 z. 5-6, poz. 100, OSPiKA 1977 z. 7-8, poz. 127 z aprobującą glosą J. Krzyżanowskiego). Pracodawca rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. podejmuje czynność, za którą ponosi odpowiedzialność, zwłaszcza w razie braku okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Poza tym jest to szczególny tryb ustania stosunku pracy (w odróżnieniu od wypowiedzenia), który wymaga od pracodawcy nabycia pewności nie tylko co do samego zdarzenia będącego jego podstawą, ale również stopnia zawinienia pracownika, a także zagrożenia dla interesów pracodawcy. Zarówno więc w interesie pracownika, jak i własnym musi mieć możliwość sprawdzenia uzyskanych wiadomości o zachowaniu się pracownika i sposobność do ich weryfikacji. Jeżeli pracodawca dokonuje sprawdzenia uzyskanej wiadomości w sposób niezwłoczny i sprawnie, to nie można mu zarzucić błędu w stosowaniu omawianego przepisu. Termin określony w art. 52 § 2 k.p. należy w takiej sytuacji liczyć od momentu zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego, weryfikującego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o zachowaniu pracownika. Bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. następuje po uzyskaniu wiadomości przez pracodawcę, to jest osobę lub organ zarządzający albo osobę upoważnioną do dokonywania czynności prawnych (art. 31 § 1 k.p.), nie zaś przez kierownika (wyr. SN z 13.4.2000 r., I PKN 604/99, OSNAPiUS 2001, Nr 19, poz. 577; wyr SN z 5.6.2007 r., I PK 5/07, OSNP 2008, Nr 15–16, poz. 212). W rozpatrywanej sprawie pracodawca podjął informację o zdarzeniach, które legły u podstaw oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, po przeprowadzeniu kontroli przez pracowników ochrony w 27 lutego 2022 r. co prowadzi do wniosku, że termin, o którym mowa w art. 52 § 1 k.p. został zachowany.

O. M. przyzwalając na zakup przez współpracownicy oraz sama wykorzystując ich metodę wyrządziła szkodę pracodawcy w wysokości 90 zł. Sama kwota uszczuplenia pozostaje bez większego znaczenia dla oceny przesłanek rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W trafnym wyroku z 15 grudnia 2021 r. (I NSNc 199/21) Sąd Najwyższy orzekł, że kradzież mienia pracodawcy czy jej usiłowanie jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo czy wykroczenie. Pogląd ten należy uznać za aktualny także w odniesieniu do przywłaszczenia. Co więcej – uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można bowiem sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy. Zatem nawet w przypadku wartości przywłaszczonego mienia poniżej 100 zł wspomniany wymóg zachowania dyscypliny pracy i poszanowania majątku pracodawcy każe uznać zachowanie powódki za naruszające interes pracodawcy i uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu nie budzi wątpliwości, że u podstaw rozwiązania z powódką umowy o pracę legły przyczyny realne i zasadne. Prowadzi to do wniosku, że przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę nie zostały naruszone, stąd powództwo podlegało oddaleniu.

Wobec uznania zasadności przyczyn wypowiedzenia oddaleniu podlegało również żądanie zasądzenia premii. Zgodnie z aktem wewnątrz obowiązującym u pozwanej, prawo do premii uznaniowej określonej mianem nagrody specjalnej nie przysługiwało pracownikom, co do których podjęto decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. do dnia wypłaty nagrody specjalnej. W konsekwencji roszczenie nie podlegało uwzględnieniu.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił bądź jako bezsporny, bądź na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których prawdziwości ani rzetelności ich sporządzenia nie kwestionowała żadna ze stron. Szczególny walor dowodowy miały dla poczynionych ustaleń nagrania z monitoringu oraz ustalenia poczynione przez pracowników ochrony. Za podstawę ustaleń faktycznych Sąd przyjął również zeznania świadków oraz częściowo dowód z przesłuchania powódki. Sąd dał wiarę oświadczeniom O. M. w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym. Podobnie jak to miało miejsce w przypadku oceny wiarygodności depozycji współpracownic powódki: L. R., K. T., A. P.. Sąd odmówił wiary ich zeznaniom, w części w jakiej utrzymywały one, że nabyły (...) po promocyjnej cenie. Wskazani świadkowie byli wszak świadomi jaka powinna być procedura zmiany ceny a mimo to nie dostosowali się do niej. Biorąc pod uwagę, że A. P. i L. R. tak jak powódka dyscyplinarnie zakończyły stosunek pracy u pozwanej Sąd z dużą dozą ostrożności podszedł do oceny ich zeznań. Mając na względzie, że są one zainteresowane korzystnym dla niej rozstrzygnięciem, Sąd przyjął ich depozycje za podstawę ustaleń faktycznych w zakresie, w jakim pozostawały one spójne z zeznaniami świadków, które sąd uznał za wiarygodne (S. K., M. S. i K. H.).

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 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. W niniejszej sprawie strona pozwana reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosi 180 zł zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn.: Dz.U.2023.1935). Koszty zastępstwa przewidziane dla sprawy o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę również wynoszą 180 zł (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 24.02.2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268).

Sędzia Joanna Szyjewska – Bagińska

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)

sędzia Joanna Szyjewska-Bagińska