

Sygn. akt VPa 33/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie: SSO Andrzej Marek

SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2014 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 9 grudnia 2013 roku

sygn. akt IV P 165/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach I, III i IV w ten sposób, że powództwo oddala oraz zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 grudnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Legnicy przywrócił powódkę J. K. do pracy u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w P. uwzględniając jej odwołanie od wypowiedzenia z dnia 5 sierpnia 2013 roku.

W uzasadnieniu wskazał, iż pracodawca dokonując wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony obowiązany jest stosownie do treści art. 30 §4 kp do wskazania przyczyny, która musi być prawdziwa i konkretna. Nie może być wskazana ogólnie. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest zarówno brak przyczyny wypowiedzenia, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, jak i podanie innej przyczyny niż uzasadniającej wypowiedzenie, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika.

Pracodawca, który wskazał pracownikowi określoną przyczynę wypowiedzenia nie może wykazywać zasadności rozwiązania umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu.

W rozpoznawanej wskazana w wypowiedzeniu jako przyczyna utrata zaufania wynikająca z naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 100 par 2 pkt 4 kp, tj. braku dbałości o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę polegającego na pokazywaniu osobie, będącej pracownikiem sklepu, w jaki sposób można ominąć zabezpieczenia bramek antykradzieżowych nie była rzeczywista.

Powódka bowiem podczas rozmowy z pracownikiem J. J. w żaden sposób nie pokazywała, nie demonstrowała jak działa omijanie bramek antykradzieżowych przy użyciu w/w akcesoriów, albowiem ani sama tego nie umiała, ani nie wiedziała, jak to zrobić, ani nie posiadała wówczas przy sobie towaru z klipsem. Ponadto, jak szczegółowo zeznała świadek J. J., rozmowa odbywała się w tylnej części sali sprzedażowej a bramki antykradzieżowe z drugiej strony, przy wyjściu ze sklepu, więc nie było realnej możliwości jakiegokolwiek demonstracji.

Strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła, że powódka dopuściła się działań opisanych w internecie na stronie (...). Strona pozwana, mimo wcześniejszych deklaracji, nie wskazała autora wpisu. Nie przedstawiła jako dowód w sprawie wydruku z tejże strony, nie zwróciła się do operatora o umożliwienie odtworzenia wpisu.

Nadto stwierdził Sąd, że pracodawca mógłby utracić zaufanie do powódki, już choćby z tego względu, że rozmawiała na sali sprzedażowej o procedurach antykradzieżowych, czy też omawiała sposoby zabezpieczeń w innych sklepach, co winna bezwzględnie robić na zapleczu. Niemniej jednak ta przyczyna nie została w oświadczeniu o wypowiedzeniu podana.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją strona pozwana.

Zarzuciła:

1. naruszenie art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, tj. wydanie orzeczenia w niniejszej sprawie bez wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, tj. poprzez wydanie wyroku przywracającego powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy pomimo, iż w notatce służbowej podpisanej przez powódkę w dniu 11 kwietnia 2013 roku powódka przyznała okoliczność faktyczną, wskazaną następnie przez pozwanego pracodawcę w oświadczeniu z dnia 5 sierpnia 2013 roku w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia;

2. naruszenie art. 45 §1 Kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, tj. uznanie, iż w niniejszej sprawie przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 5 sierpnia 2013 roku jest bezzasadna;

3. naruszenie art. 45 §2 Kodeksu pracy poprzez brak jej zastosowania, tj. orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy u pozwanej spółki na poprzednich warunkach pracy i płacy w przypadku, gdy stan faktyczny w niniejszej sprawie uzasadniał zasądzenie odszkodowania od strony pozwanej na rzecz powódki zamiast przywrócenia do pracy;

Stawiając powyższe zarzuty strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i stosownej zmiany rozstrzygnięcia w zakresie kosztów postępowania. Ewentualnie zaś domagała się jego zmiany poprzez zasądzenie na rzecz powódki, w miejsce żądanego przywrócenia do pracy, odszkodowania w wysokości 3 – miesięcznych zarobków.

Sąd Okręgowy zważył mając na względzie stan faktyczny sprawy ustalony w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

Apelacja okazała się zasadna.

W rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostawał fakt, że w dniu 28 marca 2013 r. na sali sprzedażowej jednego ze sklepów sieci (...) zlokalizowanego w L. przy ul. (...) doszło do rozmowy, w trakcie której J. K. opisała innej pracownicy, J. J. metodę służącą ominięciu zabezpieczenia bramek antykradzieżowych, polegającą na przyłożeniu telefonu komórkowego do klipsa znajdującego się na odzieży, a informacja w tym względzie dotarła do osób trzecich. Analizując powyższe zdarzenie w kontekście treści pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, Sąd Rejonowy wyprowadził błędny logicznie wniosek, że wskazana J. K. przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie miała charakteru rzeczywistego.

Sąd Rejonowy przypisał bowiem zbyt dosłowne znaczenie sformułowaniu użytemu przez pracodawcę w treści oświadczenia z dnia 5 sierpnia 2013 r., że powódka pokazała innej pracownicy, w jaki sposób ominąć zabezpieczenia bramek antykradzieżowych. Czynność polegająca na pokazywaniu to nie tylko demonstracja określonego działania. W języku potocznym pokazywanie może polegać także na opisaniu danej czynności w sposób umożliwiający jej odtworzenie, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie.

W takiej sytuacji uzasadniony jest, w ocenie Sądu Okręgowego wniosek, że przyczyna wskazana powódce w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę miała charakter rzeczywisty, była prawdziwa, a podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. był uzasadniony. W myśl art. 100 § 2 pkt 4 k.p. do obowiązków pracownika należy bowiem w szczególności dbanie o dobro zakładu pracy i ochrona jego mienia. Przekazywanie w miejscu i w sposób dostępny dla klientów sklepu informacji dotyczących możliwości obejścia systemu zabezpieczeń stosowanego przez daną placówkę było sprzeczne z samą istotą tego obowiązku w stopniu uzasadniającym utratę zaufania do pracownika.

Utrata zaufania do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy wprowadzie określonemu zachowaniu pracownika nie można przypisać winy, jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie zakładu pracy.

Wprowadzie intencją powódki było podjęcie działań mających służyć ochronie interesu pracodawcy, to jednak sposób, w jaki zostały one zrealizowane jest obiektywnie nie do przyjęcia.

W stosunku do powódki, jako pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, poziom oczekiwań w zakresie przewidywania skutków podejmowanych działań jest wyższy niż w odniesieniu do pracowników na stanowiskach szeregowych. Przebieg zdarzenia z dnia 28 marca 2013 r. świadczy natomiast o tym, że powódka oczekiwaniom tym nie sprostała. Rozmawiając z J. J. o sposobach ominięcia zabezpieczeń uczyniła to w sposób umożliwiający zapoznanie się z treścią rozmowy osobom postronnym. Pracodawca mógł zatem zasadnie wypowiedzieć powódce umowę o pracę - w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań.

Zasadność wypowiedzenia J. K. umowy o pracę na czas nie określony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę, a jego przyczyna nie musi mieć nadzwyczajnej doniosłości jeśli pozostaje w związku z istotą i celem stosunku pracy i wykazuje związek z podstawowymi obowiązkami pracownika, co niewątpliwie miało miejsce w niniejszej sprawie.

W konsekwencji Sąd Odwoławczy, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że oddalił powództwo J. K. skierowane przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. o przywrócenie do pracy. Rozstrzygnięcie o żądaniu głównym przesądziło o zmianie orzeczenia w przedmiocie kosztów postępowania przed Sądem I instancji zawartych w punkcie III i IV. Z tego względu, stosownie do treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu zasądono od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Odwoławczy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności

radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu zasadzając od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.