

Sygn. akt IV P 167/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Dariusz Rams

Ławnicy: Barbara Surman, Stanisław Wasiluk

Protokolant: Krystyna Olekszyk – Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2019 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa D. B. oraz G. R.

przeciwko (...) spółce z o.o. spółce komandytowej w J.

o odszkodowanie

I. Oddała powództwo,

II. Nie obciąża powodów kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 167/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 24 stycznia 2019 r.

W pozwie (k.2-3) skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, spółce komandytowej z siedzibą w J. powód D. B. wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanej na dotychczas zajmowanym stanowisku i na dotychczasowych warunkach pracy oraz orzeczenie o kosztach postępowania według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko procesowe powód wskazał, iż 25 maja 2018 roku na prośbę swojego przełożonego G. R. zarejestrował w elektronicznym systemie ewidencji czasu pracy zakończenie przez niego czasu pracy o godzinie 13:59, podczas gdy w rzeczywistości G. R. opuścił miejsce pracy o godzinie 06:09. Przedmiotowe zdarzenie było w ocenie pracownika bezpośrednią przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy bez okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. Zdaniem pracownika opisany wyżej delikt dyscyplinarny nie mógł stanowić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Za takim stanowiskiem według twierdzeń pozwu przemawia fakt, iż pozwana spółka na skutek tego zachowania nie doznała żadnej szkody materialnej, jak również konkluzja, iż czas pracy G. R. w tym dniu był irrelevantny dla wysokości jego wynagrodzenia. Nadto D. B. argumentował, iż powiadomił on o przedmiotowym zdarzeniu swojego pracodawcę, co miało być przyczynkiem do jego ekskulpacji. Strona powodowa zarzuciła pracodawcy także naruszenie przepisów dotyczących sposobu rozwiązywania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Mianowicie w ocenie pracownika oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę miało zostać podpisane przez osobę nieupoważnioną do reprezentacji pozwanej spółki.

Z kolei powód G. R. w pozwie (k.51-53) skierowanym przeciwko stronie pozwanej wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku i na dotychczasowych warunkach pracy oraz o orzeczenie o kosztach postępowania według norm przepisanych. Argumentując zasadność swojego żądania G. R. powieścił argumentację znajdującą się w powództwie A. B.. Powód dodał jedynie, iż wydane przez niego polecenie było spowodowane jego złym stanem zdrowia, uniemożliwiającym efektywne wykonywanie w tym dniu pracy na rzecz pozwanej.

Z oceną prawną zaprezentowaną w powyższych pismach procesowych stanowczo nie zgodziła się pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, spółka komandytowa z siedzibą w J.. W odpowiedziach na pozwy (k.13-17,63-72) pozwana konsekwentnie wносиła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz od powodów kosztów postępowania według norm przepisanych. Rozwijając swoje stanowisko pracodawca stwierdził, iż opisywana przyczyna rozwiązania umowy o pracę z odwołującymi się pracownikami mieści się w kręgu desygnatów pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie pozwanej, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, fakt nie wyrządzenia tym czynem szkody w mieniu spółki nie może zostać poczytany jako okoliczność dezawuuująca zasadność przedmiotowego sposobu zakończenia stosunku pracy. Co więcej pozwana stwierdziła, iż przedmiotowe postępowanie powodów przyczyniło się do dezorganizacji pracy zespołu pracowniczego oraz uniemożliwiło adekwatne rozliczenie efektywności ich pracy. Nadto pracodawca wskazał, iż wbrew literalnemu brzmieniu pozwu D. B. nie poinformował niezwłocznie o sfałszowaniu ewidencji czasu pracy pracowników, a sprawa ujrzała światło dzienne wyłącznie z uwagi na postawę innych pracowników. Odnosząc się do zarzutu niewłaściwej reprezentacji pracodawcy w oświadczeniu o rozwiązaniu umów o pracę pozwana stwierdziła, iż w stosunkach pracowniczych organ uprawniony do reprezentacji spółki należy traktować w sposób szerszy niż w przypadku innych czynności cywilnoprawnych. Nadto z ostrożności procesowej pozwana w odpowiedzi na pozew zamieściła potwierdzenie dokonania czynności rozwiązania umowy o pracę przez osoby ujawnione w KRS.

W trakcie rozprawy sądowej w dniu 10 stycznia 2019 r. pełnomocnik powodów zmodyfikował żądanie pozwu poprzez zasądzenie na rzecz powodów odszkodowań za niezasadne rozwiązanie stosunków pracy bez wypowiedzenia w stosunku do G. R. w kwocie 18 600 zł, a w stosunku do D. B. w kwocie 13 200 zł (k.119).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód D. B. był zatrudniony przez stronę pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, spółkę komandytową w J. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy kierownika sklepu w G..

Natomiast G. R. był zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika sklepu w G. (bezsporne).

Zgodnie z regulaminem świadczenia pracy każdy pracownik sieci sklepów (...) otrzymuje kartę ewidencyjną – identyfikatora w formie leżki, służącej do ewidencjonowania czasu pracy pracowników. Każdy pracownik zobowiązany jest do samodzielnego rejestrowania czasu świadczenia pracy. Ponadto zabronione jest udostępnianie identyfikatora innym pracownikom. Pozwana spółka na podstawie ewidencji czasu pracy nie tylko pozyskuje dane potrzebne do obliczenia wysokości wynagrodzeń pracowników. Dane zawarte w tym systemie służą również do obliczenia wydajności pracy poszczególnych pracowników. Do podstawowych obowiązków pracownika zalicza się odnotowanie wszystkich przerw w świadczeniu pracy w elektronicznym systemie ewidencji pracy.

Zgodnie z opisami stanowisk pracy powodów: menedżera sklepu i zastępcy menedżera sklepu do obowiązków powodów należało przestrzeganie przepisów prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem ewidencji czasu pracy, w tym prawidłowego ewidencjonowania przerw i czasu pracy własnej.

Dowody: regulamin pracy k.33-38, instrukcja k.41, zeznania K. T. k.116-117, zeznania W. S. k.117, zeznania A. D. k.117-118, zeznania powoda G. R. k.118, zeznania powoda D. B. k.118-119, akta osobowe

Kierownik Rejonu Sprzedaży jest podmiotem upoważnionym do rozwiązywania w imieniu strony pozwanej umów o pracę z podległymi mu pracownikami współdziałając w tym celu z kierownikiem do spraw sprzedaży.

Dowody: potwierdzenia k.47,74, opis uprawnień Kierownika Rejonu Sprzedaży k. 127-129, opis uprawnień Kierownika ds. Sprzedaży k.130-132, zeznania K. T. k.116-117, zeznania W. S. k.117

25 maja 2018 r. tuż po przyjeździe do pracy G. R., tłumacząc się bólem brzucha, poprosił D. B. o poświadczenie nieprawdy w ewidencji jego czasu pracy poprzez zarejestrowanie zakończenia świadczenia przez niego pracy w tym dniu w godzinach popołudniowych, kiedy w rzeczywistości G. R. opuścił stanowisko pracy o godzinie 06:09. W tym celu G. R. pozostawił D. B. swój identyfikator w formie leżki. D. B. spełnił prośbę kierownika sklepu i zarejestrował opuszczenie przez G. R. miejsca świadczenia pracy o godzinie 13:59, podczas gdy kierownik sklepu opuścił zakład pracy o godzinie 06:09. Dodatkowo G. R. zanotował w systemie, iż po godzinie 11:00 skorzystał z przysługującej mu przerwy w pracy.

Powodowie tak w dniu 25 maja, jak i w następnych dniach pomimo obecności w pracy nie poinformowali przełożonych o zdarzeniu. Czas pracy powoda G. R. za miesiąc maj 2018 r. został rozliczony przy uwzględnieniu czasu pracy wykazanego w ewidencji elektronicznej.

Dowody: zapis ewidencji czasu pracy k.42-43, nagranie z monitoringu k.104, zeznania A. D. k.117-118, zeznania powoda G. R. k. 118, zeznania powoda D. B. k.118-119, zeznania K. T. k.116-117, zeznania W. S. k.117

O wcześniejszym zakończeniu pracy przez kierownika sklepu (...) B. poinformował A. D. – zastępcę kierownika sklepu, która przejmowała następną zmianę. A. D. około godziny 15:00, po sprawdzeniu wydajności pracy w trakcie poprzedniej zmiany, zorientowała się, iż w systemie figuruje informacja, iż G. R. opuścił sklep o godzinie 13:59. A. D. po upewnieniu się, iż powoda nie było w tym czasie w miejscu pracy, przekazała przedmiotową informację W. S. pełniącemu funkcje kierownika rejonu sprzedaży. W. S. zweryfikował uzyskaną wiadomość za pomocą systemu monitoringu oraz elektronicznej ewidencji czasu pracy. W związku z zaistnieniem podstaw do dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy z powodami, W. S. skontaktował się z K. T. sprawującym funkcje kierownika do spraw sprzedaży, który podjął decyzje o rozwiązaniu z D. B. i G. R. umów o pracy w trybie art. 52 k.p.

Dowody: zeznania K. T. k.116-117, zeznania W. S. k.117- oświadczenia k.39-40, zeznania A. D. k.117-118, zeznania powoda G. R. k. 118, zeznania powoda D. B. k. 118-119

Po pozytywnym zaopiniowaniu decyzji o zwolnieniu przez przełożonego W. S. i K. T. 7 czerwca 2018 r. złożyli w imieniu pracodawcy oświadczenie w formie pisemnej o rozwiązaniu umowy o pracę z D. B. bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na sfałszowaniu ewidencji czasu pracy G. R. i braku stosownego poinformowania przełożonego.

Natomiast umowa o pracę z G. R. została rozwiązana pismem z 11 czerwca 2018 r. bez wypowiedzenia z uwagi na rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na udostępnieniu swojego identyfikatora D. B. i wydaniu mu polecenia zarejestrowania opuszczenia przez niego miejsca pracy w godzinach popołudniowych, w sytuacji kiedy powód opuścił stanowisko pracy o godzinie 06:09. Pismo zostało podpisane przez W. S. i K. T. (bezsporne).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o zeznania świadków i powodów oraz w oparciu o zebraną w sprawie dokumentację.

Na wstępie należy zaznaczyć, iż okoliczności faktyczne istotne w sprawie nie były sporne między stronami, wynikały one bądź z dokumentów przedłożonych przez strony bądź z twierdzeń stron, które zostały wprost przyznane, lub które nie spotkały się z zaprzeczeniami strony przeciwnej, co mając na uwadze przebieg całego postępowania sądowego pozwalało na uznanie ich za przyznane (art. 230 kpc). Strony różniły się natomiast co do wniosków i skutków prawnych, jakie z tych niespornych okoliczności wynikały.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony tak pod kątem ich autentyczności, jak i treści, i dlatego sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Dokumenty te pozwoliły na weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Odnośnie zeznań wszystkich słuchanych w sprawie osób należy stwierdzić, iż zdaniem sądu były one wiarygodne, osoby te zeznawały w sposób szczery, otwarty, przedstawiając okoliczności dotyczące pracy powodów u pozwanej, obowiązujących procedur oraz okoliczności związane z rozwiązaniem stosunku pracy z powodem.

Powodowie w żaden sposób nie kwestionowali popełnienia czynu, który stanowił podstawę decyzji pracodawcy o ich zwolnieniu, spór dotyczył jego kwalifikacji w kontekście spełnienia przesłanek z art. 52 kp. Powodowie w zeznaniach opisali okoliczności zdarzenia, co znajduje potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Fakt popełnienia przez powodów zarzucanego im przewinienia służbowego nie budził żadnych wątpliwości biorąc pod uwagę zgodne zeznania występujących w tej sprawie świadków, treść nagrania z monitoringu zakładu pracy, wydruki z systemu ewidencji czasu pracy.

Zeznania świadków A. D., K. T. i W. S. należało ocenić jako przekonujące, są bowiem logiczne, wzajemnie zbieżne, tworzą spójną całość. W dużej części korespondują z zeznaniami powodów.

W tym zakresie nie ma więc potrzeby szerszego odnoszenia się do zgodnych zeznań stron i świadków.

Podnoszone przez powodów w ich zeznaniach motywy zachowania nie stanowią wypowiedzi o faktach, mają charakter ocenny, będą poddane analizie przy ocenie prawnej roszczenia.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenia powodów dotyczące żądania zapłaty odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunków pracy bez wypowiedzenia okazały się niezasadne.

Na wstępie należy przypomnieć, iż zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp pracownik, który uważa, że rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązywaniu umów, może domagać się m. in. odszkodowania. Odszkodowanie to, stosownie do treści art. 58 kp, w przypadku umów na czas nieokreślony przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Nie ulega żadnej wątpliwości, iż sąd badając zasadność żądania odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę zobowiązany jest do zbadania zgodności tej czynności z wymogami formalnymi. Brak bowiem spełnienia przez pracodawcę przesłanek odnoszących się do sposobu rozwiązywania umowy o pracę, uzasadnia wypłatę odszkodowania niezależnie od istnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy. Zgodnie z art. 52 § 3 kp rozwiązanie umowy o pracę musi być dokonane na piśmie oraz zawierać wskazanie przyczyny będącej podstawą ustania stosunku pracy. Bezsporne jest także, iż oświadczenie woli pracodawcy dla swojej skuteczności musi być złożone przez osoby upoważnione do tego rodzaju czynności.

W tym miejscu należy zgodzić się z pozwaną, iż art. 3¹ kp pozwala na szersze traktowanie osób uprawnionych do reprezentacji pracodawcy niż ma to miejsce przy innych czynnościach prawnych. Z dokonanych ustaleń wynika, iż w zakresie obowiązków K. T. i W. S. mieściło się upoważnienie do rozwiązywania umów o pracę z podległymi im pracownikami, podobnie jak uprawnieni byli do zatrudnienia pracowników. Tym samym mogli oni skutecznie złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umów o pracę z powodami.

Należy więc przyjąć, że pracodawca spełnił wymogi formalne związane z rozwiązaniem umowy o pracę w tym trybie. Przedmiotowe oświadczenie zostało bowiem złożone we właściwym terminie, formie oraz podpisane przez osoby upoważnione do reprezentacji pracodawcy.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 kp – pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu w świetle dokonanych ustaleń nie może budzić wątpliwości, iż powodowie dopuścili się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jak przypomniał Sąd Najwyższy w wyroku z 24 maja 2011 r. (III PK 72/10) w użytych w art. 52 § 1 pkt 1 kp pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika.

W ocenie sądu poczynione powyżej ustalenia faktyczne pozwalają stwierdzić, iż zarówno D. B., jak i G. R. dopuścili się przewinienia dyscyplinarnego będącego podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W pierwszej mierze należy stwierdzić, iż zgodnie z obowiązującym powodów regulaminem pracy, jak i zakresami czynności, byli zobowiązani do rzetelnego ewidencjonowania czasu ich pracy. Wbrew argumentacji pracowników obowiązek ten nie był ograniczony jedynie do zakresu, w jakim ich obecność w zakładzie pracy przekładała się na wysokość należnych im wynagrodzeń. Bezsporne jest, iż ewidencja czasu pracy pracowników nie służy jedynie potwierdzeniu obecności pracownika w pracy w danym dniu i w danych godzinach. Dane zawarte w tym systemie mają ponadto istotne znaczenie prawne, również w innych zakresach, jak chociażby powoływane przez pozwaną spółkę obliczanie wydajności czasu pracy poszczególnych pracowników. W realiach przedmiotowej sprawy nie budzi wątpliwości fakt, iż sfalszowanie ewidencji czasu pracy bezpośrednio wpłynęło na obiektywną niemożność zweryfikowania wydajności czasu pracy zespołu. Ponadto, co istotniejsze należy stanowczo podkreślić, iż do podstawowych obowiązków każdego pracownika należy obecność w pracy w godzinach przewidzianych w systemie czasu pracy obowiązującym danego pracownika. Obowiązek ten należy postrzegać jako gotowość do pozostawiania w dyspozycji pracodawcy, co w tym stanie rzeczy nie mogło mieć miejsca wobec faktycznej nieobecności G. R.. Warto także zaznaczyć, iż do obowiązków kierownika sklepu nie należy jedynie kierowanie pracą podwładnych, lecz także wykonywanie czynności związanych z obsługą klienta w okresie wzmożonego ruchu.

W tym stanie rzeczy nie może budzić wątpliwości, że działanie powodów było bezprawne, naruszało bowiem wewnątrz regulacje pozwanej spółki w zakresie zasad ewidencjonowania czasu pracy.

Zachowanie powodów było również zawinione.

Sąd nie zgodził się ze stanowiskiem powoda G. R. usprawiedliwiającym sfalszowanie ewidencji jako swoistego odbioru wcześniej wypracowanych nadgodzin. W pierwszej mierze odpierając ten argument należy wskazać, iż G. R. nie wykazał istnienia tej okoliczności w niniejszym procesie. Niemniej jednak abstrahując od kwestii dowodowych należy stwierdzić, iż pracownik nie jest upoważniony do samodzielnego ustalania grafiku pracy. W szczególności zważyć należy, że powód widząc konieczność odebrania nadgodzin winien zgłosić taki stan rzeczy swojemu bezpośredniemu przełożonemu, który był podmiotem kompetentnym do wydania tego rodzaju decyzji. Podobnie stan zdrowia G. R. nie może powodować zwolnienia go z odpowiedzialności. W przypadku choroby pracownikowi przysługuje możliwość uzyskania zwolnienia lekarskiego, które stanowi usprawiedliwienie jego nieobecności w pracy. Nadto każdy z pracowników może zgłosić wniosek o udzielenie urlopu w trybie art. 167² kp. To wszystko biorąc pod uwagę, iż G. R. był doświadczonym pracownikiem, sprawującym funkcje kierownika sklepu - nakazuje negatywnie ocenić jego zachowanie. W tym miejscu należy zgodzić się z argumentami pozwanej spółki, iż od osób sprawujących kierownicze funkcje należy oczekiwać podwyższonych wymagań w zakresie przestrzegania zasad wynikających z regulaminu pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż kadra zarządzająca danym zakładem pracy, stanowi pewnego rodzaju wzór zachowań dla podwładnych. E. każde uchybienia tych osób w sposób istotny wpływają na stosunek do obowiązków pracowniczych osób im podległych służbowo. W ocenie sądu bezsporne jest także, iż powód wydając

polecenie sfalszowania ewidencji czasu pracy działał w zamiarze bezpośrednim naruszenia regulaminu pracy. Wydając przedmiotowe polecenie G. R. miał bowiem świadomość ciążyących na nim obowiązków i celowo je naruszył.

W ocenie sądu również zachowanie D. B. było zawinione w rozumieniu art. 52 kp. Powód wiedział, iż tylko posiadacz karty jest uprawniony do jej używania. Każdy pracownik miał obowiązek używania tylko własnej karty celem ewidencjonowania własnego czasu pracy. W żadnym wypadku nie można było korzystać, czy też używać karty innego pracownika. D. B. wiedział, że odbijając kartę za G. R. fałszuje ewidencje, poświadcza nieprawdę w zakresie obecności G. R. w pracy. D. B. nie był zmuszony do dokonania tej czynności, zrealizował po prostu prośbę kolegi. Nawet zakładając hipotetycznie, do czego nie ma podstaw, że G. R. wydał polecenie odbicia karty, to i tak zachowanie D. B. było naganne. Zgodnie z art. 100 § 1 kp pracownik jest zobowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, pod warunkiem braku ich sprzeczności z przepisami prawa lub umową o pracę. Rozumując a contrario pracownik jest zobligowany do odmowy wykonania polecenia rażąco niezgodnego z prawem. W ustalonym stanie faktycznym nie ulega wątpliwości, iż D. B. był doświadczonym pracownikiem, który doskonale zdawał sobie sprawę z oczywistej niezgodności z prawem swojego zachowania. Nie mógł więc wykonać hipotetycznego polecenia G. R.. Stopnia zawinienia D. B. nie może zmniejszyć pośrednie poinformowanie A. D. o nieobecności G. R. w zakładzie pracy. Trzeba bowiem podkreślić, iż D. B. ograniczył się jedynie do stwierdzenia, iż G. R. wcześniej wyszedł z pracy, nie wspominając nic o sfalszowaniu ewidencji jego czasu pracy.

Dokonując oceny stopnia naruszenia obowiązków pracowniczych należy ponownie przytoczyć argumentację nakazującą stosowanie zwiększonych wymagań w zakresie działań osób sprawujących kierownicze funkcje u danego pracodawcy. Nie ulega przecież wątpliwości, iż tego rodzaju działania powodów mogło mieć negatywny wpływ na podobne postępowanie podległych im pracowników, co z pewnością zdestabilizowałoby działalność tego zakładu pracy.

Na uwagę zasługuje również to, że powodowie ukryli fakt zafalszowania ewidencji czasu pracy, nie poinformowali o zdarzeniu przełożonych, choć mieli taką możliwość. Potwierdza to tezę o ich umyślnym działaniu.

Jako niezasadną należało ocenić argumentację powodów utożsamiającą możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp, z koniecznością wystąpieniem materialnej szkody u pracodawcy. Odnosząc się do tego argumentu należy wskazać, iż takie rozumienie tego przepisu wykluczałoby rozwiązanie umowy o pracę w przypadku wszelkiego rodzaju usiłowań działań na szkodę pracodawcy, co w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego (w szczególności dotyczącego tej postaci stadialnej kradzieży mienia) jawi się jako oczywiście nieprawidłowe. Z orzecznictwa jednoznacznie wynika, że przesłanką zwolnienia dyscyplinarnego może być samo zagrożenie interesów pracodawcy. Falszowanie ewidencji czasu pracy pracowników ma istotnie negatywny wpływ na możliwość rozliczania czasu pracy i efektywności pracowników. Pozwana spółka prowadzi kilkaset sklepów i zatrudnia kilka tysięcy pracowników. Nie ma możliwości codziennego sprawdzania wszystkich pracowników, czy rzeczywiście byli w pracy i jak długo tą pracę świadczyli. Relacje opierają się na zaufaniu, które wzmagają procedury wewnętrzne. Nie do zaakceptowania jest sytuacja, by osoby odpowiedzialne za dyscyplinę pracy i ewidencjonowanie czasu pracy, same te reguły i to rozmyślnie naruszały. Jakakolwiek pobłażliwość w tej kwestii byłaby bardzo niebezpiecznym sygnałem dla innych pracowników.

Należy ubocznie zwrócić uwagę na jeszcze jedną okoliczność. Mianowicie ewidencja czasu pracy jest dokumentem w rozumieniu art. 115 § 14 kodeksu karnego. Ma znaczenie prawne, gdyż poświadcza, że dana osoba w konkretnym dniu o konkretnych godzinach była w konkretnym miejscu. Falszowanie zapisów może realizować znamiona przestępstwa z art. 270 kk. Przestępstwem jest nie tylko fałszowanie zapisów, ale również posługiwanie się podrobionym dokumentem. Przestępstwo popełnia zarówno sprawca wykonujący, jak i sprawca polecający. Trudno by pracodawca tolerował takie sytuację.

Reasumując powyższe w ocenie sądu rozwiązanie stosunków pracy z powodami w trybie art. 52 kp było legalne i zasadne, co skutkowało oddaleniem powództwa.

Orzekając w przedmiocie rozliczenia kosztów procesu sąd działając na podstawie art. 102 kpc odstąpił od obciążenia powodów tymi kosztami. Sąd wziął pod uwagę, iż są oni podmiotem znacznie słabszym pod względem ekonomicznym

od pozwanej spółki. Pozwana jest dużą firmą, koszty obsługi prawnej są wpisane w koszty jej funkcjonowania. Niniejsza sprawa nie generowała dodatkowych kosztów, czy też zwiększonego nakładu pracy pełnomocnika zawodowego reprezentującego pozwaną spółkę, sprawa miała bowiem typowy charakter, nie była skomplikowana pod względem faktycznym, czy też prawnym.

S/

(...)

(...)

K..(...)

N.,(...)