

Sygn. akt IV P 314/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2014 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Sędziowie/ Ławnicy:	Mirosława Grochowska, Zbigniew Lewandowski
Protokolant:	stażysta Ewelina Fabińska

po rozpoznaniu w dniu 13 listopada 2014 roku

sprawy z powództwa **J. K. (1)**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w K.**

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

O R Z E K Ł:

1. Uchylić wyrok zaoczny z dnia 29 lipca 2014 roku w całości.
2. Oddalić powództwo.
3. Nie obciążyć powódki kosztami postępowania w tym zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 314/14

UZASADNIENIE

Powódka J. K. (1) wniosła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w K. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego dnia 12 czerwca 2014r. W uzasadnieniu wskazała, że pozwany wskazał trzy przyczyny wypowiedzenia umowy, jednocześnie zaznaczając, że każda z nich jest niezależna od pozostałych i każda z osobna uzasadnia dokonanie wypowiedzenia. Każda z przyczyn według powódki była niesprecyzowana, nieopisana, wskazywała tylko jakie przepisy rzekomo powódka naruszyła. Pozwany nie wskazywał jakimi działaniami czy też zaniechaniami powódka owe przepisy naruszyła. Pozwany nie przedstawił także – chodzi o trzecią przyczynę – z jakiego powodu pozwany utracił do powódki zaufanie. Pozwany opisywał - według własnej oceny - wydarzenie z dnia 31 maja 2014r. Z opisu przedstawionego w piśmie z dnia 12 czerwca 2014r przez pozwanego nie wynika nic co mogłoby świadczyć o jakimkolwiek zawinieniu powódki. Twierdzenie tam zawarte, że z monitoringu wynika, iż powódka przekazała K. D. nie 200 zł a 100 zł jest gołosłowne. Przy przekazywaniu tej kwoty pani K. D. nie wносиła jakichkolwiek uwag czy zastrzeżeń. Jeżeli przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest wydarzenie z dnia 31 maja 2014r w wersji opisanego przez pozwanego, to nie może być ono uzasadnieniem dokonanego wypowiedzenia. Pozwany nie wykazał, aby powódka czymkolwiek zawiniła.

Sąd Rejonowy w Grudziądzu w dniu 29 lipca 2014r wydał wyrok zaoczny uwzględniający roszczenia powódki.

Pozwany złożył sprzeciw od wyroku zaocznego z dnia 29 lipca 2014r. Wniósł o uchylenie wyroku zaocznego w całości, oddalenie powództwa w całości. Jednocześnie w uzasadnieniu pozwany przeczył wszelkim twierdzeniom powódki za wyjątkiem okoliczności wyraźnie przyznanych w pismach procesowych lub w trakcie rozprawy. Powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 lutego 2009r. Pozwany oświadczeniem z dnia 12 czerwca 2014r rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu: naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, obowiązku przestrzegania Regulaminu pracy ustalonego w zakładzie pracy, naruszenie zasad współżycia społecznego poprzez złamanie zasad uczciwości w relacjach z pracownikiem, utrata zaufania związana z powyższymi nieprawidłowościami przy wykonywaniu powierzonych obowiązków powodująca, iż pracodawca nie widzi możliwości kontynuowania zatrudnienia, zwłaszcza, że powódka zatrudniona była na stanowisku kierowniczym. W uzasadnieniu do pisemnego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wprost wskazano jakie konkretne zdarzenia stanowiły przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W dniu 31 maja 2014r powódka jako zastępca kierownika sklepu prowadziła zmianę w godzinach od 14.00 do 22.15. Około godz. 15.50 powódka dokonała wydania kasetki pani K. D. zatrudnionej na stanowisku Doradca klienta. Stan przekazywanej kasetki w zakresie tzw. pogotowia kasowego wynosił 500 zł, co było zgodne z procedurą. Powódka wbrew procedurze dokonała dodatkowego zasilenia kasetki o kwotę 200 zł, co odnotowała przez włożenie karteczki z napisem 200 zł do kasetki pani D.. Według pozwanego było to naruszenie procedury PK 20. Ponadto powódka takim działaniem naruszyła polecenie służbowe zawarte w zeszycie zmianowym opisanym w dniu 26 maja 2014r. po zapoznaniu się z monitoringiem kierownik sklepu stwierdziła wydanie przez powódkę faktycznie kwoty 100 zł zamiast 200 zł a ponadto przy rozliczaniu kasetki powódka dopuściła się złamania procedury PK 20 oraz PK 35 tzn. nie odnotowania faktu wyjęcia z kasetki kwoty 200 zł. W tym zakresie pozwana powołała się na obowiązki wynikające z procedury PK 20 i rozmowę przeprowadzoną z pracownikiem K. D.. W dalszym ciągu pisemnego uzasadnienia pozwana powołała się na orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wskazując, że utrata zaufania nastąpiła właśnie wskutek zdarzeń z dnia 31 maja 2014r. Pozwana nie zgadzała się z zarzutem powódki iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest niesprecyzowana i nieopisana. W ostateczności pozwany stwierdził, że pozwany jako pracodawca nie ma obowiązku zatrudniać osoby, które swoim zachowaniem naruszają obowiązek sumiennego i starannego wykonywania obowiązków pracowniczych wskazując dodatkowo, że powódka zajmowała funkcję kierowniczą.

Sąd prowadził postępowanie w trybie zwykłym.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była pracownikiem pozwanego zatrudniona na czas nieokreślony w sklepie pozwanego w G. przy ul. (...) na stanowisku zastępcy kierownika. Na piśmie obowiązki zastępcy kierownika powódka otrzymała 1 grudnia 2011r. Powódka bezpośrednio podlegała kierownikowi sklepu. U pozwanego obowiązują procedury kasowe między innymi dotyczące rozliczenia kasjera – PK 35, oraz procedura kasowa - zarządzanie saszetkami/kasetkami kasjerskimi – PK 20. Powyższe procedury obowiązują od dnia 1 kwietnia 2009r. Pozwany zastosował wobec powódki pismem z dnia 13 listopada 2013r i 13 grudnia 2013r kary porządkowe przy czym ostatnia kara porządkowa nagany została udzielona za nie przestrzeganie standardów sklepowych tj. rozliczenia kasetki kasjerskiej bez udziału pracownika oraz naruszenie procedury (...) dotyczącej wypłaty różnicy klientowi nie przez kierownika sklepu i pozostawienie w skarbcu pracownika bez nadzoru. W dniu 26 maja 2014r kierownik sklepu świadek J. C. dokonała wpisu w zeszycie zmianowym, w którym wydała polecenie nie wydawania pieniędzy kasjerom na plus i zabroniono zmiany pieniędzy podczas danej zmiany. W dniu 31 maja 2014r powódka pracowała od godz. 14.00 do 22.00. Od około godz. 16.00 stanowisko kasjera objęła świadek K. D., która została poproszona wcześniej do biura o wzięcie kasetki kasjerskiej. Przekazanie kasetki kasjerskiej zostało dokonane przez powódkę. Powódka świadkowi K. D. wydała oprócz kwoty 500 zł dodatkowo kwotę 200 zł i włożyła do kasetki karteczkę z napisem 200 zł. W trakcie zmiany świadek K. D. zwróciła kwotę 200 zł, a kartka z kasetki została usunięta. Na koniec zmiany u świadka K. D. wyszedł niedobór na kwotę 100 zł. Na stanowisku zastępcy kierownika w sklepie przy ul. (...) pracuje także świadek J. K. (2). Kierownikiem regionalnym

personalnym której podlega sklep w G. jest świadek A. M. (1), a regionalnym kierownikiem działu bezpieczeństwa i zapobiegania stratom jest świadek A. R.. Świadek A. R. prowadziła rozmowę z powódką w związku z udzieloną karą nagany. Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków J. C., K. D., J. K. (2), A. M. (2), A. M. (1), A. R., zeznań powódki J. K. (1) oraz dokumentów oświadczenia pozwanego w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy o pracę z dnia 12 czerwca 2014r, procedur kasowych PK 20 (karta 51-52) oraz PK 35 (karta 56-57), noty służbowej z dnia 12 czerwca 2014r, protokołu wyjaśnień powódki (karta 54), kopii wpisu z zeszytu zmianowego (karta 55), ewidencji różnic kasjerskich z maja 2014r (karta 58, 59), pisma pozwanego z dnia 13 listopada 2013r i 13 grudnia 2013r w przedmiocie zastosowania kar porządkowych wobec powódki wraz z załącznikami (karta 61-65), zakresu obowiązków powódki (karta 66-68), oświadczenia powódki o zapoznaniu się z regulaminami obowiązującymi u pozwanego i procedurami pozwanego (karta 68-69) oraz płyty CD zawierającej zapis z monitoringu z dnia 31 maja 2014r oraz pełnomocnictwo pozwanego z 25 lutego 2014r (karta 50).

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne, dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz zeznań świadków J. C., K. D., J. K. (2), A. M. (2), A. M. (1), A. R., zeznań powódki J. K. (1).

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków J. C., K. D., J. K. (2), A. M. (2), A. M. (1), A. R.. Zeznania tych osób są jasne, logiczne i konsekwentne oraz znajdują potwierdzenie w zebranych w sprawie dokumentach. Przede wszystkim zauważyć należy, że z zeznań tych osób ponad wszelką wątpliwość wynika, że doszło do naruszenia obowiązujących u pozwanego procedur tj. wydania przez powódkę w dniu 31 maja 2014r dodatkowej kwoty 200 zł kasjerce K. D. i nie odnotowania powyższego zdarzenia w dokumentach kasowych.

Sąd dał wiarę również zeznaniom powódki, albowiem były one zgodne z zeznaniami wszystkich świadków i zebranych materiałem dowodowym w postaci dokumentów.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony w tym również nie był podważany dokument w postaci zapisu z płyty CD.

W zakresie zarzutu formalnego powódki co do podpisania oświadczenia woli z dnia 12 czerwca 2014r w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy o pracę przez osobę nieupoważnioną pozwany powołał się na pełnomocnictwo z 25 lutego 2014r upoważniające świadka A. M. (1) do działań w zakresie między innymi w sprawach z zakresu prawa pracy w odniesieniu do zatrudnionych pracowników. Należy uznać, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zostało podpisane przez osobę upoważnioną.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 32 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502) pracodawca może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. W orzecznictwie podkreśla się przy tym, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2001r, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. W przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony termin wypowiedzenia w stosunku do pracownika zatrudnionego co najmniej trzy lata wynosi 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p). Należy jednak zauważyć, że przepisy prawa pracy ograniczają swobodę pracodawcy w wypowiedzaniu umów o pracę, co jest wyrazem ochronnej funkcji prawa pracy. Przede wszystkim zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że naruszeniem tego obowiązku jest nie tylko brak wskazania przyczyny, lecz także ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny lub podanie innej przyczyny niż ta, którą pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r, I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420, Lex Polonica nr 342627). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie

pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem przyczyny wypowiedzenia powinny być sformułowane na tyle konkretnie i precyzyjnie, aby pracownik mógł w sposób rzeczowy kwestionować je w razie ewentualnego odwołania się do sądu. Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe uwzględniając wnioski stron i uznał, że pozwany skutecznie wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Należy zauważyć, że w istocie przyczyny wypowiedzenia powódce w pierwszej części mają charakter wskazujący na podstawę prawną zarzutów a w dalszej części pozwany wskazał na faktyczną przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę tj. zdarzenie z dnia 31 maja 2014r. i wskazał dokładnie na zarzuty wobec powódki. Ostatecznie można uznać, że oświadczenie pracodawcy w zasadzie spełnia wszystkie warunki formalne wymagane przepisami prawa pracy. W ocenie Sądu przyczyna wskazana w wypowiedzeniu – wbrew twierdzeniom powódki – została określona w sposób konkretny. Zasadniczo główną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę było zdarzenie z dnia 31 maja 2014r kiedy to doszło do wydania przez powódkę świadkowi K. D. pracującej jako kasjerka dodatkowej kwoty 200 zł w kasetce, którą świadek otrzymała w chwili rozpoczęcia pracy i nie odnotowanie powyższego zdarzenia w żadnej dokumentacji finansowej. Powyższą okoliczność powódka w całości potwierdziła. Również powódka potwierdziła, że w trakcie pracy na zmianie przyjęła od świadka K. D. kwotę 200 zł. Jedynie w zasadzie co do bezspornych ustaleń postępowanie dowodowe nie wykazało aby świadek K. D. otrzymała kwotę o 100 zł mniejszą z 200 zł przekazanych dodatkowo do kasetki. Na podstawie monitoringu nie można tej okoliczności potwierdzić. Jednak w ocenie Sądu ta okoliczność nie ma wpływu na ogólną ocenę przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, albowiem w istocie w związku z obowiązującymi procedurami powinno dojść do przeliczenia pieniędzy przed przekazaniem kasetki (procedura PK 20): za prawidłowe przejęcie saszetki z saldem po rozliczeniu odpowiada osoba rozliczająca kasjera oraz kasjer przed rozpoczęciem pracy po otrzymaniu saszetki z pogotowiem kasowym ma obowiązek przeliczyć stan pogotowia. Świadek J. C. oraz świadek J. K. (2) potwierdziły, że przed zdarzeniem w zeszycie zmianowym był dokonany wpis aby kasjer nie otrzymywał pieniędzy więcej niż wynikało to z tzw. pogotowia kasowego tj. 500 zł. Świadczyli potwierdzili, że powyższa zasada nie miała odstępstw. Stosowanie procedur także potwierdziła świadek A. M. (2) pracująca w sklepie przy ul. (...) na stanowisku asystenta d.s. administracji. Stosowanie procedur w sklepie pozwanego w G. jako obowiązek wskazywali również świadkowie A. M. (1) i A. R.. Również okolicznością bezsporną było ukaranie kary porządkową – naganą powódki w dniu 13 grudnia 2013r i za nie przestrzeganie obowiązujących procedur co do rozliczania kasjerek. Na powyższe okoliczności powoływali się świadkowie J. C. i A. R.. Należy zauważyć, że powódka zajmowała istotne stanowisko zastępcy kierownika co w rzeczywistości sprowadzało się do tego, że na zmianie to właśnie powódka była osobą wyłącznie odpowiedzialną za pracę całego sklepu. Jej sposób pracy bez względnie miał wpływ na pracę podległego personelu. Ta uwaga ma istotne znaczenie albowiem sklep w G. przy ul. (...) miał problemy z kontrolą pieniędzy w sejfie, na to wskazywali świadkowie i powódka. To potwierdza, że działania pozwanego zmierzały do zdyscyplinowania pracy wszystkich pracowników. W takich okolicznościach utrata zaufania do powódki znajduje racjonalne uzasadnienie.

Mając powyższe na uwadze Sąd, na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo J. K. (1), uznając że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było uzasadnione i zgodne z prawem.

Na podstawie art. 102 k.p.c, z uwagi na charakter sprawy i fakt, że powódka znalazła się bez pracy, Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego, poniesionymi przez stronę pozwaną. Z tego samego względu, kosztami sądowymi, od uiszczenia których powódka była zwolniona, Sąd obciążył Skarb Państwa na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 102 k.p.c.