

Sygn. akt IV P 109/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2016 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Kinga Grűnberg-Bartkowska
Ławnicy:	Judyta Konieczna, Urszula Rytlevska
Protokolant:	stażysta Dominika Flader

po rozpoznaniu w dniu 5 października 2016 roku w Grudziądzu

na rozprawie

sprawy z powództwa **I. M.**

przeciwko **C. G. K. w G.**

o zapłatę

### **O R Z E K A**

I. Zasądza od pozwanego **C. G. K. w G.** na rzecz powódki I. M. kwotę 693 zł (sześćset dziewięćdziesiąt trzy złote) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 25 maja 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

II. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka był zwolniony.

III. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 109/16

## UZASADNIENIE

Powódka I. M. w pozwie z dnia 21.03.2016r. domagała się zasądzenia od pozwanego C. G. na jej rzecz odszkodowania w kwocie 693,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazała, że zatrudniona była przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę z dnia 24.09.2015r. zawartej na czas określony od dnia 1.10.2015r. Powódka zatrudniona była na stanowisku kasjera hipermarketu w dziale kas w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu. W dniu 19 marca 2016r. strona pozwana wręczyła powódce na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia datowane na dzień 15.03.2016r. Jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę strona pozwana wskazała ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest obowiązek dbałości o dobro pracodawcy i jego mienie tj.

nienależyte zaewidencjonowanie w dniu 8.03.2016r. transakcji sprzedaży poprzez nie zarejestrowanie sprzedaży alkoholu B. J. B. oraz nieprzyjęcie zapłaty za ten towar, pomimo wydania towaru klientowi. Powódka wskazała, iż w chwili obecnej trudno odnieść się do zarzutów stawianych przez pracodawcę, gdyż nie pamięta, aby w tym dniu dopuściła się pomyłki w postaci „przepuszczenia towaru przez kasę”. Powódka ani nie przywłaszczyła towaru ani też gotówki. Mogło dojść jedynie do zwykłego przeoczenia. Ponadto niezależnie od powyższego powódka podkreśla, iż w ocenie powódki w okresie trwania umowy pomiędzy stronami powódka dała się poznać jako rzetelny pracownik i pracodawca nigdy nie zgłaszał żadnych zarzutów wobec powódki. W tym stanie rzeczy powódka wnosi jak na wstępie.

Pozwany C. G. K. z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według końcowego zestawienia, a w razie jego nie złożenia według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że powódka zatrudniona była u pozwanego tj. C. G. K.. Wobec powyższego, legitymacja bierna pozwanego C. G. K. w niniejszym procesie nie budzi wątpliwości. Pozwany przyznał również, iż zatrudnił powódkę do 19.03.2016r. tj. do dnia rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia tj. w trybie art. 52 k.p. § 1 pkt 1 k.p. Wskazał, iż w dniu 14 marca b.r. u pozwanego przeprowadzona została rutynowa inwentaryzacja w dziale alkoholi. Wynik inwentaryzacji wskazał na niezgodność stoku asortymentu. Powyższe ustalenie spowodowało konieczność weryfikacji transakcji obejmujących sprzedaż alkoholi w okresie od 8.03.2016r. do 14.03.2016r. Na dzień 9.03.2016r. stwierdzono brak jednej butelki B. J. B. kod (...) o wartości 153 zł. Wskutek analizy nagrania monitoringu pozwany ustalił, że w dniu 8.03.2016r. jedna z klientek wzięła z półki właśnie ten alkohol i udała się do kasy obsługiwanej przez powódkę. Powódka podczas kasowania zakupów wzięła przedmiotową butelkę do ręki, a po zdjęciu zabezpieczenia w postaci klipsa przełożyła butelkę nad kasetką, poza zasięgiem skanera, tym samym unikając zarejestrowania sprzedaży. Na paragonie wydanym klientce, mimo wydania towaru, brak było pozycji wskazującej na jego sprzedaż. W dniu 19 marca b.r. pracownicy pozwanego okazali powódce zdjęcie ww klientki, powódka potwierdziła, że zna tę osobę. Powódka, po przedstawieniu jej stawianych przez pracodawcę zarzutów nie chciała obejrzeć nagrania ani nie podjęła próby wyjaśnienia przyczyn swojego zachowania. Pozwany wskazał, iż zachowanie powódki, wbrew jej stanowisku stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

### **Sąd ustalił i zważył, co następuje:**

Powódka I. M. zatrudniona była u pozwanego C. G. K. w G. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 24 września 2015 roku na  $\frac{3}{4}$  etatu na czas określony od dnia 1 października 2015 roku do 30 września 2016 roku. Powódka zajmowała stanowisko kasjera hipermarketu w dziale kas.

**(dowód:** umowa o pracę z 24.09.2015 r. – k. 11 akt;

świadectwo pracy – akta osobowe).

Powódka była dobrym pracownikiem, nie była karana żadną karą porządkową, nie było też na nią skarg.

**(dowód:** zeznania świadka A. G. k. 48 akt,

akta osobowe).

W dniu 8 marca 2015 roku powódka obsługiwała kasę nr 1, która znajdowała się w grupie kas, do których obowiązuje jedna kolejka. Klienci czekali w jednej kolejce, a po wyświetleniu się na monitorze numeru kasy podchodzili do niej.

**(dowód:** okoliczność bezsporna).

W pewnym momencie do kasy powódki podeszła kobieta, którą powódka знаła z widzenia, często robiła zakupy w pozwanym hipermarkecie. Klientka wyłożyła wszystkie towary na taśmę i powódka zaczęła je kasować. Przejeżdżała kodem kreskowym towaru nad skanerem, który znajdował się przed powódką, zaraz za kasetką z pieniędzmi. Gdy powódka miała skasować butelkę alkoholu B. J. B. o wartości 153 złotych, po zdjęciu zabezpieczenia w postaci klipsa,

wydała ją klientce bez przejechania nią przez skaner. W efekcie czego klientka nie zapłaciła za tę butelka alkoholu. Za dokonane zakupy klientka zapłaciła kwotę 240,34 zł. Na paragonie nie został wskazany alkohol B. J. B..

**(dowód:** zeznania powódki k. 57 akt,

płata z nagraniem z monitoringu k. 29 akt,

kserokopia paragonu k. 24 akt).

Podczas przeprowadzonej przez pozwanego rutynowej inwentaryzacji w dziele alkoholi ujawniono fakt braku jednej butelki alkoholu. Po obejrzeniu nagrań z monitoringu stwierdzono, iż to powódka wydała alkohol bez skasowania go. W dniu 19 marca 2016 roku wręczono na piśmie powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego jakim jest obowiązek dbałości o dobro pracodawcy i jego mienie, co przejawiało się w tym, że w dniu 8 marca 2016 roku wykonując obowiązki kasjera powódka nie zarejestrowała sprzedaży alkoholu B. J. B. o wartości 153 zł. Po wręczeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powódce okazano zdjęcie klientki. Nie okazano natomiast nagrania z monitoringu. Powódka miała złożyć oświadczenie, iż zapłaci za przedmiotowy towar. Menedżer D. Ochrony M. M. zagroził, iż jeżeli tego nie zrobi zawiadomi policję. Powódka podpisała protokół zdarzenia sporządzony na formularzu, który jednak nie został do końca wypełniony.

**(dowód:** zeznania powódki k. 57 akt,

zeznania świadka M. M. k. 47 i 48 akt,

zeznania świadka A. G. k. 48 akt

protokół zdarzenia k. 32 akt,

rozwiązanie umowy o pracę k.10 akt).

Wynagrodzenie powódki liczone przy uwzględnieniu zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wynosiło 1.412,75 zł.

**(dowód:** zaświadczenie z 1.06.2016 r. – k. 23 akt)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powódki, zeznania powódki oraz zeznania świadków M. M. i A. G.. Zeznania świadków posłużyły do ustalenia przebiegu wydarzeń po dniu 8 marca 2016 roku, a więc dokonanej inwentaryzacji oraz przebiegu spotkania z powódką w dniu 19 marca 2016 roku. Nie miały natomiast znaczenia dla ustalenia faktu wydania przez powódkę przedmiotowego alkoholu bez „nabicia” go na kasę. Świadcowie bowiem wydarzenie to znali jedynie z nagrania monitoringu, nie byli bezpośrednimi świadkami tego zdarzenia. Opowiadając o tym zdarzeniu wyrażali jedynie swoje odczucia, które mieli po obejrzeniu nagrania z monitoringu.

Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania wiarygodności zeznań powódki. Były one spójne i logiczne, ponadto znalazły potwierdzenie w nagraniu z monitoringu. Sąd dał wiarę powódce, iż znała ona klientkę, której wydała alkohol, jedynie z widzenia, jako osobę często robiącą zakupy z hipermarkecie C.. Z całą pewnością na nagraniu z monitoringu nie widać, wbrew twierdzeniu pozwanego, iż obie kobiety się dobrze znały, a tym bardziej, że klientka celowo wybrała kasę powódki. W ocenie Sądu na nagraniu z monitoringu wyraźnie widać, iż klientka nie wybrała kasy powódki, została po prostu do niej skierowana (powódka bowiem obsługiwała tego dnia kasę do, której obowiązuje jedna kolejka i klienci są wzywani do konkretnej kasy poprzez wyświetlenie numeru kasy na monitorze).

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony. Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy miała

płyta z nagraniem z monitoringu, na której zarejestrowane zostało całe zdarzenie, jakie miało miejsce w dniu 8 marca 2016 roku.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z **art. 52 § 1 pkt 1** ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (t.j.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502; dalej: kp) pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może jednak nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 kp). W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 kp). W oświadczeniu tym pracodawca nie musi wskazywać dowodów świadczących o winie pracownika, ale w sprawie o przywrócenie pracownika do pracy obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 kp i art. 6 kc w związku z art. 300 kp; zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, LexPolonica nr 332869, OSNAPiUS 1999/2 poz. 48).

W sprawie o przywrócenie pracownika do pracy obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 kp i art. 6 kc w związku z art. 300 kp; zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, LexPolonica nr 332869, OSNAPiUS 1999/2 poz. 48).

W brzmieniu obowiązującym do dnia 2 czerwca 1996 roku art. 52 § 1 kp wskazywał, że ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych to w szczególności: zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy lub w miejscu pracy oraz dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych. W doktrynie podnosi się, że dokonana zmiana tego przepisu, polegająca na skreśleniu przykładów ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, nie miała na celu zmiany w pojmowaniu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika jako przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Chodziło raczej o to, aby nie ograniczać tego pojęcia do podanych przykładów (tak Teresa Liszcz, Prawo pracy, LexisNexis, Warszawa 2012, s. 170).

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały wymienione w art. 100 kp. Zgodnie z tym przepisem pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (§ 1). Pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (§ 2).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że powódka rzeczywiście w dniu 8 marca 2016 roku wydała butelkę alkohol o wartości 153 zł klientce bez nabicia jej na kasę. Zdaniem Sądu zachowania powódki nie można było jednak zakwalifikować jako naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, aby mogło uzasadniać zwolnienie dyscyplinarne, musi być bowiem **ciężkie**. W doktrynie i orzecznictwie wskazuje się zaś, że o wadze naruszenia obowiązków decydują przede wszystkim **stopień winy pracownika** (umyślność, rażące niedbalstwo) oraz **rozmiar szkody** wyrządzonej lub grożącej pracodawcy (zob. Teresa Liszcz, Prawo pracy, LexisNexis, Warszawa 2012, s. 169; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20 poz. 746, LexPolonica nr 347216). Tak więc w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 kp pojęciu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy, które muszą wystąpić łącznie: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

W ocenie Sądu tego ostatniego elementu zabrakło w niniejszej sprawie. Nie można bowiem powódce przypisać winy umyślnej, ani nawet rażącego niedbalstwa. Powódka nie „nabiła” na kasę butelki alkoholu, ale w ocenie Sądu zrobiła to nieumyślnie, na skutek przeoczenia. Należy pamiętać, iż zdarzenie miało miejsce w dniu 8 marca 2016 roku, a więc w dniu Ś. (...) i oczywistym jest, iż tego dnia ruch w sklepie był wzmożony. Na pewno nie można uznać w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, iż powódka celowo nie nabiła alkoholu na kasę. Brak jest jakichkolwiek dowodów na to, że powódka знаła bliżej klientkę, której wydała przedmiotowy alkohol. Z całą pewnością wniosku takiego nie można wysnuć z nagrania z monitoringu. Na nagraniu wyraźnie widać, iż klientka nie wybrała kasy powódki celowo. Została do niej skierowana, powódka bowiem obsługiwała tego dnia kasę, do której obowiązuje jedna kolejka i klienci są wzywani do konkretnej kasy poprzez wyświetlenie numeru kasy na monitorze. Ponadto nic nie wskazywało na to, żeby tego dnia nie działał system wyświetlania numerów. Gdyby tak było to kolejny klient podchodzący do kas po opisanej klientce od razu podszedłby do wolnej kasy. Na nagraniu natomiast wyraźnie widać, że kolejny klient podchodząc do działu kas, zatrzymuje się i czeka na wyświetlenie numeru kasy. Dopiero po chwili podchodzi do kasy.

Powyższego wniosku, a więc, iż powódka jedynie przez pomyłkę nie skasowała butelki alkoholu nie może podważyć fakt, że powódka podpisała protokół zdarzenia (k. 32). Na protokole rzeczywiście znajduje się podpis powódki, jednak dokument ten nie może stanowić dowodu, z uwagi na to, że nie wiadomo jakie oświadczenie złożyła w nim powódka. Nie został on do końca wypełniony, tj. nie została przekreślona jedna z opcji „przyznaję się do kradzieży”, „nie przyznaję się do kradzieży”. Ponadto jak twierdzi powódka, podpisała ona zobowiązanie do zapłaty za niezapłacony alkohol, bo M. M. straszył ją, że wezwie policję. Fakt ten potwierdził sam świadek.

Reasumując powódka rzeczywiście w dniu 8 marca 2016 roku nie skasowała alkoholu o wartości 153 zł i tym samym naruszyła procedury obowiązujące u pozwanego. Czyn ten jednak nie stanowił na ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany mógł powódkę za ten czyn ukarać karą **porządkową**, co więcej powódka mogła ponieść za to odpowiedzialność materialną, jednakże pozwany nie powinien z tego powodu rozwiązać z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia. Tym bardziej, iż jak stwierdziła przełożona powódki, świadek A. G. powódka była dobrym pracownikiem.

Mając powyższe na uwadze Sąd, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp a contrario zasądził od pozwanego C. G. K. w G. na rzecz powódki I. M. kwotę 693 zł tytułem odszkodowania. Powódka pracowała u pozwanego od dnia 1 października 2015 roku, a więc mniej niż sześć miesięcy dlatego zgodnie z art. 58 kp w zw. z art. 36 § 1 kp przysługiwało jej odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia tj. za okres dwóch tygodni.

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 113 uoks Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 30,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności.