

**Sygn. akt: VP 1/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Grzempa

Ławnicy: Anetta Czekala, Ewa Krystyna Karnacewicz

Protokolant: Kamila Skorupska

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2016 r. w Słupsku

**sprawy z powództwa J. W.**

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

### **o odszkodowanie**

1. zasądza na rzecz powódki J. W. od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kwotę 5.827,50 zł (pięć tysięcy osiemset dwadzieścia siedem 50/100 złotych) tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem,
2. zasądza na rzecz powódki J. W. od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego,
3. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.942,50 zł

**Sygn. akt VP 1/16**

## UZASADNIENIE

**Powódka – J. W.** reprezentowana przez pełnomocnika radcę prawnego wystąpiła przeciwko pracodawcy (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. z roszczeniem o przywrócenie do pracy, ostatecznie zmienionym na odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz zasądzenie kosztów procesu.

Na uzasadnienie pozwu powódka wskazała, że przez cały okres pięcioletniego zatrudnienia u pracodawcy pracę wykonywała należycie. Odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia wskazała, że nie dopuściła się kradzieży ani innego czynu na szkodę spółki. Natomiast w wypowiedzeniu nie wskazano czy przecenione banany zostały przez nią zniszczone lub przywłaszczone, nie wskazano w jaki sposób dopuściła się uchybienia w postaci braku ochrony mienia.

**Pozwany – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. reprezentowany przez pełnomocnika radcę prawnego** w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany w uzasadnieniu wskazał, że powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, czyn jest stanowił wykroczenie. Zdaniem pozwanego nieistotne jest czy powódka działała przez roztargnienie czy też celowo, powinna

dbać o dobro zakładu pracy. Podniósł, że gdyby nie wręczył powódce wypowiedzenia to powódka mogłaby się dopuścić czynów na szkodę pracodawcy częściej i zagrozić interesom gospodarczym.

**Sąd ustalił, co następuje:**

J. W. była zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K., w sklepie mieszczącym się w S. od 6 grudnia 2010 r., ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony, na stanowisku sprzedawcy.

**dowód:** umowy o pracę (w aktach osobowych powódki)

W dniu 18 listopada 2015 r. J. W. pracowała na pierwszej zmianie. W ciągu dnia wybrała towar, który zamierzała zakupić wychodząc z pracy i odłożyła w koszyku na zapleczu. Tego dnia dokonano przecenienia bananów. J. W. odłożyła do koszyka również banany.

Odłożone zakupy w koszyku widziała kierownik sklepu (...). Przed wyjściem ze sklepu przed godziną 15.00 J. W. wzięła zakupy, oprócz bananów i przy kasie zapłaciła za nie.

Po wyjściu z pracy udała się do koleżanki, która widziała co J. W. kupiła tego dnia, gdyż zakupy jej się rozsypały. W torbie na pewno nie miała bananów.

**dowód:** zeznania świadka A. L. (k. 28v-29), zeznania świadka B. P. (k. 28), przesłuchanie stron – powódki (k. 27-27v, 30)

Kierownik sklepu tego dnia wychodziła z pracy po godzinie 15.00, wówczas nie było bananów w koszyku na zapleczu.

Następnego dnia sprawdziła na monitoringu i rozmawiała z kasjerem. Ustaliła, że J. W. przy kasie zapłaciła za trzy pozycje, nie kasowała bananów. Po przybyciu do pracy J. W. została poproszona o wyjaśnienie sytuacji. J. W. powiedziała, że nie brała bananów. Wówczas kierownik sklepu sporządziła notatkę, którą pracownica podpisała dopisując, że zrobiła to nieświadomie.

**dowód:** zeznania świadka A. L. (k. 28v-29), przesłuchanie stron (k. 27-27v, 30)

W dniu 20 listopada 2015 r. J. W. zapłaciła za banany.

**bezsporne** oraz **dowód:** paragon (k. 41 w aktach osobowych powódki)

26 listopada 2015 r. J. W. napisała pismo do Prezesa Spółki S., w którym wyjaśniła, że nie zabrała bananów, a notatkę sporządzoną przez kierownika sklepu podpisała, ponieważ chciała sprawę załatwić polubownie. Twierdziła, że to nie miała zamiaru kupić 1,44 kg bananów, tylko pięć sztuk. Taka duża ilość nie zmieściłaby się do jej torby, w której mogłaby ukryć towar.

**dowód:** pismo z dnia 26.11.2015 r. (k. 6-7)

9 grudnia 2015 r. pracodawca wypowiedział J. W. umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podano naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych dbałości o dobro zakładu pracy i chronienie jego mienia. Wskazano, że dopuściła się czynu na szkodę pracodawcy. Ujawniony zapis monitoringu potwierdził, że nie zapłaciła za wszystkie towary, które zostały przez nią odłożone w koszyku do zakupu. Przez kasę przeszły 3 pozycje towarów, a 4 pozycja (przecenione banany) nie zostały wyłożone na kasę, co zostało potwierdzone w notatce. Zaistniałe zdarzenie, nawet jeśli nastąpiło przez roztargnienie, świadczy o lekceważeniu obowiązku dbałości o majątek pracodawcy. Powyższe przyczyny spowodowały utratę zaufania do pracownika.

**dowód:** wypowiedzenie (k. 4-5)

Wynagrodzenie J. W. wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z 3 miesięcy wynosiło 1 942,50 zł

**dowód:** zaświadczenie o wynagrodzeniu (k. 20)

**Sąd, zważył, co następuje:**

Powództwo J. W. jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wymaga wyjaśnienia, iż w przepisach kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielanie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p.

Niewątpliwym jest, że pracodawca winien dokonać wypowiedzenia na piśmie oraz wskazać przyczyny uzasadniające dokonane wypowiedzenie. Konieczność zachowania takich wymogów wynika z treści art. 30 § 4 k.p., który znajduje tu zastosowanie, z uwagi na fakt zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy.

Jak wynika z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny – wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w graniach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Podkreślić należy, iż podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (w tym przypadku odszkodowania).

Powyższe rozważania mają dla sprawy oraz jej rozstrzygnięcia istotne znaczenie, bowiem stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Na gruncie przedmiotowej sprawy, istota sporu sprowadzała się do oceny, czy przyczyna wypowiedzenia jest przyczyną konkretną, rzeczywistą i zasadną.

Istotne jest, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca twierdził, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była utrata zaufania wobec niej jako sprzedawcy poprzez braku dbania o dobro pracodawcy.

Powódka natomiast podnosiła, że jest to przyczyna nierzeczywista, ponieważ nie dopuściła się żadnego czynu na szkodę pracodawcy.

Zdaniem Sądu pozwany nie wykazał zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

Sąd nie kwestionuje uprawnień pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, do którego utracił zaufanie. Jednakże powody, dla których pracodawca utracił zaufanie muszą obiektywnie uzasadniać taką decyzję.

W ocenie Sądu przyczyny wskazane w wypowiedzeniu są w pierwszej kolejności niekonkretne. Wypowiedzenie jest sformułowane tak ogólnie, że trudno jest się dopatrzeć co tak naprawdę pracodawca zarzuca pracownikowi. Pracodawca nie wskazuje wprost, że zarzuca powódce przywłaszczenie mienia, co podniesiono dopiero w toku postępowania.

Jeżeliby przyjąć ewentualnie, że treść wypowiedzenia należy czytać w powiązaniu z notatką kierownika sklepu, która zawiera zarzut przywłaszczenia a z tą notatką powódka się zapoznała, to wówczas, z całą stanowczością należy stwierdzić, iż pracodawca nie udowodnił, iż powódka dopuściła się czynu zabronionego.

Niewątpliwie, co powódka sama przyznała, przez roztargnienie nie dokonała zakupu wszystkich rzeczy, które odłożyła do koszyka na zapleczu. Dokonała tego przez roztargnienie. Wynika to zarówno z zapisów powódki na notatce sporządzonej następnego dnia, z wyjaśnień napisanych przez powódkę do Prezesa Spółki jak również z przesłuchania powódki. Świadek B. P. potwierdziła, że powódka nie miała przy sobie bananów, gdy odwiedziła ją idąc bezpośrednio z pracy. Nie wykazano również aby powódka ukryła towar w celu późniejszego wyniesienia ze sklepu. Nie miała też takiego zamiaru, gdyż nielogicznym byłoby trzymanie swoich zakupów „na widoku” aby później część z nich ukryć, czy też wynieść. Przecież, co wynika z zeznań świadka A. L., zakupy te widziała, stały na zapleczu, w miejscu widocznym dla wszystkich pracowników.

Poza tym, wartość towaru wynosiła około 2 złotych. Pracownica wskazywała, iż nie dokonała zakupu towaru przez roztargnienie. Okoliczność tę uwzględnił również pracodawca w wypowiedzeniu.

Powyższe okoliczności wskazują, że przyczyny wypowiedzenia są niekonkretne i nieprawdziwe. Pracodawca nie udowodnił bowiem, iż powódka dokonała zaboru mienia. Natomiast odłożenie towaru do zakupu i następnie zakupienie tylko części tych towarów nie stanowi uzasadnienia dla rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, nawet w zwykłym trybie za jaki uznaje się wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów, zeznań świadków oraz przesłuchania powódki. W większości treść zeznań korespondowała ze sobą. Treść zeznań świadka A. L. zawierała stwierdzenia ocenne, które jednak nie wpływają na ustalenie stanu faktycznego. Samo to, że świadkowi wydawało się, że powódka mogła banany zmieścić do torebki, nie wpływa na ocenę zeznań świadka co do faktów. Poza sporem jest to, że nikt nie widział co się stało z bananami po ich odłożeniu do koszyka przez powódkę.

Wobec powyższego, Sąd zasądził, na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p. od pozwanej na rzecz powódki kwotę 5 827,50 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, o czym orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku.

Z zaświadczenia o zarobkach wynika bowiem, że wynagrodzenie powódki wyliczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z ostatnich 3 miesięcy wynosiło 1 942,50 zł.

W punkcie 2 sentencji wyroku Sąd, rozstrzygnął opierając się na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wynikającej z treści art. 98 § 1 k.p.c., zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Wysokość kwoty Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozp. Ministra Spraw. z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (DZ.U. 2002r., Nr 163, poz. 1349).

W myśl art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Zatem skoro wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki brutto wynosiła 1 942,50 zł, to co do tej kwoty Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności, o czym orzekł w punkcie 3 sentencji wyroku.

Sędzia Sądu Rejonowego w Słupsku

***Agnieszka Grzempa***