

Sygn. akt VIII **Pa 130/14**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 listopada 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek</b> <b>SSR del. Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 27 listopada 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** I. P.

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

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 29 maja 2014 r. **sygn. akt** VI P 131/14

oddala apelację.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSR (del.) Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 130/14

## UZASADNIENIE

Powódka I. P. domagała się przywrócenia do pracy u pozwanej (...) (Polska) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na poprzednich warunkach pracy.

Na uzasadnienie podano, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest nieprawdziwa. Powódka dodała, że nie zagarnęła rzeczy i nie wie, dlaczego nie zapłaciła za towar. Ustaliła wartość przedmiotu sporu na kwotę 17 568 zł.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powódki kosztów zastępstwa procesowego.

Na uzasadnienie podano, że w dniu 19 lutego 2014 roku powódka, będąc po godzinach pracy, dokonywała zakupów na kasie samoobsługowej. Powódka po spakowaniu towaru wyszła za linię kas i nie dokonała zapłaty za zakupione produkty. Pozwana zaznaczyła, że powyższe zachowanie powódki naruszyło Regulamin Pracy i spowodowało całkowitą do niej utratę zaufania jako pracownika.

Wyrokiem z dnia 29 maja 2014 roku Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach i orzekł o kosztach sądowych.

Ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu w okresie od dnia 8 lipca 2011 roku do dnia 31 marca 2014 roku, na stanowisku kasjera-sprzedawcy. Miejszem wykonywania pracy powódki był hipermarket w G. przy ul. (...).

Zgodnie z § 11 Regulaminu Pracy każde naruszenie obowiązków pracowniczych może być powodem wszczęcia wobec pracownika procesu dyscyplinującego włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę; szczególnie rażącym naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest zagarnięcie lub próba zagarnięcia mienia pracodawcy, mienia współpracowników, mienia dostawców lub innych osób trzecich, bez względu na wartość.

Powódka, jako pracownik pozwanej, posiadała kartę zniżkową na zakup produktów w sklepach pozwanej. Zakupów dokonywała albo przed pracą, albo po pracy. Podczas tych zakupów powódka płaciła w różnej formie, raz kartą płatniczą, a raz gotówką. Robiąc zakupy przed pracą, powódka zawsze zwracała uwagę, żeby odebrać paragon przy kasie. Przechowywała bowiem zakupione produkty w szatni i nie chciała, aby ją posądzono o kradzież. Tak samo robiąc zakupy po pracy powódka zazwyczaj odbierała paragon, aczkolwiek czasami odchodziła od kasy bez paragonu.

Przy zakupach na kasie samoobsługowej należy samemu wprowadzić towar na kasę i przesunąć go po czytniku kodem, który znajduje się na poszczególnym towarze. Jeżeli klient korzysta z karty zniżkowej, to pracownik pozwanej odpowiedzialny za obszar kas samoobsługowych musi zatwierdzić tę kartę zniżkową wprowadzając odpowiedni kod. Po zatwierdzeniu rabatu pracownik kas odchodzi od miejsca zakupów klienta. Po wyborze formy płatności należy za towar zapłacić. Jeżeli klient nie zapłaci za zakupy, albo karta płatnicza została odrzucona, to paragon nie zostaje wydrukowany i kolejny klient nie może z tej kasy skorzystać. W przypadku, gdy klient mimo braku zapłaty odebrał towar, to wyświetla się nad kasą czerwony sygnalizator ostrzegawczy.

Dnia 19 lutego 2014 roku powódka zakończyła pracę o godzinie 14.00. Po przebraniu się powódka udała się jeszcze na zakupy w miejscu pracy. Powódka zakupiła ziemniaki i owoc pomelo. Wartość zakupów wynosiła w sumie 6,33 zł. Następnie powódka udała się do kasy samoobsługowej, w pobliżu której dyżur pełniła współpracownica powódki – M. K.. Powódka wykonała rutynowe czynności, czyli odbiła towar na kasie i umieściła go w strefie pakowania. Po chwili podeszła do niej M. K., która odebrała od powódki kartę zniżkową, która uprawniała ją do 10% rabatu. M. K. odbiła kartę na czytniku, wprowadziła stosowny kod i odeszła od kasy. W wyniku tej operacji do zapłaty pozostawała kwota 5,69 zł. Powódka, znajdując się w roztargnieniu była przekonana, że zapłaciła za zakupione produkty. Nie odbierając paragonu, odeszła od kasy. W chwili odejścia powódki od kasy wyświetlił się nad kasą sygnalizator świetlny, na który powódka nie zwróciła uwagi. Po chwili do kasy podszedł następny klient, który nie mógł skorzystać z zablokowanej kasy. W chwili wyświetlenia się komunikatu świetlnego M. K. podeszła do kasy, żeby ją odblokować. H. K. sporządziła notatkę służbową. Poinformowała pozwaną, że z przeprowadzonego odtworzenia zapisu monitoringu i skonsultowaniu się z M. K. wynika, że powódka nie zapłaciła rachunku na kwotę 5,69 zł.

Dnia następnego powódka po przybyciu do pracy została wezwana do działu kadr, gdzie próbowała wyjaśnić całą sytuację i zapłacić zaległą kwotę. Nie wyrażono jednak na to zgody.

Dnia 27 lutego 2014 roku pozwana złożyła powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 marca 2014 roku. Pozwana wskazała, że przyczyną wypowiedzenia jest naruszenie obowiązku dbania o mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p. i § 11 pkt 6 Regulaminu Pracy) oraz utrata zaufania do powódki związana z nieprawidłowym wykonywaniem powierzonych zadań i okolicznościami zdarzenia z

dnia 19 lutego 2014 roku. To w ocenie pozwanej wyłącza możliwość kontynuowania zatrudnienia powódki. Pozwana zwróciła także uwagę, że zachowanie powódki stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co przy okoliczności zatrudnienia jej na stanowisku kasjera-sprzedawcy dodatkowo uzasadnia wypowiedzenie.

Zdaniem Sądu I instancji roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Podsumowując, skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania a wskazana przyczyna ustania stosunku pracy powinna być prawdziwa i konkretna.

Dnia 27 lutego 2014 roku pozwana złożyła powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując dość szczegółowo przyczyny ustania stosunku pracy.

Z materiału dowodowego wynika, że wskazane przez pracodawcę przyczyny ustania stosunku pracy powódki były konkretne i częściowo prawdziwe. Powódka faktycznie w dniu zdarzenia, będącego podstawą wypowiedzenia, opuściła kasę samoobsługową bez uiszczenia zapłaty. Zdarzenie to mogło wywołać u pozwanej subiektywną utratę zaufania do powódki. Wskazać jednak należy, iż w chwili dokonywania zakupów powódka znajdowała się już poza godzinami pracy i występowała w roli klienta. A zatem powódka nie mogła naruszyć podstawowych obowiązków pracowniczych i Regulaminu Pracy, nie wykonując swoich obowiązków. Tym samym można zauważyć, że zdarzenie z udziałem powódki nie powinno być oceniane przez pryzmat łączącego strony stosunku pracy.

Nadto Sąd doszedł do przekonania, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione. Powódka bowiem odchodząc od kasy uczyniła to znajdując się w roztargnieniu. Była przekonana, że zapłaciła za zakupy. O wiarygodności powódki w tym zakresie świadczy fakt, że zakupiony towar został zeskanowany i wprowadzony do systemu kasy, powódka użyła karty zniżkowej przez zapłatą. Zatem z zachowania powódki wynika, że zamierzała za zakupiony towar zapłacić. Powódka nie zamierzała dokonać zaboru towaru.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 roku w sprawie II PK 251/08, opublikowane w LEX nr 707875). Oznacza to, że nie każdy przypadek subiektywnej utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika może być traktowany jako uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę. Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. W niniejszej sprawie brak jest w zachowaniu powódki przesłanek uzasadniających wypowiedzenie jej umowy o pracę z przyczyny utraty zaufania. Działanie powódki było niecelowe, kwota zakupów była niewielka a ponadto powódka już dnia następnego wyraziła wolę zapłaty niezapłaconego rachunku – mimo, że była wówczas przekonana o zapłaceniu należnej kwoty.

Uwadze Sądu nie mogła umknąć okoliczność, że praca u pozwanej była dla powódki jedynym źródłem utrzymania. Powódka samodzielnie się utrzymuje i nagła utrata pracy może spowodować u niej powstanie brak środków do egzystencji.

.O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 (i a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398).

W apelacji od wyroku pozwana zarzuciła naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik postępowania, a to art. 233 § 1 kpc polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów poprzez wyprowadzenie nielogicznych wniosków, a także wniosków nie wynikających z materiału dowodowego, co spowodowało błędną ocenę stanu faktycznego, a w rezultacie niezasadne uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę z powódką naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Pozwana nie zgadzała się za stanowiskiem Sądu, że podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była częściowo nieprawdziwa, a nie budzi wątpliwości, że powódka za towar nie zapłaciła. Sąd pominął fakt, że powódka konsekwentnie twierdziła podczas postępowania, że zapłaciła za towar i nie podjęła żadnych czynności zmierzających do zapłaty. Nietrafnie Sąd przyjął, że utrata zaufania miała charakter subiektywny i nie mogła mieć charakteru obiektywnego. Nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy jest stanowisko na jakim powódka była zatrudniona.

Zarzucono naruszenie przepisów art. 277 § 1 kpc poprzez pominięcie dowodów istotnych dla rozstrzygnięcia sporu.

Zdaniem pozwanej Sąd dopuścił się obrazy przepisu art. 45 § 1 kp i art. 100 § 2 pkt 4 kp.

Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, względnie uchylenie wyroku do ponownego rozpoznania. Nadto złożyła wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka H. K. na okoliczność przebiegu zdarzenia w dniu 19 lutego 2014 roku.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji. Od 30 maja 2014 roku została dopuszczona do pracy przez pozwaną spółkę na stanowisku kasjera - sprzedawcy.

### ***Sąd II instancji zważył, co następuje:***

Apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu.

Stan faktyczny ustalony przez Sąd I instancji nie budzi wątpliwości. Sąd przyjął, że powódka nie zapłaciła za towar. W związku z tym wniosek pozwanej o przesłuchanie w charakterze świadka H. K. na okoliczność przebiegu zdarzenia z dnia 19 lutego 2014 roku został słusznie przez Sąd I instancji oddalony (art. 217 § 3 kpc - okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione)

Sąd II instancji podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne Sądu I instancji, oraz podziela ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd ten dokonał również trafnej interpretacji prawa materialnego, co czyni zbytecznym ponowne przytaczanie ustaleń oraz szczegółowych rozważań zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98). Trzeba jednak zwrócić uwagę na słuszną uwagę apelującego, że pracownik jest zobowiązany do dbania o dobro zakładu także po skończonej pracy. Do zdarzenia stanowiącego podstawę wypowiedzenia umowy o pracę doszło po godzinach pracy powódki. Pracownik dokonujący zaboru mienia po skończonej pracy również dopuszcza się naruszenia obowiązków pracowniczych.

W niniejszej sprawie powódce zarzucono naruszenie art. 100 § 2 pkt 4 kodeksu pracy i § 11 pkt 6 Regulaminu Pracy, a więc obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia, zagarnięcia mienia pracodawcy. Sąd II instancji podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że tylko część przyczyny podanej w wypowiedzeniu jest prawdziwa.

Do zagarnięcia mienia może dojść tylko z winy umyślnej. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wskazuje, że powódka nie zapłaciła za towar wskutek roztargnienia. Skasowała towar, była pewna, że za zakupy zapłaciła kartą. Używała karty rabatowej i to z pewnością wywołało u niej późniejsze przekonanie, że zapłaciła za towar. Musiała być

świadoma, że w przypadku nieuiszczenia zapłaty kasa się zablokuje, a więc natychmiast fakt ten wyjdzie na jaw. Przyjąć trzeba, że powódka działała nieumyślnie zabierając towar bez uiszczenia opłaty.

Pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę stwierdziła, że utraciła zaufanie do powódki w związku z nieprawidłowym wykonywaniem powierzonych zadań. Tak sformułowana przyczyna utraty zaufania jest nieuzasadniona, bowiem nie wiadomo jakie „powierzone zadania” powódka nieprawidłowo wykonywała. Nie mogła wykonywać tych zadań jako klient po godzinach pracy. Co więcej, na rozprawie w dniu 27 listopada 2014 roku powódka oświadczyła, że od dnia 30 maja 2014 roku świadczy pracę u pozwanej na tym samym stanowisku, co przed wypowiedzeniem umowy. Nieprawdziwe zatem należy uznać twierdzenie pozwanej zawarte w wypowiedzeniu, że „pracodawca nie widzi możliwości kontynuowania zatrudnienia Pani, zwłaszcza jako zajmującej stanowisko kasjer – sprzedawca”.

Z ustalonego orzecznictwa sądowego wynika, że przyczyna wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 kp musi być prawdziwa, uzasadniona i konkretna. Obydwie strony procesu ten fakt przyznają przytaczając wyroki Sądu Najwyższego. Również Sąd I instancji w uzasadnieniu powołał szereg orzeczeń związanych z oceną zasadności przyczyn wypowiedzenia. Zdaniem Sądu II instancji należy przychylić się do stanowiska Sądu rejonowego, że przyczyna w wypowiedzeniu była konkretna, ale częściowo nieprawdziwa, a naruszenie obowiązku dbania o mienie pracodawcy, w ustalonym stanie faktycznym, nie uzasadniało wypowiedzenia umowy o pracę.

Nie doszło do naruszenia przepisów prawa procesowego, a to art. 233 § 1 kpc. Sąd właściwie ocenił zebrany kompletny materiał dowodowy. Wszystkie istotne dowody w sprawie zostały przeprowadzone. Spór w niniejszej sprawie nie dotyczył oceny stanu faktycznego, lecz wykładni prawa materialnego, a to art. 45 § 1 kp. Zdaniem Sądu II instancji zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSR (del.) Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia