

Sygn. akt VIII *Pa 182/14*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Maria Gawlik SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. P.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w G.

o odszkodowanie i wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 22 lipca 2014 r. **sygn. akt** VI P 37/14

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 156,83 zł, (sto pięćdziesiąt sześć złotych 83/100), w tym 29,33 zł (dwadzieścia dziewięć złotych 33/100) podatku VAT tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Maria Gawlik (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 182/14

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu powódka B. P. domagała się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki Komandytowej w G. kwoty 4.800 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy

o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz kwoty 1.100 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 4 stycznia 2014r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2013r. Ponadto powódka domagała się od pozwanej sprostowania świadectwa pracy w zakresie sposobu ustania stosunku pracy oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu złożonego pozwu powódka podkreśliła, że była zatrudniona u pozwanej od roku 2000 na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku sprzedawcy. Dalej wskazała, że w dniu 3 stycznia 2014r. pozwana zdecydowała się rozwiązać z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę – manko. Powódka podniosła nadto, że rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną było w jej ocenie nieuzasadnione, bowiem przez cały okres zatrudnienia u pozwanej wykonywała ona swoje obowiązki sumiennie i przestrzegała dyscypliny pracy. Brak zatem, w ocenie powódki, w jej zachowaniu cech winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa. Tym bardziej, że do powierzonego jej mienia mieli dostęp również inni pracownicy pozwanej.

Pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana podniosła, że wbrew twierdzeniom powódki przynajmniej od 3 lat nie wykonywała ona swoich obowiązków w sposób sumienny. W tym zakresie argumentowała, iż w wyniku przeprowadzonej w dniu 1 grudnia 2013r. inwentaryzacji stwierdzono, że w punkcie handlowym, gdzie pracowała powódka, wystąpiły niedobory w łącznej kwocie 16.311,95 zł. dalej pozwana argumentowała, że powódka, pomimo iż było to zabronione, sprzedawała towary na „kredyt” oraz sama jako klient regulowała należności za nabyty towar z opóźnieniem. W związku z tym pozwana utraciła do powódki zaufanie i w efekcie rozwiązała z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pozwana wskazała ponadto, że już w roku 2011 stwierdzono niedobór w punkcie handlowym, w którym pracowała powódka. Wówczas powódka wraz z drugim pracownikiem zobowiązała się pokryć powstały niedobór w kwocie 1.425,66 zł.

Wyrokiem z dnia 22 lipca 2014r. (sygn. akt: VI P 37/14) Sąd Rejonowy w Gliwicach w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej a rzecz powódki kwotę 4.800,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 16 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z kolei w punkcie drugim zasądził od pozwanej a rzecz powódki kwotę 1.100,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 4 stycznia 2014r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2013r. W punkcie trzecim oddalono dalsze powództwo o odsetki ustawowe, a w punkcie czwartym oddalono powództwo o sprostowanie świadectwa pracy jako przedwczesne. Zaś w punkcie piątym umorzono postępowanie w pozostałym zakresie. Nadto w punkcie szóstym, siódmym i ósmym sentencji orzeczono o kosztach procesu i nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od dnia 1 marca 2000r. do dnia 3 stycznia 2014r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy. Natomiast wcześniej przed przejściem przez pozwaną zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. powódka zatrudniona była w (...) . H. (...). Wysokość ostatniego wynagrodzenia powódki wynosiła 1.600 zł miesięcznie. Powódka od lipca 2010r. pracowała w kiosku przy ul. (...) w G. razem ze współpracownicą E. K., a bezpośrednim przełożonym powódki była I. S., zatrudniona u pozwanej na stanowisku kierownika sieci detalicznej.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że zakres obowiązków powódki został oznaczony przez pozwaną pismem z dnia 1 lutego 2013r. Zgodnie z tym zakresem powódka była zobowiązana między innymi do składania oraz sprzedaży towaru w punkcie sprzedaży, prowadzenia dokumentacji sprzedaży i rozliczania faktur, układania i właściwego eksponowania

towaru oraz do wykonywania innych poleceń przełożonego w granicach określonych rodzajem umówionej pracy – zajmowanym stanowiskiem.

Sąd merytoryczny ustalił również, że pismem z dnia 23 lipca 2012r. powódka zwróciła się do pozwanej o przekazywanie jej wynagrodzenia za pracę do jej rąk w gotówce. Wynagrodzenie powódce wypłacane było co miesiąc przez I. S. w biurze pozwanej. Odbiór pieniędzy powódka potwierdziła swoim podpisem na liście płac.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, iż pozwana prowadzi sprzedaż detaliczną towarów w wyspecjalizowanych punktach – kioskach. Obowiązują u niej własne procedury w zakresie inwentaryzacji. Obowiązkowo raz do roku przeprowadzana jest w każdym kiosku inwentaryzacja. Zazwyczaj odbywa się ona pod koniec roku w grudniu. Oprócz tego pozwana przeprowadza czasem inwentaryzacje kontrolne. Do komisji przeprowadzającej inwentaryzację wyznaczani są dwaj pracownicy pozwanej, którzy dokonują inwentaryzacji po uprzednim poinformowaniu pracowników kontrolowanego kiosku o jej terminie. W trakcie inwentaryzacji komisja dokonuje spisu z natury, przy którym obecni są sprzedawcy z danego punktu. Po jej zakończeniu sporządzany jest protokół. U pozwanej istnieje niepisana zasada dotycząca maksymalnej kwoty niedoboru, która wynosi 50 zł na miesiąc czyli 600 zł na rok. Niedobory wykryte podczas inwentaryzacji nie są u pozwanej rzadkim zjawiskiem i zdarzają się w różnych punktach. Przykładowo, w roku 2011 w punkcie powódki wykryto niedobór w kwocie 1.452,66 zł. Wówczas powódka z obawy przed utratą pracy zgodziła się w połowie pokryć powstały niedobór. Rok później w punkcie przy ul. (...) w G. wykryto niedobór w wysokości 2.800 zł.

Następnie Sąd I instancji ustalił, że każdy kiosk zaopatrzone jest w kasę fiskalną. Poszczególne kioski sporządzają dzienne i miesięczne raporty, które uwzględniają utarg zaewidencjonowany na kasę fiskalną. W ślad za dziennym raportem do biura pozwanej przekazywana jest gotówka z kasy. Sąd ustalił nadto, że w kiosku, gdzie pracowała powódka była zamontowana kamera monitoringu. Na karcie 24B akt osobowych powódki znajduje się jej oświadczenie, z którego wynika, że miejsce pracy powódki jest wyposażone w system monitorujący (kamerę). Oświadczenie to nie jest opatrzone żadną datą.

Sąd merytoryczny ustalił także, iż co do zasady u pozwanej do każdego kiosku przydzieleni są na stałe dwaj sprzedawcy. W większości przypadków pracownicy ci zawierają z pozwaną umowę o odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone. Poza nimi

w kiosku okresowo pracują także pracownicy pozwanej przypisani docelowo do innego kiosku oraz pracownicy nieprzypisani do żadnego kiosku, którzy są wyznaczani do pracy

w różnych nieobsadzonych punktach w ramach zastępstw. Dodatkowo pozwana dopuszczała do pracy na „zastępstwo” pracowników zatrudnionych przez firmę zewnętrzną w ramach umowy zlecenia. Zastępstwo stałych pracowników danego punktu ma miejsce

w szczególności wtedy, gdy np. jeden z nich przebywa na urlopie wypoczynkowym lub na zwolnieniu lekarskim. W tym zakresie Sąd Rejonowy ustalił również, że pracownicy przychodzący na zastępstwo do danego kiosku mają w nim nieograniczony dostęp do kasy

i towaru. Pozwana z pracownikami udającymi się na zastępstwo, nie zawiera odrębnych umów o odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone. Przed przyjściem pracownika na zastępstwo do pracy w danym kiosku, pozwana nie sporządza żadnego też spisu towaru. Stali sprzedawcy nie mają również wpływu na dobór pracowników przysyłanych na zastępstwo. Nie mogą również nie zgodzić się na pracę w kiosku pracowników na zastępstwo. Nadto pracownik przychodzący na zastępstwo musi posiadać klucz do kiosku i znać kod dostępu do alarmu.

W dalszej kolejności Sąd I instancji ustalił, że powódka pracowała od poniedziałku do soboty, w systemie dwuzmianowym, na pierwszej zmianie od godziny 5.00 do godziny 13.00 a na drugiej zmianie w godzinach od 13.00 do 21.00. Często zdarzało się, że w soboty powódkę i E. K. zastępowali inni pracownicy. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że punkt, w którym pracowała ostatnio powódka, w roku 2013 obsługiwany był okresowo także przez innych pracowników, w tym między innymi przez A. W., R. Ż. czy A. D. (1), które w tym czasie zastępowały E. K. przez okres około 2 – 3 miesięcy.

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka wraz z E. K. miały w zwyczaju sprzedawać wyłącznie kilku stałym i zaufanym klientom towary

(w szczególności papierosy) na tzw. „kreskę”. Klienci ci nie płacili od razu za zakupiony towar, lecz w terminie późniejszym regulowali swoje zobowiązania. W tym celu powódka zapisywała sobie na oddzielnej kartce kwoty i dane dłużników, którą następnie trzymała pod kasą. Dopiero po uiszczeniu zaległej zapłaty powódka ewidencjonowała tę sprzedaż na kasie. Przy czym znamienym jest fakt, że nie zdarzały się takie sytuacje, żeby klient zabrał towar na tzw. „kreskę” i za niego następnie nie zapłacił czy przestał chodzić do kiosku powódki.

Z kolei powódka nie wydawała takiemu klientowi ponownie towaru, dopóki nie uregulowali oni zaległości za poprzedni towar. Powódka razem z E. K. czasem same kupowały towar z kiosku płacąc za niego w terminie późniejszym. Natomiast pozwana miała świadomość i wiedzę, że powódka wraz z E. K. sprzedają na tzw. „kreskę”, aczkolwiek jako pracodawca nie wyrażała zgody na taką sprzedaż.

Sąd I instancji ustalił w dalszej kolejności, że przed dopuszczeniem do pracy na zastępstwo w kiosku przy ul. (...) w G. innego pracownika nie był w tym punkcie przeprowadzany spis z natury. Tak samo po ponownym objęciu punktu przez powódkę czy E. K. nie był sporządzany spis z natury.

Następnie Sąd merytoryczny ustalił, że powódka nie była wraz z E. K. wspólnie zobowiązana wobec pozwanej do wylczenia się z mienia im powierzonych. E. K. miała zawartą z pozwaną oddzielną umowę o odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone. Natomiast wiosną 2013r. pozwana zawarła z powódką pisemną umowę o odpowiedzialności materialnej za mienie w kiosku przy ul. (...) w G.. Powódka zobowiązała się do odpowiedzialności za przyjęty towar, rzetelnego rozliczania się z utargów, odpowiedzialności za stan towarów przyjętych do kiosku. Umowa ta zawarta była na formularzu przeznaczonym do przyjęcia przez pracowników pozwanej wspólnej odpowiedzialności za mienie powierzone. Natomiast przed podpisaniem tej umowy przez powódkę, w kiosku przy ul. (...) w G. nie została przeprowadzona inwentaryzacja zerowa.

Sąd Rejonowy ustalił również, że w dniu 1 grudnia 2013r. dokonano rocznej inwentaryzacji w kiosku, gdzie pracowała powódka. W skład komisji wchodził pracownicy pozwanej M. P. i E. H., które dokonały spisu z natury na dzień 30 listopada 2013r. Powódka i E. K. liczyły towar w trakcie tej inwentaryzacji. Przeprowadzona inwentaryzacja wykazała niedobór w kwocie 16.311,95 zł. To była pierwsza inwentaryzacja w tym kiosku w roku 2013. Z kolei w latach 2011 i 2012 w kiosku przy ul. (...) poza inwentaryzacją roczną były też przeprowadzane inwentaryzacje kontrolne. Następnie w dniu 18 grudnia 2013r. w kiosku przy ul (...) miała miejsce poprawkowa inwentaryzacja, która potwierdziła wykazany wcześniej niedobór.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że pismem z dnia 3 stycznia 2014r. wręconemu powódce tego samego dnia pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika tj. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę powódka wskazała nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych polegające na tym, iż w wyniku inwentaryzacji przeprowadzonej w dniu

1 grudnia 2013r. w punkcie sprzedaży będącym powódki miejscem pracy wystąpił niedobór w kwocie 16.311,95 zł. Ponadto pozwana pouczyła powódkę o przysługującym jej prawie odwołania do sądu pracy. W związku z powstaniem tego niedoboru pozwana zobowiązała solidarnie powódkę i E. K. do spłaty powstałego niedoboru. W dniu 3 stycznia 2014r., już po wręczeniu powódce pisma dotyczącego rozwiązania z nią umowy o pracę, powódka zobowiązała się w formie pisemnej do dobrowolnego pokrycia należności w kwocie 8.155,97 zł. Sąd merytoryczny ustalił, że powódka podpisała to pismo pod presją pozwanej, nie mając ku temu woli. Z kolei E. K. zobowiązała się do podpisania tego zobowiązania z obawy przed utratą pracy. Następnie oświadczeniem z dnia 8 stycznia 2014r. powódka odwołała swoje wcześniejsze oświadczenie woli dotyczącego dobrowolnego pokrycia niedoboru będącego wynikiem inwentaryzacji z grudnia 2013r.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że powódka nie otrzymała od pozwanej wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2013r. W szczególności część tego wynagrodzenia w kwocie 500 zł została jej potrącona z tytułu spłaty ostatniej raty pożyczki której udzieliła jej pozwana, natomiast co do reszty wynagrodzenia I. S. poinformowała powódkę, że kwota

ta zostanie zaliczone na poczet spłaty zobowiązania. Powódka wprawdzie podpisała listę płac za grudzień 2013r., to jednak wynagrodzenia za grudzień 2013r. faktycznie nie otrzymała.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o dowody: z akt osobowych powódki; protokołu inwentaryzacji z 2011r.(k. 24); protokołu z inwentaryzacji z 2013r.

(k. 26); ze zobowiązania powódki do spłaty powstałego niedoboru (k. 27); z umowy o odpowiedzialności materialnej E. K. (k. 91); z dowodów wpłaty (k. 92-93); zeznań świadka I. S. (k. 94v-95v); zeznań świadka A. P. (k. 95v-96); zeznań świadka E. H. (k. 96v-97); zeznań świadka A. D. (2) (k. 97-97v); zeznań świadka A. W. (k. 97v-98); zeznań świadka R. Ż. (k. 98); zeznań świadka E. K. (k. 98-99); zeznań świadka M. B. (k. 104v-105); wyjaśnień powódki słuchanej w charakterze strony (k. 105v-107v).

W powyższym zakresie Sąd Rejonowy uznał okoliczności sprawy za bezsporne i wszechstronnie wyjaśnione w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, a w szczególności zeznania zawnioskowanych świadków, przesłuchanie powódki oraz dokumenty dołączone do akt sprawy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd I instancji uznał, że roszczenia powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz o wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2013r. zasługują na uwzględnienie.

Powołując się na treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd merytoryczny podkreślił, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, mającym na celu natychmiastowe rozwiązanie istniejącego stosunku pracy.

Następnie powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy zauważył, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy

o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika musi mieścić się w katalogu wymienionym w art. 52 § 1 k.p., a nadto być prawdziwa, czyli nie może być pozorna, musi również być konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 26 maja 2012 roku, I PKN 670/99, OSNP 2001/22/663, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 roku, I PK 18/03, LEX nr 532131). W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie - art. 56 k.p.

Równocześnie Sąd Rejonowy zauważył, że jednak nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. Musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Z kolei rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy w tym trybie. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (tak Maria Teresa Romer, komentarz do Kodeksu pracy, wydanie 3, stan prawny na 20 października 2007r., wydawnictwo prawnicze LexisNexis, W-wa 2008r.).

Przechodząc do dalszych rozważań na gruncie niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności uznał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę spełnia wymogi formalne przewidziane Kodeksem pracy. Jednak równocześnie Sąd ten uznał, że rozwiązanie to było nieuzasadnione. Zdaniem Sądu I instancji wskazana powódce przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie spełnia przesłanki zawartej w art. 52 k.p.,

albowiem powódka nie naruszyła podstawowych obowiązków pracowniczych w stopniu ciężkim i nie można przypisać jej winy umyślnej lub w stopniu rażącego niedbalstwa.

Analizując wskazaną powódce przyczynę rozwiązania umowy o pracę – „nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych polegające na tym, iż w wyniku inwentaryzacji przeprowadzonej w dniu 1 grudnia 2013r. w punkcie sprzedaży będącym pani miejscem pracy wystąpił niedobór w kwocie 16.311,95zł” Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna ta nie jest prawdziwa, a tym samym uzasadniona.

W tym zakresie Sąd merytoryczny podkreślił, że pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ogóle nie wskazała, że powódka naruszyła swoje obowiązki w sposób ciężki, co stanowi ustawową przesłankę rozwiązania umowy

o pracę w ww. trybie. Niezależnie od powyższego niezbędną przesłanką uznania konkretnego zachowania pracownika jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jest wystąpienie po jego stronie winy. O istnieniu znacznego stopnia winy (winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa), którą rozpatruje się w kontekście rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W tym zakresie Sąd Rejonowy w pełni podzielił stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r. (I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818), gdzie wskazano, że w razie rozwiązania umowy

z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 czerwca 2012r., II PK 285/11, LEX nr 1254679).

W ocenie Sądu I instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przypisanie powódce jakiegokolwiek winy umyślnej czy też rażącego niedbalstwa przy wykonywaniu przez nią obowiązków pracowniczych, co mogło doprowadzić do powstania niedoboru w kwocie ponad 16.000zł. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje również podstaw do uznania, że powódka w ogóle nienależyte wykonywała swoje obowiązki pracownicze, co skutkowało powstaniem tak dużego niedoboru. Wbrew literalnemu brzmieniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazanej przez pozwaną Sąd Rejonowy zauważył, że powódka nie była przecież jedynym sprzedawcą pracującym w roku 2013

w kiosku przy ul. (...) w G.. Z treści wskazanej przyczyny wynika bowiem stwierdzenie, że to wyłącznie zaniedbania ze strony powódki miały spowodować niedobór. Tymczasem Sąd merytoryczny ustalił, że powódka pracowała w systemie dwuzmianowym – na zmianę z E. K.. Często również zdarzało się, że zastępowali je inni pracownicy pozwanej. Punkt, w którym pracowała powódka obsługiwany był okresowo w roku 2013 przez innych pracowników, którzy mieli swobodny dostęp do kasy fiskalnej i towaru znajdującego się w kiosku, a przed podjęciem pracy przez te osoby nie była sporządzana inwentaryzacja. Co więcej osoby pracujące na zastępstwo w kiosku przy ul. (...) nie podpisywały z pozwaną żadnej umowy o odpowiedzialności materialnej za mienie znajdujące się w tym kiosku. Tym samym w ocenie Sądu Rejonowego brak jakichkolwiek przesłanek wskazujących na to, że to właśnie działania lub zaniechania powódki doprowadziły do powstania niedoboru w kiosku przy ul. (...).

Sąd I instancji zauważył nadto, że w toku postępowania przed tym sądem, pozwana stawiała zarzut powódce, że spowodowanie niedoboru nastąpiło wobec nieprawidłowych praktyk powódki i E. K., które miały w zwyczaju sprzedawać klientom towary na tzw. „kreskę”. Jednak w ocenie Sądu Rejonowego, postępowanie dowodowe wykazało, że sprzedaż taka odbywała się wyłącznie względem kilku stałych i wypróbowanych klientów, którzy zawsze w terminie późniejszym regulowali swoje zobowiązania, zaś kwoty dokonywanych w ten sposób sprzedaży nie były duże. Powódka zapisywała sobie na oddzielnej kartce kwoty i dane takich klientów i dopiero po uiszczeniu zaległej zapłaty ewidencjonowała daną sprzedaż na kasie. W ocenie Sądu merytorycznego również i to zachowanie powódki nie spełnia przesłanek zawartych pod pojęciem „naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Tym bardziej,

że pozwana wiedziała o takiej sprzedaży mimo, iż nie wyrażała na to zgody. Nadto nie zdarzały się takie sytuacje, aby klient zabrał towar „na kreskę” i za niego następnie nie zapłacił. Jednocześnie powódka w rzeczywistości nigdy nie wydawała ponownie towaru klientom, do momentu uregulowania swych dotychczasowych zaległości. Zatem Sąd Rejonowy uznał, że powódka zgodnie z obowiązującym ją zakresem obowiązków prowadziła dokumentację sprzedaży w sposób prawidłowy, chociaż mogący budzić pewne zastrzeżenia. W ocenie Sądu I instancji pozwana w żaden sposób nie wykazała w toku procesu, aby sprzedaż na tzw. „kreskę” doprowadziła do powstania niedoboru, zwłaszcza, że powódka i E. K. przyznały przed Sądem, że taka sprzedaż trwała kilka lat, a wcześniej takiego niedoboru w kiosku przy ul. (...) nie było.

Równocześnie Sąd Rejonowy zauważył, iż u pozwanej jest regułą, że do mienia i kasy znajdującej się w danym kiosku dostęp mają nie tylko jego pracownicy ale również osoby przychodzące na zastępstwo. Pozwana w kiosku przy ul. (...), gdzie pracowała między innymi powódka, umowę o odpowiedzialności materialnej zawarła jedynie z powódką i E. K. i dodatkowo przed podpisaniem takiej umowy o odpowiedzialności materialnej z powódką, pozwana nie sporządziła inwentaryzacji zerowej. Pozwana nie zawierała natomiast umów o odpowiedzialności materialnej z pracownikami udającymi się na zastępstwo do punktu przy ul. (...). Powódka nie miała również żadnego wpływu na dobór pracowników na zastępstwo i nie mogła nie zgodzić się na pracę w kiosku na zastępstwo danego pracownika, a to z uwagi na stosunek zależności wobec pozwanej.

W ocenie Sądu Rejonowego przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że pozwana jako pracodawca nie sprawowała należytej pieczy na mieniem znajdującym się w kiosku przy ul. (...). Mienie to nie zostało powierzone powódce

w sposób prawidłowy, jak też pozwana bez żadnej kontroli powierzała to mienie innym osobom, tj. tym które przychodziły do kiosku przy ul. (...) na zastępstwo nie sporządzając przy tym inwentaryzacji przed przyjściem takich osób, jak też nie podpisując z nimi umowy

o odpowiedzialności materialnej. Pozwana nie sporządziła również inwentaryzacji zerowej przed podpisaniem przez powódkę umowy o odpowiedzialności materialnej wiosną 2013r. Tym samym, zdaniem Sądu Rejonowego, nie miała ona żadnej wiedzy w zakresie istnienia ewentualnego niedoboru w tym kiosku i jego wysokości, przed podpisaniem tej umowy.

W tym zakresie Sąd I instancji powołał się na stanowisko Sądu Apelacyjnego w Katowicach, zgodnie z którym prawidłowe powierzenie mienia to takie, które dla przejmującego ustala stan zerowy, czyli punkt wyjścia, w kierunku późniejszych rozliczeń, bowiem inwentaryzacja początkowa i końcowa dają możliwość wyliczenia ewentualnego braku (niedoboru w mieniu) – wyrok z dnia 21 kwietnia 1995r., III APr 82/94, (OSA 1997/7-8/22).

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy uznał, że pozwana nie miała podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn podanych powódce w piśmie rozwiązującym tą umowę, bowiem rozwiązanie umowy w tym trybie okazało się nieuzasadnione i w żaden sposób przez pozwaną niewykazane.

Tym samym z mocy art. 58 k.p. w związku z art. 56 k.p. Sąd merytoryczny zasądził od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie.

W ocenie Sądu I instancji zasadnym okazało się również roszczenie powódki o wynagrodzenie za pracę. Pozwana wbrew ciążącemu na niej obowiązkowi faktycznie nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2013r. powołując się na fakt, że powódka pobrała to wynagrodzenie, a następnie wpłaciła je pozwanej na poczet pokrycia części niedoboru.

Powołując się na treść art. 87 § 1 i 7 k.p. Sąd Rejonowy podkreślił, że z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,

- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108.

Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Natomiast zgodnie z art. 91 k.p. należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

Sąd merytoryczny uznał zatem, że zawarte w art. 91 k.p. normy prawne dopuszczają możliwość dokonywania przez pracodawcę potrąceń z wynagrodzenia za pracę. Stanowi to wyjątek od zasady ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę i samego wynagrodzenia. Zgoda pracownika na potrącenie należności przysługującej pracodawcy jest jednostronnym oświadczeniem woli. Potrąceniu mogą ulec należności pracodawcy, a więc wierzytelności istniejące, o ustalonej wysokości. W tym zakresie Sąd Rejonowy powołał się również na stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wyrażenie przez pracownika, bez zachowania formy pisemnej, zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę innych należności niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 k.p. jest nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 91 i 300 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998r., I PKN 366/98, (OSNP 1999/21/684).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy uznał, że pozwana w sposób nieuprawniony potrąciła powódce z wynagrodzenia za pracę za grudzień 2013r., poza ratą pożyczki w kwocie 500zł, również część zadłużenia z tytułu niedoboru. Pozwana w tym zakresie nie dysponowała żadnym pisemnym oświadczeniem ze strony powódki. Pozwana nie wykazała również, że powódka otrzymała faktycznie wynagrodzenie za grudzień 2013r., a dopiero po jego odebraniu wpłaciła do kasy pozwanej kwotę stanowiącą pokrycie części niedoboru. Pozwana nie przedłożyła również, na tą okoliczność, żadnego pokwitowania wystawionego powódce. Za takie pokwitowaniem nie może być uznany w żadnej mierze dokument KP nr 040 z dnia 3 stycznia 2014r., dołączony przez pozwaną do akt sprawy (k. 93 a.s.), bowiem taki dokument nigdy nie został powódce faktycznie wydany. Dowodu takiego nie może również stanowić podpisanie przez powódkę listy płac za grudzień 2013r. bowiem powódka przyznała przed Sądem, że podpisując tą listę płac była w szoku.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że roszczenie powódki o wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2013r. jest w pełni uzasadnione.

Przechodząc do dalszych rozważań Sąd I instancji roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie podstawy rozwiązania stosunku pracy uznał jako przedwczesne i oddalił. W tym zakresie Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 97 § 3 k.p. zgodnie z którą jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (por. uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 18 maja 1995r., I PZP 9/95, OSNP 1996/3/42). Natomiast zgodnie z § 5 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania dopiero po uprawomocnieniu się orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.

W następnej kolejności Sąd Rejonowy podkreślił, że o odsetkach Sąd orzekł z mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. i zasądził odsetki ustawowe od odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia od dnia 16 kwietnia 2014r. tj. od dnia następnego po otrzymaniu przez pozwaną odpisu pisma, w którym powódka domagała się odsetek ustawowych od odszkodowania. W pozwie takiego roszczenia powódka nie zgłosiła. Dalsze roszczenie o odsetki ustawowe podlega zatem oddaleniu.

Sąd merytoryczny miał również na uwadze, że powódka ostatecznie cofnęła powództwo o wynagrodzenia za pracę ponad kwotę 1.100 zł ze zrzeczeniem się roszczenia, zatem w oparciu o art. 203 § 1 k.p.c. i art. 355 k.p.c., przy uwzględnieniu treści norm art. 469 k.p.c., koniecznym było umorzenie postępowania ponad to żądanie.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił orzeczenie o kosztach procesu i w zakresie nadania wyrokowi rygору natychmiastowej wykonalności.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zaskarżając wyrok w zakresie punktu 1-2 i 6-8 sentencji.

Uzasadniając swoją apelację pozwana skupiła się wyłącznie na naruszeniu przez Sąd I instancji przepisów postępowania, a w szczególności art. 233 k.p.c. W szczególności takiego naruszenia Sąd ten, w ocenie apelującej, dopuścił się:

1. przez uznanie, że powódka dokonując tzw. sprzedaży na „kreskę” nie mogła spowodować niedoborów, a nadto że dokonywała sprzedaży w tej formie jedynie w małych ilościach oraz, że prawidłowo prowadziła dokumentację sprzedaży, zaś pozwana wiedziała o tym postępowaniu powódki, co prowadzi do uznania, że Sąd dopuścił się przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, które doprowadziło zdaniem apelującej, do nieprawidłowego uznania, iż pozwana nie wykazała, że powódka przyczyniła się do powstania niedoborów,
2. poprzez niewyjaśnienie przez Sąd merytoryczny istotnych okoliczności sprawy, w szczególności, czy powódka faktycznie płaciła za pobierany przez siebie towar i w jakim stopniu okoliczność ta wpłynęła na powstanie stwierdzonego niedoboru,
3. przez uznanie przez Sąd I instancji, że pokwitowanie przez powódkę odbioru wynagrodzenia było nieważne oraz uznanie za skuteczne odwołania przez powódkę oświadczenia woli o zobowiązaniu się do spłaty zadłużenia w kwocie 8.155,97 zł, co w ocenie apelującej jest sprzecznością istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i doprowadziło do nieprawidłowego uznania przez Sąd Rejonowy, że nastąpiło potrącenie w ramach stosunku pracy a nie rozliczenia na gruncie cywilnym, poza stosunkiem pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o:

- .
- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw w całości,
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych oraz kosztów uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu apelacji pozwana kwestionowała ustalenia Sądu Rejonowego oraz sposób dokonanej przez ten Sąd oceny zebranego materiału dowodowego, a w szczególności bezpodstawne przyjęcie, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym, że do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika doszło w sposób sprzeczny z prawem.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania za drugą instancję, w tym kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu. W uzasadnieniu wskazała, iż zarzuty apelacji są bezpodstawne i ostatecznie podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie.

Sąd Okręgowy w Gliwicach Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd II instancji podziela ustalenia dotyczące stanu faktycznego dokonane przez Sąd I instancji. Sąd Rejonowy przeprowadził staranne i szczegółowe postępowanie dowodowe. Dokonał ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne. Przepisy prawa także zostały prawidłowo zastosowane i zarzuty apelacyjne nie mogą zostać uwzględnione.

Podkreślić należy w szczególności, że nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przepis ten wymaga aby było to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Prawidłowo Sąd Rejonowy podał, że zachowanie pracownika musi charakteryzować się winą umyślną lub rażącym niedbalstwem. Zachowanie jego musi być nacechowane złą wolą.

W niniejszej sprawie takie okoliczności nie miały miejsca. Faktem jest, że pozwana w wyniku inwentaryzacji przeprowadzonej, w kiosku gdzie pracowała powódka, stwierdziła znaczny niedobór. Jednak faktem jest również, czemu pozwana nie była w stanie zaprzeczyć, że z momentem zawierania z powódką umowy o odpowiedzialności materialnej, pozwana nie wykonała inwentaryzacji, która określiłaby stan rzeczywisty w przedmiotowym kiosku. Należy zatem uznać, że przekazanie powódce takiej odpowiedzialności nastąpiło w sposób ułomny i niezgodny z przepisami obowiązującego w tym zakresie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 października 1975r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu. (tekst jednolity Dz.U. z 1996r. nr 143, poz. 662), które w § 2, ust. 2 wskazuje, że objęcie pracownika odpowiedzialnością materialną na zasadach określonych w ust. 1 następuje po uprzednim zawiadomieniu go na piśmie o zaistnieniu warunków uzasadniających taką odpowiedzialność i po przeprowadzeniu inwentaryzacji, nie później niż w ciągu jednego miesiąca od zaistnienia tych warunków.

W tym zakresie Sąd Okręgowy również w pełni podziela pogląd wyrażony w przytoczonym przez Sąd Rejonowy wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 21 kwietnia 1995r.,
III APr 82/94, (OSA 1997/7-8/22)

Postępowanie dowodowe wykazało jednoznacznie, że pozwana przeprowadziła jedynie inwentaryzację końcową i wcześniej inwentaryzację cząstkową. Słusznie zatem przyjął Sąd Rejonowy, że pozwana nie miała żadnej wiedzy w zakresie istnienia ewentualnego niedoboru w kiosku w którym pracowała powódka i jego ewentualnej wysokości, przed podpisaniem umowy i faktycznym powierzeniem jej mienia.

Nadto pozwana poprzez powierzanie obsługi kiosku również innym swoim pracownikom niż powódka i jej zmienniczka, jak również osobom nie będącym jej pracownikami, uniemożliwiła powódce i E. K., właściwy nadzór nad powierzonym im mieniem. Ponadto w momentach kluczowych, tj. przed objęciem przez te inne osoby obowiązku sprzedawcy w kiosku przy ul. (...) i po zakończeniu tej pracy przez te osoby, pozwana nie wykonywała inwentaryzacji zdawczo – odbiorczej. Osoby te nie podpisywały z pozwaną żadnej umowy o odpowiedzialności materialnej za mienie znajdujące się w tym kiosku. Sąd Okręgowy uznaje zatem za w pełni uzasadnione stanowisko Sądu Rejonowego, że nie można w chwili obecnej przypisywać powódce odpowiedzialności za powstały niedobór, skoro wcześniej również inne osoby tym towarem rozporządzały i miały do niego dostęp niezależnie od woli i bez jakiegokolwiek kontroli ze strony powódki.

Trafnie również Sąd Rejonowy przyjął, że pozwana w żaden sposób nie wykazała w toku procesu, aby powódka i E. K. stosując tzw. sprzedaż na „kreskę”, doprowadziły do powstania niedoboru. Wręcz przeciwnie wyniki przeprowadzonego przez ten Sąd postępowania pozwoliły na uznanie, że mimo, iż taka sprzedaż trwała kilka lat, to jednak wcześniej takiego niedoboru w kiosku przy ul. (...) nie było. W szczególności

z materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd Rejonowy wynika bezspornie, że zarówno powódka jak i E. K. ten typ sprzedaży prowadziły racjonalnie i konsekwentnie. Mianowicie ograniczały tę sprzedaż wyłącznie do wąskiej grupy klientów, którzy zawsze regulowali swoje zobowiązania, tym bardziej, że kolejny towar mogli zakupić dopiero po uregulowaniu zaległości. Nigdy natomiast nie doszło do sytuacji, aby taki klient nie uregulował swojego zobowiązania. Nadto powódka i E. K. ewidencjonowały taką sprzedaż na kartkach, które były przechowywane przez nie w kasie, zaś po zapłaceniu przez konkretnego klienta za wcześniej pobrany towar, ewidencjonowały taką transakcję na kasie.

Należało zatem podzielić osąd Sądu Rejonowego, że przyczyna podana powódce, w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia okazała się nieuzasadniona.

Przechodząc do dalszych rozważań, w zakresie roszczenia powódki o wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2013r. Sąd Okręgowy podziela również w pełni stanowisko Sądu Rejonowego, że roszczenie to, po ostatecznym sprecyzowaniu w toku procesu, było w pełni uzasadnione. Wprawdzie apelująca zarzuca, że Sąd Rejonowy nieprawidłowo uznał, iż nastąpiło potrącenie w ramach stosunku pracy a nie rozliczenia na gruncie cywilnym, poza stosunkiem pracy. W ocenie Sądu Okręgowego pozwana jednak nie bierze pod uwagę, że w pierwszej kolejności winna wykazać, iż poza potrąconą kwotą raty pożyczki, faktycznie wypłaciła powódce pozostałą część wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2013r. Równocześnie pozwana nie wykazała, aby dysponowała jakimkolwiek pisemnym oświadczeniem ze strony powódki, w którym zgadzała by się ona na dokonanie takich potrąceń z pozostałej części wynagrodzenia za grudzień 2013r. Pozwana nie wykazała również, że powódka otrzymała faktycznie wynagrodzenie za grudzień 2013r., a dopiero po jego odebraniu wpłaciła do kasy pozwanej kwotę stanowiącą pokrycie części niedoboru.

Mając powyższe na uwadze w punkcie pierwszym orzeczenia apelacja została oddalona na podstawie art. 385 k.p.c. O kosztach orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust 2 i § 2 ust. 1, 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 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. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) w punkcie drugim orzeczenia.

(-) SSO Maria Gawlik (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek(ref.)