

Sygn. akt IV Pa 28/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Katarzyna Antoniak (spr.)

Sędziowie: SO Jacek Witkowski

SO Elżbieta Wojtczuk

Protokolant st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 23 września 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa H. C.

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

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 27 stycznia 2014r. sygn. akt IV P 510/13

I. oddała apelację;

II. zasądza od pozwanego (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powódki H. C. kwotę 285 (dwieście osiemdziesiąt pięć) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt: IV Pa 28/14

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 27 stycznia 2014r. Sąd Rejonowy w Siedlcach:

I. przywrócił powódkę H. C. do pracy u pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. na poprzednie warunki pracy i płacy;

II. zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powódki H. C. kwotę 2.151,70 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy na poprzednich warunkach;

III. zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powódki H. C. kwotę 510 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu (...) Sp. z o.o. w K. powódka H. C. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i przywrócenie jej do pracy na stanowisko sprzedawca – kasjer z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy, w przypadku uznania, że przywrócenie jest zasadne – zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, w przypadku uznania, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe – zasądzenia odszkodowania w kwocie 6.363 złotych za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany wnosił o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Ostatecznie powódka domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów z tytułu zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a pozwany wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w K. od (...). na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako sprzedawca – kasjer. W dniu (...) powódka nie ujawniła w tzw. „koszyku kontrolnym” paczki pieluch. W dniu (...) powódka opuściła stanowisko pracy i pozostawiła niezabezpieczone papierosy. W dniu (...) powódka miała na kasie niedobór na kwotę 13,94 złotych. Wreszcie w dniu (...) doszło do zdarzenia, podczas którego klientka na kasie obsługiwanej przez powódkę nie wyłożyła wszystkich towarów na taśmę, które z tego powodu nie zostały policzone. Klientka została zatrzymana przez pracownika ochrony Z. C.. Podczas rozmowy powódki z przełożoną M. P., ta ostatnia zapytała pracownicy, czy zauważyła, „ile towaru przepuściła przez kasę”, na co H. C. odpowiedziała „i co z tego”.

W dniu (...) powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu (...). Jako przyczyny swej decyzji pozwany podał niespełnianie jego oczekiwań poprzez niesumienne i niestaranne wykonywanie obowiązków pracowniczych oraz utratę zaufania związaną ze wskazanymi powyżej okolicznościami powodującą, że pozwany nie widzi możliwości kontynuowania zatrudnienia powódki. W dalszej części pisma zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę pracodawca opisał zachowania powódki polegające na tym, że:

1. W dniu (...) zastępca kierownika sklepu, robiąc obchód sklepu, zauważyła, jak pracując na kasie i obsługując klientkę powódka nie zareagowała na przywłaszczenie mienia, jakiego klientka się dopuściła. W trakcie obsługiwania, klientka przesuwała po podłodze torbę z artykułami ze sklepu, za które nie zamierzała zapłacić. Łączna wartość towaru, na którego utratę powódka naraziła pozwanego wynosił 98,75 złotych.
2. Powódka dopuściła się nierzetelnego wykonywania powierzonych obowiązków w dniu (...). doprowadzając do powstania niedoboru na kasie na kwotę 13,94 złotych.
3. W dniu 12 lipca 2012r. powódka opuściła stanowisko pracy i pozostawiła niezabezpieczone papierosy.
4. W dniu 15 grudnia 2011r. pracownik ochrony firmy zewnętrznej wykonał na kasie powódki tzw. „koszyk kontrolny” polegający na pozostawieniu na wózku klientowskim paczki pieluch, której pracownica nie ujawniła.

Pozwany wskazał także, że obowiązkiem powódki wynikającym z zakresu obowiązków jest „zapobieganie kradzieży i stratom w sklepie”. Opisane wyżej zdarzenia potwierdzają noty służbowe sporządzone na piśmie przez osoby współpracujące z powódką.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd uznał powództwo H. C. za zasadne. Wskazał, że zgodnie z art.30§4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art.45§1 kp.

W ocenie Sądu Rejonowego rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był przebieg zdarzenia z (...), a w szczególności reakcja powódki na próbę kradzieży przez klientkę towarów ze sklepu. Analizując zeznania świadków w osobach pracowników pozwanej, w tym przełożonych powódki oraz pracownika ochrony Z. C. Sąd Rejonowy ustalił, że rzeczywisty przebieg tego zdarzenia nie odpowiada opisowi przedstawionemu w wypowiedzeniu umowy o pracę. W piśmie wypowiadającym umowę o pracę pozwana wskazała na okoliczność przesuwania przez klientkę torby z artykułami ze sklepu po podłodze i brak reakcji powódki na takie zachowanie. Tymczasem z zeznań świadków, w tym naoczego świadka w osobie Z. C. wynika, że podchodząc do kasy i będąc obsługiwaną przez powódkę klientka trzymała torbę z zakupami w ręku. Również powódka wykluczyła sytuację, w której klientka przesuwała torbę z zakupami nogą po podłodze, co w świetle zeznań świadków okazało się prawdziwe. W przedstawionych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę skonkretyzowana jako „4.06.2013r. zastępca kierownika sklepu, robiąc obchód sklepu, zauważyła, jak pracując na kasie i obsługując klientkę pracownika nie zareagowała na przywłaszczenie mienia, jakiego klientka się dopuściła. W trakcie obsługiwania, klientka przesuwała po podłodze torbę z artykułami ze sklepu, za które nie zamierzała zapłacić” jest nieprawdziwa.

W oparciu o zeznania świadków Sąd Rejonowy ustalił, że po ujawnieniu próby kradzieży towarów ze sklepu powódka będąc zapytana przez przełożoną o zdarzenie i brak reakcji z jej strony odpowiedziała „i co z tego”. W ocenie Sądu pierwszej instancji takie zachowanie powódki niewątpliwie zasługuje na ocenę negatywną. Jednakże treść wypowiedzenia umowy o pracę w żaden sposób nie odnosi się do tej okoliczności. Tymczasem pracownik powinien wiedzieć, z jakich przyczyn pracodawca decyduje się zakończyć z nim współpracę. Sąd Najwyższy podkreślił, że w procesie badania konkretności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę należy skupić się na perspektywie pracownika i badać, czy dla niego okoliczności podane w oświadczeniu pracodawcy rzeczywiście pozostawały niejasne (tak SN w wyroku z 19 lipca 2012r., II PK 312/11, OSNP 2013/15-16/171).

W ocenie Sądu pierwszej instancji fakt, że w dniu (...) powódka miała na kasie niedobór na kwotę 13,94 złotych nie mógł stanowić podstawy do rozwiązania z nią umowy o pracę. Z zeznań świadków A. J., A. S. (1), K. P. i A. S. (2) oraz z dokumentów w postaci kartotek rozliczeń dziennych wynika, że niedobory kasjerskie w kwotach kilku – lub kilkunastu złotych są normalne dla pracy na stanowisku kasjer – sprzedawca. Takich niedoborów powódka miała niedużo, porównywalnie do innych pracowników. Świadek A. S. (2) wskazała, że pracodawca nie wyciąga w takiej sytuacji konsekwencji wobec pracowników. W sytuacji niedoboru sporządzane są notatki służbowe i przeprowadzana jest rozmowa z kierownikiem.

Odnosząc się do kolejnych zdarzeń wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę ,tj. opuszczenia przez powódkę w dniu 12 lipca 2012r. stanowiska pracy z pozostawieniem niezabezpieczonych papierosów oraz wyniku tzw. koszyka kontrolnego z (...). Sąd pierwszej instancji uznał, że w momencie wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę zdarzenia te jako przyczyny wypowiedzenia dezaktualizowały się z uwagi na upływ czasu i ze względu na cel wypowiedzenia. W ocenie tego Sądu, gdyby faktycznie dwa ostatnio wymienione zdarzenia skutkowały niemożliwością dalszego zatrudnienia powódki, to decyzja pracodawcy w tym zakresie zapadłaby dużo wcześniej przed 28 czerwca 2013r. Sąd Rejonowy wskazał ponadto, że podana w odpowiedzi na pozew okoliczność, że w dniu 22 stycznia 2012r. powódka pozostawiła bałagan na swoim stanowisku pracy nie podlegała ocenie w procesie o przywrócenie do pracy, gdyż jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 kwietnia 2010r. (II PK 306/09, LEX nr 602696) „Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy”. Uwaga ta dotyczy również innych okoliczności podnoszonych przez przełożoną powódki A. J. na okoliczność niewłaściwego zachowania powódki np. ustnych skarg klientów na powódkę, czy też komentowania przez nią poleceń przełożonych.

Badając, czy przywrócenie powódki do pracy jest możliwe i celowe Sąd Rejonowy ustalił, że stanowisko pracy zajmowane do tej pory przez powódkę nadal istnieje w strukturze organizacyjnej pracodawcy, a okoliczność, że zajmuje je aktualnie inny pracownik nie stanowi przeszkody do przywrócenia powódki do pracy. Sąd nie dopatrywał

się także niecelowości przywrócenia powódki do pracy, gdyż nie zaistniały żadne uzasadnione powody przemawiające przeciwko reaktywacji stosunku pracy powódki, szczególnie zawinione przez nią.

Powyższe argumenty uczyniły przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę wadliwym i naruszającym przepis art.45§1 kp. W tej sytuacji powódka nabyła prawo domagania się przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w myśl art.47 kp w zw. z art.36§1 pkt 3 kp w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia określonego przez pracodawcę.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu uregulowaną w art.98§1 i 3 kpc w zw. z art.99 kpc, art.109 kpc, §11 ust.1 pkt 1 i 2 w zw. z §6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 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. Nr163, poz.1349 ze zm.) Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 510 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Od powyższego wyroku apelację wniosła pozwana zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

I. Naruszenie przepisów postępowania ,tj.:

1. Art.233§1 kpc polegające na przekroczeniu przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków niepoprawnych pod względem logicznym, a także wniosków w żaden sposób nie wynikających z materiału dowodowego, jak również brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonanie jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, co spowodowało błędną ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy i w rezultacie niezasadne uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę z powódką było wadliwe jako naruszające art.45§1 kp. Poczynione przez Sąd pierwszej instancji błędy w ustaleniach i ocenach polegały w szczególności na:

a) oparciu na materiale dowodowym, a w szczególności na zeznaniach świadków A. J., K. K. oraz M. P., niewynikającego zeń wniosku, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był przebieg zdarzenia z (...), a w szczególności reakcja powódki na próbę kradzieży przez klientkę towarów ze sklepu, podczas gdy prawidłowa ocena dowodu z zeznań w/w świadków powinna prowadzić do wniosku, że przyczynami wypowiedzenia powódce umowy o pracę były okoliczności wskazane przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę;

b) niewszechstronnej ocenie materiału dowodowego, przejawiającej się w pominięciu okoliczności wynikającej z dokumentu prywatnego – wypowiedzenia umowy o pracę z (...). – tj. wskazanej przez pozwaną utraty zaufania jako przyczyny wypowiedzenia, skutkiem czego było nierozpoznanie istoty niniejszej sprawy przez Sąd I instancji oraz wyprowadzenie przez Sąd niewłaściwych oraz sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego wniosków, podczas gdy okoliczność ta dobitnie wynikała z przedmiotowego dokumentu, Sąd zaś nie odmówił temu dokumentowi wiary;

c) dowolnej ocenie dowodu z zeznań świadków A. J., A. S. (1), K. P. i A. S. (2), prowadzącej do uznania, że pozwana tolerowała niedobory kasjerskie w przypadku pracowników na stanowisku kasjera – sprzedawcy, podczas gdy prawidłowa ocena dowodu z zeznań tych świadków prowadzi do przeciwnego wniosku – w takich bowiem sytuacjach spisywane były notatki służbowe oraz przeprowadzana była rozmowa z kierownikiem;

d) dowolnej ocenie dowodu z zeznań świadków A. J., A. S. (1), K. P. i A. S. (2), prowadzącej do uznania, że pozwana nie wyciągała konsekwencji w postaci rozwiązania umów o pracę z pracownikami za niedobory kasjerskie, mimo przyznania wiary zeznaniom A. S. (2), A. J. oraz K. P., z których to zeznań nie wynika, że pozwana nigdy nie wypowiada umów o pracę z pracownikami w takich sytuacjach;

e) dowolnej ocenie dowodu z zeznań świadków A. J., A. S. (1), K. P. i A. S. (2), skutkującej pominięciem przez Sąd istotnej okoliczności, iż niedobory kasjerskie w kwotach powyżej 10 złotych zdarzają się u pozwanej rzadko. Pominięcie

to sprawiło, że Sąd wyciągnął błędny wniosek, iż niedobór na kasie u powódki na kwotę 13,94 złotych nie mógł stanowić podstawy do rozwiązania z nią umowy o pracę;

f) niezgodnym z zasadami doświadczenia życiowego wywnioskowaniu przez Sąd, że zdarzenia mające miejsce w dniu (...) oraz w dniu(...) nie mogły stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy przed rozwiązaniem umowy o pracę każdy rozsądny pracodawca bierze pod uwagę całokształt pracy pracownika, w tym również zdarzenia, które miały miejsce w przeszłości;

g) pominięciu kwestii odpowiedzialności, jaka spoczywała na powódce w związku z zajmowanym stanowiskiem oraz konieczności istnienia bezgranicznego zaufania pomiędzy kasjerem a pracodawcą, podczas gdy okoliczność ta miała kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy;

h) nielogicznych wnioskach z zeznań świadka Z. C., polegających na przyjęciu, że fakt, iż klientka w szczególny sposób manewrowała torbą, co powinno zdaniem świadka wzbudzić czujność powódki, nie stanowi podstawy do zarzucenia naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych, podczas gdy prawidłowa ocena tego dowodu prowadziłaby do wniosku, że powódka naruszyła swoje obowiązki ignorując w pełni podejrzane zachowanie klientki;

i) nielogicznych wnioskach z zeznań świadków, na podstawie których Sąd Rejonowy uznał, że brak jest dowodów na to, że powódka nie zauważyła, jak klientka – jak wskazano w wypowiedzeniu umowy o pracę – przesuwała po podłodze torbę z artykułami ze sklepu, za które nie zamierzała płacić. Wnosząc a contrario, skoro Sąd ustalił, że nie ma dowodów na to, że powódka nie zauważyła tego zdarzenia, oznacza to, że Sąd przyjął, iż nie można wykluczyć, że powódka widziała zachowanie klientki i mimo to nie powzięła żadnych kroków mających na celu niedopuszczenie do kradzieży przez klientkę towarów pozwanej;

j) pominięciu okoliczności mającej istotne znaczenie w niniejszej sprawie, że w zakresie obowiązków powódki, jako sprzedawcy- kasjera wchodzi również dbanie o mienie pozwanej, podczas gdy wynika to bezsprzecznie z zeznań świadków;

k) pominięciu okoliczności mającej istotne znaczenie w niniejszej sprawie, że obowiązkiem kasjera-sprzedawcy jest baczne obserwowanie klientów posiadających torby na zakupy oraz wzywianie w takich okolicznościach ochrony, podczas gdy wynika to wprost z zeznań świadków, w szczególności A. M., A. S. (1), K. P..

II. Naruszenie prawa materialnego ,tj.:

1) Niewłaściwe zastosowanie art.45§1 kp oraz art.30§4 kp poprzez bezpodstawne przyjęcie, że wypowiedzenie dokonane przez pozwaną było niezgodne z art.45§1 kp oparte na wnioskowaniu Sądu, iż wskazane przez pozwaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką przyczyny jej rozwiązania: zdezaktualizowały się (tj. zdarzenia z 12 lipca 2012r. i 15 grudnia 2011r.), inną przyczynę Sąd uznał za nieprawdziwą (zdarzenie z 4 czerwca 2013r.), a ostatnie z okoliczności wskazanych w wypowiedzeniu zdaniem Sądu nie mogło być podstawą wypowiedzenia (niedobór na kwotę 13,94 złotych);

2) Niezastosowanie art.100§2 pkt 2 kp, skutkujące pominięciem okoliczności, że powódka była obowiązana do przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;

3) Niezastosowanie art.100§2 pkt 4 kp, skutkujące pominięciem okoliczności, że powódka była obowiązana dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;

4) Niewłaściwe zastosowanie art.8 kp w zw. z art.45§2 kp poprzez bezpodstawne przyjęcie, że w niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności przemawiające za niecelowością przywrócenia do pracy powódki, wynikające z nieuzasadnionego pominięcia przez Sąd jednej z przyczyn wypowiedzenia umowy z powódką ,tj. utraty do powódki zaufania jako do pracownika;

5) Naruszenie art.65§1 kc poprzez błędną wykładnię oświadczenia woli pozwanej ,tj. dokumentu prywatnego jakim jest wypowiedzenie umowy o pracę. Przedmiotowe naruszenie skutkowało przyjęciem, że wskazana przez pozwaną przyczyna w wypowiedzeniu umowy o pracę, polegająca na „niesumiennym i niestarannym wykonywaniu obowiązków pracowniczych” ma odmienny zakres pojęciowy od stwierdzenia „lekceważące podejście powódki” do próby kradzieży przez klientkę towaru ze sklepu.

Wskazując na powyższe pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania ze względu na nierozpoznanie przez Sąd I instancji istoty sprawy i pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych

W odpowiedzi na apelację powódka reprezentowana przez pełnomocnika wносиła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu (...). Sąd odwoławczy uzupełniająco przesłuchał powódkę H. C.. Nie pamiętała ona, czy widziała torbę u klientki. Wskazała, że nie ma obowiązku pytać klientów sklepu, którzy mają dodatkowe torby, czy są w nich zakupy ze sklepu pozwanej. Jeśli chodzi o niedobór w kasie, to stwierdziła, że mogła się pomylić ona, albo koleżanka, która ją zastępowała, mógł to być też błąd systemu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej okazała się bezzasadna i jako taka podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia i ocenę prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy w Siedlcach. W ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów i wniosków apelacyjnych nie mógł odnieść zamierzonego skutku, gdyż Sąd Rejonowy wydał prawidłowy wyrok.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego. Zarzuty apelującego sprowadzały się do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art.233§1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny materiału dowodowego, co spowodowało wyprowadzenie z tego materiału wniosków niepoprawnych, nielogicznych i w konsekwencji skutkowało błędną oceną stanu faktycznego i uznaniem, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę naruszało przepis art.45§1 kp. Apelujący zarzucił, że Sąd Rejonowy błędnie uznał, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było w istocie ostatnie zdarzenie – z (...), kiedy to powódka nie zareagowała na próbę kradzieży towarów ze sklepu, pomijając inne zdarzenia z udziałem powódki wskazane w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W ten sposób Sąd Rejonowy nie rozważył całokształtu przesłanek leżących u podstaw rozwiązania z powódką umowy o pracę w kontekście przyczyny takiej decyzji jaką była utrata przez pracodawcę zaufania do powódki jako pracownika. Analizując okoliczności sprawy i motywy rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzuty apelującego są nieuzasadnione. Z pisma o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę wynika, że przyczyną tej decyzji było niespełnianie przez powódkę oczekiwań pracodawcy poprzez niesumienne i niestaranne wykonywanie obowiązków pracowniczych oraz utrata zaufania do powódki związana z przedstawionymi w piśmie okolicznościami powodująca, że pracodawca nie widzi możliwości dalszego zatrudnienia powódki. Sąd Rejonowy przedstawiając motywy swojego rozstrzygnięcia odniósł się do poszczególnych okoliczności wskazanych przez pozwaną w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jako tych, które miały uzasadniać utratę zaufania do powódki i świadczyły o niesumiennym i niestarannym wykonywaniu przez nią obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Okręgowego takie działania Sądu pierwszej instancji było uzasadnione jeśli zważyć, że utrata zaufania do pracownika i zarzut o niesumiennym wykonywaniu obowiązków pracowniczych, aby mogły stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę, muszą być oparte na konkretnych okolicznościach – zachowaniu pracownika, które obiektywnie ocenione prowadzą do wniosku, że pracodawca mógł utracić zaufanie do pracownika. Sąd Rejonowy badając prawdziwość

przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę odniósł się do każdej okoliczności powołanej przez pozwaną dla uzasadnienia zarzutu niesumiennego wykonywania przez powódkę umowy o pracę i utraty zaufania do powódki dochodząc do przekonania, że zdarzenia z (...) i (...) nie mogą być podnoszone jak uzasadnienie decyzji pozwanej, gdyż z uwagi na upływ czasu okoliczności te uległy dezaktualizacji jako potencjalne przyczyny wypowiedzenia (utrata zaufania), a zdarzenie z (...) (dotyczące niedoboru) z uwagi na charakter pracy na stanowisku kasjera-sprzedawcy nie świadczy o niesumiebnym wykonywaniu przez pracownika obowiązków pracowniczych. Wobec takiej oceny powyższych okoliczności Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zdarzeniem, które zaważyło na rozwiązaniu z powódką umowy o pracę było zdarzenie z (...), kiedy to powódka miała nie zareagować na próbę kradzieży towarów ze sklepu. Taka ocena Sądu pierwszej instancji, nie świadczy – jak to wskazuje apelujący, że Sąd Rejonowy uznał – wbrew treści pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę - że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były inne niż powołane przez pozwaną w piśmie o wypowiedzeniu. Wypowiadając umowę o pracę pozwany przywołał w uzasadnieniu swojej decyzji cztery zdarzenia, które Sąd pierwszej instancji miał prawo ocenić w kontekście przyczyny wypowiedzenia. Ocena Sądu Rejonowego, że zdarzenie z (...) zaważyło na decyzji pracodawcy jest uzasadniona jeśli zważyć, że zdarzenie to zaistniało jako ostatnie przed wypowiedzeniem (inne przywołane zdarzenia zaistniały rok i półtora roku wcześniej i nie skłoniły pracodawcy do wypowiedzenia umowy), a ponadto zostało ono wyeksponowane przez samą pozwaną w piśmie o wypowiedzeniu. Zdarzenie to było również eksponowane w toku zeznań świadków powołanych przez pozwaną.

Przechodząc do samej oceny Sądu Rejonowego, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę zostały oparte na zdarzeniach nie mogących w swoim całokształcie uzasadniać takiego wypowiedzenia, Sąd Okręgowy podziela tę ocenę. Odnosząc się w pierwszej kolejności do zdarzeń z (...) (dotyczące tzw. koszyka kontrolnego) i z (...). (dotyczące opuszczenia stanowiska pracy bez zabezpieczenia papierosów) słuszny jest pogląd Sądu pierwszej instancji, że zdarzenia ta z uwagi na upływ czasu uległy dezaktualizacji jeśli chodzi o przyczynę wypowiedzenia w postaci utraty zaufania do pracownika. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że po zaistnieniu tych zdarzeń zatrudnienie powódki trwało jeszcze przez około 1,5 roku. Na okoliczność zdarzeń sporządzone zostały notatki służbowe, z których notatka dotycząca nie zabezpieczenia papierosów nie została nawet przedstawiona powódce do zapoznania i podpisu (vide: notatka z (...) k.28). Pozwana, mimo obecnego przedstawiania tych zdarzeń jako naruszających zaufanie do powódki i świadczących o naruszaniu przez nią obowiązku dbania o mienie pracodawcy nie zastosowała wobec powódki choćby najlżejszej kary porządkowej, czym dałaby wyraz braku tolerancji dla tego typu zdarzeń i sygnał dla pracownika, że jego praca jest stale oceniana i ocena ta nie jest pozytywna. W odniesieniu do zdarzenia w postaci tzw. koszyka kontrolnego wskazać ponadto należy, że negatywny dla pracownika wynik zastosowania tego rodzaju procedury sprawdzającej „czujność” pracownika nie powinien stanowić przesłanki rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. Należy wskazać, że celem stosowania tego rodzaju procedury jest właśnie sprawdzenie pracownika, uzmysłowienie mu możliwych zachowań klientów. Z uwagi na szkoleniowy cel tego rodzaju działań wskazywanie negatywnych wyników pracownika w tym zakresie jako dowód niesumiennego wykonywania przez pracownika obowiązków pracowniczych i w konsekwencji przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy jest działaniem pracodawcy, który narusza dobre obyczaje i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie Sądu Okręgowego słuszne było również uznanie przez Sąd pierwszej instancji, że ujawniony w dniu (...) niedobór na kasie obsługiwanej przez powódkę w kwocie 13,94 złotych obiektywnie rzecz oceniając nie stanowi dowodu na niesumienne i niestaranne wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych. Ocena taka zważywszy na charakter pracy kasjera-sprzedawcy w dużym sklepie jakim jest sklep sieci (...), byłaby możliwa po wykazaniu przez pozwaną, że na kasie powódki niedobory takie zdarzały się często – w porównaniu do innych pracowników - oraz że kwoty tych niedoborów przewyższały istotnie niedobory, które – jak wynika z materiału dowodowego – zdarzały się w toku funkcjonowania sklepu codziennie. Okoliczności takie nie zostały w toku procesu wykazane, a sam fakt zaistnienia niedoboru, którego zresztą powódka nie kwestionowała nie świadczy automatycznie o niesumiebnym wykonywaniu przez powódkę obowiązków pracowniczych. Należy zauważyć, że kasjer sprzedawca pracując na kasie obsługuje wielu klientów, często w pośpiechu i omyłki w przyjmowaniu i wydawaniu pieniędzy zdarzają się również przy właściwym podejściu pracowników do swojej pracy.

Uzasadnione było wreszcie uznanie przez Sąd Rejonowy, że utraty zaufania do powódki nie uzasadniało zdarzenie z (...). przedstawione przez pozwaną w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jako brak reakcji powódki – podczas pracy na kasie - na przywłaszczenie mienia przez klientkę ,tj. na fakt przesuwania przez klientkę po podłodze torby z artykułami ze sklepu bez zamiaru zapłaty ze te towary. Z treści pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę (sformułowanie „nie zareagowała na przywłaszczenie mienia”) wynika, że pozwany uznał, iż powódka świadomie zignorowała podejrzane zachowanie klientki, ewentualnie mając możliwość nie podjęła działań w celu ustalenia, czy klientka przedstawiła do zapłaty wszystkie towary. Tymczasem przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe nie dało podstaw do takich wniosków, co więcej przebieg zdarzenia z udziałem klientki usiłującej kradzieży towarów ze sklepu był inny niż przedstawiony przez pozwaną w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę. Z wypowiedzenia umowy o pracę wynika, że obsługując klientkę powódka nie zareagowała na zachowanie klientki przesuwałcej torbę z artykułami ze sklepu po podłodze. Tymczasem z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego, niezakwestionowanych w tym zakresie również przez apelującego wynika, że w rzeczywistości w czasie obsługi wskazanej klientki przez powódkę, klientka trzymała torbę z zakupami (których nie zamierzała przedstawić do zapłaty) w jednej ręce, a drugą ręką wykladała towar z koszyka na taśmę. Taki przebieg zdarzenia wynika z zeznań świadka w osobie Z. C. – pracownika ochrony, który będąc uprzedzonym przez M. P. o dziwnym zachowaniu klientki, która w toku robienia zakupów część z nich wkładała do torby, a część do koszyka, obserwował całe zdarzenie na monitoringu. Z kolei M. P. opisane zachowanie klientki zauważyła przebywając na hali sprzedaży i postanowiła uprzedzić o tym pracownika ochrony w celu wzmożenia jego uwagi (zeznania M. P. k.90). Należy podkreślić, że w toku procesu nie zostało wykazane, że powódka zauważyła i zignorowała podejrzane zachowanie klientki oraz że miała możliwość je zauważyć. Twierdzenia świadków, w tym w/w pracownika ochrony, że powódka powinna zwrócić uwagę na zachowanie klientki, która manewrowała torbą z zakupami i przekładała ją z ręki do ręki jest co do zasady nieuzasadnione. Należy zauważyć, że pracownik ochrony obserwował zachowanie klientki na monitoringu, po tym jak został uprzedzony przez M. P., która – co należy zauważyć – podobnego ostrzeżenia nie przekazała powódcie. Wskazać również należy, że o ile do obowiązków pracownika ochrony należy czuwanie nad porządkiem w sklepie oraz zapobieganie próbom niszczenia i kradzieży towaru oraz środków pieniężnych ze sklepu, o tyle do obowiązków kasjera sprzedawcy należy przede wszystkim obsługa klientów. Warunki obsługi kasowej, kiedy to pracownik niejednokrotnie obsługuje klienta za klientem nie pozwalają na uznanie, że kasjer ma możliwość wychwycenia wszelkich choćby z pozoru „dziwnych” zachowań klientów. Ponadto, co należy podkreślić kasjer nie ma uprawnień do sprawdzania toreb klientów, z którymi wchodzi oni na teren sklepu (w sklepie, w którym pracowała powódka nie było szafek, w którym można pozostawić zakupy z innych sklepów). Kończąc wskazać należy, że nieprawdziwe jest stwierdzenie zawarte w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę, że Zastępca Kierownika sklepu (M. P.) robiąc obchód sklepu zauważyła, jak pracując na kasie i obsługując klientkę powódka nie zareagowała na przywłaszczenie mienia, jakiego dopuściła się klientka (vide: pismo o wypowiedzeniu umowy k.8). Z zeznań samej M. P. wynika, że po tym, jak na terenie sklepu zauważyła opisane wyżej zachowanie klientki i uprzedziła o nim pracownika ochrony, nie obserwowała ona dalej zachowania klientki podczas obsługiwania jej przez powódkę. Ostatni moment zaobserwowany przez świadka to moment, kiedy klientka oczekiwała w kolejce do kasy, a powódka obsługiwała innego klienta (zeznania świadka M. P. k.90). W świetle powyższego niezrozumiałe jest stwierdzenie zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę, że świadek zaobserwował jak powódka nie zareagowała na próbę kradzieży towaru.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd Rejonowy nie była oceną dowolną. Przeciwnie uwzględniała wszystkie okoliczności sprawy i doprowadziła Sąd pierwszej instancji do prawidłowego wniosku, że zdarzenia wskazane przez pozwanego dla uzasadnienia stwierdzenia o niesumiennym i niestarannym wykonywaniu przez powódkę obowiązków pracowniczych i utracie zaufania do powódki nie były zdarzeniami mogącymi uzasadniać taką ocenę.

Z tych samych względów Sąd Okręgowy za nieuzasadnione uznał zarzuty apelującego o naruszeniu przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego wskazanych w apelacji. Uznając brak podstaw do wypowiedzenia powódcie umowy o pracę Sąd pierwszej instancji orzekł o przywróceniu powódki do pracy prawidłowo ustalając uprzednio, że w sprawie nie zachodzą okoliczności przemawiające za uznaniem, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Należy podkreślić, że okoliczności leżące u podstaw wypowiedzenia powódcie umowy o pracę zastały

określone przez pozwaną w piśmie o rozwiązaniu umowy. Stąd wszelkie inne okoliczności wskazywane przez pozwaną dla uzasadnienia swojej decyzji nie mogły być uwzględnione w procesie badania prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc apelację pozwanej oddalił.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art.98§1 i 3 kpc w zw. z art.99 kpc oraz §11 ust.1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 3 w zw. z §12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2013r., poz. 490).