

Sygn. akt V Pa 31/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2017 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marzena Głuchowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Romuald Kompanowski SSO Stanisław Pilarczyk
Protokolant:	Małgorzata Przybyła

po rozpoznaniu w dniu 21 września 2017r. w Kaliszu

apelacji (...)w J.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 9 maja 2017 r. sygn. akt IV P 104/16

w sprawie z powództwa **M. M. (1)**

przeciwko (...)w J.

o odszkodowanie

1. zmienia punkt 1, 4 i 6 zaskarżonego wyroku i powództwo oddala

2. nie obciąża powódki pozostałą częścią kosztów postępowania w tym kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje

SSO Romuald Kompanowski SSO Marzena Głuchowska (spr.) SO Stanisław Pilarczyk

UZASADNIENIE

Powódka M. M. (1), działająca przez pełnomocnika procesowego, o będącego adwokatem, w dniu 05.05.2016 r. złożyła pozew przeciwko P. J. o zasądzenie kwoty 5 550,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem „wypowiedzenie umowy o pracę” oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, iż podpisała oświadczenie o rzekomej kradzieży na szkodę pozwanego towaru, albowiem pozwany zagroził jej brakiem wypłaty wynagrodzenia za kwiecień 2016 r. oraz „narobieniem problemów na policji”.

Powódka uchyliła się od skutków złożonego przez nią oświadczenia. Dlatego też w jej ocenie „całkowicie nieprawdziwe są twierdzenia pozwanego co do powodów wypowiedzenia umowy o pracę”. Przy czym do pozwu został dołączony dokument w przedmiocie oświadczenia pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie zaś oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew złożonej w dniu 06.07.2016 r. pozwany P. J., działający początkowo samodzielnie, a następnie przez pełnomocnika procesowego, będącego adwokatem wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, iż wielokrotnie zdarzało się, iż powódka sprzedawała towar po zaniżonej cenie, bądź też nie brała zapłaty od swojego partnera, będącego klientem sklepu.

Pozwany stwierdził to na podstawie monitoringu. Przy czym pozwany nie jest w stanie ustalić ile konkretnie razy tego rodzaju sytuacja miała miejsce z uwagi na skasowanie nagrań monitoringu.

Wyrokiem z dnia 09.05.2017 r. w sprawie IV P 104/16 Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1850,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, rozstrzygnął o kosztach postępowania oraz o rygorze natychmiastowej wykonalności.

Rozstrzygając sprawę Sąd I ustalił co następuje:

Pozwany P. J. prowadzi działalność gospodarczą o nazwie (...) w J.. Przedmiotem działalności jest detaliczna sprzedaż warzyw i owoców. W J.ma 3 sklepy. W jednym z tych sklepów obsługiwała powódka M. M. (1), świadcząca pracę na rzecz pozwanego początkowo na umowę zlecenie, zawartej w dniu 01.07.2015 r., następnie od dnia 01.08.2015 r. na podstawie umowy o pracę. Przy czym strony w formie pisemnej umowę o pracę na czas określony do dnia 31.10.2016 r. zawarły dopiero w dniu 30.10.2016 r.

Wynagrodzenie powódki wynosiło 1850,00 zł brutto miesięcznie.

W sklepie, w którym powódka wykonywała pracę, dostępne były lodówki do przechowywania towaru. Zasadą wprowadzoną przez pozwanego było to, iż sprzedawca w sytuacji stwierdzenia, iż dany owoc czy warzywo jest nieświeże, zwiędnięte albo nadpsute samodzielnie mógł zdecydować o przecenie tego towaru. Towar drugiej jakości, czyli przeceniony był wystawiany przy szybie wystawowej. Pracownik jednak mógł przecenić również towar znajdujący się na półkach.

Pozwany potraçał z wynagrodzenia pracowników superatę bądź też manko powyżej 5 zł na kasie. Na powyższe nie miał zgody na piśmie pracowników. Sklepy pozwanego były monitorowane. Ponadto pozwany założył podsłuch, na co uzyskał zgodę na piśmie powódki. Niektórzy z pracowników odmówili wyrażenia zgody na podsłuch, co wywołało skutek w postaci rozwiązaniem z nimi umowy o pracę.

Powódka w dniu 01.04.2016 r. sprzedała swojemu partnerowi J. K. cukinię za kwotę 1,68 zł i paprykę czerwoną za 1,95 zł, czyli odpowiednio za cukinię policzyła 6,00 zł za kilogram, a za paprykę 5,00 zł za kilogram. W tym dniu cukinia kosztowała 8,50 zł za kilogram, zaś papryka czerwona 12,90 zł za kilogram.

Podobnie w dniu 04.04.2016 r. powódka sprzedała J. K. banany po 3,00 zł za kilogram, mimo że były one w cenie 5,90 zł za kilogram. Za sprzedane banany J. K. zapłacił 1,16 zł.

Uprzednio pozwany uzyskał informację od swojego pracownika A. O., iż powódka sprzedając pomidory J. K. na kwotę 0,21 zł nie przyjęła zapłaty, a paragon fiskalny wyrzuciła do kosza. W tym dniu pomidor szklarniowy kosztował 4,90 zł za kilogram, a nie jak policzyła powódka 1,00 zł.

Powódka w okresie od 14.04.2016 r. do 20.04.2016 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby. W dniu 21.04.2016 r. stawiała się do pracy. W dniu tym chciała uzgodnić ze swoim pracodawcą rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, albowiem znalazła inne zatrudnienie.

Wówczas pozwany oskarżył powódkę o kradzież powołując się na okoliczności dotyczące sprzedaży towaru po zaniżonej cenie czy też wyrzucenie paragonu. Zagroził złożeniem doniesienia do prokuratury. Wówczas powódka i pozwany złożyli oświadczenie na piśmie stwierdzające, iż powódka przyznała się do zarzucanych czynów i rozliczyła się za wyrządzone szkody.

Sposobem rozliczenia się za wyrządzone szkody było niewypłacenie powódce wynagrodzenia za kwiecień 2016 r. kwocie 886,94 zł netto. Mimo braku wypłaty powódka pokwitowała na liście płac odbiór wynagrodzenia.

Pozwany sporządził również protokół następującej treści:

„W dniu 14.04.2016 r. został sporządzony protokół z wykrytych nierzetelności prac wykonywanych przez pracownika Panią M. M. (1) polegających na celowym działaniu na szkodę firmy (...) (sprzedaż pełnowartościowego towaru w mocno zaniżonej cenie) oraz dopuszczenie się kradzieży (wydanie towaru bez przyjęcia zapłaty osobie jej znanej).”

Podczas tej samej rozmowy pozwany wręczył powódce oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie „ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Załącznik nr 1”.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd I instancji przyjął, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wobec niewłaściwego postępowania pozwanego i w oparciu o art. 8 kp zasądził dla powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Powyższy wyrok został zaskarżony przez pozwanego w części dotyczącej zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 1850 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz w zakresie obciążenia pozwanego kosztami postępowania.

Skarżący zarzucił wyrokowi :

- naruszenie przepisów postępowania tj, art. 233 paragraf 1 kpc poprzez dowolną, wybiórczą i sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania ocenę dowodów poprzez przyjęcie, iż pozwany dokonywał potrąceń z wynagrodzeń pracowników w przypadku niedoboru w kasie, w sytuacji, gdy chodziło o zapłatę niższych premii uznaniowych,
- naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 paragraf 1 kpc poprzez przyjęcie za wiarygodne zeznań świadków M. Z., S. S., M. B., I. Ś. i E. W. co do dokonywania przez pozwanego potrąceń z wynagrodzeń pracowników, a konkretnie powódki, podczas, gdy żadna z tych osób wiedzy takiej nie miała,
- błąd w ustaleniach faktycznych i przyjęcie iż pozwany dokonywał potrąceń z wynagrodzenia powódki, a w istocie chodziło o wypłacanie niższych premii uznaniowych w wyniku niedoboru w kasie,
- naruszenie przepisów postępowania tj art. 233 paragraf 1 kpc poprzez uznanie za niewiarygodne zeznań pozwanego, iż powódce zostało wypłacone wynagrodzenie za kwiecień 2016 r., podczas gdy powódka pokwitowała pobranie tego wynagrodzenia na liście wypłat,
- błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, iż powódce nie zostało wypłacone wynagrodzenie za pracę za kwiecień 2016 r.
- naruszenie przepisów postępowania- art. 233 paragraf 1 kpc poprzez odmowę wiary zeznaniom pozwanego, iż w sklepie, w który pracowała powódka było takie wyposażenie w chłodnie, iż co do przecen towaru miały one być konsultowane z pozwanym,

- błąd w ustaleniach faktycznych przez przyjęcie, iż powódka miała możliwość sprzedaży owoców i warzyw po zaniżonej cenie z uwagi na ich niepełnowartościowość.
- naruszenie przepisów postępowania – art. 227, 217 i 241 kpc w związku z art. 245 kpc poprzez oddalenie wniosku pozwanego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z oświadczenia powódki oraz osobistych rozliczeń prowadzonych przez A. O. w stosunku do powódki co do tego, iż pozwany nie dokonywał żadnych potrąceń z wynagrodzeń powódki oraz poprzez oddalenie wniosku o uzupełniające przesłuchanie świadka A. O. na powyższe okoliczności,
- błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, iż pozwany nie może powoływać się na naganne zachowanie powódki w sytuacji, gdy dokonywał bezprawnych potrąceń z wynagrodzeń pracowników w sytuacji stwierdzenia niedoboru lub superaty w kasie,
- naruszenie prawa materialnego, tj art. 8 KP w sytuacji błędu w ustaleniu, iż pozwany dokonywał jakichkolwiek potrąceń z wynagrodzeń powódki,
- naruszenie prawa materialnego tj art. 52 paragraf 1 punkt 1 KP i przy przyjęciu naganego zachowania powódki, zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Składając powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części zaskarżonej i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje. Skarżący wniósł także o rozpoznanie przez Sąd II instancji postanowień z dnia 25.04.2017 r. oddalających wnioski pozwanego o przeprowadzenie dowodu z dokumentów załączonych do pisma pozwanego z dnia 25.04.2017 r., w tym pisemnego oświadczenia A. O. i jej osobistych notatek co do rozliczeń w stosunku do powódki oraz dowodu z uzupełniającego przesłuchania A. O. co do powyższych okoliczności oraz przeprowadzenie powyższych dowodów przez Sąd II instancji.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył co następuje :

Apelację należy uznać za zasadną.

Trafne okazały się skonstruowane w złożonej przez pozwanego apelacji zarzuty naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. oraz zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, które dotyczyły przyjęcia przez Sąd I instancji, że pozwany potrącał należności wynikające z manka powstałego z dziennego utargu na kasie z zasadniczego wynagrodzenia powódki oraz, że P. J. nie wypłacił M. M. (1) wynagrodzenia za pracę świadczoną w miesiącu kwietniu 2016 r., z uwagi na zaliczenie jej równowartości jako rekompensaty na szkody spowodowane sprzedażą pełnowartościowych towarów pozwanego po niższej cenie.

Zgodnie treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – wając ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zarówno w literaturze jak i orzecznictwie zgodnie przyjmuje się, że ocena powyższa oparta nadto być musi na wszechstronnym rozważeniu zgromadzonego materiału dowodowego, przez co należy rozumieć uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności.

Sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego zachodzi jedynie wtedy, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie, a konkluzją, do jakiej dochodzi sąd na jego podstawie. Sprzeczność ta występuje w sytuacji, gdy z treści dowodu wynika, co innego niż przyjął sąd, gdy pewnego dowodu nie uwzględniono przy ocenie, gdy sąd przyjął pewne fakty za ustalone, mimo że nie zostały one w ogóle lub

niedostatecznie potwierdzone, gdy sąd uznał pewne fakty za nieudowodnione, mimo że były ku temu podstawy oraz, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego rozumowania, co oznacza, że sąd wyprowadza błędny logicznie wniosek z ustalonych przez siebie okoliczności. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 19 sierpnia 2016 r., sygn. akt I ACa 259/16).

Sąd I instancji przyjął, że pozwany potrącał określone kwoty (stanowiące różnice pomiędzy dziennym utargiem, a gotówką znajdująca się w kasie fiskalnej) z zasadniczego wynagrodzenia pracowników, w oparciu o treść zeznań świadków tj. M. M. (2), M. Z., S. S., M. B., I. Ś. oraz E. W.. Sąd Rejonowy wskazał, iż nawet sam pozwany, na rozprawie, przyznał się do stosowania takiego proceduru. Należy jednak mieć na uwadze, iż do akt sprawy zostały przedłożone przez P. J. dokumenty w postaci potwierdzeń bankowych transakcji, a dokładniej poleceń przelewu na konto bankowe powódki przysługujących jej z tytułu zatrudnienia wynagrodzeń. Z powyższego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż za miesiąc sierpień, listopad oraz grudzień 2015 r. M. M. (1) otrzymała wynagrodzenie w stałej wysokości 1286,16 zł., natomiast w miesiącach styczeń – luty, marzec 2016 r. wynagrodzenie wynoszące 1355,69 zł. Powyższe dokumenty świadczą o tym, iż pozwany, nie potrącał - jak przyjął to błędnie Sąd I instancji – manka z wynagrodzeń zasadniczych pracowników. Gdyby pozwany dopuszczał się takich czynności znalazłoby to odzwierciedlenie w bankowych potwierdzeniach przelewu, ponieważ wówczas na konto bankowe M. M. (1) trafiałyby kwoty niższe od przysługującego jej wynagrodzenia zasadniczego. P. J. mówiąc potocznie o potrącaniu określonych kwot z wynagrodzenia pracowników miał na myśli brak przyznania „premii uznaniowej”, która przysługiwałaby pracownikowi gdyby w dziennym utargu nie powstawały znaczne manka. W aktach sprawy znajduje się również lista płac za miesiąc kwiecień 2016 r., z której wynika, iż powódka odebrała wynagrodzenie w kwocie 886,94 zł. co stwierdziła własnoręcznym podpisem, zatem również w tym zakresie należy obalić ustalenia Sądu I instancji mówiące o tym, iż M. M. (1) wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2016 r. nie otrzymała.

Za niezasadny należy natomiast uznać zarzut zarówno naruszenia art. 233 k.p.c. i wynikający z jego naruszenia błąd w ustaleniach faktycznych, a dotyczący braku możliwości samodzielnego dokonywania przeceń owoców i warzyw przez pracowników pozwanego. Możliwość decydowania o zniżkach cenowych wynika jednoznacznie z zeznań świadków M. Z. oraz S. S., I. Ś..

Nie mógł się ostać również zarzut naruszenia prawa procesowego tj. art. 227 k.p.c. oraz art. 217 k.p.c., art. 241 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c. 241 k.p.c., a nadto art. 207 § 6 k.p.c. oraz art. 241 k.p.c. dotyczący oddalenia wniosków o przeprowadzenie dowodów z pisemnego oświadczenia A. O. i osobistych rozliczeń prowadzonych przez w/w odnośnie stosunku zatrudnienia M. M. (1) oraz z uzupełniającego przesłuchania świadka A. O., a to z przyczyn wskazanych przez Sąd Rejonowy, które Sąd Okręgowy uważa za słuszne.

Konsekwencją błędnego ustalenia przez Sąd I instancji stanu faktycznego jest nieprawidłowe zastosowanie w realiach przedmiotowej sprawy art. 8 k.p., którystwarza sądowi możliwość korekty żądania, gdy przybiera ono charakter nadużycia prawa. Rozstrzygnięcie kwestii dotyczącej zastosowania w sprawie przepisu art. 8 kp zależy od całokształtu występujących w niej konkretnych okoliczności indywidualnie ocenianych. Klauzula współzycia społecznego stanowiąca klauzulę generalną dotyczy naruszenia norm moralnych, obyczajowych i zwyczajowych. Sąd Rejonowy zastosował przedmiotowy artykuł powołując się na naganne zachowanie pracodawcy, który potrącał pracownikom z zasadniczego wynagrodzenia kwoty wynikające z różnic z dziennego utargu, a gotówki znajdującej się w kasie. Dalej Sąd I instancji uznał, iż nawet w przypadku naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, ochrona interesów pozwanego, polegająca na prawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wobec jego naganego zachowania nie zasługuje na uznanie. Wobec ustalenia przez Sąd II instancji odmiennego stanu faktycznego sprawy, z którego nie wynika jakoby pozwany takich nieetycznych zachowań się dopuścił, zastosowanie powyższego uregulowania nie może mieć miejsca.

Zasadnym okazał się tym samym również zarzut niezastosowania art. 52 § 1 punkt 1 kp, który stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowi. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 – jako nadzwyczajny

sposób rozwiązania stosunku pracy – powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000, Nr 20, poz. 746). Rozwiązanie umowy o pracę musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyr. SN z 2.6.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269). Przyczynami rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyr. SN z 23.9.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Mogą być one zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność bądź nierzetelność lub nieuczciwość albo niełojalność powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożność dalszego zatrudnienia w zakładzie pracy. (Komentarz do art. 52 KP red. Muszalski 2017, wyd. 11/Muszalski, Legalis 2017). Nie ulega wątpliwości, iż zachowanie powódki polegające na sprzedaży pełnowartościowego towaru w obniżonej cenie i działanie tym samym na szkodę pracodawcy do tego typu zachowań należy. Nieuczciwe poczynania M. M. (1) pozwany udowodnił poprzez dołączenie do akt sprawy dowodów w postaci wydruków z kasy fiskalnej, przyjęć zewnętrznych, a nadto nagrania zapisanego na płycie CD. Z dowodów tych niezbieżnie wynika, iż powódka sprzedawała pełnowartościowy towar w niższych cenach i to konkretnej osobie z nią powiązanej. Takie zachowanie uzasadniało zatem brak zaufania pracodawcy do pracownika skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w trybie art. 52 § 1 punkt 1 k.p.

Sąd II instancji oddalił wnioski dowodowe, zgłoszone przez pozwanego w postępowaniu apelacyjnym, a dotyczące dopuszczenia i przeprowadzenia dowodów zgłaszanych przed Sądem I instancji tj. z pisemnego oświadczenia A. O. i osobistych rozliczeń prowadzonych przez w/w odnośnie stosunku zatrudnienia M. M. (1) oraz z uzupełniającego przesłuchania świadka A. O. (na okoliczności zgłoszone zarówno w postępowaniu przed Sądem I i II instancji). Sąd Okręgowy przyjął, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jest kompleksowy i nie zachodzi potrzeba jego uzupełnienia, sprawa dojrzała do ostatecznego rozstrzygnięcia, a rozpoznanie kolejnych wniosków dowodowych wiązałby się jedynie z przedłużeniem postępowania.

Mając wszystko powyższe na uwadze, zgodnie z art. 386 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach procesu postanowiono w myśl art. 102 kpc, co znalazło odzwierciedlenie w punkcie 2 wyroku.

SSO Romuald Kompanowski SSO Marzena Głuchowska SSO Stanisław Pilarczyk