

Sygn. akt X P 290/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: M. K., U. K.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2018 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **K. P. (1)**

przeciwko: (...) **Sp. zo.o. Sp. k. w J.**

o odszkodowanie

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 maja 2017 r. (data stempla pocztowego) powód K. P. (1) wniósł o zasądzenie od strony pozwanej, (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w J., kwoty 12 750 zł wraz z odsetkami ustawowymi tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez stronę pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 2 – 10).

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, że w dniu 7 października 2013 r. nawiązał ze stroną pozwaną stosunek pracy i zatrudniony został na stanowisku pracownika sklepu. Od dnia 14 sierpnia 2016 r. powód objął stanowisko drugiego zastępcy kierownika sklepu. W dniu 24 kwietnia 2017 r. pracodawca oświadczył powodowi, iż na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu decyzji strona pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i mienia pracodawcy oraz przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku, regulaminu pracy, wytycznych obowiązujących u pracodawcy, a ponadto zasad współżycia społecznego, poprzez: 1) dokonanie w dniu 20 marca 2017 r. fikcyjnego zwrotu towaru – spodni męskich o wartości 47,99 zł – bez obecności klienta, a także bez faktycznego posiadania zwracanego towaru; 2) dokonanie w dniu 3 kwietnia 2017 r. fikcyjnego zwrotu towaru – 4 sztuk sukienek damskich o łącznej wartości 156 zł – bez obecności klienta, a także bez faktycznego posiadania zwracanego towaru; 3) przywłaszczenie kwoty nie mniejszej niż 200 zł w wyniku fikcyjnych zwrotów.

Powód nie zgodził się ze stanowiskiem strony pozwanej i zakwestionował okoliczności przywołane przez pozwaną w oświadczeniu z dnia 24 kwietnia 2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tym samym, w ocenie powoda rozwiązanie z nim umowy o pracę było niezasadne i niezgodne z prawem. Powód wskazał, że procedura zwrotu towaru w sklepach strony pozwanej przedstawia się następująco: dokonuje się czynności nabicia towaru zwracanego na kasę u pracownika obsługującego kasę – pracownik ten wprowadza na kasę nr paragonu fiskalnego, datę zakupu, nr kasy, nr sklepu, kwotę i powód zwrotu (przyczyny zwrotu są wskazane w menu systemu sklepu), następnie zatwierdza powyższe czynności. Cała procedura jest czasochłonna. W przypadku gdy klient chce dokonać zwrotu w chwili, gdy przy kasie była duża liczba oczekujących klientów, a klient poinformował, że dowód zakupu (paragon fiskalny) nie będzie mu potrzebny i pozostawia go w sklepie, powód rozliczał z klientem zwrot, natomiast czynność nabicia towaru zwracanego na kasę powód przeprowadzał tego samego dnia, w czasie gdy w sklepie panował mniejszy ruch. Taka praktyka była stosowana nie tylko przez powoda i miała na celu skrócenie czasu oczekiwania klientów w kolejce do kasy, zaś wszelkie czynności były przez powoda dopełniane.

Odnosząc się do sytuacji opisanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powód wskazał, że w dniu 20 marca 2017 r. czytnik kasy nabił sztukę towaru podwójnie, tzn. klient kupił jedną sztukę towaru, a zapłacił podwójną cenę, wobec czego należało zwrócić klientowi cenę nadpłaconą. Kwota nadpłacona została klientowi wydana bez wprowadzenia tego od razu do systemu, ponieważ duża liczba klientów oczekiwała przy kasie, a klient poinformował, że pozostawia paragon fiskalny w sklepie. Tego samego dnia powód wprowadził zwrot do systemu, a następnie do paragonu fiskalnego dołączył pokwitowanie zwrotu. Odnośnie dnia 3 kwietnia 2017 r. powód podniósł, że klient chciał zapłacić za zakupy kartą płatniczą, jednakże kasjer omyłkowo wybrał opcję płatności gotówką. Opcji tej nie można już było anulować, zaś klient nie posiadał gotówki. W takiej sytuacji należy dokonać zwrotu towarów, które zostały wprowadzone na paragon fiskalny, a w tym celu konieczne było zeskanowanie poszczególnych artykułów (w przypadku towarów na wagę – wpisanie ręcznie wagi do systemu), zatwierdzenie ich ceny i podanie powodu zwrotu każdego artykułu. Ponieważ klient towary w dalszym ciągu chciał zakupić, konieczne było następnie ponowne nabicie towarów na kasę. Jest to procedura czasochłonna. Ponadto, ponieważ kwota zwracanych towarów przekraczała 50 zł, kasjer był obowiązany do wezwania na swoje stanowisko kierownika sklepu, celem uzyskania zatwierdzenia przeprowadzenia zwrotu. Do tej sytuacji został wezwany powód. W związku z dużym ruchem klientów, by nie przeprowadzać czasochłonnej procedury zwrotu, powód nie anulował tego zakupu, lecz zatwierdził sprzedaż za gotówkę. Następnie powód wybrał jeden z towarów klienta (sukienkę) i nabił na kasę jej 4 sztuki na łączną cenę 156 zł, aby przekroczyć łączną kwotę wszystkich artykułów klienta, których sprzedaż przed chwilą nastąpiła. Powód wyliczył różnicę, jaka wyszła pomiędzy kwotą zakupów rzeczywistych klienta, a kwotą 156 zł. Powód upewnił się w rachunku, że pozostała kwota do zapłacenia przez klienta jest zgodna z kwotą na poprzednim paragonie i tę kwotę klient zapłacił przy użyciu karty płatniczej. Różnicę powód nabił na kasę jako gotówkę, a na koniec dnia pracy został przeprowadzony zwrot czterech sukienek na kwotę 156 zł. W wyniku powyższego zgadza się rachunek w kasie, bowiem kwota, którą klient zapłacił kartą, równała się cenie łącznej wszystkich towarów, których sprzedaży powód nie anulował. Z uwagi na zwrot sukienek zgadzał się także stan inwentaryzacyjny towarów. Do paragonu fiskalnego dot. sprzedaży czterech sukienek załączone zostało przez powoda pokwitowanie zwrotu.

Odnosząc się do zarzucanego przez pracodawcę przywłaszczenia kwoty nie mniejszej niż 200 zł powód wskazał, że przyczyna ta, w świetle opisanych wyżej okoliczności, jest nieprawdziwa. Powód nie dokonywał fikcyjnych zwrotów, nie działał na szkodę pracodawcy ani nie przywłaszczył żadnych środków pieniężnych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w J. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 33 – 40).

W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, że zatrudniała powoda na stanowisku zastępcy kierownika sklepu, oraz że pismem z dnia 24 kwietnia 2017 r. złożyła mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Odnosząc się do wyjaśnień powoda pozwana spółka wskazała, że zgodnie z obowiązującymi u niej procedurami, pracownicy sklepu muszą przeprowadzać proces zwrotu towaru zawsze w godzinach pracy sklepu,

przy udziale klienta, który chce towar zwrócić, zawsze posiadając fizycznie towar zwracany przez klienta (z tym, że musi to być wyłącznie ten towar, który jest rzeczywiście zwracany, a nie inny). Ponadto klient musi zawsze pokwitować pisemnie odbiór gotówki wydanej mu za zwracany towar, lub odbiór kwoty przelanej na konto, gdy transakcja opłacana była za pośrednictwem karty płatniczej. Wszyscy pracownicy strony pozwanej zostali w tym zakresie przeszkoleni, zaś jakakolwiek odmienna praktyka nie była tolerowana. Dokonując zwrotu towarów w dniach 20 marca i 3 kwietnia 2017 r. powód rażąco uchybił obowiązującym u pozwanego normom. W związku z nasilającym się w ostatnim czasie zjawiskiem dokonywania fikcyjnych zwrotów przez pracowników, strona pozwana zleciła firmie ochroniarskiej zawiązanie tzw. grupy kontrolnej, której zadaniem było monitorowanie przypadków fikcyjnych zwrotów. W oparciu o raporty zwrotów grupa kontrolna dokonywała oględzin nagrań z monitoringu, na których widoczny jest dany zwrot. Nagrania przedstawiające zwroty przeprowadzone przez powoda wykazały, że w dniu 20 marca i 3 kwietnia 2017 r. powód dokonał dwóch zwrotów bez obecności klienta, a także bez realnego posiadania zwracanego produktu, a następnie przywłaszczył sobie nadwyżkę pieniędzy powstałą w wyniku dokonanych zwrotów.

W zakresie zarzutu fikcyjnego zwrotu spodni strona pozwana wskazała, że argumenty powoda nie są wiarygodne, a w dodatku nie mogą w żadnym razie spowodować tego, że rozwiązanie umowy o pracę miałoby być bezzasadne. Powód sam przyznał, że dokonał zwrotu bez obecności klienta. Ponadto, wbrew twierdzeniom powoda, klient nie pokwitował odbioru pieniędzy ze zwrotu – pokwitowanie zwrotu nie zawiera podpisu klienta. W zakresie zarzutu fikcyjnego zwrotu sukienek damskich powód nie przedstawił żadnych racjonalnych przyczyn swojego zachowania, które stanowiło złamanie podstawowych wytycznych w zakresie zwrotu towaru. Powyższy zwrot miał miejsce już po zamknięciu sklepu, co nakazuje stwierdzić, że podpis widniejący na potwierdzeniu zwrotu nie należy do klienta, a został najprawdopodobniej przez powoda sfalszowany. Nie ma żadnych dowodów na to, by klienci, którzy dokonywali zwrotów, otrzymali pieniądze. Biorąc natomiast pod uwagę fakt, że raporty kasowe powoda z dni, w których dokonywał on fikcyjnych zwrotów nie przedstawiają istniejącej nadwyżki pieniędzy, należy stwierdzić, że powód dokonał przywłaszczenia rzeczowej nadwyżki. Swoim działaniem powód naruszył wewnętrzne normy obowiązujące u pracodawcy, w szczególności pkt 2.4 (i) oraz (t) Regulaminu Pracy.

Oceniając czyny powoda, jak podkreśliła strona pozwana, należy wziąć pod uwagę, że powód zajmował stanowisko kierownicze, a więc powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Powód naruszył obowiązek przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz obowiązek dbałości o dobro i mienie zakładu pracy. Zachowanie powoda bezsprzecznie nacechowane było przynajmniej rażącym niedbalstwem, ponieważ jako osoba pracująca w sklepie pozwanego przez dłuższy okres, posiadał on wiedzę, jakie zasady obowiązują w zakładzie pracy pozwanego. Powód działał ponadto w sposób zawiniony – zachowanie powoda było w pełni świadome, a nadto powód musiał zdawać sobie sprawę ze szkodliwości swojego zachowania lub co najmniej na ów skutek się godzić.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki komandytowej pod nazwą (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa. Siedziba spółki mieści się w J. (T.). Do reprezentacji i prowadzenia spraw spółki uprawniony jest samodzielnie komplementariusz – (...) Sp. z o.o. Przedmiotem prowadzonej przez pozwaną spółkę działalności gospodarczej jest przede wszystkim sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych.

Dowód: Informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z Rejestru Przedsiębiorców – (...) Sp. z o.o. – stan na dzień 30.05.2017 r. (k. 52 – 54)

Informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z Rejestru Przedsiębiorców – (...) Sp. z o.o. Sp. k. – stan na dzień 30.05.2017 r. (k. 55 – 56)

Powód K. P. (1) zawarł w dniu 2 października 2013 r. ze stroną pozwaną umowę o pracę na okres próbny (od dnia 7 października 2013 r. do dnia 6 stycznia 2014 r.), na stanowisku pracownika sklepu, w wymiarze czasu pracy 130 godzin miesięcznie. W dniu 5 stycznia 2014 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony (od dnia 7 stycznia 2014 r. do

dnia 6 października 2014 r.). Powód w dalszym ciągu zatrudniony był na stanowisku pracownika sklepu w wymiarze 130 godzin miesięcznie. Od dnia 1 lutego 2014 r. powód świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Kolejną umowę o pracę na czas określony (od dnia 7 października 2014 r. do dnia 6 października 2017 r.) strony zawarły w dniu 7 października 2014 r. Stanowisko pracy powoda pozostało bez zmian.

Z dniem 1 stycznia 2015 r. powód objął stanowisko drugiego zastępcy kierownika sklepu, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 14 sierpnia 2016 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, która zastąpiła umowę o pracę na czas określony z dnia 7 października 2014 r. Powód został zatrudniony na stanowisku drugiego zastępcy kierownika sklepu, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Jako drugi zastępca kierownika sklepu powód pod względem merytorycznym podlegał kierownikowi sklepu, zaś pod względem dyscyplinarnym – Kierownikowi Rejonu Sprzedaży. Drugi zastępca kierownika sklepu jest przełożonym merytorycznym pracowników sklepu. Do zakresu zadań drugiego zastępcy kierownika sklepu należą m.in. następujące zakresy zadań: zarządzanie sprzedażą (w tym m.in. dokonywanie zamówień asortymentu, optymalizacja stanu towarowego w sklepie, zapewnienie kompletności i prawidłowości oznakowania cenowego, kompletne, bieżące oraz rzetelne ujmowanie odpisów sklepowych, uprzejma i sprawna obsługa klientów, rozpatrywanie reklamacji i zwrotów), zarządzanie personelem (w tym m.in. szkolenie, wdrażanie, rozwijanie, kierowanie i motywowanie pracowników, planowanie i organizacja wszystkich pracowników na zmianie, zapewnienie sprawnego wykładania towaru i pracy przy kasie), zarządzanie wskaźnikami liczbowymi (w tym m.in. kontrola i zarządzanie wydajnością i kosztami personalnymi przez zapewnienie właściwej obsady sklepu zgodnie z zapotrzebowaniem oraz stałe dopasowywanie godzin pracy do ilości pracy, współorganizacja i przeprowadzenie inwentaryzacji w sklepie oraz ujmowanie stanów w urzędzeniu (...)), przestrzeganie przepisów prawa, norm i wewnętrznych przepisów obowiązujących w przedsiębiorstwie. Ponadto do zadań powoda jako drugiego zastępcy kierownika sklepu należało m.in. prawidłowe rozliczanie kas i przekazywanie utargów zewnętrznym firmom odbierającym gotówkę, poprawne sporządzanie raportów kasowych i ich terminowe przekazywanie.

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na okres próbny z dn. 02.10.2013 r.;
- umowa o pracę na czas określony z dn. 05.01.2014 r.;
- aneks do umowy o pracę z dn. 01.02.2014 r.;
- umowa o pracę na czas określony z dn. 07.10.2014 r.;
- aneks do umowy o pracę z dn. 31.12.2014 r.;
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 14.08.2016 r.;
- zakres obowiązków z dn. 31.12.2014 r.

Sklep (...), w którym pracował powód, czynny jest w godzinach od 7:00 do 21:00.

Dowód: Zeznania świadka M. G. (k. 110, 111; płyta CD)

U strony pozwanej obowiązuje Regulamin Pracy, którego unormowania mają zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy bez względu na rodzaj umowy o pracę, rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko, o ile Regulamin nie stanowi inaczej. Zgodnie z dalszymi postanowieniami Regulaminu Pracy, do podstawowych obowiązków pracowników należy m.in. przestrzeganie i realizowanie zasad ujętych w filozofii firmy (...) (w tym m.in. takich zasad postępowania wobec klienta jak służenie klientom szybką pomocą w przypadku zapytań, życzeń, problemów i reklamacji czy też umożliwienie klientom szybkich i wygodnych zakupów) oraz

innych wewnętrznych regulacjach, przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa, regulacji i norm wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy, powstrzymanie się od wszelkich działań mogących przynieść szkodę pracodawcy. Jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w treści Regulaminu Pracy wskazano m.in. dokonywanie jakiegokolwiek nadużycia względem mienia pracodawcy bądź jego usiłowanie, jak również niepoinformowanie pracodawcy o takim fakcie oraz wszelkie inne działania bądź zaniechania w rażący sposób naruszające wewnętrzne normy obowiązujące u pracodawcy bądź ogólnie przyjęte normy współżycia społecznego oraz niepoinformowanie pracodawcy o nieprzestrzeganiu tych norm przez innych pracowników.

Dowód: Regulamin Pracy – tekst jednolity z dn. 01.02.2017 r. (k. 46 – 51)

Zasady postępowania wobec klienta (w aktach osobowych powoda – w załączeniu do akt sprawy)

Zgodnie z obowiązującą u strony pozwanej procedurą zwrotu towarów, w celu dokonania zwrotu klient winien stawić się w sklepie wraz ze zwracanym towarem oraz paragonem sprzedaży towaru (ewentualnie z fakturą). Dokonujący zwrotu towaru kasjer wprowadza do systemu dane (data zakupu, nr kasy, nr paragonu, produkty z paragonu – w tym, w przypadku towarów na wagę, konieczne jest wprowadzenie do systemu także nadrukowanej na paragonie wagi produktów) z paragonu sprzedaży przekazanego przez klienta, a następnie dokonuje wyboru formy zwrotu kwoty (gotówka, karta) i drukuje potwierdzenie zwrotu. Wprowadzając dane z paragonu kasjer ma możliwość zmiany stałej ceny towaru. Opcja ta jest wykorzystywana wówczas, gdy dany towar został sprzedany klientowi z rabatem, zaś w systemie widnieje stała cena tego produktu, nieuwzględniająca rabatu. Na potwierdzeniu zwrotu wymagany jest podpis kasjera, klienta i, w przypadku zwrotu towaru o wartości przekraczającej 50 zł, podpis osoby prowadzącej zmianę (jeśli zwrot jest dokonywany osobiście przez prowadzącego zmianę, wystarczający jest podpis klienta i prowadzącego zmianę). W przypadku wyboru zwrotu kwoty na kartę płatniczą klient otrzymuje potwierdzenie (wydruk) przekazania środków.

Nie ma możliwości dokonania zwrotu towaru bez obecności klienta. U strony pozwanej nie istnieje taka praktyka. Nawet w sytuacji dużej ilości klientów oczekujących przy kasie bądź przewidywania, że procedura zwrotu potrwa dłużej niż zwykle (np. z uwagi na dużą liczbę produktów podlegających zwrotowi), kasjer jest obowiązany na bieżąco, przy kliencie, przeprowadzić procedurę zwrotu towaru. W takiej sytuacji otwierana jest kolejna kasa.

W przypadku gdy klient zauważy tuż po odejściu od kasy, że błędnie, np. dwukrotnie, został nabity towar, którego zakupił tylko jedną sztukę, wówczas zwrot jest dokonywany bez konieczności ustawiania się takiego klienta w kolejce (ale konieczne jest przeprowadzenie opisanej procedury zwrotu przez kasjera).

Zwrotu towaru nie można dokonać bez fizycznego posiadania zwracanego towaru.

Życzenie klienta (np. aby zwrócić mu gotówkę za towar, a procedury zwrotu dokonać później, bez obecności klienta) nie jest w polityce pozwanej spółki usprawiedliwieniem dla łamania przez pracownika strony pozwanej procedur. Po godzinach otwarcia sklepu istnieje możliwość zwrotu towaru, ale tylko wówczas, gdy klient wszedł do sklepu przed godziną jego zamknięcia, a przy kasie pojawił się już po tej godzinie. W takiej sytuacji konieczna jest w dalszym ciągu obecności klienta, posiadanie przez niego zwracanego towaru oraz paragonu sprzedaży.

Proces zwrotu towaru trwa około minuty, a w przypadku większej ilości zwracanych towarów – kilka minut.

Nie ma odstępstw od procedury zwrotu towaru, tj. konieczności obecności klienta i podpisu na potwierdzeniu zwrotu, posiadania zwracanego towaru oraz paragonu sprzedaży.

Dowód: Zeznania świadka M. O. (1) (k. 110; płyta CD)

Zeznania świadka M. G. (k. 110, 111; płyta CD)

Zeznania świadka R. D. (k. 111, 112; płyta CD)

Zeznania świadka K. S. (k. 124, 125; płyta CD)

W przypadku zaznaczenia przez kasjera, iż dany paragon zostanie opłacony w formie gotówkowej, po wprowadzeniu kwoty gotówki i zamknięciu transakcji otwiera się kasetka z pieniędzmi i nie ma już możliwości zmiany formy płatności na paragonie. Jeśli okaże się, że klient chciał zapłacić kartą płatniczą, a kasjer błędnie wybrał gotówkową formę płatności, wówczas należy dokonać zwrotu wszystkich towarów z paragonu, a następnie nabić je ponownie.

Dowód: Zeznania świadka R. D. (k. 111, 112; płyta CD)

U strony pozwanej funkcjonuje tzw. grupa kontrolna, w skład której wchodzi D. D. i K. P. (2), której zadaniem jest ujawnianie ewentualnych nieprawidłowości w stosowaniu się przez pracowników pozwanej spółki do procedury zwrotu towarów. Grupa kontrolna pobiera w tym celu z biura danego sklepu dokumenty zwrotu, a następnie odtwarza nagrania z monitoringu z daty i godziny widniejącej na pokwitowaniu zwrotu, w celu ustalenia, czy zwrotu dokonano zgodnie z obowiązującą procedurą.

W dniu 12 kwietnia 2017 r. grupa kontrolna dokonywała przeglądu nagrań monitoringu ze sklepu przy ul. (...) we W., gdzie pracował powód.

Dowód: Zeznania świadka R. D. (k. 111, 112; płyta CD)

Zeznania świadka D. D. (k. 125, 126; płyta CD)

Zeznania świadka K. P. (2) (k. 126, 127; płyta CD)

W dniu 20 marca 2017 r. o godzinie 12:31 powód dokonał czynności na kasie w postaci zwrotu jednej sztuki towaru o nazwie „spodnie męskie” na kwotę 47,99 zł. Paragon fiskalny, stanowiący dowód sprzedaży rzeczonoego towaru, został wydrukowany w dniu 20 marca 2017 r. o godzinie 12:17.

Powód dokonał w/w czynności zwrotu towaru w postaci „spodnie męskie” na kwotę 47,99 zł bez obecności klienta, już po jego odejściu. Dokument pokwitowania zwrotu nie został podpisany przez kasjera (powoda) ani przez klienta.

W raporcie kasowym powoda z dnia 20 marca 2017 r. ujawniono dwa anulowane paragony na łączną kwotę 103,38 zł oraz zwrot na kwotę 47,99 zł. Różnica między kwotą, jaka winna znajdować się w kasie, a jaka się w niej fizycznie znajdowała, wyniosła minus 2,16 zł.

W dniu 3 kwietnia 2017 r. o godzinie 21:11 powód dokonał zwrotu czterech sztuk towaru o nazwie „sukienka damska”, na łączną kwotę 156 zł.

Paragon fiskalny, stanowiący dowód sprzedaży rzeczonoego towaru, został wydrukowany w dniu 3 kwietnia 2017 r. o godzinie 17:20. Na paragonie tym wskazano, że kwotę 123,03 zł klient uiścił kartą płatniczą, zaś kwotę 32,97 zł gotówką.

Bezpośrednio przed paragone fiskalnym z godziny 17:20 wydrukowany został paragon fiskalny na łączną kwotę 123,03 zł, na którym widniały następujące produkty: pstrąg tęczowy wędzony, marchew, papryka, kalarepa, bio cytryny, awokado haas, mini marchewki, awokado, kukurydza konserwowa, sok jabłkowy, bagietka, orzechy pekan, wafle cienkie, reklamówka eko, nożyczki, artykuł dekoracyjny.

Dokonujący skasowania rzeczonych produktów powód w tym dniu jako kasjer zaznaczył jako formę płatności gotówkę a następnie zamknął transakcję, po czym jak okazało się, że klient nie posiada przy sobie gotówki i chce uiścić należność za pomocą karty płatniczej, nie zastosował prawidłowej procedury zwrotu tych towarów tj. zwrotu każdego z towarów wskazanych na paragonie, a następnie ponowne nabicie towarów na kasę.

Powód nie dokonał zwrotu towarów znajdujących się na rzeczonych paragonie, lecz dokonał nabicia na kasę czterech sztuk sukienki damskiej na łączną kwotę 156 zł, po czym klient uiścił kartą kwotę 123,03 zł.

Aby ukryć nieprawidłowe postępowanie, powód w tym samym dniu o godzinie 21:11, dokonał zwrotu czterech sztuk towaru o nazwie „sukienka damska”, na łączną kwotę 156 zł.

Dokument pokwitowania zwrotu został podpisany przez powoda, a także widnieje na tym dokumencie parafka M. O. (2). M. O. (2) zaznaczając parafkę na tym dokumencie potwierdził jedynie, że dokonał w tym dniu raportu z dokumentów zwrotu, a ilość tych dokumentów zgadza się z raportem. Umieszczenie „parafki” na dokumencie zwrotu towaru nie świadczy o tym, że M. O. (2) potwierdził prawidłowość zwrotu, lecz sam fakt, że dokument ten został uwzględniony w raporcie.

W raporcie kasowym powoda z dnia 3 kwietnia 2017 r. ujawniono dwa zwroty na łączną kwotę 302 zł. Różnica między kwotą, jaka winna znajdować się w kasie, a jaka się w niej fizycznie znajdowała, wyniosła plus 0,26 zł.

Nie stwierdzono nadwyżek w rozliczeniu sejfowym w dniu 20 marca 2017 r. i 3 kwietnia 2017 r.

Powód dokonał zwrotu w dniu 20 marca 2017 r. i w dniu 3 kwietnia 2017 r. bez obecności klienta zwracającego towar oraz bez fizycznego posiadania zwracanego towaru. W dniu 3 kwietnia 2017 r. powód pobrał kasetkę z biura, usiadł z kasetką przy kasie, dokonał zwrotu, a następnie wypiął kasetkę i udał się na zaplecze. W tym czasie na sali sprzedaży nie było już klientów, a sklep był zamknięty.

Powyższe okoliczności zostały utrwalone na nagraniu z monitoringu ze strefy kas, którego zapis w dniu 12 kwietnia 2017 r. obejrżeli D. D., K. P. (2) i R. D. (Kierownik Regionu Sprzedaży).

Dowód: Kserokopia paragonu fiskalnego (nr (...)) z dn. 03.04.2017 r. (k.42)

Kserokopia pokwitowania zwrotu (nr (...)) z dn. 03.04.2017 r. (k. 42)

Kserokopia paragonu fiskalnego (nr (...)) z dn. 20.03.2017 r. (k. 43)

Kserokopia pokwitowania zwrotu (nr (...)) z dn. 20.03.2017 r. (k. 43)

Kopia paragonu fiskalnego (nr (...)) z dn. 03.04.2017 r. (k. 81, 82)

Raport kasjera z dn. 20.03.2017 r. (k. 44)

Raport kasjera z dn. 03.04.2017 r. (k. 45)

Oświadczenia D. D. i K. P. (2) z dn. 08.07.2017 r. (k. 84)

Oświadczenia R. D. (k. 86, 87)

Zeznania świadka R. D. (k. 111, 112; płyta CD)

Zeznania świadka M. O. (1) (k. 140; płyta CD)

W sklepie, w którym pracował powód, zdarzył się wcześniej przypadek dokonania przez kasjera zwrotu towaru bez obecności klienta i zwracanego towaru. Z pracownikiem, który dokonał takiego zwrotu, została rozwiązana umowa o pracę.

Dowód: Zeznania świadka R. D. (k. 111, 112; płyta CD)

Oświadczeniem z dnia 24 kwietnia 2017 r., doręczonym powodowi w tym samym dniu, strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał

ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i mienia pracodawcy oraz przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku, regulaminu pracy, wytycznych obowiązujących u pracodawcy, a ponadto zasad współżycia społecznego, co objawiło się:

1. dnia 20 marca 2017 r. i polegało na dokonaniu przez powoda fikcyjnego zwrotu towaru – spodni męskich o wartości 47,99 zł – bez obecności klienta a także bez faktycznego (realnego) posiadania zwracanego towaru;
2. dnia 3 kwietnia 2017 r. i polegało na dokonaniu przez powoda fikcyjnego zwrotu towaru – 4 sztuk sukienek damskich o łącznej wartości 156 zł – bez obecności klienta a także bez faktycznego (realnego) posiadania zwracanego towaru;
3. przywłaszczeniem przez powoda kwoty nie mniejszej niż 200 zł, powstałej w wyniku w/w fikcyjnych zwrotów.

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 24.04.2017 r.;
- świadectwo pracy z dn. 25.04.2017 r.

W trakcie inwentaryzacji przeprowadzonej przez R. D. po towarzyszącej wręczeniu rozwiązania umowy o pracę rozmowie z powodem, w sklepie, w którym pracę wykonywał powód, stwierdzono brak dwóch sztuk spodni, których zwrotu jednej sztuki dokonał powód w dniu 20 marca 2017 r.

Dowód: Zeznania świadka R. D. (k. 111, 112; płyta CD)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4 154,34 zł brutto (2 961,15 zł netto).

Dowód: Zaświadczenie nr (...) z dn. 26.05.2017 r. (k. 57)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powód domagał się ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Zgodnie z przepisem art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, zachowania terminu), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana zachowała wszystkie przewidziane prawem wymogi formalne, dotyczące rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie doszło również do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie z

którym 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.

Odnosząc się do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że dla uznania, że pracodawca spełnił rzeczony wymóg konieczne jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r., sygn. akt I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

W ocenie Sądu kryterium konkretności przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostało przez pracodawcę spełnione. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. strona pozwana wskazała, jakie podstawowe obowiązki pracownicze zostały przez powoda naruszone (tj. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i mienia pracodawcy, obowiązek przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku, regulaminu pracy, wytycznych obowiązujących u pracodawcy, a ponadto zasad współzycia społecznego), a także sprecyzowała, jakie okoliczności stanowiły przejaw naruszenia tych obowiązków. Strona pozwana opisała trzy zdarzenia, które w jej ocenie uzasadniały postawienie powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca powołał się na dokonanie przez powoda fikcyjnego zwrotu towarów w dniu 20 marca 2017 r. i w dniu 3 kwietnia 2017 r., a także na przywłaszczenie przez powoda kwoty nie mniejszej niż 200 zł, powstałej w wyniku rzeczonych fikcyjnych zwrotów. Sąd zważył, że tak ujęta przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie mogła budzić po stronie powoda wątpliwości co do okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania umowy. Powód miał realną możliwość dokonania racjonalnej oceny faktycznego istnienia przyczyny i podjęcia decyzji, czy zasadnym jest zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy, co też powód uczynił. Ponadto wręczeniu powodowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę towarzyszyła rozmowa, którą z powodem przeprowadził R. D., i w trakcie której omówione zostały okoliczności wskazane w treści oświadczenia pracodawcy. Powód do okoliczności tych się odniósł, starając się przedstawić uzasadnienie podjętych działań, tym samym wyrażając swój stan świadomości co do przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę.

Wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę była także, w przeważającym zakresie, przyczyną rzeczywistą. Jak wynika bowiem z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego, powód w istocie w dniach 20 marca 2017 r. i 3 kwietnia 2017 r. dokonał zwrotu towarów z naruszeniem obowiązującej u pracodawcy procedury zwrotu (co pracodawca nazwał dokonaniem „fikcyjnego” zwrotu) – czemu sam powód nie przeczył, a jedynie starał się usprawiedliwić swoje postępowanie, przytaczając motywy, którymi kierował się, odstępując od rzeczony procedury. Co prawda w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca powołał się także na okoliczność przywłaszczenia przez powoda kwoty nie mniejszej niż 200 zł, powstałej w wyniku w/w fikcyjnych zwrotów, a w niniejszym postępowaniu okoliczności tej nie zdołał wykazać, to jednak podkreślić należy, że zgodnie z ugruntowanym już w doktrynie i orzecznictwie stanowiskiem, wypowiadając umowę o pracę pracodawca może wskazać kilka przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, zaś złożone w ten sposób wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2005 r., sygn. akt I PK 61/05, Legalis; z dnia 8 stycznia 2007 r., sygn. akt I PK 187/06, Legalis). Powyższą konstatację należy stosować analogicznie w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W ostatnim czasie zauważalne jest także stanowisko, zgodnie z którym w przypadku gdy pracodawca przedstawia kilka okoliczności przemawiających za rozwiązaniem stosunku pracy, przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 23 listopada 2010 r., sygn. akt I PK 105/10, Legalis; 16 czerwca 2011 r., sygn. akt I PK 222/10, Legalis). W takiej sytuacji

konieczna jest refleksja w odniesieniu do proporcji przyczyn zasadnych i niezasadnych, przy czym Sąd Najwyższy uznaje za wystarczające, gdy zasadna okazuje się jedna spośród dwóch lub trzech przyczyn (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 140/14, Legalis). Skoro więc w stanie faktycznym niniejszej sprawy dwie z trzech powołanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy o pracę, tj. okoliczność naruszania przez powoda obowiązków pracowniczych poprzez dokonanie fikcyjnych zwrotów, okazały się zasadnymi przyczynami rozwiązania umowy, to należy uznać, że rozwiązanie jest uzasadnione nie tylko z uwagi na fakt, iż choćby jedna z jego przyczyn jest usprawiedliwiona, ale również z uwagi na okoliczność, iż przyczyna zasadna pozostaje w istotnej proporcji w odniesieniu do wszystkich przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Abstrahując od powyższego, w ocenie Sądu pracodawca był uprawniony do wyciągnięcia wniosku o przywłaszczeniu przez powoda kwoty stanowiącej równowartość towaru, którego zwrotu powód dokonał w dniach 20 marca 2017 r. i 3 kwietnia 2017 r. Skoro bowiem nie istnieje dowód potwierdzający zwrot odpowiedniej kwoty klientowi, zaś w rozliczeniu kasetki powoda ani w rozliczeniu sejfu nie ujawniono istnienia nadwyżki, to wniosek o przywłaszczeniu rzeczonych kwot przez powoda, który dokonywał zwrotu, wydaje się wnioskiem zasadnym i logicznym. Przeprowadzając procedurę zwrotu bez obecności klienta, a tym samym bez możliwości potwierdzenia przez klienta okoliczności odbioru gotówki, powód działał na własną szkodę, i narażał się na niemożność wykazania, co stało się z gotówką należną za zwrócony towar. Ponieważ istnieje jednak możliwość, iż powód wydał w dniach 20 marca 2017 r. i 3 kwietnia 2017 r. gotówkę klientowi, a jedynie nie uzyskał potwierdzenia otrzymania pieniędzy przez klienta, w ocenie Sądu nie można uznać okoliczność przywłaszczenia przez powoda gotówki za niewątpliwą i bezsprzeczną. Powyższe pozostaje jednak bez wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, bowiem rzeczywiste okazały się dwie z trzech okoliczności, stanowiących podstawę rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności rozwiązania przez pracodawcę z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazać należy, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Wskazać należy dalej, że mimo braku choćby przykładowego katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, określonego przez ustawodawcę, miejsce szczególne wśród przepisów określających powinności pracownika zajmuje przepis art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W § 1 cytowanego artykułu przewidziano, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W § 2 rzeczonego przepisu ustawodawca wskazał do czego w szczególności zobowiązany jest pracownik. Pracodawca przywołał m.in. obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.), przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2

k.p.) dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) czy przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.).

Wedle utrwalonego już stanowiska judykatury, przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymaga się, aby zachowanie to było bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, po drugie - by znamionowała je ciężka wina (tzw. subiektywna), przez którą rozumie się umyślność lub rażące niedbalstwo, po trzecie - aby spowodowało poważne naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę, przy czym wystarcza samo zagrożenie powstania takich skutków (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 381; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242).

Odnosząc się do stanu faktycznego niniejszej sprawy wskazać należy, że u strony pozwanej obowiązuje procedura zwrotu towarów. Jak wskazali świadkowie M. O. (1), M. G., R. D. oraz K. S., podstawowymi hasłami opisującymi tę procedurę są: klient, paragon, towar. Powyższe oznacza, że aby kasjer mógł dokonać zwrotu towaru, niezbędna jest obecność klienta, który chce dokonać zwrotu towaru, a także posiadanie przez rzeczonoego klienta podlegającego zwrotowi towaru oraz paragonu, stanowiącego dowód sprzedaży produktu. Jeśli spełnione są te trzy podstawowe warunki, kasjer jest uprawniony do przeprowadzenia procedury zwrotu samodzielnie (jeśli wartość zwracanego produktu nie przekracza 50 zł), bądź po autoryzacji dokonanej przez osobę prowadzącą zmianę (jeśli wartość zwracanego towaru przekracza kwotę 50 zł). W celu dokonania zwrotu kasjer wprowadza do systemu dane zawarte na paragonie (w tym, w przypadku produktów na wagę, wprowadza do systemu wagę danego produktu, nadrukowaną na paragonie). Kasjer ma możliwość zmiany ceny zwracanego towaru, jeśli został on sprzedany po cenie innej niż wskazana w systemie. Po wprowadzeniu do systemu wymaganych danych, kasjer drukuje dokument potwierdzenia zwrotu, na którym winien podpisać się sam kasjer (oraz ewentualnie osoba prowadząca zmianę), a także, obowiązkowo, klient. Podpis klienta stanowi potwierdzenie, że otrzymał on za zwracany towar gotówkę, bądź że przelana została na jego rachunek bankowy odpowiednia kwota (w przypadku, gdy cena za zwracany towar uiszczona została za pomocą karty płatniczej).

Jedynym odstępstwem na korzyść klient, jakie może zastosować kasjer, jest umożliwienie klientowi dokonania zwrotu towaru bez konieczności oczekiwania przez klienta w kolejce w sytuacji ewidentnego błędu kasjera, tj. np. w przypadku, gdy klient tuż po odejściu od kasy zorientuje się, że towar, którego nabył jedną sztukę, został nabyty na paragonie w większej ilości. W takiej sytuacji jest jednak konieczna w dalszym ciągu obecność klienta przy procedurze zwrotu, a także złożenie przez klienta podpisu na dokumencie potwierdzającym zwrot. Co prawda jedną z zasad tzw. filozofii sklepów sieci L. jest umożliwienie klientowi dokonania szybkich i sprawnych zakupów, a także służenie klientom szybką pomocą w przypadku zapytań, życzeń, problemów i reklamacji, to jednak życzenie klienta bądź jego negatywne nastawienie do kasjera nie można spowodować odstąpienia przez kasjera od opisanej wyżej procedury zwrotu towarów. W sytuacji, gdy w kolejce do kasy oczekuje duża ilość klientów, bądź gdy kasjer przewiduje, że procedura zwrotu zajmie więcej czasu niż przeciętnie, nie jest możliwe, by klientowi została zwrócona gotówka za oddany towar, oraz by dopiero później, już bez obecności klienta, kasjer przeprowadził procedurę zwrotu towaru. W takiej sytuacji otwierana jest, w miarę możliwości kadrowych danego sklepu, kolejna kasa.

Niezależnie od tego, czy zwrot towaru będzie trwał kilkanaście sekund czy też kilka minut, kasjer jest obowiązany do przeprowadzenia zwrotu zgodnie z opisaną wyżej procedurą, z którą każdy z pracowników sklepu jest zaznajamiany. Zachowanie powyższej procedury jest dla strony pozwanej istotne przede wszystkim ze względów skarbowych (w tym rozliczeń podatkowych), ale także z uwagi na dbałość o porządek w stanie towarowym, w przepływie gotówki oraz w dokumentacji księgowej.

Materiał dowodowy zebrany w sprawie nie potwierdził twierdzeń powoda, zgodnie z którymi, z uwagi na czasochłonność procedury zwrotu towarów, w przypadku gdy klient chciał dokonać zwrotu w chwili, gdy przy kasie

była duża liczba oczekujących klientów, a klient poinformował, że dowód zakupu (paragon fiskalny) nie będzie mu potrzebny i pozostawia go w sklepie, praktyką było rozliczanie z klientem zwrotu (tj. wydanie klientowi gotówki bądź przekazanie odpowiedniej kwoty na rachunek bankowy), natomiast czynność nabicia towaru zwracanego na kasę przeprowadzana była tego samego dnia, w czasie gdy w sklepie panował mniejszy ruch (już bez obecności klienta zwracającego towar).

Nie budzi wątpliwości Sądu, że w dniu 20 marca 2017 r. i 3 kwietnia 2017 r. powód naruszył opisaną wyżej procedurę zwrotu. Okoliczności tej nie przeczył sam powód. We wskazanych datach powód dokonał zwrotu bez obecności klienta, a w dniu 3 kwietnia 2017 r. dodatkowo po godzinie zamknięcia sklepu. Wydrukowane przez powoda pokwitowanie zwrotu z dnia 20 marca 2017 r. nie zawiera podpisu klienta ani kasjera, zaś pokwitowanie zwrotu z dnia 3 kwietnia 2017 r. posiada podpis, który rzekomo ma należeć do klienta, jednak z nagrania monitoringu wynika, że klient nie był obecny w sklepie, gdy powód dokonywał zwrotu (o godzinie 21:11). Podpis ten nie mógł więc należeć do klienta.

Odnosząc się do sytuacji opisanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powód wskazał, że w dniu 20 marca 2017 r. czytnik kasy nabił sztukę towaru podwójnie, tzn. klient kupił jedną sztukę towaru, a zapłacił podwójną cenę, wobec czego należało zwrócić klientowi cenę nadpłaconą. Kwota nadpłacona została klientowi wydana bez wprowadzenia tego od razu do systemu, ponieważ duża liczba klientów oczekiwała przy kasie, a klient poinformował, że pozostawia paragon fiskalny w sklepie. Tego samego dnia powód wprowadził zwrot do systemu, a następnie do paragonu fiskalnego dołączył pokwitowanie zwrotu. Odnośnie dnia 3 kwietnia 2017 r. powód podniósł, że klient chciał zapłacić za zakupy kartą płatniczą, jednakże kasjer omyłkowo wybrał opcję płatności gotówką. Opcji tej nie można już było anulować, zaś klient nie posiadał gotówki. W takiej sytuacji należy dokonać zwrotu towarów, które zostały wprowadzone na paragon fiskalny, a w tym celu konieczne było zeskanowanie poszczególnych artykułów (w przypadku towarów na wagę – wpisanie ręcznie wagi do systemu), zatwierdzenie ich ceny i podanie powodu zwrotu każdego artykułu. Ponieważ klient towary w dalszym ciągu chciał zakupić, konieczne było następnie ponowne nabicie towarów na kasę. Jest to procedura czasochłonna. Ponadto, ponieważ kwota zwracanych towarów przekraczała 50 zł, kasjer był obowiązany do wezwania na swoje stanowisko kierownika sklepu, celem uzyskania zatwierdzenia przeprowadzenia zwrotu. Do tej sytuacji został wezwany powód. W związku z dużym ruchem klientów, by nie przeprowadzać czasochłonnej procedury zwrotu, powód nie anulował tego zakupu, lecz zatwierdził sprzedaż za gotówkę. Następnie powód wybrał jeden z towarów (sukienkę) i nabił na kasę jej 4 sztuki na łączną cenę 156 zł, aby przekroczyć łączną kwotę wszystkich artykułów klienta, których sprzedaż przed chwilą nastąpiła. Powód wyliczył różnicę, jaka wyszła pomiędzy kwotą zakupów rzeczywistych klienta, a kwotą 156 zł. Powód upewnił się w rachunku, że pozostała kwota do zapłacenia przez klienta jest zgodna z kwotą na poprzednim paragonie i tę kwotę klient zapłacił przy użyciu karty płatniczej. Różnicę powód nabił na kasę jako gotówkę, a na koniec dnia pracy został przeprowadzony zwrot czterech sukienek na kwotę 156 zł. W wyniku powyższego zgadza się rachunek w kasie, bowiem kwota, którą klient zapłacił kartą, równała się cenie łącznej wszystkich towarów, których sprzedaży powód nie anulował. Z uwagi na zwrot sukienek zgadzał się także stan inwentaryzacyjny towarów. Do paragonu fiskalnego dot. sprzedaży czterech sukienek załączone zostało przez powoda pokwitowanie zwrotu.

Sąd nie dał wiary powodowi, że złamanie przez niego zasady obrotu gotówkowego miało na celu szybką obsługę klienta i jego zadowolenie, gdyż nie wskazał na tę okoliczność żadnego dowodu, wbrew zasadzie obowiązującej w art. 6 kc i pomimo tego, że działał poprzez profesjonalnego pełnomocnika. W ocenie Sądu, to na powodzie spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie, skoro za pomocą tych twierdzeń zamierzał wykazać sam fakt łamania procedur. Oprócz gołosłownych twierdzeń powoda, że „było dużo ludzi”, a także, że „klient nie chciał czekać” powód na tę okoliczność nie przedstawił żadnych dowodów.

Nawet gdyby dać wiarę powodowi, że jego działanie miało na celu to, aby klienci nie musieli oczekiwać, aż kasjer przeprowadzi procedurę zwrotu, która w przypadku paragonu z dnia 3 kwietnia 2017 r. zajęłaby więcej czasu niż przeciętnie i powód dążył swoim działaniem do wypełnienia zasad działalności sklepów sieci L., takich jak w szczególności umożliwienie klientowi dokonania szybkich zakupów oraz służenie szybką pomocą w przypadku zapytań, życzeń czy reklamacji, jak jednak była mowa wyżej, zasady filozofii L. należy stosować w granicach uregulowań wewnętrznych i wytycznych obowiązujących w pozwanej spółce. Tym samym nawet życzenie klienta nie

może sprawić, by pracownik pozwanej spółki odstąpił od przeprowadzenia procedury, z którą został zapoznany i do której stosowania go zobowiązano. Ponadto, w przypadku zwrotu produktu (tj. jednej pary spodni męskich) w dniu 20 marca 2017 r., działanie powoda nie może zostać usprawiedliwione ewentualną czasochłonnością zwrotu. Jak wskazywali świadkowie, zwrot jednej sztuki towaru zajmuje kilkanaście sekund, maksymalnie minutę. Wydanie przez powoda klientowi gotówki za towar, który podlegał zwrotowi, bez przeprowadzenia przy kliencie procedury zwrotu towaru, a więc naruszenie procedury zwrotu, nie znajduje jakiegokolwiek racjonalnego wytłumaczenia.

Przypomnieć należy, że powód zajmował w ostatnim czasie stanowisko drugiego zastępcy kierownika sklepu, a więc niewątpliwie stanowisko kierownicze. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym, co ma związek z faktem, że ze względu na zajmowane stanowiska, pracownicy ci powinni dawać przykład dobrej pracy i właściwej postawy. Swoim zachowaniem powód dał zaś podwładnym pracownikom przykład, że nie jest ważne dochowanie przepisanej procedury, o ile w następstwie zaniechania jej wypełnienia nie dochodzi w sposób wyraźny do naruszenia interesów pracodawcy. Zachowanie powoda uznać należy przy tym za zawinione i nacechowane przynajmniej rażącym niedbalstwem, które, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczorność i ostrożność w działaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., sygn. akt I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381).

Powód, jako wieloletni pracownik strony pozwanej, był świadomy istnienia procedury zwrotu towarów oraz zasad, jakie w tym zakresie obowiązują. Ponadto powód własnoręcznie podpisał potwierdzenie zapoznania się z obowiązującym u pracodawcy Regulaminem Pracy oraz zobowiązał się do jego przestrzegania. W treści rzeczonego Regulaminu wskazano zaś, że w zakres podstawowych obowiązków pracownika wchodzi m.in. przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa oraz regulacji i norm wewnętrznych (pkt 2.1.2 lit. b Regulaminu). Bez znaczenia pozostaje przy tym, iż powód pozostawał w przekonaniu (które okazało się błędne), iż działa w interesie pracodawcy.

Jak już była mowa wyżej, działanie powoda wywołało przynajmniej stan zagrożenia interesów pracodawcy, w tym jego interesów majątkowych. Podkreślić należy przy tym, że działanie pracownika nie musi wywołać uszczerbku w stanie majątkowym pracodawcy. Przykładowo, za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych Sąd Najwyższy uznał okoliczność „pożyczania” pieniędzy z kasy sklepu przez pracowników. Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, że na ocenę takiego zachowania nie ma wpływu zwracanie pożyczki (a więc wyrównanie stanu aktywów pracodawcy) ani to, że taką praktykę stosowali inni pracownicy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 r., sygn. akt I PKN 214/98, OSNAPiUS 1999, Nr 14, poz. 460). Powyższe oznacza, że bezprawne zachowanie pracownika może zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych także wtedy, gdy w jego następstwie interes pracodawcy zostaje jedynie zagrożony.

Takie zawinione uchybienia pracownicze mogą być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli można przy tym przypisać pracownikowi nierzetelność, powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożność dalszego zatrudnienia w zakładzie pracy. W ocenie Sądu powyższe przesłanki zostały w niniejszej sprawie spełnione. Jako pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym powód winien cechować się najwyższą dbałością o przestrzeganie obowiązujących u pracodawcy procedur, a także dbać o transparentność przepływu gotówki, towarów oraz rzetelność wytwarzanej dokumentacji księgowej (w zakresie, w jakim dotyczyło to czynności służbowych powoda). Brak tych cech po stronie powoda, ujawniony w następstwie zdarzeń z dnia 20 marca 2017 r. i 3 kwietnia 2017 r., uzasadniał utratę zaufania pracodawcy do powoda.

Jednocześnie należy podkreślić, że o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 KP decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2004 r., sygn. akt I PK 86/04, MoP 2005, Nr 14, s. 711). Inaczej mówiąc, wcześniejszy nienaganny przebieg zatrudnienia nie stoi na przeszkodzie natychmiastowemu rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika, jeśli zaistnieją przyczyny wskazane w cytowanym przepisie. Tym samym nie może zostać uwzględniona argumentacja powoda, w której wskazywał on, iż był pracownikiem

wyróżniającym się na tle pozostałych osób zatrudnionych w pozwanej spółce, a przełożeni powoda byli z jego pracy zadowoleni, czego wyraz stanowiły wielokrotne pochwały słowne i awans na stanowisko zastępcy kierownika.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu strona pozwana była uprawniona do zastosowania wobec powoda trybu rozwiązania umowy o pracę, o którym stanowi przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tym samym roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika Sąd uznał za bezzasadne i powództwo oddalił, o czym orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd działał w oparciu o dowody z dokumentów, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Ponadto Sąd skorzystał z dowodu z zeznań świadków M. O. (1), również uzupełniające przesłuchanie tego świadka, M. G., R. D., K. S., D. D. oraz K. P. (2). Świadkowie M. O. (1), M. G., R. D. i K. S. w sposób niebudzący wątpliwości, logicznie i spójnie przedstawili procedurę zwrotu towarów, jaka obowiązuje u strony pozwanej. Świadkowie wskazali także, że nie istnieją żadne procedury zastępcze ani sytuacje, w których kasjer jest uprawniony do dokonania zwrotu bez obecności klienta i bez posiadania zwracanego towaru. Tym samym świadkowie zaprzeczyli twierdzeniom powoda, jakoby praktyką wykształconą u strony pozwanej było, w przypadku dużej ilości klientów oczekujących w kolejce do kasy, rozliczenie zwrotu z klientem (tj. wypłacenie klientowi gotówki) i przeprowadzenie procedury zwrotu później, w wolnej chwili, już bez klienta. Świadkowie D. D. i K. P. (2) potwierdzili prawdziwość okoliczności, stanowiących podstawę rozwiązania z powodem umowy o pracę, opisując, co zobaczyli na dotyczącym powoda nagraniu z dnia 20 marca 2017 r. i 3 kwietnia 2017 r. Wskazani świadkowie potwierdzili także obiektywną, wynikającą z błędu dysku, niemożność dostarczenia przez stronę pozwaną rzeczonych zapisów monitoringu.

Zeznania świadków Sąd ocenił jako szczegółowe, logiczne i spójne, a także wzajemnie się uzupełniające. Ponadto pozostawały one w zgodzie ze zgromadzonymi w sprawie dowodami z dokumentów.

Sąd pominął dowód z zeznań świadka M. K. z uwagi na cofnięcie wniosku przez pełnomocnika powoda (k. 109), a także dowód z przesłuchania strony pozwanej, z uwagi na stosowny wniosek strony (k. 63).

Odnosząc się do wyjaśnień złożonych przez powoda Sąd dał wiarę jego wyjaśnieniom jedynie w zakresie, w jakim korespondowały one z zebraniem materiałem dowodowym. Sam powód przyznał, że dopuścił się nieprawidłowości w postaci dokonania zwrotów towaru, lecz w pełni lekceważąco potraktował swoje uchybienia – uznał, że nie dopuścił się żadnego przewinienia. Taka postawa powoda również w ocenie Sądu świadczy o tym, że powód nie rozumie tego, że nie jest dopuszczalne, aby dokonywać fikcyjnych, nieprawidłowych przesunięć finansowych, gdyż odpowiada za to pracodawca wobec urzędu skarbowego. Uznanie przez powoda nadal w toku postępowania, że nie było żadnych nieprawidłowości w jego postępowaniu, a dokonane fikcyjne przesunięcia finansowe były w pełni uzasadnione jego chęcią pozostania dobrym pracownikiem, nie znalazły odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Przede wszystkim należy podkreślić, że na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę, co strona pozwana wykazała w toku postępowania, w zakresie dwóch pierwszych przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Natomiast, skoro powód twierdził, że dopuścił się fikcyjnych zwrotów towaru wbrew obowiązującym procedurom, łamiąc nie tylko procedury, lecz również obowiązujące przepisy dotyczące prawidłowego obrotu gotówki w sklepie, jedynie w celu realizacji zasady zadowolenia klienta, to winien był to wykazać w toku postępowania.

Zgodnie z art. 6 kc, powód działając przez profesjonalnego pełnomocnika winien był wykazać, że złamał obowiązujące procedury i dokonał dwukrotnie zwrotu towaru z rażącym naruszeniem tych procedur w imię zadowolenia klienta. Powód nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczność swojego twierdzenia, że zwrotu towaru w dniu 30 marca 2017 r. dokonał, gdyż „klientka nie chciała czekać na zwrot gotówki”. Nie tylko okoliczność ta nie została wykazana żadnymi dowodami w sprawie, ale twierdzenia te nie są zgodne z doświadczeniem życiowym i z zeznaniami pozostałych świadków. Jak wynika z zeznań wszystkich świadków, czynność zwrotu towaru jest czynnością, która zajmuje kilka minut, w szczególności zwrotu jednej rzeczy. W ocenie Sądu, powód mógł w krótkim czasie dokonać zwrotu tego towaru z zachowaniem obowiązujących procedur. Jego uzasadnienie w żaden sposób nie może zostać uwzględnione.

Nawet jeśli nie zostało wykazane w toku postępowania, że powód dokonał zwrotu towaru po godzinach pracy sklepu z uwagi na chęć przywłaszczenia mienia pracodawcy, to z pewnością złamał procedury w pełni świadomie (z winy umyślnej), nie mając co do tego żadnego usprawiedliwienia.

Również w drugim przypadku złamania procedur w dniu 4 kwietnia 2017 r. powód w żaden sposób nie wykazał, aby dokonał zwrotu towaru bez udziału klienta, bez towaru, poza godzinami pracy sklepu z uwagi na zachowanie zasady dobra klienta. Przede wszystkim powód dokonał całkowicie niezgodnego z prawem podatkowym zwrotu towaru całkowicie innego, niż wynika to z paragonu, w innej formie (częściowo gotówką, częściowo przelewem), bez uzasadnienia. Gołosłowne twierdzenia powoda, że „klienci nie chcieli czekać” nie mają żadnego potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Również, jak wynika z zeznań wszystkich świadków, zasada zadowolenia klienta nie może stać się podstawą do łamania podstawowych procedur związanych z prawidłowym funkcjonowaniem obrotu pieniężnego w sklepie, który jest płatnikiem podatków.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo w pkt I wyroku.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego, należnych stronie pozwanej od powoda, zgodnie z zasadą odpowiedzialności strony za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. Wysokość tych kosztów na poziomie 180 zł Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).

Natomiast z uwagi na fakt, że powód był z mocy ustawy zwolniony od uiszczenia opłaty od pozwu, zaś nie było podstaw do obciążania tymi kosztami pozwanej, która niniejszą sprawę wygrała, koszty związane z wytoczeniem powództwa zostały zaliczone w punkcie III sentencji wyroku w całości na rachunek Skarbu Państwa.