

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 lipca 2017 r. powódka I. K. wniosła o zasądzenie od pozwanego P. G. (1) kwoty 2000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka wniosła także o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na stanowisku sprzedawcy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Do zakresu jej obowiązków należała sprzedaż pierogów i innych wyrobów gotowych w punkcie przy ul. (...) w S.. W dniu 30 czerwca 2017 r. pozwany wręczył jej pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia wskazano popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie, a także ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany ustnie wyjaśnił lakonicznie powódce, że przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego jest duża ilość tzw. stornowań paragonów na kasie fiskalnej. Powódka wskazała, że pozwany nie przedstawił jej żadnych dowodów wskazujących na dokonywanie umyślnych stornowań paragonów czy też dowodów wskazujących na okradanie pozwanego bądź nielegalną sprzedaż wyrobów własnych z pominięciem kasy fiskalnej. Wyjaśniła, że stornowanie wynikało z braku biegłości w obsłudze urządzeń elektronicznych, omyłek związanych z używaniem kasy fiskalnej, a także zachowania klientów, którzy czasami zmieniali swoje zamówienia. Powódka zaprzeczyła aby popełniła jakiegokolwiek przestępstwo bądź że świadomie dokonywała błędów związanych z obsługą kasy fiskalnej. Nie przywłaszczała sobie pieniędzy ze sprzedaży towarów, nie okradała pracodawcy, ani nie prowadziła sprzedaży towarów własnych. Porównując przeciętne dzienne obroty pozwanego (300-700 zł), z kwotą szkody, której spowodowanie pozwany zarzucił powódce (ok. 120.000 zł), należy uznać, że jest niemożliwe by powódka dokonała przestępstwa na powyższą kwotę. Musiałaby bowiem dodatkowo, poza oficjalną sprzedażą pierogów pracodawcy, sprzedać ok. 5500 kg pierogów. Powyższe nie mogło mieć miejsca, zwłaszcza, że pozwany stale kontrolował sprzedaż towarów, a nadto w grudniu 2016 r. zamontował monitoring, co pozwalało mu dokładniej kontrolować pracę powódki. Mimo tego pozwany nie okazał powódce żadnych dowodów uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Powódka podniosła też, że poza nieprawdziwością wskazanych w piśmie przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazane powody są zbyt ogólnikowe i nie wskazują na konkretne naganne zachowania powódki. Ponadto powódka zauważyła, że pracodawca podając przesłankę opisaną w art. 52 § 1 pkt 2 k.p. pominął fragment przepisu „jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem”, gdyż powyższe warunki nie ziściły się. Wobec powyższych argumentów zasadne jest zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 k.p. w wysokości 2000 zł, co stanowi równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia było uzasadnione. Powódka wbrew wiedzy pozwanego stornowała pozycje na paragonach, mimo że w trakcie szkolenia została poinformowana, że jakiegokolwiek pomyłki przy wystawianiu paragonów ma zgłaszać, poprzez wpięcie błędnego paragonu do ewidencji a następnie wystawienie nowego. Powódka nie została przeszkolona w zakresie stornowania paragonów. Co więcej, pozwany sam nie wiedział o istnieniu takiej możliwości. W ocenie pozwanego stornowanie paragonów było dokonywane przez powódkę celowo. Pozwany wskazał, że w okresie zatrudnienia powódki spadły jego obroty. Powódka tłumaczyła spadek obrotów rosnącą konkurencją oraz niezadowoleniem klientów z produktów oferowanych przez pozwanego. Tymczasem po zwolnieniu powódki obroty wzrosły. W okresie zatrudnienia powódki doszło do kilku sytuacji, które poddawały w wątpliwość jej uczciwość. Wymieniona m.in. częstowała klientów pierogami, raz miała nadwyżkę w kasie odpowiadającą wartości 1 kg pierogów, a innym razem nadwyżkę w towarze w postaci 3 kg pierogów chłopskich – przy czym nie potrafiła wytłumaczyć tych nadwyżek. W związku z powyższymi wątpliwościami co do uczciwości powódki pozwany zdecydował się zainstalować kamerę (od czego powódka go

odwodziła) oraz zlecił kontrolę urzędzenia fiskalnego firmie (...). Raport uzyskany pod koniec czerwca 2017 r. ujawnił liczne nieprawidłowości polegające na anulowaniu i stornowaniu paragonów. W okresie od marca 2015 r. do grudnia 2016 r. anulowano 143 paragony, a stornowano 279. Łączna kwota anulowanych i stornowanych pozycji wyniosła 329.984,96 zł i stanowiła 64,55% transakcji w stosunku do całości dokonanej sprzedaży. Łączna wartość stornowanych operacji wyniosła 121.650 zł. Zazwyczaj kwota pomyłek przy sprzedaży mieści się na poziomie 1-3%. Wyniki przeprowadzonej kontroli wskazują na celowe działanie pracownika na szkodę pracodawcy. Działania powódki mogły narazić pozwanego na straty materialne oraz odpowiedzialność karnoskarbową, o czym powódka została poinformowana przy rozwiązywaniu umowy o pracę.

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe, z tym że pełnomocnik powódki podniósł, że pozwany dowiedział się o domniemanym naruszeniu obowiązków pracowniczych przez powódkę na ponad miesiąc przed rozwiązaniem umowy o pracę (k. 295).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

I. K. była zatrudniona u pozwanego P. G. (1) prowadzącego działalność pod nazwą „P. ze S.” na stanowisku sprzedawcy od 12 lipca 2014 r. do 31 stycznia 2015 r. na czas określony w wymiarze 1/2 etatu, od 1 lutego 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, a od 1 stycznia 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony.

Do zakresu jej obowiązków należała sprzedaż pierogów i innych wyrobów gotowych w punkcie pozwanego przy ul. (...) w S.. Była jedyną osobą zajmującą się sprzedażą produktów w punkcie. P. sprzedawane w tej lokalizacji były wytwarzane przez matkę P. G. (1). Zazwyczaj były dostarczane co dwa dni, w ilości zależnej od zapotrzebowania, średnio około kilkudziesięciu kilogramów.

Niesporne, a nadto:

- umowy o pracę k. 9, 10, 11
- wydruk z (...) k. 13A, 244, 245
- faktury VAT k. 47-55
- zeznania I. G. k. 279-284
- przesłuchanie P. G. (1) k. 292-295
- przesłuchanie I. K. k. 290-292.

W lutym 2015 r. do dostarczania pierogów produkowanych przez matkę P. G. (1) zatrudniono kierowcę A. D.. Następnie został on zwolniony w styczniu 2017 r. z powodu podejrzeń sprzedaży nadwyżki pierogów bez wiedzy pracodawcy.

W okresie zatrudnienia I. K. i A. D. kilkakrotnie dochodziło do nieporozumień związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych przez I. K.. Jedną z sytuacji dotyczyła braku ok. 1 kg pierogów, który sprzedawczyni tłumaczyła zwyczajem częstowania klientów. Inna sytuacja dotyczyła nadwyżki w kasie w wysokości ok. 21 zł. Jeszcze inna była związana z nadwyżką 3 kg pierogów chłopskich. Była też sytuacja ujawnienia gołąbków, których nie było na fakturze. I. K. nie była w stanie wytłumaczyć nadwyżek ani faktu posiadania kilku dodatkowych gołąbków.

W pewnym okresie zatrudnienia I. K. P. G. (1) zauważył spadek obrotów w punkcie. I. K. tłumaczyła spadek obrotów rosnącą konkurencją na rynku.

W związku z podejrzeniami dotyczącymi przyczyn spadku obrotu 28 grudnia 2016 r. w punkcie przy ul. (...) w S. zamontowano kamerę monitoringu.

Dowód:

- umowy o pracę k. 9, 10, 11
- zestawienie obrotów k. 273-274
- zeznania I. G. k. 279-284
- przesłuchanie P. G. (1) k. 292-295
- przesłuchanie I. K. k. 290-292.

W czasie nieobecności I. K. w pracy w maju 2017 r. P. G. (1) zlecił kontrolę urzędnika fiskalnego firmie (...). Kontrola wykazała, że w okresie od 16 kwietnia 2014 r. do 16 maja 2017 r. wydano ponad 20 000 paragonów. Liczba anulowanych paragonów w tym okresie wynosiła 143 (suma anulowań opiewała na kwotę 208 334,09 zł), a ilość stornowanych pozycji to 279 (suma stornowań wynosiła 121 650,87 zł). Stosunek zsumowanej kwoty stornowanych pozycji i anulowanych paragonów w stosunku do ogólnie zsumowanych kwot paragonów wynosił 64,55%. Informacja o stornowaniu pozycji na paragonie nie jest widoczna w raporcie dobowym.

P. G. (1) i I. G. uzyskali raport zawierający dane dotyczące stornowań i anulowań paragonów w dniu 16 maja 2017 r. W dalszej kolejności I. G. drukowała i sprawdzała paragony. Przez około półtora miesiąca P. i I. G. zastanawiali się nad dalszym postąpieniem względem I. K. i ewentualnym zwolnieniem jej z pracy.

Ani P. G. (1) ani I. G. nie uczyli powódki używania opcji storno przy wystawianiu paragonów. I. G. mówiła jej tylko o opcji anulowania paragonów.

Dowód:

- raport z kontroli urzędnika fiskalnego k. 45
- raport k. 269
- zeznania P. G. (2) k. 277-279
- zeznania I. G. k. 279-284
- wydruki paragonów k. 71-241.

30 czerwca 2017 r., tuż przed zakończeniem pracy przez I. K., P. G. (1) wręczył jej pismo zatytułowane „Rozwiązanie dyscyplinarne umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika”. Jako podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia wskazano popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie, a także ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy wręczaniu oświadczenia P. G. (1) poinformował pracownicę, że powodem rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jest zbyt częste stornowanie pozycji na paragonach, co sugeruje popełnienie przestępstwa na jego szkodę. I. K. nie chciała przyjąć pisma rozwiązującego umowę o pracę. Była zdenerwowana. W trakcie rozmowy wychodziła z lokalu i do niego wracała. Zadzwoiła po swojego zięcia J. F.. Po przyjeździe J. F. P. G. (1) wyjaśnił mu, że powodem rozwiązania umowy o pracę z jego teściową jest wielokrotne stornowanie i anulowanie paragonów. Okazał przy tym raport i wydrukowane paragony z zaznaczeniem stornowań i anulowań. Powiedział, że zawiadomi prokuraturę o możliwości popełnienia przestępstwa.

Niesporne, a nadto:

- pismo – rozwiązanie umowy o pracę k. 12
- zeznania J. F. k. 257-258
- przesłuchanie I. K. k. 290-292.

W listopadzie 2017 r. P. G. (1) złożył zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez I. K.. Została oskarżona o to, że w okresie od marca 2015 r. do 28 grudnia 2016 r. w S., przy ul. (...), w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, doprowadziła do niekorzystnego rozporządzenia mieniem w kwocie 121.650,87 złotych przez P. G. (1) w ten sposób, że jako sprzedawca w punkcie gastronomii (...) ze S.” P. G. (1) dokonała 279 operacji storno na kasie fiskalnej nr (...) wprowadzając tym samym w błąd właściciela gastronomii (...) ze S.” P. G. (1) co do ilości sprzedanego towaru tym samym działając na szkodę P. G. (1), tj. o czyn z art. 286 § 1 k.k.

Wyrokiem Sądu Rejonowego Szczecin – Prawobrzeże i Zachód w Szczecinie z dnia 17 stycznia 2020 r., sygn. Akt VI K 421/18, utrzymanym w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 8 stycznia 2021 r., sygn. akt IV Ka 636/20 I. K. została uniewinniona od zarzucanego jej czynu.

Dowód:

- zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa k. 250-254.
- wyrok z uzasadnieniem k. 329 -353.

W okresie przed rozwiązaniem umowy o pracę wynagrodzenie powódki wynosiło 2000 zł brutto (minimalne wynagrodzenie za pracę).

Niesporne

Sąd zważył, co następuje:

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego oraz stanowisk stron powództwo okazało się zasadne.

Przedstawiony stan faktyczny był między stronami w dużej mierze bezsporny. Sąd ustalił go w oparciu o przedłożone dowody z dokumentów, zeznania świadków oraz dowody z przesłuchania stron. Wskazane dowody były zbieżne co do daty i okoliczności rozpoczęcia pracy powódki u pozwanego, jej przebiegu, a także co do okoliczności rozwiązania z nią umowy o pracę oraz uzasadnienia takiej decyzji pracodawcy. Sąd nie dał wiary powódce w zakresie, w jakim twierdziła, że o opcji stornowania paragonów powiedziała jej I. G. w czasie wstępnego szkolenia do pracy na stanowisku. Oświadczenie powódki w powyższym zakresie stoi w sprzeczności z zeznaniami I. G.. Zaprzeczył temu także P. G. (1). I. i P. G. (1) zgodnie wskazali, że używanie opcji storno przez powódkę było dla nich zaskoczeniem, a powzięcie wiedzy o wykonywaniu tej operacji stanowiło bezpośrednią przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Taka jest też wymowa ich reakcji na raport P. G. (2) – uzyskanie informacji o stornowaniu paragonów przez powódkę skutkowało zwolnieniem powódki. Twierdzenia powódki w tym przedmiocie należy więc uznać za nieprawdziwe. Główną kwestią sporną w przedmiotowym postępowaniu była natomiast ocena zachowania powódki, a także ocena decyzji pracodawcy w odpowiedzi na to zachowanie, w kontekście ustalenia czy zachowanie powódki uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowił przepis art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przesłanką zasadności roszczenia jest więc uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W szczególności chodzi tutaj o art. 52 § 1 k.p., który wskazuje, w jakich przypadkach pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia.

W myśl art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Istotna jest również treść art. 52 § 2 k.p., który stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W realiach przedmiotowej sprawy należało więc ustalić czy zostały spełnione przesłanki z art. 52 § 1 i 2 k.p., a także – wobec zarzutu powódki w tym przedmiocie – czy wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powody rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zostały wskazane w sposób precyzyjny, umożliwiający powódce zidentyfikowanie konkretnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

We wręczonym powódce oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jako podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie wskazano popełnienie przez powódkę w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie, a także ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie wskazano jednak o popełnienie jakiego konkretnie przestępstwa chodzi oraz jakiego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych miała dopuścić się powódka. W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę powinno być konkretne, odnoszące się do zidentyfikowanego zachowania pracownika. Już pod tym względem oświadczenie pracodawcy należało więc uznać za wadliwe. Powyższą wadliwość mogła jednak niejako sanować rozmowa P. G. (1) z powódką, w trakcie której pracodawca wyjaśnił, że powodem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było wielokrotne stornowanie paragonów. Jeśli dodać, że P. G. (1) jednocześnie okazał powódce raport oraz wydrukowane paragony, należy uznać, że pracodawca spełnił wymóg podania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką. Taką liberalną wykładnię art. 30 § 4 k.p. przedstawiono w wyroku Sądu Najwyższego z 26.05.2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001/22, poz. 663, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną. Jako, że P. G. (1) przedstawił powódce, jakie konkretnie zachowania stanowiły przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, należy uznać, że w wystarczający sposób poinformował powódkę o przyczynie zwolnienia w tym trybie.

Powyższe nie oznacza, że roszczenie powódki jest bezzasadne. Nie ulega bowiem wątpliwości, że podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia muszą być prawdziwe i muszą jednoznacznie wskazywać na zasadność rozwiązania umowy o pracę w tym niekorzystny dla pracownika trybie. Tymczasem w realiach przedmiotowej sprawy nie sposób tego stwierdzić. Z całą pewnością nie doszło do ziszczenia się przesłanki wskazanej w art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Powódka została prawomocnie uniewinniona od popełnienia zarzucanego jej czynu i choć wyrok uniewinniający nie wiąże sądu w postępowaniu cywilny, jednak w realiach przedmiotowej sprawy nie ma żadnych podstaw do przyjęcia odmiennych ustaleń (zob. też wyrok SN z 27.04.1993 r., I PRN 27/93, M. Prawn. 1993, nr 2, poz. 54). Prawomocny wyrok uniewinniający potwierdził, że powódka nie popełniła przestępstwa. W uzasadnieniu zakwestionowano zarówno sam fakt popełnienia przestępstwa jak i przyjętą kwalifikację prawną czynu (wskazano na brak spełnienia przesłanek oszustwa). Również w niniejszym postępowaniu pozwany nie udowodnił, że powódka popełniła jakiegokolwiek przestępstwo, a to na nim spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie. Pozwany przedstawił jedynie swoje podejrzenia w tym przedmiocie związane ze spadkiem obrotów w pewnych miesiącach

pracy powódki oraz faktem wielokrotnego stornowania przez nią pozycji na paragonach. Pozwany nie udowodnił jednak że oba fakty są ze sobą powiązane. Nie udowodnił też, że działania powódki naraziły go na szkodę. Nie wskazał dokładnych, zindywidualizowanych czynności powódki, które miałyby świadczyć o popełnieniu przez nią przestępstwa. Z całą pewnością nie można uznać, że stornowanie było samo w sobie działaniem przestępczym czy działaniem wyrządzającym pracodawcy szkodę. Podejrzenia, że stornowanie związane było z popełnieniem przestępstwa na szkodę pracodawcy nie jest wystarczające do wykazania, że do popełnienia przestępstwa rzeczywiście doszło. Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów świadczących, że powódka przywłaszczała pierogi należące do niego (nadwyżki) czy też by sprzedawała pierogi z innego źródła, bądź też by w jakiś inny sposób naruszała mienie pracodawcy. Podkreślić przy tym należy, że kilkukrotne nieporozumienia związane z niewielkimi nadwyżkami w towarze czy jednokrotna nadwyżka w kasie w ponad dwuletnim okresie pracy powódki u pozwanego w żaden sposób nie świadczy o popełnieniu przez powódkę przestępstwa i nie potwierdza by stornowanie miało na celu zatuszowanie popełnienia jakiegoś przestępstwa. Gdyby zaś pozwany rzeczywiście powziął poważne wątpliwości co do uczciwości powódki to już wówczas – tj. po wykryciu nadwyżek w towarze czy pieniądzu – pozwany powinien rozwiązać z powódką umowę o pracę. Fakt, że do tego nie doszło – i to nawet w trybie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – świadczy o sporadycznym i marginalnym charakterze przedstawianych incydentów oraz o dalszym zaufaniu pozwanego do powódki.

Nie doszło również do ziszczenia się drugiej ze wskazanych przez pracodawcę przesłanek – tj. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie można bowiem również uznać by stornowanie paragonów – nawet bez wiedzy pracodawcy – samo w sobie stanowiło ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Choć zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że ani pozwany ani jego żona nie informowali powódki o opcji stornowania, to jednak jednocześnie nic nie wskazuje, by I. i P. G. (1) zabronili powódce wykonywania tej operacji. Wręcz przeciwnie – oboje zeznawali, że nie wiedzieli o opcji stornowania i początkowo nie potrafili uświadomić sobie skutków tej operacji na kasie fiskalnej. Jako, że małżonkowi G. nie wspominali powódce o zakazie używania wskazanej opcji nie sposób uznać, by jej używanie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Tym bardziej, że wskazana operacja sama w sobie jest dla pracodawcy neutralna. Polega bowiem na anulowaniu pozycji na paragonie (np. w sytuacji pomyłki sprzedawcy czy rozmyślenia się kupującego po nabiciu towaru przez pracownika). Nie powoduje zatem bezpośrednio szkody u pracodawcy. Sama w sobie nie naraża go też na odpowiedzialność karną czy karnoskarbową. Dopiero wykazanie, że stornowanie stanowiło działanie mające na celu ukrycie innego działania na szkodę pracodawcy mogłoby skutkować uznaniem ziszczenia się przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tego jednak pracodawca nie wykazał. Jak już wskazano sam fakt spadku obrotów pracodawcy w pewnych miesiącach nie daje całkowitej pewności, że było to związane ze świadomym, zawinionym działaniem powódki. W szczególności nie udowadnia to sprzedaży przez powódkę, poza wiedzą pracodawcy, produktów z innych źródeł bądź też produktów z niezewidencjonowanych nadwyżek. Choć pracodawca podejrzewał powódkę o takie zachowania, to jednak powyższe pozostawało tylko w sferze jego podejrzeń. Nie zostało w żaden sposób wykazane. Warto też zaznaczyć, że porównanie miesięcznych obrotów pracodawcy również nie daje jednoznacznych wniosków co do odpowiedzialności powódki za spadek obrotów. Choć w niektórych miesiącach widać pewne spadki w obrotach (np. październik, listopad i grudzień 2015 r. w porównaniu do odpowiednich miesięcy 2016 r.) to jednak nie sposób wyciągać z tego tak jednoznacznych wniosków, że spadek obrotów był wynikiem zawinionego działania powódki. Poza domysłami pozwanego po prostu brak na to dowodów. Nie sposób też uzasadniać – jak to czyni pozwany – spadków w obrocie odnosząc do nich średniej wyliczonej przez pracodawcę ze zsumowanych kwot stornowanych pozycji. Warto bowiem zaznaczyć, że fakt stornowania pewnej pozycji na paragonie przez powódkę w żaden sposób nie świadczy, że w tym samym czasie powódka sprzedawała dokładnie taką samą ilość produktu poza wiedzą i ze szkodą dla pracodawcy. Warto wskazać tutaj dla przykładu paragony na k. 79, 81, 120, czy 122 akt sprawy:

- na paragonie na k. 79 stornowano transakcję sprzedaży 356 kg pierogów z kapustą i pieczarkami,
- na paragonie na k. 81 stornowano transakcję sprzedaży 564 kg pierogów z pieczarkami i serem,
- na k. 120 stornowano transakcję sprzedaży 88 kg pierogów z pieczarkami i serem,

- na k. 122 stornowano transakcję sprzedaży 532 kg pierogów z pieczarkami i serem.

Już sama ilość kilogramów wskazanych na paragonach, których sprzedaż anulowano (stornowano) wskazuje, że niemożliwe jest by powódka sprzedała taką ilość produktu bez wiedzy pracodawcy. Nie sposób uznać, by miała dostęp do takiej ilości produktu czy to ze źródeł własnych czy też z nadwyżek. Racjonalnym wytłumaczeniem jest, że w tych przypadkach rzeczywiście doszło do pomyłki, tym bardziej, że na niektórych paragonach ostatecznie zewidencjonowano sprzedaż produktu, ale w podobnych ilościach określanych liczbowo, tylko że w przeliczeniu na gramy (k. 81, 122). Powyższe oznacza, że wskazywana przez pracodawcę jako rzekoma strata związana z działaniem powódki kwota jest zupełnie nieadekwatna, niemożliwa do osiągnięcia przez powódkę, na co zresztą I. K. wskazywała już w pozwie odnosząc się do przeliczenia wskazanej kwoty na ilość pierogów w relacji do obrotów i możliwości sprzedaży pracodawcy.

Warto też wskazać, że o ciężkim naruszeniu przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych nie świadczy fakt, że po zatrudnieniu innych pracowników na jej miejsce, osoby te rzadziej się myliły bądź też, że obroty pracodawcy wzrosły w stosunku do okresu zatrudnienia powódki. Okoliczności te mogą co najwyżej sugerować pewne nieprawidłowości w pracy powódki, ale nie dają całkowitej pewności co do tego faktu. Nie wskazują też jakie nieprawidłowości w pracy powódki mogły być przyczyną takiego stanu rzeczy, a zidentyfikowanie tych nieprawidłowości byłoby konieczne do oceny czy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych czy też nie. Jak już uprzednio wskazano, samo stornowanie paragonów nie jest działaniem na szkodę pracodawcy i nie może być oceniane – zwłaszcza w świetle braku zakazu takiego zachowania – jako naruszenie obowiązków pracowniczych. Nie można też bezpośrednio powiązać go ze spadkiem obrotów pracodawcy, gdyż bez udowodnienia innych zachowań powódki, nie sposób ustalić związku przyczynowo skutkowego między stornowaniem a spadkiem obrotów. Dopiero udowodnienie takiego związku zdaniem Sądu mogłoby dawać asumpt do przyjęcia, że powódka postępowala umyślnie lub co najmniej z rażącym niedbalstwem wbrew interesom pracodawcy.

Podsumowując, wskazać należy, że pracodawca nie wykazał, by stornowanie paragonów samo w sobie wiązało się z działaniem powódki na szkodę pracodawcy, ani by stornowanie było podejmowane dla ukrycia innych działań mających negatywne skutki dla pracodawcy. Nie można zatem uznać, by pracodawca słusznie wskazał jako podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę, odnosząc to naruszenie do faktu stornowania przez nią paragonów. O ile pomyłki powódki, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego świadczyć mogą o jej niekompetencji i nieumyślnym błędnym działaniu mogących stać się przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, o tyle też nie dają podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

W tej sytuacji Sąd uznał za zbędne dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości, albowiem dowód ten miałby się sprowadzać do wyliczenia hipotetycznej i nieudowodnionej szkody poniesionej przez pozwanego i miałby w rezultacie wskazywać na sumę wykonanych przez powódkę stornowań, co niezależnie od jej wysokości, jak wskazano wyżej, nie świadczy o wyrządzonej przez powódkę pracodawcy szkodzi.

Sąd uznał, że nie wniosły niczego istotnego do sprawy zeznania świadków M. S. i E. W., w szczególności w zakresie oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę z powódką.

Odnosząc się do zarzutu przekroczenia przez pozwanego terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę powódce należy zaznaczyć, że pracodawca w ocenie Sądu naruszył art. 52 § 2 k.p. Zarówno zeznania I. G. jak i przesłuchanie P. G. (1) wskazały, że wymienieni dowiedzieli się o stornowaniu paragonów przez powódkę w połowie maja 2017 r. Raport z kasy fiskalnej otrzymali 16 maja 2017 r. I. G. wprost wskazała, że wraz z mężem zastanawiali się jakie kroki podjąć w stosunku do powódki przez okres ok. 1,5 miesiąca (k. 282). Również P. G. (1) wskazał, że informację o stornowaniu paragonów powziął ok. 15 maja 2017 r., kiedy powódka przebywała na urlopie. Jednocześnie wskazał, że analiza kasy trwała 2-3 dni. Co istotne pozwany zaznaczył, że zmieścił się w okresie 3 miesięcy od ujawnienia uchybień (k. 294), co wskazuje, że miał błędne przekonanie co do okresu w jakim mógł rozwiązać z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Powyższe okoliczności wskazują, że doszło do naruszenia

przepisu art. 52 § 2 k.p., co samo w sobie stanowi podstawę do uwzględnienia roszczenia powódki. Na marginesie zaznaczyć należy, że data raportu przedłożonego do odpowiedzi na pozew (29 czerwca 2017 r.) nie jest tożsama z datą powzięcia informacji przez pozwanego odnośnie działań powódki. Wskazany raport stanowi jedynie dokument, który miał być dodatkowym uzasadnieniem rozwiązania umowy o pracę z wymienioną. Wskazuje na to choćby zawarcie w nim stanowczych tez o możliwym popełnieniu przestępstwa czy też uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Autor raportu nie jest specjalistą z zakresu prawa pracy dlatego wątpliwe jest by sam z siebie formułował takie tezy w tym przedmiocie i by takie sformułowania były standardowymi fragmentami podobnych raportów. Co więcej, na wcześniejsze uzyskanie informacji o ilości stornowanych paragonów wskazuje wskazany w raporcie okres badania (do dnia 16 maja 2017 r. co sugeruje, że to wówczas powzięto decyzję o sporządzeniu raportu), a także inny dokument – raport zmianowy (k. 269), do którego zresztą odnosiła się I. G. w swoich zeznaniach na k. 282. Powyższe okoliczności ostatecznie potwierdzają, że P. G. (1) powziął wiedzę o stornowaniu paragonów przez powódkę już w połowie maja 2017 r. Wymieniony nie zachował więc miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia, co stanowi kolejny argument za zasadnością powództwa.

W myśl 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. Zgodnie zaś z treścią art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Jako, że powódka była zatrudniona u pozwanego powyżej 6 miesięcy, ale mniej niż 3 lata, okres wypowiedzenia wynosił u niej 1 miesiąc, co wskazuje na zasadność zasądzenia odszkodowania w wysokości jej miesięcznego wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę powódki wynosiło 2000 zł brutto (minimalne wynagrodzenie za pracę), co skutkowało zasądzeniem tej właśnie kwoty na jej rzecz, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. W myśl powołanych przepisów strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazane przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Jako, że powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika o kosztach zastępstwa prawnego orzeczono na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Stosownie do § 9 ust. 1 pkt 1 cyt. rozporządzenia stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy - 180 zł. Zgodnie z odpowiednio stosowaną na gruncie komentowanego rozporządzenia uchwałą 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (LEX nr 707475), mającą moc zasady prawnej, podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności radcy prawnego w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa (art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.) stanowi stawka minimalna określona w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia, a nie stawka określona w § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia. Należało więc zasądzić od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono obligatoryjnie na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)