

Sygn. akt VP 169/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2018 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Andrzej Franek, Danuta Miensopust

Protokolant: starszy protokolant sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2018 roku w Rybniku

sprawy z powództwa **T. Z.**

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w (...)

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Wiesław Jakubiec

Andrzej Franek Danuta Miensopust

Sygn. akt V P 169/17

## UZASADNIENIE

W dniu 5 czerwca 2017 roku powódka T. Z. wniosła przeciwko pozwanemu (...) S.A. w (...) pozew o zapłatę odszkodowania w wysokości swojego 3 miesięcznego wynagrodzenia tj. w kwocie 6600,00 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu podała, iż była zatrudniona u pozwanego na czas nieokreślony od 2 maja 2007 roku na stanowisku kasjera/fakturzysty i umowa o pracę została jej wypowiedziana. Zarzuciła, iż wypowiedzenie zostało złożone przez osobę nieuprawnioną, co więcej w czasie, kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim. Dodatkowo, podane przyczyny nie uzasadniają wypowiedzenia. Zdarzenia opisane przez pozwaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy rzeczywiście miały miejsce, jednakże miały one charakter incydentalny. Powódka wcześniej sumiennie i starannie wykonywała swoje obowiązki.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniosł o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Podał, iż osoba składająca wypowiedzenie była do tego upoważniona przez

pozwanego a oświadczenie o wypowiedzeniu zostało powódce wręczone po powrocie do pracy, a jedynie sporządzone było w czasie jej nieobecności. Przyczyną rozwiązania umowy było niewłaściwe zachowanie wobec klienta polegające na użyciu wulgaryzmów a także naruszenie procedury zakupów obowiązującej u pracodawcy oraz pominięcie przy kasowaniu 2 kielbas mortadeli. Co więcej, powódka po zaistnieniu zdarzeń nie okazała skruchy. Pozwany rozwiązał z powódką umowę trybie „zwykłym”, mimo, że naruszenia miały charakter naganny i stanowiły naruszenie obowiązków pracowniczych i procedur obowiązujących u pozwanego.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka T. Z. została zatrudniona przez (...) S.A. w (...) na stanowisku kasjer-fakturzysta na podstawie umowy o pracę od 2 maja 2007 roku, na czas nieokreślony od 1 października 2008 roku. Począwszy od 1 stycznia 2017 roku przysługiwało jej wynagrodzenie za pracę w wysokości 2200,00 zł brutto miesięcznie. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2386,97 zł brutto.

Dowód: umowy o pracę, porozumienia – akta osobowe powódki oraz k. 31-38, wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia k. 22

U pozwanej od 1 sierpnia 2014 roku obowiązywała procedura dokonywania zakupów przez pracowników, zgodnie z którą pracownik podczas dokonywania zakupów na hali sprzedaży winien wybrać towar i umieścić go w wózku klientowskim, a po zakończeniu zakupów udać się do kasy, gdzie przez osobę z obsługi towar ten miał zostać zeskanowany. Kierownictwo sklepu wielokrotnie przypominało o obowiązujących zasadach pracownikom. Powódka знаła powyższą procedurę.

Dowód: procedura dokonywania zakupów k. 46-47 oraz 87-88, zeznania świadka K. P. k. 82, zeznania świadka P. B. k. 84v, zeznania świadka J. G. k. 84v-85v

W dniu 12 kwietnia 2017 roku powódka samodzielnie kasowała kupione przez siebie u pozwanego produkty. Pominęła przy tym na swoją rzecz dwie sztuki kielbasy mortadeli. Następnego dnia odbyło się spotkanie z kierownikiem, na którym kwestia ta została poruszona. Powódka przyznała się do powyższego, zapłaciła za kielbasy, jednak nie wyraziła skruchy. Po wyjściu ze spotkania skomentowała, iż nie będzie już kupować u pozwanego.

Dowód: protokół naruszenia obowiązków z oświadczeniami k. 48-50, zeznania świadka A. P. k. 82v-83v, zeznania świadka D. R. k. 84-84v, przesłuchanie powódki k. 90v

W dniu 19 kwietnia 2017 roku powódka siedząc przy kasie wypełniała swe obowiązki zajmując się przelewami. Do kasy podszedł klient. Powódka powiedziała mu, żeby zaczekał. Klient ponownie zapytał, czy zostanie skasowany, a powódka uprzedziła go, że to jeszcze chwilę potrwa. Klient stwierdził, że gdyby tak szybko kasowała, jak mówi, to byłby już obsłużony i zaczął odjeżdżać do kasy znajdującej się obok. Powódka odpowiedziała mu używając wulgaryzmów. Klient niezwłocznie opuścił sklep, po czym zadzwonił do pozwanego ze skargą. Powódka nie wykazała skruchy i nie zgodziła się przeprosić klienta za swe zachowanie. Incydent ten był jednorazowy, w pozostałym zakresie powódka wykonywała swe obowiązki w sposób prawidłowy i nie była karana dyscyplinarnie.

Dowód: protokół naruszenia obowiązków i oświadczenia k. 42-45, zeznania świadka I. F. k. 82-82v, zeznania świadka I. S. k. 83v-84, zeznania świadka P. B. k. 84v, zeznania świadka J. G. k. 84v-85v

W okresie od 27 kwietnia do 27 maja 2017 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Dowód: zestawienie L4

Oświadczeniem z dnia 15 maja 2017 roku, doręczonym powódce 29 maja 2017 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako powód wskazała naruszenia obowiązków pracowniczych polegające na: niewłaściwym zachowaniu wobec klienta pracodawcy poprzez użycie wobec klienta słów powszechnie uznanych za obraźliwe i wulgarne: „teraz to mnie pan wkurwił”, co miało miejsce 19 kwietnia 2017

roku oraz naruszeniu w dniu 12 kwietnia 2017 roku procedury zakupów dokonywanych przez pracowników poprzez dopuszczenie się samo kasowania kupowanych w hurtowni pracodawcy towarów, pominięciu przy kasowaniu na swoją rzecz dwóch sztuk kielbasy mortadeli, co naraziło pracodawcę na szkodę.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 8

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także o dowody z zeznań świadków i przesłuchania stron ograniczony do przesłuchania powódki. Wskazane dowody tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 32 § 1 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Na podstawie art. 36 § 1 pkt 3 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Jednocześnie, zgodnie z art. 30 § 4 kp 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. Dodatkowo, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 41 kp).

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z mocy art. 47<sup>1</sup> kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Z naruszeniem przepisów mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację zamiaru wypowiedzenia z właściwymi podmiotami, podania krótszego od wymaganego okresu wypowiedzenia, niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia, a także w przypadku złamania zakazu wypowiedzania umowy o pracę osobom, którym służy tzw. wzmożona ochrona.

Zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności rozwiązujących stosunek pracy, także wtedy gdy występuje wątpliwość czy wypowiedzenia dokonała osoba lub organ uprawniony do reprezentacji pracodawcy. Niewłaściwa reprezentacja pracodawcy może jedynie wyjątkowo skutkować nieważnością, gdy rozwiązanie nastąpiło niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało przez niego potwierdzone (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., sygn. II PK 271/15).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 1 grudnia 2016 r., sygn. I PK 86/16, w przeciwieństwie do rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 kp) przepisy kodeksu pracy nie ograniczają terminem możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Okresu tego z góry sprecyzować nie można. Będzie on zależał od całokształtu okoliczności faktycznych.

Pozwana dochowała od strony formalnej trybu wypowiedzenia umowy o pracę określonego przepisami prawa pracy, bowiem dokonała tych czynności na piśmie, zastosowała właściwy okres wypowiedzenia, wskazała przyczynę oraz pouczyła powódkę o prawie i sposobie odwołania do sądu pracy. Ustalony stan faktyczny nie wskazuje, iż w chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy powódka znajdowała się w okresie ochronnym przed rozwiązaniem stosunku pracy, powódka nie podnosiła także, by była członkiem związku zawodowego a zatem pozwana nie było obowiązana do konsultacji. W trakcie prowadzonego przez sądem postępowania pozwana potwierdziła, że jej wolą było rozwiązanie z powódką stosunku pracy, co więcej, dowiodła, że osoba składająca oświadczenie była do tego upoważniona. Zebrany materiał dowodowy potwierdził także, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem zostało sporządzone 15 maja 2017 roku, ale zostało wręczone powódce 29 maja 2017 roku, tj. w czasie, kiedy nie przebywała już na zwolnieniu lekarskim. Zarzut naruszenia art. 41 kp w tym świetle pozostaje więc bezzasadny. Termin złożenia oświadczenia nie budzi także zastrzeżeń sądu z uwagi na fakt, iż wcześniejsze rozwiązanie umowy w tym trybie było niemożliwe w związku ze zwolnieniem, na którym przebywała powódka. Pracodawca złożył oświadczenie bezzwłocznie po powrocie powódki do pracy. Mimo, iż informację o zdarzeniach powziął w dniach ich zaistnienia nie rozwiązał umowy od razu w dobrej wierze czekając na dalszy rozwój wypadków i umożliwiając powódce okazanie skruchy bądź też przeproszenie obrażonego wcześniej klienta.

W niniejszej sprawie wypowiedzenie spełnia zatem wszystkie wymogi formalne, wobec czego zasadne stało się jego zbadanie pod względem merytorycznym, tj. ustalenie jego zasadności.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Pracodawca nie może w trakcie procesu przed sądem wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSN 2000/7/266 oraz podobnie wyr. Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Podkreślić przy tym należy, iż wystarczające jest ustalenie, że chociaż jedna z kilku wskazanych przyczyn jest prawdziwa (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2015 r., sygn. II PK 265/14).

Zgodnie z art. 100 § 1 kp 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. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (§ 2 pkt 2), dbać o dobro zakładu pracy (§ 2 pkt 4) oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (§ 2 pkt 6).

Powódka zatrudniona była na stanowisku kasjera-fakturzysty. Jej praca polegała między innymi na bieżącej obsłudze klientów. Od osoby zatrudnionej na stanowisku, które wymaga ciągłego kontaktu z klientem wymaga się przede wszystkim wysokiej kultury osobistej. Dochody podmiotów zajmujących się handlem są bowiem uzależnione między innymi od dobrych relacji z potencjalnymi klientami. Zgromadzony materiał dowodowy jednoznacznie wykazał, że powódka świadcząc pracę naruszyła obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy a także naruszyła zasady współzycia społecznego zwracając się do jednego z klientów w wulgarny, opryskliwy sposób. Wskazywała wprawdzie, że jej słowa stanowiły reakcję na nieuprzejme uwagi klienta, jednakże nie stanowi to dla niej usprawiedliwienia. Jak wskazano wyżej, powódka powinna wykazywać się wysoką kulturą osobistą i swoją postawą zachęcać klientów do robienia zakupów u pozwanego, co niewątpliwie w tej sytuacji nie miało miejsca. Zachowanie to było jednorazowe, jednakże

spowodowało niekorzystne skutki dla pozwanego w postaci utraty klienta i związanego z tym dochodu oraz mogło spowodować skutek w postaci niepoehlebnej opinii na rynku.

Dodatkowo, powódka wbrew obowiązującym procedurom, które znała, samodzielnie skasowała kupione przez siebie u pozwanego produkty. Pominęła przy tym na swoją rzecz dwie sztuki kiełbasy mortadeli. Ostatecznie zapłaciła za kiełbasy, jednak nie wyraziła skruchy. Świadomie naruszając obowiązujący u pozwanego porządek i zasady w zakresie dokonywania zakupów naruszyła jeden z obowiązków pracowniczych narażając się na odpowiedzialność z tego tytułu. Powyższe spowodować mogło utratę zaufania pracodawcy względem powódki. Argumentacja, że również innym pracownikom zdarzały się takiego rodzaju zachowanie z oczywistych względów jest bezzasadna.

Powyższe naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskazanych w art. 100 kp uzasadniałyby rozwiązanie z powódką umowy w tzw. trybie dyscyplinarnym, jednakże pozwany, z uwagi na staż pracy powódki zdecydował się rozwiązać umowę za wypowiedzeniem, co zasługuje na aprobatę biorąc pod uwagę nienaganną pracę powódki w okresie poprzedzającym opisane zdarzenia. Jeśli pracodawca miał prawo rozwiązać umowę trybie art. 52 kp, tym bardziej był uprawniony do rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, skoro wtedy przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (a maiori ad minus). Wskazane w wypowiedzeniu okoliczności stanowią przyczyny konkretne, rzeczywiste, i uzasadnione.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo (pkt 1).

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy i na podstawie na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). Powódka przegrała spór z pozwanym, wobec czego zobowiązana jest do zwrotu na jego rzecz kwoty 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.