

Sygn. akt IV P 296/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 kwietnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Wojnicka-Blicharz

Ławnicy: Aldona Gryczan

Małgorzata Jankowska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Grażyna Mrozik

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2019 roku w Gdyni

na rozprawie

sprawy z powództwa B. M.

przeciwko A. K. (...) Firma (...)

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. umarza postępowanie w zakresie cofniętej części pozwu;

III. zasądza od powódki B. M. na rzecz pozwanego A. K. kwotę 180 /sto osiemdziesiąt/ złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. przenosi na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni koszty sądowe od uiszczenia których powódka zwolniona była z mocy prawa.

Małgorzata Jankowska SSR Joanna Wojnicka-Blicharz Aldona Gryczan

**Sygn. akt IV P 296/18**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 lipca 2018 roku powódka B. M. wniosła o odszkodowanie w kwocie 5.400 zł. w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż u pozwanego została zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2017 roku jako sprzedawca w sklepie należącym do pozwanego w H.. Umowa została wypowiedziana w dniu 9 lipca 2018 roku przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę pracodawca wskazał, że w Okresie od 26 maja 2018 roku do 11 czerwca 2018 roku powódka wielokrotnie dokonywała sprzedaży z pominięciem kasy rejestrującej sprzedaż czym naraziła pracodawcę na odpowiedzialność karno-skarbową. Dodatkowo nie rozliczała

się z pracodawcą z uzyskanych kwot ze sprzedaży z pominięciem kasy rejestrującej przywłaszczając je sobie w całości doprowadzając do powstania szkody w mieniu pracodawcy. W sklepie nie było przymierzalni co utrudniało sprzedaż odzieży. Powódce mogło zdarzyć się wydanie towaru i pobranie zapłaty, która trafiała do kasy nie wydając jednocześnie kupującemu paragonu. Sytuacje takie były wyjątkowe i wobec klientów znanych, którzy towar zmuszeni byli przymierzyć w domu np. bieliznę. Jeśli towar był odpowiedni powódka rejestrowała sprzedaż i wydawała paragon, a jeśli nie towar wracał do klepu i podlegał dalszej sprzedaży.

Pracodawca naruszał prawo wobec powódki przeprowadzając remanent w sklepie podczas jej nieobecności, za który była odpowiedzialna i monitorując jej zachowanie bez poinformowania jej o tym.

Powódka w dniu 12 czerwca 2018 roku samo złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu trzymiesięcznego wypowiedzenia. Powodem wypowiedzenia była negatywna postawa pracodawcy wobec powódki. Pozwany przywoził i odbierał towar ze sklepu podczas nieobecności powódki jak też rygorystycznie zabraniał opuszczania sklepu i zajęcia miejsca na ławeczce przed sklepem. W sklepie był zaduch i nieprzyjemny zapach towarów wytworzonych ze sztucznych materiałów produkcji chińskiej. Wypowiedzenie umowy przez pozwanego było odwetem na osobie powódki. Postawa pozwanego doprowadziła do powstania choroby u powódki. Stale przebywa na zwolnieniu ze względu na stan psychiczny.

/pozew k. 2-10/

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości jako oczywiście bezzasadnego oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż powódka sama przyznała, że dokonywała sprzedaży z pominięciem kasy fiskalnej, a sprzedaż miała charakter podobny do sprzedaży na próbę. Fakt ten nigdy nie był konsultowany z pracodawcą czy była uprawniona do takich działań. Pozwany po obejrzeniu monitoringu zwracał powódce uwagę, że nie akceptuje takich zachowań. Fakt ten spotkał się z dezaprobatą ze strony powódki, która wskazała pracodawcy, że nie jest uprawniony do podglądania jej na kamerze. Po upomnieniu powódka nadal prowadziła sprzedaż z pominięciem kasy fiskalnej i sprzedaż ta nie dotyczyła odzieży jak wskazał, ale też innych przedmiotów gospodarstwa domowego.

Niezgodną z prawem sprzedaż powódka ewidencjonowała w zeszycie, a na koniec dnia po przeniesieniu utargu do sejfów pobierała z kasy sklepu gotówkę. Powyższe potwierdził remanent z dnia 7 czerwca 2018 roku, który wykazał brak ponad 1.000 sztuk towaru i manko na poziomie 8.831,50 zł. Powódka była świadoma umieszczonych w sklepie kamerach. W widocznym miejscu w sklepie była informacja widoczna dla klientów i pracownika, że sklep był objęty monitoringiem.

/odpowiedź na pozew k. 75-82/

Na rozprawie w dniu 21 listopada 2018 roku pełnomocnik powódki wskazał kwotę odszkodowania na 1.422,58 zł. Jednocześnie cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia ponad kwotę 1.422,58 zł.

/e-protokół rozprawy z dnia 21.11.2018 r. k. 65 min. 00:37:38/

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka B. M. była zatrudniona u pozwanego A. K. początkowo na podstawie umowy zlecenia, następnie strony w celu zastępstwa pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 czerwca 2017 roku do 31 grudnia 2017 roku w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku sprzedawca, za wynagrodzeniem miesięcznym 2.000 zł. brutto. Kolejna umowa o pracę została zawarta na czas określony od 1 stycznia 2018 roku do 31 grudnia 2019 roku, za wynagrodzeniem miesięcznym 2.100 zł. brutto. W dniu 2 stycznia 2018 roku strony zawarły umowę zlecenia na pracę w każdą sobotę miesiąca w okresie od stycznia do czerwca 2018 roku.

/ **dowód** : akta osobowe powódki: umowy o pracę k. 1, k. 4, k. 6, k. 9 cz. B/

Umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami uległa rozwiązaniu na podstawie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 i 2 k.p. z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na tym, iż będąc zatrudnioną na stanowisku sprzedawcy w okresie od 26 maja 2018 roku do 11 czerwca 2018 roku wielokrotnie dokonała sprzedaży na rzecz klientów sklepu z pominięciem kasy rejestrującej sprzedaż czym naraziła pracodawcę na odpowiedzialność karno-skarbową. Ponadto w oświadczeniu wskazano, że powódka dokonując sprzedaży z pominięciem kasy fiskalnej nie rozliczyła się z pracodawcą z uzyskanych w ten sposób kwot czym doprowadziła do szkody w mieniu pracodawcy.

/ **dowód** : oświadczenie pracodawcy k. 12-13/

W dniu 11 czerwca 2018 roku pozwany przyjechał do sklepu i powiedział, że ma tego dość i zabezpiecza dysk z monitoringiem. Powódka знаła zasady sprzedaży i tego, że powinna wydać paragon. Powódka wiedziała, że w sklepie jest monitoring. Gdy przychodził klient, który powiedział, że z towarem wszystko jest w porządku to towar był rejestrowany na kasie. Powyższy sposób sprzedaży nie był przez powódkę uzgadniany z przełożonym. Powódka nie miała prowizji od utargu. W sklepie nie obowiązywały zwroty towarów. Powódka chciała pomóc klientom umożliwiając im zwrot towaru nie podlegającego zwrotom.

/ **dowód** : zeznani powódki e-protokół z dnia 21.11.2018 r. k. 65 min. od: 00:39:59, e-protokół z dnia 21.03.2019 r. k. 145, karta 140 i dalej min. od: 00:56:30/

W czasie jak powódka sprzedawała towar w sklepie pozwanego niektórym klientom nie wydawała paragonu a wydawała towar. Klient płacił pieniądze, nie otrzymywał paragonu. D. A. była klientem sklepu, który korzystał z praktyki kupowania towaru bez faktury. Powódka wydawała towar świadkowi, następnie w zeszycie notowała fakt wydania. Powódka wydany towar notowała przy kliencie w zeszycie. Klientka najpóźniej następnego dnia mówiła czy towar sobie zostawi czy go zwróci. Klient nie dostawał za towar paragonu.

Sprzedawczyni w sklepie pracujące przed powódką nie pozwalały na dokonywanie takiej sprzedaży towarów, gdyż kierownik im na to nie pozwalał.

/ **dowód** : zeznani świadka D. A., e-protokół z dnia 21.11.2018 r. k. 65 min. od: 00:29:05/

W sklepie była w widocznym miejscu informacja o monitorowaniu obiektu oraz o obowiązku otrzymania paragonu za zakupiony towar. Sprzedawany towar był różnorodny.

/ **dowód** : zdjęcie stanowiska kasowego w sklepie k. 94, zdjęcie sprzedawanego towaru k. 96/

Powódka w sklepie sprzedawała różne towary: towary przemysłowe, a czasami odzież. Powódka nie wydawała paragonów klientom i powyższe nie dotyczyło tylko odzieży i bielizny, ale również innych artykułów typu miotła, obrus i zabawki. Po rozliczeniu gotówki na koniec dnia 27 kwietnia 2018 roku powódka wzięła z kasy banknot i wyszła.

/ **dowód** : płyta z monitoringiem k. 99/

Zestawienie braków remanentowych stworzone na dzień 16 grudnia 2018 roku wskazuje brak około 1.140 sztuk towaru różnego rodzaju. Rozchód wewnętrzny z dnia 7 czerwca 2018 roku dotyczący remanentu sporządzony przez komisję w składzie (...) opiewa na kwotę 8.860,84 zł.

/ **dowód** : zestawienie braków remanentowych k. 83-87, rozchód wewnętrzny k. 131-135/

Magazynier został wysłany przez pracodawcę do sklepu po odbiór towaru sezonowego. W czasie odbioru towaru stwierdzono braki. Od końca maja 2018 roku do początku czerwca 2018 roku pozwany rozpoczął codziennie

przeglądać monitoring, co czynił przynajmniej przez okres miesiąca. W czasie obserwacji monitoringu pozwany stwierdził, że powódka nie wydaje części klientów paragonów. W sejfie sklepowym znajdowały się zapasowe pieniądze, które można było używać celem rozmiennienia. Zasadą obsługi sklepu był zakaz mieszania pieniędzy firmowych z własnymi prywatnymi.

/ **dowód** : zeznania pozwanego A. K. e-protokół z dnia 21.03.2019 r. k. 14/

### **Sąd Rejonowy dokonał następującej oceny materiału dowodowego:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zebranych i przeprowadzonych w sprawie dowodów, które poddano ocenie zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd dokonał oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Dokonując powyższych ustaleń, Sąd oparł się na dowodach w postaci dokumentów złożonych do akt sprawy, które nie budziły wątpliwości co do ich autentyczności, zaś ich treść oraz forma nie były kwestionowane przez strony. Z tych też względów brak było podstaw, by odmówić zgromadzonej w sprawie dokumentacji waloru wiarygodności.

Sąd uznał zeznania świadka D. A. za polegające na prawdzie w całości, albowiem były one spójne, logiczne i korespondowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki w części, w jakiej wskazała, że nie zawsze wydawała paragon z tytułu sprzedaży produktów. Powódka zeznała, że wiedziała iż za każdy sprzedany towar należy wydać paragon. Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powódki w zakresie, w jakim podała, że po informacji od klienta, iż produkt jest dobry zawsze nabijała towar na kasę, albowiem powyższe nie zostało wykazane w toku postępowania dowodowego. Sąd odmówił również wiarygodności twierdzeniu powódki, iż przyczyną wydawania towarów bez paragonu był fakt, iż w sklepie nie było przymierzalni, gdyż powyższe jest sprzeczne z zeznaniami pozwanego, a ponadto niezgodne z oglądanym obrazem na monitoringu z którego wynika, że większość towarów sprzedawanych w sklepie to artykuły przemysłowe i pamiątki, które nie wymagają mierzenia. Zauważyć należy, że brak wydawania przez powódkę paragonów dotyczył towarów przemysłowych, które nie musiały być dopasowane czy też zmierzone.

Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania pozwanego A. K., albowiem są one spójne wewnętrznie i logiczne. Z zeznań pozwanego wynika konsekwencja wydarzeń związanych z faktem stwierdzenia na monitoringu nieprawidłowości w działaniu powódki, co spowodowało konieczność rozwiązania z powódką umowy o pracę.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu powódki naruszenia przez pozwaną przepisu art. 52 § 2 k.p. Wskazać trzeba, że zgodnie z treścią tego przepisu 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 judykaturze wskazuje się, że kwestia „uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy” stanowi kategorię obiektywną, którą trzeba wiązać ze stanem świadomości pracodawcy co do istnienia faktów uzasadniających rozwiązanie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2002 r. w sprawie I PKN 242/01). Wiadomości uzyskane przez pracodawcę muszą być więc dostatecznie wiarygodne. W celu oceny wiarygodności uzyskanych informacji pracodawca jest uprawniony do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego musi ono jednak być niezwłocznie podjęte oraz sprawnie przeprowadzone i nie obejmuje uprzedniej oceny prawnej określonych faktycznych dotyczących danego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r. w sprawie I PK 44/09 oraz wyrok Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie IV PA 16/09).

Należy wskazać, że składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca naraża się na ewentualny proces sądowy. Z tego powodu podkreśla się, że rozwiązanie umowy o pracę - w trybie natychmiastowym

bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) - jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo ostrożnie. Obowiązek wykazania (udowodnienia) wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża bowiem pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r. w sprawie I PK 45/09).

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu, w niniejszej sprawie nie nastąpiło uchybienie terminu miesięcznego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W oświadczeniu bowiem pracodawca w sposób jasny i wyraźny wskazał, że zarzucane powódce naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych miało miejsce w okresie od 26 maja 2018 roku do 11 czerwca 2018 roku, a zatem stanowiło działanie ciągłe, przy których termin miesięczny należy liczyć od ostatniej z czynności przedsięwziętych przez pracownika. Skoro więc zarzucany czyn zakończył się działaniem ostatnim z dnia 11 czerwca 2018 roku, to niewątpliwym jest to, że pracodawca nie uchybił terminowi określonymu w art. 52 par 2 kodeksu pracy.

Podstawą rozwiązania przez pozwanego z powódką umowy o pracę był art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Aby zatem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione, muszą być spełnione łącznie wymienione w tym przepisie przesłanki, a mianowicie pracownik musi dopuścić się ciężkiego naruszenia obowiązków i to obowiązków zaliczonych do podstawowych, a naruszenie to musi być następstwem działania zawinionego, przy czym wina musi mieć postać winy umyślnej lub co najmniej rażącego niedbalstwa, zaś ciężar udowodnienia istnienia tych przesłanek spoczywa na pracodawcy.

Nadto, aby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było prawnie skuteczne, musi być ono dokonane z zachowaniem obowiązujących wymogów formalnych, przewidzianych w art. 30 § 3 i 4 kp tj. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożone musi być na piśmie z podaniem przyczyny przyjętej za podstawę decyzji – przyczyny skonkretyzowanej, a nie określonej w sposób ogólnikowy, a nadto oświadczenie takie złożone musi być z zachowaniem terminu, o których mowa z art. 52 § 2 kp.

Oświadczeniem datowanym na 9 czerwca 2018 roku, doręczonym powódce w dniu 9 lipca 2019 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 kodeksu pracy, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na wielokrotnym dokonywaniu sprzedaży na rzecz klientów z pominięciem kasy rejestrującej sprzedaż narażając pracodawcę na odpowiedzialność karno-skarbową oraz nie rozliczanie się z pracodawcą z uzyskanych w ten sposób kwot narażając go na szkody w mieniu.

Na podstawie art. 52 par 1 kodeksu pracy strony mogą rozwiązać każdą umowę pod warunkiem, że rozwiązanie jest uzasadnione i spełnia wymagania przewidziane w kodeksie pracy. Podstawowe obowiązki pracownika są uregulowane w art. 100 kodeksu pracy i do nich między innymi należy obowiązek przestrzegania regulaminów pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku jak i obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i zasady współzycia społecznego. Pracownik ma obowiązek także dbać o dobro zakładu pracy.

Ocena czy naruszenie obowiązku jest ciężkie zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy brać pod uwagę dokonując tej oceny całokształt postępowania pracownika, a nie jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia obowiązków. Przy ocenie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę stopień natężenia złej woli i rozmiar szkody jaką może pociągać naruszenie obowiązków pracowniczych. Oceniając naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych należy mieć przede wszystkim na uwadze to, że takie rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem może być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być powyższe uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy.

Ważkim jest to, że warunkiem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest uznanie, że przedmiotem naruszenia obowiązków pracownika jest obowiązek o charakterze podstawowym.

Podstawowe obowiązki pracownika są uregulowane w art. 100 kodeksu pracy i do nich należy obowiązek przestrzegania regulaminów pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku jak i obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i zasady współzycia społecznego.

W niniejszej sprawie, powódka była zatrudniona na stanowisku sprzedawcy. Do obowiązków podstawowych sprzedawcy należy dokonywanie sprzedaży towarów znajdujących się w sklepie. Sposób sprzedaży towarów w miejscu pracy powódki był w sposób jasny reglamentowany. Klient miał obowiązek przemyśleć zakup towar, gdyż sklep nie przyjmował zwrotów. Ponadto, bezwzględny obowiązkiem sprzedawcy było rejestrowanie sprzedaży na kasie fiskalnej i wydawanie paragonu potwierdzającego zakup. Na miejscu widocznym dla klientów był umieszczony napis „Szanowny Kliencie, Kupiłeś towar a nie otrzymałeś paragonu z kasy fiskalnej napisz do nas”. Powyższy napis świadczył o tym, że pracodawca za niewątpliwie najważniejszy obowiązek sprzedawcy uznawał wydawanie paragonów w związku z dokonaniem sprzedaży towarów.

Postępowanie dowodowe zgromadzone w sprawie wykazało, że powódka była świadoma obowiązku wydawania paragonów, jednak często się nie stosowała do tego. Zapis monitoringu przedstawionego jako dowód przez pozwanego wyraźnie wskazuje na fakt wykonywania przez powódkę sprzedaży bez wcześniejszego wydania paragonu. Powódka sprzedaży takiej nie rejestrowała na kasie fiskalnej w momencie wydania towaru i przyjęcia gotówki. Zgodnie z art. 535 kc sprzedawca zobowiązuje się przenieść na kupującego rzecz i wydać mu rzecz, a kupujący zobowiązuje się odebrać rzecz i zapłacić cenę. Moment sprzedaży, to z pewnością wydanie rzeczy i zapłata pieniędzy.

Zgodnie z art. 111 ust. 1 ustawy z 11 marca 2004 roku o podatku od towarów i usług podatnicy prowadzący ewidencję obrotu i kwot podatku należnego przy zastosowaniu kas rejestrujących są obowiązani dokonywać wydruku paragonu fiskalnego lub faktury z każdej sprzedaży oraz wydawać wydrukowany dokument nabywcy. Obowiązek ewidencjonowania sprzedaży na rzecz osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej jest jednym z najważniejszych mechanizmów fiskalnych państwa, które ma na celu przeciwdziałanie szarej strefie. Podatnik, który posiada kasę rejestrującą i jej co do zasady używa, ale nie ewidencjuje konkretnej sprzedaży, dopuszcza się przestępstwa skarbowego albo wykroczenia skarbowego w razie zaistnienia przypadku mniejszej wagi /art. 6 kks/. Czynem zabronionym w świetle kodeksu karnego skarbowego jest także niewydanie z kasy rejestrującej dokumentu stwierdzającego obowiązek sprzedaży, pomimo istnienia ustawowego obowiązku. Wydaniem paragonu w rozumieniu przepisów karno - skarbowych jak i administracyjnych jest udostępnienie paragonu nabywcy i umożliwienie zabrania go, co nie oznacza wręczenia, ani skutecznego wręczenia paragonu. Wystarczającym jest pozostawienie paragonu na ladzie informując o możliwości jego odbioru /WSA w Warszawie wyrok z 16 stycznia 2017 roku (...) SA/ (...)/.

W niniejszej sprawie, postępowanie dowodowe, w tym zeznania przesłuchanego świadka oraz powódki potwierdzają, że powódka dokonywała sprzedaży z naruszeniem przepisów ustawy o podatku od towarów i usług, nie dokonując ewidencji sprzedaży na kasie fiskalnej i nie wydając konsumentowi paragonu. Zachowanie powódki wypełniało cechy sprzedaży towaru, skoro następowało wydanie rzeczy i zapłata ceny, zaś pomimo powyższego powódka nie wykonywała wskazanych wyżej obowiązków bezwzględnych każdego sprzedawcy. W ocenie Sądu, tłumaczenie powódki, że dokonywała ona wydania towaru, pobrania ceny, a następnie umożliwiała zwrot, było niezgodne z dwoma zasadami obowiązującymi w zakładzie pracy pozwanego, o których powódka wiedziała. Powódka nie tylko bowiem naruszała ustawę poprzez sprzedaż bez paragonu, ale również przyjmowała po dokonaniu sprzedaży zwrot towaru bez odnotowywania powyższej transakcji fiskalnej, co nota bene było niezgodne z zasadą braku zwrotów towarów.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 1999 roku w sprawie I PKN 169/99 stwierdził, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Powódka swoim zachowaniem naraziła pracodawcę na szkody w mieniu i odpowiedzialność karno-skarbową. Zaniechała podstawowych obowiązków związanych ze sprzedażą, o których jak sama zeznała wiedziała. Zdaniem Sądu, powyższe okoliczności są wystarczające dla uznania rozwiązania umowy o pracę z powódką za zasadne i wypełniające przesłanki z art. 52 par 1 kodeksu pracy. Wskazane czyny powódki zostały opisane na

początku oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką i zostały uznane za spełniające przesłanki do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z treści oświadczenia z dnia 9 lipca 2018 roku wynika, że dodatkowo pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazał na fakt nie rozliczenia się przez powódkę z pracodawcą z uzyskanych ze sprzedaży bez paragonów kwot, przywłaszczając je sobie. Pracodawca wskazał na podstawę działania powódki w tym kontekście art. 52 par 2 kodeksu pracy w zw. z art. 284 par 2 kodeksu karnego.

W kontekście powyższego, podkreślenia wymaga to, że pracodawca wskazując bezpośrednio w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę podstawy z art. 52 par 2 kodeksu pracy musi liczyć się z koniecznością wykazania się w toku postępowania wszystkimi przesłankami i znamionami czynu zabronionego prowadzącymi do uznania, że pracownik popełnił przestępstwo /a niewykroczenie, a ponadto przestępstwo musi być oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem/. Powoływanie się na art. 52 par 1 pkt 2 kodeksu pracy w innych przypadkach nie jest uprawnionym. W tej sprawie, materiał dowodowy zaprezentowany przez stronę pozwaną nie pozwala na uznanie, że powódka dokonała przywłaszczenia mienia pracodawcy, skoro pracodawca nie wykazał przesłanek uzasadniających powyższe twierdzenie. Fakt pobrania z kasy jakiś środków, przy braku stwierdzenia w dacie zdarzenia istnienia niedoboru w kasie, przeczy możliwości bezpośredniego przyjęcia popełnienia przestępstwa. Znamionym jest także i to, że strona pozwana nawet nie złożyła zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na jej rzecz, a pomimo tego rodzaju sformułowanie zawarła w rozwiązaniu umowy o pracę.

Analiza postępowania dowodowego przeprowadzonego w niniejszej sprawie pozwalała sądowi na uznanie, iż pomimo powyższej wady oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, oświadczenie powyższe jest uzasadnione, zaś przyczyna podana w jego pierwszej części prawdziwa i uprawniająca do rozwiązania umowy o pracę. Sąd zauważa jednocześnie, że zarówno wypowiedzenie umowy o pracę jak i rozwiązanie umowy o pracę może zawierać kilka przyczyn łącznie i w razie ustalenia przez Sąd, że jedna z podanych przyczyn uprawnia do rozwiązania umowy o pracę, umowa może być skutecznie rozwiązana. W tej sprawie, z samej treści oświadczenia jak i z zeznań pozwanego wynikało, że główną przyczyną rozwiązania umowy był fakt nie wydawania przez powódkę paragonów klientom i nie rejestrowanie zakupów na kasie fiskalnej, co samoistnie może być przyczyną rozwiązania umowy o pracę z uwagi na rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, popełnione co najmniej z rażącym niedbalstwem.

Pracownik dopuszcza się rażącego niedbalstwa gdy rozmyślnie narusza instrukcje bezpieczeństwa pracy w przekonaniu, że regulacje są zbyt rygorystyczne i aby na skróty ułatwić sobie wykonywanie pracy, bądź aby lekkomyślnie popisywać się swoją brawurą.

Postępowanie dowodowe wykazało, że powódka naruszała podstawowe obowiązki pracownicze w zakresie sprzedaży towaru poza kasą fiskalną i nie wydawaniem paragonów klientom, które to zachowanie pozwalało pracodawcy na skorzystanie z przepisu art. 52 par 1 kodeksu pracy.

Powódka zeznała, że sprzedaży poza kasą rejestrująca dokonywała tylko sporadycznie jeśli chodziło o znanych klientów i przy sprzedaży odzieży i bielizny, którą należy przymierzyć, gdyż w sklepie brak było przymierzalni to umożliwiającej. Oględziny monitoringu jednoznacznie wykazały, że sprzedaż bez paragonów była dokonywana na szeroki asortyment znajdujący się w sklepie jak miotły, obrusy czy inne artykuły przemysłowe. Powódka była świadoma, że takie działanie jest sprzeczne zarówno z obowiązującym prawem jak i niezgodne z jej obowiązkami jako sprzedawcy. Świadek zeznająca w sprawie wyraźnie wskazała, że poprzednie sprzedawczynie nie pozwalały na sprzedaż towaru a następnie jego zwrot, wskazując na zasady obowiązujące w sklepie pozwanego. Własnym zachowaniem powódka narażała pozwanego na odpowiedzialność karno – skarbową, co niewątpliwie spełnia przesłanki rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W ocenie pracodawcy swoim zachowaniem B. M. dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 1999 roku w sprawie I PKN 169/99 stwierdził, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać

winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Powódka swoim zachowaniem naraziła pracodawcę na szkody w mieniu i odpowiedzialność karno-skarbową. Zaniechała podstawowych obowiązków związanych ze sprzedażą, o których jak sama zeznała wiedziała.

Reasumując powyższe, uznać należy, że powódka swoim zachowaniem w okresie od dnia 26 maja 2018 roku do dnia 11 czerwca 2018 roku ciężko naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy dopuszczając się rażącego niedbalstwo polegającego na sprzedaży towarów z pominięciem kasy rejestrującej i braku wydawania paragonów. Na kanwie tej sprawy uprawniało to pracodawcę do rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 par 1 pkt 1 kodeksu pracy.

Z tych względów na podstawie art. 56 kodeksu pracy stosowanego a contrario orzeczono I wyroku.

Strona powodowa cofnęła pozew w części ponad kwotę 1.422,58 złotych na rozprawie w dniu 21 listopada 2018 roku. Z tych względów na mocy art. 355 k.p.c. w zw. z art. 203 k.p.c. i 469 k.p.c. Sąd umorzył postępowanie o czym orzekł w punkcie II wyroku, uznając cofnięcie pozwu za skuteczne, albowiem było połączone ze zrzeczeniem się roszczenia.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie III wyroku na podstawie art. 98 par 1 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, uznając, że w sprawie nie zaszły żadne okoliczności które uzasadniałyby zastosowanie art. 102 k.p.c. jako szczególnej sytuacji uprawniającej do odstąpienia od kosztów zastępstwa procesowego. Na zwrot kosztów procesu składają się koszty zastępstwa procesowego w kwocie zryczałtowanej wynikającej z Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie / Dz.U.2015.1800 / § 2 i § 9 ustęp 1 pkt.2.

W punkcie IV wyroku orzeczono o kosztach sądowych i wydatkach na podstawie art. 113 ustęp 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych /Dz.U.2018.300/, zgodnie z którym Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji kosztami obciąży przeciwnika jeżeli istnieją do tego podstawy. W tej sprawie wobec faktu, że strona powodowa przegrała proces w całości koszty postępowania zostały przeniesione na Skarb Państwa.

SSR Joanna Wojnicka – Blicharz