

Sygn. akt VI P 248/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2017 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Ławnicy:	Janina Piechotka Bożena Kłos
Protokolant:	Joanna Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko (...) Spółce akcyjnej z siedzibą w K.

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanej (...) Spółki akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz powódki P. S. kwotę 2.817,90 zł (dwa tysiące osiemset siedemnaście złotych dziewięćdziesiąt groszy) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienia od dnia 28.08.2015 roku do dnia zapłaty;
- w pozostałym zakresie powództwo oddala;
- zasądza od pozwanej (...) Spółki akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz powódki P. S. kwotę 540,00 zł (pięćset czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
- nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółki akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W. kwotę 141,00 zł (sto czterdzieści jeden złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;
- wyroкови w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt VI P 248/16

## UZASADNIENIE

W dniu 16 lipca 2015 r. wpłynął pozew P. S. (wcześniej O.) przeciwko (...) S.A. z siedzibą w K. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu terminu o odszkodowanie w wysokości trzykrotności wynagrodzenia powódki wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu do dania zapłaty wraz z wnioskiem

o przywrócenie terminu do złożenia odwołania. Wniosła również o zasądzenie kosztów postępowania (pozew k. 1 i k.11-16).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazał przyczyny nieprawdziwe w postaci ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – usiłowania przywłaszczenia w dniu 19 czerwca 2015 r. kwoty 520 zł z kasy hurtowni (pozew k. 11-16).

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) S.A. z siedzibą w K. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 35 - 46).

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powództwo winno zostać oddalone z uwagi na niezachowanie terminu do wniesienia odwołania. Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę zostało wręczone powódce w dniu 29 czerwca 2015 r. przez przedstawicieli spółki (...) zatem termin do wniesienia odwołania upłynął bezskutecznie w dniu 6 lipca 2015 r. Pozwany podał, że w złożonym wypowiedzeniu wskazano w sposób wyczerpujący przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę powódce, którą stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na usiłowaniu w dniu 19 czerwca 2015 r. przywłaszczenia kwoty 520 zł. Dopiero po interwencji kierownika hurtowni powódka zwróciła pieniądze. Pozwany wskazał, że powódka zachowała się niesumienne, nieuczciwie i niełojalnie powodując tym samym utratę zaufania pracodawcy i niemożność dalszego jej zatrudniania w zakładzie pracy. Pozwany podniósł, że ewentualne odszkodowanie na rzecz powódki winno odpowiadać nie trzymiesięcznemu okresowi wypowiedzenia lecz jednomiesięcznemu bowiem w spółce powódka pracowała niespełna 3 lata (odpowiedź na pozew k. 35 - 46).

Wyrokiem z dnia 26 listopada 2015 r. Sąd oddalił powództwo z uwagi na uchybienie przez powódkę terminu do wniesienia odwołania i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów proces (wyrok k. 112). Na skutek wniesionej przez powódkę apelacji (apelacja k. 139-146) Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę i wyrokiem z dnia 21 czerwca 2016 r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania tutejszemu Sądowi i pozostawiając temu sądowi rozliczenie kosztów za I i II instancje (wyrok k. 189).

Strony podtrzymały stanowiska w sprawie, zaś na rozprawie w dniu 17 stycznia 2017 r. powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 7.000 zł (protokół k. 253).

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

Powódka P. S. (wcześniej O.) była zatrudniona u pozwanego w (...) S.A. z siedzibą w K. od dnia najpierw na okres próbny od dnia 10 października 2012 r. do dnia 9 stycznia 2013 r. na stanowisku fakturzysty – kasjera – magazyniera, a od dnia 12 lutego 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy kierownika hurtowni w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.050 zł brutto plus premia uznaniowa. Powódka świadczyła pracę w hurtowni artykułów spożywczych należącej do pozwanego i położonej w W. przy ul. (...) (umowa o pracę k. 25; umowa o pracę k. 62). W ostatnim okresie średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.817,90 zł brutto tj. 2.032, 59 zł netto (zaświadczenie k. 61).

U pozwanego obowiązywała procedura kasowa mająca na celu przygotowanie i odprowadzenie gotówki pochodzącej ze sprzedaży towarów w hurtowni. Jej zakresem objęci zostali pracownicy wykonujący u pozwanego czynności związane z rozliczeniem gotówki. W dziale IV pkt 13 opisano postępowanie w razie niezgodności we wpłacie utargu zarówno w postaci braków jak i nadwyżki. W przypadku nadwyżki (pkt 13 b) wskazano jedynie, że nie wolno nadwyżek przywłaszczać z utargu oraz że nadwyżki po potrąceniu niedoborów zostaną przekazane na konto bankowe firmy po otrzymaniu informacji mailowej przez osobę rozliczającą utargi. Informacja powinna zawierać kwotę, datę powstania nadwyżki oraz dane personalne kasjera i nr konta bankowego (procedura kasowa k.76-90). Pracownicy przy przyjmowaniu do pracy byli z nią zapoznawani. Procedura kasowa obowiązywała, ale w praktyce stosowanie się do nie wyglądało różnie. Czasami było tak, że kasjerzy dawali kierownikowi nadwyżkę, żeby oddał klientowi jakby się zgłosił. Pozostałe mniejsze kwoty nadwyżek kierownik przeznaczał na pokrycie niedoborów bądź cele związane funkcjonowaniem hurtowni. Miały miejsce sytuacje, że zdarzały się nadwyżki. Za czasów kierownika I. G. pieniądze

z nadwyżek były przechowane w sejfie, bądź w jej biurku, które było zamykane na klucz. Wszyscy wiedzieli, że są tam pieniądze. Kierowniczka zapisywała ile było pieniędzy i od kogo. Natomiast nowy kierownik T. M. pieniądze z nadwyżek przechowywał u siebie, nie były one ewidencjonowane (zeznania powódki k. 257 v – 258 e – protokół (...)) (zeznania świadka M. L. k. 237 – 238 e – protokół (...)) (zeznania świadka E. W. (1) k. 236 – 237 e – protokół (...))(...)

Co do zasady w hurtowni pracowały trzy kasjerki. Gdy kierownikiem hurtowni został T. M. wprowadził on zasadę, że kierownik lub zastępca kierownika miał być obecny przy kasjerze jak ten się rozliczał (zeznania świadka E. W. (1) k. 236 – 237 e – protokół (...))(...)

W dniu 19 czerwca 2015 r. powódka pełniąc swoje obowiązki nadzorowała rozliczenie kasy na której pracowała kasjerka E. W. (1). Powódka nie pracowała na kasie, a jedynie nadzorowała rozliczenie kas. Około godziny 13:00 wspólnie z kasjerką E. W. (1), rozliczając utarg z kasy stwierdziły nadwyżkę pieniędzy w kwocie 600 zł. Powódka pomyślała, że klient lub klientka na pewno zadzwonią po te pieniądze. Powódka wzięła te pieniądze szybko, bo była duża kolejka, nie miały nawet czasu rozmawiać, powódka nie powiedziała co zrobi z pieniędzmi. Resztę utargu kasjerka zakleiła w kopercie i zaniósła do sejfu w pokoju na górze (zeznania świadka E. W. (1) k. 236 – 237 e – protokół (...))(...)

W tym czasie powódka udała się do pokoju IT. Było to pomieszczenie biurowe bez okien. W pomieszczeniu IT rozliczano dostawy, przechowywano dokumenty z rozliczeń z dostaw. Był tam ogólnodostępny magazynek, gdzie były kartki do kserowania, cenówki, które wszyscy drukowali. W pokoju IT siedziała kierownik magazynu (...). Powódka weszła i prosiła o kartkę z drukarki, mówiąc że musi schować pieniądze. Zapakowała pieniądze w prowizoryczną kopertę zrobioną z kartki i odłożyła z tyłu do szafki. M. L. była w tym czasie zajęta pracą (zeznania świadka E. W. (1) k. 236 – 237 e – protokół (...)) (zeznania świadka M. L. k. 237 – 238 e – protokół (...))(...)

Klientka, która zostawiła pieniądze nazywała się J. D. (1) (obecnie D.), często robiła zakupy u pozwanego. Nie pierwszy raz zdarzyła jej się sytuacja, że zostawiła w sklepie pieniądze. Zadzwoniła do kierownika M. z zapytaniem czy nie mają więcej pieniędzy, bo zostawiła 550 zł w sklepie. Wskazała kasjerkę, która ją obsługiwała. Kierownik hurtowni (...) zapytał kasjerkę E. W. (1), czy miała jakieś pieniądze na plusie, bo zadzwoniła klientka i powiedziała, że nie zgadzają jej się pieniądze. Kasjerka wskazała, że pieniądze zabrała powódka. Kierownik M. zapytał powódkę gdzie są pieniądze. Odpowiedziała, że pieniądze są w pokoju IT, skończyła obsługiwać klienta i udała się do pokoju IT. W tym czasie kierownik zapytywał M. L. czy ma jakiś związek z pieniędzmi. L. nie wiedziała o co chodzi. Powódka weszła do pokoju IT, wyjęła je z szafki i oddała T. M., w tym właśnie papierze pieniądze z nadwyżki. T. M. uznał, że powódka przywłaszczyła sobie te pieniądze. Nie wyjaśniał zaistniałej sytuacji z powódką, nie rozmawiał z nią na ten temat. Całe zdarzenie rozegrało się w czasie nie dłuższym niż 40 minut (zeznania świadka E. W. (1) k. 236 – 237 e – protokół (...)) (zeznania powódki k. 257 v – 258 e – protokół (...)) (zeznania świadka M. L. k. 237 – 238 e – protokół (...))(...)

Kiedy klientka zgłosiła się do sklepu po odbiór gotówki kierownik wyjął jej z szuflady 600 zł, ta wydała mu 50 zł, które schował do szuflady. Nie spisano żadnego oświadczenia przy zwracaniu kwoty 550 zł. (zeznania świadka J. D. (2) k.237 – 238 (...))

W dniu 29 czerwca 2015 r. powódka odebrała korespondencję do kierownika hurtowni, którą otwarła. W kopercie znajdowało się pismo pracodawcy z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Po zapoznaniu się z treścią pisma powódka zadzwoniła do kierownika rejonu D. G. z prośbą o wyjaśnienie sytuacji. Jeszcze tego samego dnia przyjechała kierownik rejonu M. L. rozmawiała z T. M. i D. G. na temat zarzutów względem powódki. Kierownik M. nie chciał słuchać co miała do powiedzenia, był przekonany o swojej racji. D. G. była zaś nastawiona już do powódki negatywnie. Wysłuchała co miała do powiedzenia M. L., ale powiedziała, że nie było tak jak powinno być i pieniądze powinny być schowane do koperty, a nie wręczone powódce do ręki. Przy D. G. T. M. powiedział, że powódka wyciągnęła pieniądze z portfela (zeznania świadka M. L. k. 237 – 238 e – protokół (...)) (...); zeznania świadka D. G. k 254-255 (...))

Jeszcze tego samego dnia powódka została wezwana do pokoju kierowników gdzie doszło do spotkania powódki z D. G.. Przy wypowiedzeniu obecna była jeszcze J. G. – kierownik hurtowni w W., która miała być świadkiem na

wypadek, gdyby powódka nie chciała przyjąć wypowiedzenia. Na tym spotkaniu powódka powzięła wiadomość, że pracodawca czyni jej zarzut usiłowania przywłaszczenia w dniu 19 czerwca 2015 r. kwoty 520 zł z kasy hurtowni. Oświadczone, że z tego powodu pracodawca rozwiązuje z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego upływ przewidziano na dzień 30 września 2015 r. W wypowiedzeniu wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na usiłowaniu przywłaszczenia kwoty 520 zł w dniu 19 czerwca 2015 r. W okresie wypowiedzenia powódce udzielono 3 dni zwolnienia na poszukiwanie pracy oraz należnego urlopu wypoczynkowego. W pozostałym okresie zwolniono powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wskazany w oświadczeniu pracodawcy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. Pismo nie zawierało pouczenia o miejscu, czasie i terminie wniesienia odwołania do Sądu Pracy (wypowiedzenie k. 27). Powódka zaprzeczyła by naruszyła jakiegokolwiek obowiązki określone umową o pracę, a przede wszystkim zaprzeczyła by usiłowała przywłaszczyć sobie pieniądze z kasy hurtowni. Wręczono powódce wypowiedzenia, ta jednak odmówiła przyjęcia (wypowiedzenie k. 27).

Po spotkaniu z przełożoną P. S. uległa kontuzji kolana, wysiadając z samochodu uderzyła się w lewe kolano. Powódka udała się do lekarza i w okresie od dnia 29 czerwca 2015 r. do dnia 15 lipca 2015 r. pozostawała na zwolnieniu lekarskim, z zaleceniem odpoczynku i nieforsowania kolana. Poruszała się za pomocą kul. Powódce w dniu 8 lipca 2015 r. doręczono za pośrednictwem Urzędu Pocztowego wypowiedzenie umowy o pracę opatrzone datą 26 czerwca 2015 r. wraz z notatką D. G. (k. 67-68)

W dniu 16 lipca 2015 r. powódka wniosła do Sądu odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy aktach osobowych powódki, na podstawie zeznań świadków J. D. (2) k.237 – 238 (...), E. W. (1) k. 236 – 237 e – protokół (...) (...), M. L. k. 237 – 238 e – protokół (...) (...), T. M. k. 253v – 255 e – protokół (...) (...) J. G. k. 255 e – protokół (...) (...) oraz na podstawie zeznań powódki P. S. k. 109 – 110 e – (...) i k. 257 v – 258 e – protokół (...)(...)

Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich świadków bowiem ich zeznania było logiczne, spójne i wzajemnie niesprzeczne. Ponadto korespondowały z całokształtem materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Wszyscy świadkowie – za wyjątkiem J. D. (2) - byli lub nadal są pracownikami pozwanego toteż ich zeznania nacechowane były bezstronnością. Jedynie zeznaniom świadka T. M. Sąd dał wiarę jedynie częściowo. Sąd uznał, że zeznania tegoż świadka w części w jakiej zeznał, że powódka wyjęła pieniądze z portfela i że przywłaszczyła sobie pieniądze pozostając w sprzeczności z zeznaniami innych świadków, zwłaszcza świadka M. L.. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki bowiem w pełni korespondowały one z zeznaniami świadków i dokumentami znajdującymi się w aktach sprawy.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo jako uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowania było odwołanie P. S. od wypowiedzenia umowy o pracę złożonego jej przez pozwanego w dniu 29 czerwca 2015 r. Swoje roszczenie powódka oparła na art. 45 w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p. wnosząc o odszkodowanie w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia. Jednocześnie powódka wniosła o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

W zakresie kwestii formalnej tj. dopuszczalności wniesienia odwołania Sąd zważył, że powódka nie dochowała terminu z przyczyn usprawiedliwionych. Pozwany rozwiązując z powódką umowę o pracę nie zawarł pisemnie, ani nie poinformował ustnie o miejscu, terminie i sposobie odwołania się do Sądu Pracy (vide art. 30 § 5 k.p.). Ponadto powódka pozostawała do dnia 15 lipca 2015 r. na zwolnieniu lekarskim, poruszała się o kulach.

Pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę stosując zwykłą formę zakończenia stosunku pracy tj. wypowiedzenie. Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Zgodnie z § 4 ww. przepisu 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. Poza brakiem pouczenia o terminie, miejscu i sposobie wniesienia odwołania (vide art. 30 § 5 k.p.) wypowiedzenie spełniało wszystkie wymogi formalne. Pozwany wypowiedział umowę o pracę na piśmie, podał przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy musi być prawdziwa i sformułowana w sposób konkretny (vide wyrok SN z dnia 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (vide wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243). Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub jej niewłaściwe podanie stanowi naruszenie prawa i umożliwia pracownikowi dochodzenie roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

Pozwany jako przyczynę zakończenia stosunku pracy z powódką wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na usiłowaniu przywłaszczenia kwoty 520 zł w dniu 19 czerwca 2015 r. Przedmiotem niniejszego postępowania było zatem zbadanie tej konkretnie przyczyny. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę (vide SN z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, oraz wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

W toku niniejszego postępowania Sąd przeprowadził dość obszerne postępowanie dowodowe w postaci dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy jak również przesłuchując zawnioskowanych świadków oraz powódkę. Przesłuchani świadkowie, poza klientką sklepu, byli (E. W. (1), T. M.) bądź nadal są (M. L.) pracownikami pozwanego, co jak już Sąd wskazał w ocenie dowodów, podkreśla walor bezstronności ich zeznań, zwłaszcza że świadek L. potwierdziła przebieg zdarzenia relacjonowany przez powódkę i podkreśliła, że powódka absolutnie nie wyjęła nadwyżki pieniędzy ze swojego portfela. Zarówno zwalniając powódkę jak i przed Sądem świadek M. twierdził niezmiennie, że powódka wyjęła pieniądze z portfela co nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd ustalił, że powódka rozliczając kasę z kasjerką E. W. (1) stwierdziły nadwyżkę kwoty 600 zł. Powódka wzięła pieniądze i odłożyła pieniądze w pokoju IT. Powódka rzeczywiście nie postąpiła zgodnie z obowiązującą u pozwanego procedurą. Powódka nie powinna tych pieniędzy gdziekolwiek schować, tylko powinny być te pieniądze w kopercie zalokowane i schowane do sejfku, albo przekazane od razu panu T. M. jako kierownikowi. To on bowiem przechowywał nadwyżki i je rozliczał. Z zeznań M. L. czy świadków wynika, że była oczywiście spisana procedura, ta procedura nie była jednak ściśle przestrzegana. Sąd zważył jednak, że nie to (naruszenie procedury) było istotą stawianego powódce zarzutu, a przywłaszczenie kwoty 520 zł. W ocenie Sądu tak postawiony zarzut usiłowania przywłaszczenia nie został wykazany. Pozwany nie udowodnił, aby takie okoliczności, jak podał w przyczynie rozwiązania umowy o pracę, miały miejsce - aby powódka „próbowała przywłaszczyć” mienie. W postępowaniu nie zostało wykazane przez pracodawcę by do tego doszło. Należy mieć też na uwadze dynamikę wydarzeń, dość krótkie okresy czasu między rozliczeniem kasjerki W. przez powódkę, telefonem klientki, a między zwrotem kwoty przez powódkę kierownikowi M.. Wszystko „wyjaśniło” się na przestrzeni kilkudziesięciu minut. Sąd dał wiarę powódce, że powódka odłożyła pieniądze myśląc, że po tak dużą kwotę klient na pewno się zgłosi. Powódka ominęła pewną procedurę wysyłania pieniędzy, kierując się intuicją, że ktoś zaraz po te pieniądze się zgłosi, przy czym de facto nie pomyliła się. Bowiem klient wystąpił o zwrot pieniędzy bardzo szybko. Z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego klient może przeoczyć nadpłatę kilku czy kilkunastu złotych, ale brak kilkuset

złotych już z reguły jest dostrzegalny. Klient taki raczej podejmie próbę ich odzyskania. Ponadto Sąd zważył, że dotychczasowa praca powódki była nienaganna. Powódka miała również świadomość, że przy kasach jest monitoring i w ocenie Sądu ryzykowałaby zbyt wiele. Pracodawca bez problemu mógłby ustalić kto zabrał pieniądze. Zresztą nagraniami z monitoringu pracodawca miał dysponować, gdyż wnioskował o dopuszczenie ich jako dowodu w sprawie. Ostatecznie do tego nie doszło, gdyż – jak tłumaczył pozwany – nagranie nie zostało zabezpieczone. Na marginesie można zauważyć, że pracodawca wykazał się tu co najmniej pewnym niedbalstwem, przy przecież ciężkim zarzucie postawionym pracownikowi. Po wtóre, skoro pieniądze znajdowały się w kasie E. W. (2) i wskazana osoba wiedziała o nadwyżce, to tym bardziej trudno przyjąć za przekonujące, iż powódka zabrała pełną kwotę 600 zł by ją przywłaszczyć. O nadwyżce wiedziała bowiem również inna osoba, co narażałoby powódkę na wykrycie. Gdyby zaś wskazane osoby działały w porozumieniu, to logicznym by był podział tej kwoty między nie, czego też w tej sprawie nie stwierdzono. Sąd ustalił i przyjął za pewne, że pieniądze znajdowały się w pokoju i nie miała miejsca sytuacja, aby powódka wyjmowała je z własnego portfela, co sugerował kierownik M.. Ponadto na uwagę zasługuje fakt, że pracodawca nie podjął próby wyjaśnienia sytuacji, wysłuchania pracownika. Nie brano pod uwagę także wyjaśnień M. L., które były korzystne dla powódki. Podjęto decyzję na podstawie jednostronnego przekazu kierownika T. M. z dość poważnym zarzutem naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca przy tym stawiając ciężki zarzut – przywłaszczenia pieniędzy przez powódkę – nie zachował należytej staranności nawet przy jego sformułowaniu. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę zarzucił powódce, że przywłaszczyła kwotę 520 zł przy czym nadwyżka pieniędzy z kasy wynosiła 600 zł, dlatego więc pominięto zarzut dotyczący tych 80 zł. Ponadto klientka zeznała, że zwrócono jej 550 zł, a kierownik schował do szuflady 50 zł. W ocenie Sądu kwota mienia, które miałyby zostać przywłaszczone przez powódkę, a wskazana w zarzucie nie znajduje uzasadnienia w świetle ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Ponadto pracodawca nie wyjaśnił jak wyglądałaby procedura przekazania środków i ich zabezpieczenia u pracodawcy.

W okolicznościach sprawy pracownikowi można było zarzucić niezachowanie się zgodnie z pisemną procedurą, jednak już z pewnością nie przywłaszczenia czy próby przywłaszczenia pieniędzy, które charakteryzuje się – tak na gruncie znaczenia potocznego jak i definicji prawnokarnych – elementem zamiaru sprawcy potraktowania pieniędzy jak swoje (*animus rem sibi habendi*). To zaś w toku postępowania nie zostało wykazane.

Mając na uwadze powyższe Sąd zważył, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest nieprawdziwa i powództwo uwzględnił.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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.

Zgodnie zaś z art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przytoczony przepis reguluje limity odszkodowania należnego pracownikowi z powodu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony. Uszczerbek majątkowy po stronie pracownika nie jest warunkiem sine qua non zasądzenia odszkodowania. Jednocześnie wystąpienie szkody może być brane pod uwagę przez sąd przy ustalaniu wysokości odszkodowania. W judykaturze wyrażono pogląd, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę powinno zawierać wskazanie przyczyny tego wypowiedzenia. Niepodanie tej przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia odszkodowania. Za podstawowe kryterium ustalenia tego odszkodowania w granicach przepisu należy uznać wysokość szkody (art. 300 k.p. w zw. z art. 361 § 2 k.c.). Szkodą w tym przypadku będzie utrata spodziewanych zarobków spowodowana bezpodstawnym wypowiedzeniem umowy o pracę (zob. wyr. SA w Warszawie z 9.1.2004 r., III APa 139/03, PP 2004, Nr 5, s. 46). Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu

wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę. Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest bowiem szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę.

Sąd zasądzając na rzecz powódki odszkodowanie miał na uwadze faktyczny okres jej zatrudnienia i ustawową długość okresu wypowiedzenia w tym przypadku (art. 36 § 1 pkt 2 k.p.), tj. jeden miesiąc. Nie znalazł podstaw do zasądzenia wyższej, dochodzonej pozwem kwoty. Przy tym Sąd wziął pod uwagę, że powódkę w okresie wypowiedzenia zwolniono z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Natomiast sam okres wypowiedzenia wyniósł 3 miesiące, więc został wydłużony o 2 miesiące ponad ustawowy. Powyższe w części rekompensowało powódce szkodę w postaci utraty spodziewanych zarobków oraz dawało dodatkowy czas na znalezienie nowego zatrudnienia. Co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia Sąd oparł się na zaświadczeniu u wynagrodzeniu powódki złożonym przez pozwanego, niekwestionowanym przez powódkę. W pozostałym zakresie, tj. ponad zasądzoną kwotę 2.817,90 zł, Sąd powództwo oddalił.

Powódka dochodziła odsetek od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Roszczenie w tym zakresie należało uwzględnić na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 455 k.c. od dnia następnego po doręczeniu pozwu (data doręczenia 27 sierpnia 2015 r.), tj. od dnia 28 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty. Powódka dochodziła odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu okresowi wypowiedzenia. Przyjęta data początkowa liczenia odsetek uzasadniona jest poglądem, że odsetki w tego typu sprawach są wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (vide wyrok SN z dnia 6 marca 2003 r. III PZP 3/03, OSNAPiUS 2004 nr 5, poz. 74, str. 198).

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zgodnie z ogólną zasadą, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem że pozwany co do zasady przegrał sprawę. Koszty zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 1 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804). Przy czym Sąd wziął pod uwagę, iż zgodnie z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1667) – jego § 2 – do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji. Zasądzono od strony pozwanej jako strony przegrywającej kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, uwzględniając koszty zastępstwa procesowego przed Sądem I (360 zł) oraz II instancji (180 zł).

W punkcie 4 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 623) Sąd zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W., kwotę 141 złotych tytułem - obliczonej stosunkowo do przegranej - nieuiszczonej opłaty od pozwu. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem - kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekał na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi: „Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika”. Sąd miał na uwadze, że odszkodowanie zostało zasądzone w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, dlatego nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności.

Mając na względzie powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.