

Sygn. akt V P 172/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

28 grudnia 2022 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sonia Lasota-Zawisza

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 28 grudnia 2022 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w K.

o przywrócenie do pracy

1. przywraca powódkę J. K. do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy i płacy w pozwanej (...) S.A. z siedzibą w K.;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 2130 zł (dwa tysiące sto trzydzieści złotych) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Sędzia Sonia Lasota-Zawisza

Sygn. akt V P 172/20

UZASADNIENIE

10 lipca 2020 roku powódka J. K. wniosła przeciwko (...) S.A. z siedzibą w K. pozew o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u pozwanej na stanowisku zastępcy kierownika. Powódka zakwestionowała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, mającego polegać na tym, że w dniu 26 maja 2020 roku przywłaszczyła gotówkę – nadwyżkę w wysokości 110 zł. Powódka wskazała, że gdyby faktycznie powstała nadwyżka to zostałoby wydrukowane oświadczenie zawierające wyjaśnienie co do przyczyn jej powstania, a pieniądze zostałyby przelane do banku pod specjalnym tytułem. Powódka zaznaczyła też, że z uwagi na brak miejsca na biurku, zdarzało się jej liczyć pieniądze w innych miejscach. Powódka wyjaśniła też, że jej zdaniem nie ma znaczenia miejsce położenia kasetki, gdyż po przeliczeniu pieniędzy znajdujących w się danej kasetce, ostatecznie pieniądze umieszczała w sejfie. Powódka dodała, że „grupa mobilna” przeprowadzająca cotygodniową kontrolę nie stwierdziła nieprawidłowości, które zarzuciła jej pozwana. W ocenie powódki, rozwiązanie umowy o pracę ma ścisły związek z jej skargą złożoną do Państwowej Inspekcji Pracy oraz na infolinii pracowniczej, gdzie poinformowała o wielu naruszeniach praw pracowniczych oraz o stosowaniu mobbingu przez kierowniczkę sklepu M. K. (2).

vide: k. 3-5v.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. Pozwana opisała przebieg zdarzenia z 26 maja 2020 roku na podstawie którego uznała, iż powódka przywłaszczyła kwotę 110 zł. W ocenie pozwanej wskazana przyczyna rozwiązania umowy była konkretna, rzeczywista i jednocześnie stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wyrażające się w dbałości o dobro pracodawcy i jego mienie, a także przestrzeganie prawa i procedur wewnętrznych pracodawcy. Dodatkowo, pozwana wskazała, że kontrola Państwowej Inspekcji Pracy nie wykazała nieprawidłowości jak również nie znalazły potwierdzenia zarzuty podniesione w skardze do Biura (...).

vide: k.30-34

Na rozprawie 5 kwietnia 2022 roku pełnomocnik powódki oświadczył, iż przywrócenie do pracy to jedyne roszczenie którego domaga się powódka w niniejszym postępowaniu. Powódka wskazała, że pracuje na podstawie umowy zlecenia. Pozwana oświadczyła, że nie kwestionuje zdolności powódki do pracy jednocześnie dodając, że u pozwanej nie ma wolnego wakatu.

vide:k.201

Sąd ustalił co następuje:

W okresie od 8 czerwca 2016 roku do 25 czerwca 2020 roku powódka J. K. była zatrudniona u pozwanej (...) S.A. z siedzibą w K. ostatnio na stanowisku zastępcy kierownika sklepu. Od 15 czerwca 2018 roku powódka pracowała na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Z racji zajmowanego stanowiska powódka była odpowiedzialna m.in. za bieżącą organizację pracy personelu na zmianie, przyjmowanie dostaw towaru, wydawanie kasetek pracownikom i rozliczanie kasjerów, przekazywanie utargu konwojentom oraz zamawianie towaru.

Dowód: akta osobowe powódki: umowa o pracę z 8.06.2016r., umowa o pracę z 20.06.2017r., aneks do umowy pracę z 21.11.2017r., umowa o pracę z 15.06.2018r., świadectwo pracy z 26.06.2020r.,

opis stanowiska zastępcy kierownika sklepu k.54

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4 581,94 zł.

Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k.35

15 maja 2020 roku powódka złożyła deklarację wstąpienia do (...) Związku Zawodowego (...). 1 czerwca 2020 roku została podjęta uchwała o przyjęciu powódki w poczet członka związku. Powódka występowała na jawnej liście członków. Związek Zawodowy miał obowiązek zawiadomić pracodawcę o nowym członkostwie na 14 dni przed sporządzeniem listy płac - w przypadku powódki obowiązywał termin do 26 czerwca 2020 roku.

Dowód: deklaracja członkowska z 15.05.2020r. k.136, uchwała nr 153/922/2020 k.137, zeznania świadka P. A. k.140v.-141v,

Powódka była obowiązana do przestrzegania regulaminu pracy z dnia 1 czerwca 2016 roku w tym do dbania o dobro zakładu pracy i ochronę mienia pracodawcy oraz wszelkich jego urządzeń i materiałów (rozdział 1 pkt a) 11), a także do lojalności wobec pracodawcy (rozdział 1 pkt a) 12). Powódka była obowiązana do przestrzegania kodeksu postępowania Grupy (...).

Dowód: Regulamin pracy z dnia 1 czerwca 2016 roku (...) S.A. w K. k.14-21, fotokopie kodeksu postępowania Grupy (...) k.52-53v.

W trakcie zatrudnienia powódka złożyła zawiadomienie do Państwowej Inspekcji Pracy oraz do Biura (...) o naruszaniu praw pracowniczych i stosowaniu mobbingu przez kierowniczkę sklepu M. K. (2).

Kontrole nie wykazały istotnych nieprawidłowości.

Dowód: fotokopia strony z wpisem z dnia 9.05.2020r. k.12, zdjęcie karty ewidencji czasu pracy k.13, protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wraz z wykazem decyzji ustnych wydanych w czasie kontroli k.154-157

Zgodnie z obowiązującą u pozwanej procedurą, na porannej zmianie w kasach umieszczane było 400 zł tzw. pogotowia kasowego. Po zakończeniu pierwszej zmiany kasjerzy rozliczali się sami, a jeżeli były niezgodności to ponownego przeliczenia dokonywało się z kierownikiem zmiany. Za rozliczenie kasjerów po pierwszej zmianie odpowiadał kierownik prowadzący zmianę albo ten, który wchodził na drugą zmianę. Jeżeli rozliczenie się zgadzało to utarg był przekazywany kierownikowi zmiany, który wprowadzał informacje do systemu. Po pierwszej zmianie utarg w niezaklejonej kopercie składany był do sejfów pierwszego, a na koniec dnia dokonywało się pełnego rozliczenia i cały dzienny utarg umieszczało się w sejfie drugim. Jeżeli jednak utarg na pierwszej zmianie był duży (powyżej 20 000 zł) to po jego opisaniu, od razu umieszczało się go w sejfie numer dwa. Akceptacja rozliczenia następowała poprzez odbicie się danego kasjera. Jeżeli utarg się nie zgadzał to u pozwanej występował obowiązek, by nadwyżki powyżej 10 zł lub braki w rozliczeniu sprzedawcy-kasjera zostały przez kierownika zmiany zaewidencjonowane w programie (...), co skutkowało koniecznością wypełnieniem przez pracownika (kasjera) oświadczenia o przyczynach nadwyżki lub brakach, a następnie złożenia oświadczenia w odpowiednim segregatorze. U pozwanej zdarzały się nadwyżki, które opiewały najczęściej na niskie – poniżej 20 zł i nieokrągłe kwoty. W przypadku podejrzenia przywłaszczenia mienia, zawiadamiane było Biuro (...), które miało 21 dni na wyjaśnienie sprawy. Następnie, w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości należało zawiadomić odpowiednie organy państwowe.

26 maja 2020 roku powódka jako zastępca kierownika sklepu odpowiadała za rozliczenie kasjera D. K. po pierwszej zmianie. Do systemu nie została wprowadzona informacja o nadwyżce. System nie wydrukował raportu o nadwyżce w wysokości 110 zł. D. K. zaakceptowała zgodność rozliczenia poprzez stosowne „odbicie się”. Po rozliczeniu D. K., powódka zabrała jedną z kasetek zawierającą „pogotowie kasowe” w wysokości 400 zł i udała się na kasę. 26 maja 2020 roku powódka nie obsługiwała klientów na kasie. 26 maja 2020 roku powódka nie wykazała u siebie nadwyżki.

Pozwana nie złożyła zawiadomienia o możliwości popełnienia wykroczenia przez powódkę.

Pracownicy pozwanej prowadzili księgę w której odnotowali różne uwagi np. absencje, wizyty gości, uwagi, polecenia. W księdze pracowniczej w dniu 26 maja 2020 roku nie została odnotowana nadwyżka w wysokości 110 zł.

27 maja 2020 roku na porannej zmianie w żadnej z kasetek nie odnotowano nadwyżki.

U pozwanej dochodziło do nieporozumień między pracownikami. Zdarzały się sytuacje, że pracownikom zarzucano pochopnie przywłaszczenie pieniędzy, a po wyjaśnieniu odstępowano od zarzutów.

Dowód: informacja o rozliczenia sprzedawcy-kasjera k.59-59v., przykładowy protokół różnic kasjerskich k.60, raport różnic kasjerskich, dokumentacja zdjęciowa k.62-64v., raporty gotówkowe k.67-69v., wyciąg z księgi – „pamiętnika sklepu” za okres od kwietnia do czerwca 2020 roku k. 114-134v., dokumenty (...) wystawiana przez powódkę w okresie od maja do czerwca 2020 roku k.95-113, zeznania świadka A. K. k.138v.-139, zeznania świadka M. K. (1) k.139v.-140v., zeznania świadka P. A. k.140v.-141v, zeznania świadka A. K. k.138v.-139, zeznania świadka A. B. k.141v.-142v., zeznania świadka A. M. k.162v.-163, zeznania świadka D. K. k.163-164, zeznania świadka S. Ł. k.164-165, zeznania świadka K. C. k.165-166, zeznania świadka A. D. k.166-166v., zeznania świadka M. K. (2) k.184v.-185v., zeznania świadka E. P. k.193v.-194v., przesłuchanie powódki k.194v.-195 i k. 2021v., nagranie z płyty CD k.197, uzupełniające zeznania na piśmie świadka D. K. k.

Pismem z 25 czerwca 2020 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na przywłaszczeniu w dniu 26 maja 2020 roku pieniędzy (gotówki) należących do pracodawcy w wysokości 110 zł.

Pozwana opisała przebieg zdarzenia w ten sposób, że 26 maja 2020 roku o godzinie 14:05 podczas rozliczania przez jedną z kasjerek okazało się, iż w kasetce występuje nadwyżka w wysokości 110 zł, której powódka wbrew obowiązującym u pracodawcy procedurom i zasadom nie zaewidencjonowała w programie (...). Powyższe zaniechanie skutkowało brakiem wydruku oświadczenia, w którym kasjer wyjaśnia przyczyny wystąpienia nadwyżki, a które następnie należało zarchiwizować w odpowiednim segregatorze. Tego samego dnia rano wszystkie kasetki zostały przeliczone i we wszystkich kasetkach zgodnie z obowiązującą u pracodawcy procedurą było po 400 zł tzw. pogotowia kasowego. O godzinie 14:10 powódka zabrała nadwyżkę z kasetki rozliczonego kasjera w wysokości 110 zł, a następnie włożyła ją do swojej kasetki, którą zaniósła na kasę nr 2. W tym dniu, powódka nie obsługiwała żadnego klienta, w związku z czym w kasetce, którą zaniósła na kasę nr 2 było łącznie 510 zł (400 zł – pogotowie kasowe i 110 zł – nadwyżki). Następnie, o 21:42 powódka ściągnęła kasetkę z kasy nr 2 i udała się do biura kierowniczego. Około godziny 21:51 powódka rozliczyła swoją kasetkę wbrew obowiązującym u pracodawcy zasadom – pod biurkiem kierowniczym kładąc ją na koszu na śmieci (poza obszarem widocznym na monitoringu), zamiast na biurku w przestrzeni monitorowanej – tak jak to powinno się odbyć. Następnie, zaraz po rozliczeniu kasetki powódka wyniosła kosz ze śmieciami poza obszar monitorowany. Po całkowitym rozliczeniu przez powódkę wszystkich kasetek na jej zmianie, w żadnej z kasetek nie wykazano żadnej różnicy. 27 maja 2020 roku na pierwszej zmianie (przy rannym obliczaniu kasetek) starszy sprzedawca kasjer również nie stwierdził nadwyżki w żadnej z kasetek.

Powódka zapoznała się z oświadczeniem pracodawcy 25 czerwca 2020 roku.

Powódka nie została wysłuchana przed złożeniem jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Pozwana nie zwracała się do organizacji związkowej z zapytaniem czy powódka jest jej członkiem. Pozwana przed złożeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy nie zawiadomiła Związku Zawodowego do którego przynależała powódka o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy.

Powódka nie była objęta szczególną ochroną.

Dowód: akta osobowe powódki: oświadczenie z 25.06.2020r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia; zeznania świadka P. A. k.140v.-141v., zeznania świadka A. B. k.141v.-142v., zeznania świadka E. P. k.193v.-194v., przesłuchanie powódki k.194v.-195

W trakcie zatrudnienia powódki nie nakładano na nią kar porządkowych ani nie przeprowadzono rozmów dyscyplinujących. Stanowisko dotychczas zajmowane przez powódkę nie zostało zlikwidowane. Powódka jest zdolna do pracy u pozwanej na dotychczas zajmowanym stanowisku. Kierownik sklepu M. K. (2) została przeniesiona do pracy w sklepie w innym regionie. Większość pracowników dotychczas współpracujących z powódką widzi możliwość dalszej pracy z nią.

Dowód: zeznania świadka M. K. (2) k.184v.-185v., zeznania świadka A. K. k.138-139v., zeznania świadka M. K. (1) k.139v.-140v., zeznania świadka E. P. k.193v.-194v., przesłuchanie powódki k.194v.-195

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o przesłuchanie powódki i zeznania świadków, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd nie dał wiary informacjom zawartym w notatce służbowej opatrzonej datą z 9 września 2020 roku ani oświadczeniom pracowników pozwanej z 26.05.2020r., 27.05.2020r. 11.04.2022r, zeznaniom świadka D. K.,

zeznaniom świadka K. C., zeznaniom świadka A. D., zeznaniom świadka M. K. (2), zeznaniom świadka E. P. w zakresie ich twierdzeń co do mającej powstać 26 maja 2020 roku nadwyżki w kwocie 110 zł.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków „ze słyszenia”. Wprawdzie przepisy procedury cywilnej nie formułują nakazu odrzucania a priori zeznań świadka ze słyszenia, a więc relacjonującego spostrzeżenia innych osób, ale przyjmuje się, że przedmiotem zeznania powinny być, co do zasady osobiste spostrzeżenia świadka, a nie sądy o faktach tworzone w drodze wnioskowania czy wartościowania. Jako mniej wiarygodne należy ocenić zeznania świadków, zaangażowanych w konflikt stron, przedstawiających subiektywne opinie związane z ich emocjonalnym obieraniem zdarzeń lub tych, którzy wiedzę czerpią jedynie ze słyszenia od osób trzecich. Wobec powyższego sąd nie uwzględnił zeznań K. C. i A. D. (pracownicy ochrony), gdyż nie byli bezpośrednimi świadkami mającej powstać nadwyżki. Informacje o nadwyżce posiadali od kasjera i kierownika sklepu. Co więcej, pracownicy ochrony w ogóle nie dążyli do wyjaśnienia czy nadwyżka faktycznie powstała, przyjmując niezasadnie to za fakt bezsporny i skupili się jedynie na braku odnotowania mającej powstać nadwyżki w systemie. Z powyższych względów Sąd nie uwzględnił też notatki służbowej, gdyż została sporządzona przez ww. pracowników ochrony. Świadek M. K. (2) zarzut przywłaszczenia przez powódkę pieniędzy również oparła na twierdzeniach kasjerki pomijając wyjaśnienia powódki. Co więcej świadek M. K. (2) podczas zeznań przed sądem przyznała: że „Jest możliwość, że nadwyżki naprawdę nie było”. Z kolei świadek E. P. stanowisko co do nieprawidłowego postępowania powódki oparła na twierdzeniach osób trzecich tj. M. K. (2).

Odmawiając wiary świadkom oraz złożonym przez pracowników pozwanej oświadczeniom, Sąd wziął również pod uwagę negatywne nastawienie niektórych pracowników do powódki. Sąd uznał, iż składane zeznania, które nie znajdowały potwierdzenia w pozostałym zebranych w sprawie materiale dowodowym, były warunkowane chęcią przypisania powódce czynu, którego w rzeczywistości nie popełniła, by ostatecznie spowodować niekorzystne dla powódki skutki. Nadto, w ocenie Sądu nie sposób dać wiary świadkowi D. K., która mając rzekomą świadomość występującej nadwyżki nie należała na to, by powódka dopełniła formalnego obowiązku wpisania dodatkowej kwoty do systemu. Co więcej, mając na uwadze zasady doświadczenia życiowego, jako nielogiczne jawiło się zachowanie D. K., która mimo mającej występować nadwyżki zaakceptowała rozliczenie powodując tym samym możliwość wystąpienia z tego powodu w stosunku do niej negatywnych konsekwencji. Mając na względzie zasady doświadczenia życiowego i logiki należy również zauważyć, iż wystąpienie stosunkowo wysokiej i równej kwoty nadwyżki (110 zł) w rozliczeniach pieniężnych w sklepie spożywczym jest mało prawdopodobne. Z zeznań świadków wynikało, że zdarzały się nadwyżki ale w niskich kwotach np. 20 zł albo z nierówną końcówką. Tymczasem w przypadku gdyby nadwyżka 110 zł pochodziła od jednego klienta to wysoce nieprawdopodobnym jest aby nie zorientował się, że zapłacił o 110 zł więcej gotówką za zakupy spożywcze. Jeżeli natomiast powstała w związku z nieprawidłowym rozliczeniem kilku klientów to po pierwsze wskazywałoby na nierzetelne wykonywanie obowiązków przez kasjera, a po drugie również wysoce wątpliwym jest aby była to równa kwota, mając na względzie rodzaj towarów sprzedawanych w sklepach u pozwanej i ich ceny przeważnie z groszowymi końcówkami. W końcu zauważyć należy, że S. Ł. nie liczyła osobiście pieniędzy z kasetki D. K., a informacje o mającej występować nadwyżce uzyskała „ze słyszenia” od D. K.. Dodatkowo, S. Ł. nie była bezpośrednim świadkiem czynności podejmowanych przez powódkę po przeliczeniu pieniędzy z kasetki D. K.. De facto z materiału dowodowego wynika, że na istnienie nadwyżki wskazują wyłącznie zeznania D. K..

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi art. 52 § 1 pkt 1 pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na podstawie art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 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, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu

pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Zgodnie z art. 38 § 1 kp o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Zgodnie z art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.

W uchwale z 21 listopada 2012 roku Sąd Najwyższy podkreślił, że treść przepisu nie pozostawia wątpliwości co do tego, jaki podmiot winien przejawiać aktywność w ustaleniu korzystania przez pracownika z obrony związkowej. Jest nim pracodawca. Tymczasem zwolennicy takiego rozumienia przepisu, wedle którego pracodawca jednorazowo zwraca się o informację a związek winien tę informację aktualizować z własnej inicjatywy, nakładają na związek powinność aktywności. Ponadto takie rozumienie przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych (obecnie art. 30 ust. 3) czyni niezrozumiałą sankcję nieudzielenia informacji zawartą w jego zdaniu drugim, powiązaną z krótkim, pięciodniowym terminem. Nie sposób zaakceptować takiej wykładni, zgodnie z którą pracodawca jeden raz (po powstaniu organizacji związkowej) zwracałby się o informację o pracownikach korzystających z jej obrony a po odczekaniu pięciu dni byłby zwolniony na zawsze z obowiązku konsultacji z tą organizacją. Termin pięciu dni wskazuje wyraźnie, że chodzi o procedurę poprzedzającą podjęcie decyzji przez pracodawcę w indywidualnej sprawie. Daje on czas samemu pracownikowi niezrzeszonemu na zwrócenie się o obronę do związku zawodowego i organizacji związkowej na podjęcie się obrony. Trzeba dodać, że słusznie wywodzi się w orzecznictwie, że obowiązek pracodawcy zasięgnięcia informacji o podleganiu obronie związkowej nie należy do procedury samego rozwiązania umowy o pracę. Dopiero nieprzeprowadzenie konsultacji stanowiłoby naruszenie przepisów prawa pracy, ale tylko wtedy, gdyby okazało się, że pracownik korzystał z obrony. Pracodawca może pominąć tę przedkonsultacyjną procedurę, gdy dysponuje wiedzą na temat objęcia lub nieobjęcia danego pracownika obroną związkową. Może też podjąć ryzyko pominięcia tej procedury i dokonać czynności z zakresu prawa pracy bez konsultacji, narażając się na wadliwość tej czynności (niezgodność z prawem), gdy okaże się, że pracownik był objęty obroną (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2012r. III PZP 6/12).

Powyższe poglądy zostały potwierdzone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2017 roku, gdzie wskazano, sam tryb związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę uregulowany został w art. 38 k.p. Przepis ten wiąże obowiązek konsultacyjny z pracodawcą i nie uzależnia jego spełnienia od inicjatywy pracownika lub związku zawodowego w zakresie przekazywania podmiotowi zatrudniającemu informacji o korzystaniu przez zwalnianą osobę z ochrony związkowej. Regulacja art. 30 ust. 2¹ ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych ma na celu umożliwienie pracodawcy dopełnienia wynikającego z art. 38 k.p. wymagania formalnego związanego z wypowiedzeniem umowy o pracę. Zasięgnięcie informacji w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie należy do procedury rozwiązania stosunku pracy, ale nieskorzystanie przez pracodawcę z przewidzianej tym przepisem możliwości ustalenia statusu pracownika, jako objętego lub nieobjętego ochroną związkową, i zaniechanie przeprowadzenia konsultacji z art. 38 k.p. wobec błędnego przeświadczenia o braku potrzeby tejże konsultacji sprawia, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane jest z naruszeniem obowiązujących przepisów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2017 roku II PK 108/16).

W pierwszej kolejności Sąd wskazuje, iż pozwana wbrew ciążącemu na niej obowiązkowi jako pracodawcy, przed złożeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie zwróciła się do organizacji związkowych z zapytaniem o przynależność związkową powódki. Wobec powyższego nie można przyjąć, iż pozwana dochowała należytej staranności w wykonaniu ciążącego na niej obowiązku jako pracodawcy. Jednocześnie brak wiedzy pozwanej o przynależności powódki do związku zawodowego nie uzasadniał zaniechania co do przeprowadzenia konsultacji przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. 15 maja 2020 roku powódka złożyła deklarację wstąpienia do (...) Związku Zawodowego (...), a 1 czerwca 2020 roku została podjęta uchwała o przyjęciu powódki w poczet związku. Powódka znajdowała się na jawnej liście członków. Zatem, co najmniej od 1 czerwca 2020 roku pracodawca miał możliwość powzięcia informacji o przynależności związkowej powódki. Powyższe ma o tyle istotne znaczenia, że do rozwiązania z powódką umowy doszło dopiero 25 czerwca 2020 roku. Bierność pozwanej spowodowała, że złożone powódce oświadczenie nie zostało poprzedzone konieczną procedurą z udziałem związków zawodowych. Powyższego nie zmienia okoliczność, że związki zawodowe miały czas do 26 czerwca 2020 roku na powiadomienie pracodawcy o przynależności związkowej powódki. Termin ten związany był z przygotowaniem listy płac z uwzględnieniem przynależności danego pracownika do związku. Natomiast, w sytuacji, kiedy pracodawca planował rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę, to on powinien był podjąć inicjatywę co do udzielenia informacji o przynależności związkowej pracownika.

Zatem, rozwiązanie z powódką umowy o pracę należy uznać za wadliwe bowiem pozwana nie dopełniła formalnego obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej do której przynależała powódka o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy.

Niezależnie od powyższego Sąd wskazuje, że nadal pozostaje aktualne stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku 31 stycznia 1977 roku zgodnie z którym przestępstwo jest oczywiste, jeżeli nie nasuwający wątpliwości stan faktyczny pozwala na pewne stwierdzenie, iż pracownik dopuścił się czynu zagrożonego sankcją karną przez ustawę. Nie można natomiast uznać oczywistości przestępstwa pracownika, jeżeli brak jest pewności, czy przestępstwo w ogóle zostało popełnione albo kto dopuścił się czynu przestępnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 1977 roku I PRN 141/16). Powyższe zapatrywania zostały potwierdzone w nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, gdzie podano, że w przypadku zarzucenia pracownikowi kradzieży lub przywłaszczenia mienia pracodawcy i rozwiązania z tej przyczyny umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie może ulegać wątpliwości, że czyn ten został przez pracownika popełniony. Nie ma zatem możliwości kwalifikowania czynu jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli brak jest pewności, czy został on w ogóle popełniony (wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2018 roku I PK 16/17).

Ciężar dowodowy w niniejszej sprawie w zakresie wykazania prawdziwości przyczyny zwolnienia spoczywał na pozwanej. W ocenie Sądu powódka nie sprostowała obowiązkowi wynikającemu z art.6 kc w zw. z art. 232 kpc i nie wykazała w sposób niebudzący wątpliwości, by powódka 26 maja 2020 roku dopuściła się czynu mającego stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W toku postępowania sądowego nie został przedstawiony żaden rzetelny, jednoznaczny dowód mogący potwierdzić, iż w dniu 26 maja 2020 roku u kasjerki rozliczającej się po pierwszej zmianie – D. K. powstała nadwyżka w wysokości 110 zł, a także, że powódka dokonała przywłaszczenia tej kwoty. Sąd uznał za niewiarygodne zeznania ww. świadka co do powstania nadwyżki. Wątpliwości Sądu budzi zachowanie D. K., która miałaby zaakceptować rozliczenie mając świadomość występującej nadwyżki, która nie została wprowadzona do systemu, a tym samym świadomie narazić się na ryzyko odpowiedzialności i potwierdzić błędne rozliczenie. Tego rodzaju argumentacja w świetle zasad doświadczenia życiowego nie zasługuje na aprobatę. Dodatkowo, Sąd uwzględnił negatywne nastawienie występujące pomiędzy świadkiem, a powódką. Z kolei pozostali powołani w sprawie świadkowie, którzy twierdzili, że powódka przywłaszczyła pieniądze opierali się wyłącznie na twierdzeniach D. K.. Zatem, ich zeznania nie posiadały szczególnej mocy dowodowej, gdyż byli tzw. pośrednimi świadkami zdarzenia. Co do przedstawionego przez pozwaną nagrania z monitoringu, Sąd podkreśla, iż błędne jest przypisywanie szczególnego znaczenia czynnościom pracowników, które zostały zarejestrowane przez kamery. Nagranie ma na celu ukazanie rzeczywistych czynności

podejmowanych przez daną osobę. Wybiórcze skupienie się na tym, iż powódka nie liczyła pieniędzy wyłącznie na biurku, a następnie wyniosła kosz na śmieci poza pomieszczenie nie dawało sposobności przypisania szczególnego znaczenia tym sytuacjom, a w szczególności wysnucia jednoznacznego wniosku o podejmowaniu czynności w celu dokonania przywłaszczenia. Wyciągnięcie tego rodzaju wniosków było niewątpliwie nadużyciem w szczególności mając na uwadze cały kontekst sytuacyjny oraz zebrany w sprawie materiał dowodowy. Mianowicie na nagraniu widać, że powódka zanim wyniosła kosz na śmieci w którym miały zdaniem pozwanej znajdować się pieniądze, zajmowała się uprzątnięciem pomieszczenia. Uzasadnione jest zatem przyjęcie, że ostatnia czynność polegała na zebraniu śmieci spod biurka, a następnie wyniesieniu śmieci poza pomieszczenie. Co więcej, pracownicy opierający twierdzenia o przywłaszczeniu pieniędzy głównie na nagraniu, nie badali tego czy taka nadwyżka w ogóle powstała poprzestając na zapewnieniach w tym zakresie kierownika sklepu, który z kolei informacje o mającej powstać nadwyżce otrzymał od innego pracownika. Co istotne zdarzenie nie zostało zgłoszone przez pozwaną do organów ścigania, co byłoby naturalnym i logicznym następstwem powzięcia informacji o kradzieży przez pracownika. Nadto, Sąd wziął pod uwagę, iż powódka nie miała możliwości zapoznania się z pełnym nagraniem z monitoringu z dnia 26 maja 2020 roku z jej udziałem. Wątpliwości Sądu budzi też wysokość mającej powstać nadwyżki co wskazano już szczegółowo omawiając materiał dowodowy. U pozwanej co prawda zdarzało się, iż powstawały nadwyżki, jednak występowały w niskich i niezaokrąglonych kwotach. Zatem, powstanie na jednej zmianie nadwyżki w kwocie 110 zł należy uznać za nietypowe, a przy tym mało prawdopodobne. W konsekwencji powyższego nie sposób przypisać powódce zarzutu co do niezaewidencjonowania nadwyżki w systemie, skoro nie zostało wykazane, iż taka nadwyżka w ogóle powstała, a w konsekwencji przywłaszczenia pieniędzy. Sąd wziął również pod uwagę na niekonsekwentne postępowanie pozwanej, która zdecydowała się na dyscyplinarne zwolnienie powódki z powodu mającego wystąpić przywłaszczenia, a jednocześnie nie zawiadomiła odpowiednich organów o możliwości popełnienia wykroczenia. Nadto, Sąd uwzględnił, iż świadkowie zeznawali, że zdarzało się wcześniej przypisywanie bezpodstawne przywłaszczenia, bez wyjaśnienia okoliczności, a po „odnalezieniu pieniędzy” odstępowano od zarzutu.

W świetle powyższego, rozwiązanie umowy było niezgodne z prawem i zasadne było przywrócenie pracownika do pracy – zgodnie z art. 56 kp

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd miał na uwadze, że powódka przez cały okres postępowania przed Sądem wyrażała chęć powrotu do pracy, a większość pracowników, dotychczas współpracujących z powódką widzi możliwość dalszej pracy z nią. Sąd miał na uwadze również to, iż kierownik sklepu – M. K. (2) której nie układała się współpraca z powódką, została po zwolnieniu powódki przeniesiona do pracy w innym regionie. Jednocześnie Sąd wskazuje, że okoliczność, iż stanowisko powódki jest obecnie zajmowane przez innego pracownika (brak wolnego wakat) nie ma znaczenia dla oceny możliwości przywrócenia powódki do pracy. Podzielając stanowisko pozwanej, każdy pracodawca mógłby zwolnić pracownika, a następnie tłumaczyć brak możliwości przywrócenia do pracy tym, iż stanowisko już zajmuje inny pracownik. Pozbawiałoby to bezprawnie zwolnionych pracowników realnej szansy powrotu do pracy. W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że ze swobody przedsiębiorcy w kształtowaniu struktury organizacyjnej zakładu pracy nie wynika, że dokonana w ramach tej swobody likwidacja stanowiska pracy uniemożliwia lub czyni niecelowym przywrócenie do pracy pracownika, z którym bezzasadnie i z naruszeniem formalnych wymagań rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25.07.2006r. I PK 56/06, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.04.2003r., I PK 154/2002). Wobec powyższego, skoro nawet likwidacja stanowiska pracy nie daje podstaw do odmowy przywrócenia do pracy, to tym bardziej w sytuacji kiedy stanowisko pracy w rzeczywistości faktycznie istnieje, żądanie przywrócenia do pracy powinno zostać uwzględnione. Reasumując, nie sposób przyjąć, że przywrócenie powódki do pracy jawiłoby się jako nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd na podstawie przywołanych przepisów przywrócił powódkę J. K. do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy i płacy.

O kosztach Sąd orzekł pkt 2 i 3 wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania oraz art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2015 roku o kosztach sądowych w sprawach

cywilnych. Pozwana przegrała spór z powódką, wobec czego winna zwrócić na jej rzecz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł oraz uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2 130 tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych (opłata sądowa tj. 5% od wps 42600 zł).

Sędzia Sonia Lasota-Zawisza