

Sygn. akt V P 230/15

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2017 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. Wydział V

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Ławnicy: Jadwiga Barczuk

Ireneusz Iskrzycki

Protokolant: st.sekr. sądowy Aldona Fojcik

po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2017 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództw M. B., B. E. (1), D. M., M. M., J. W. i A. Z.

przeciwko (...) sp. z o.o. w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i o odprawę

1. zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. w K. na rzecz powódki D. M.:

a/ kwotę 5.100 zł (pięć tysięcy sto złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 22.12.2014 r., przy czym od dnia 1.01.2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

b/ kwotę 1.700 zł (tysiąc siedemset złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 22.12.2014 r., przy czym od dnia 1.01.2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odprawy;

2. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.315,34 zł;

3. zasądza od pozwanej na rzecz powódki D. M. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. w K. na rzecz powódki B. E. (1):

a/ kwotę 5.100 zł (pięć tysięcy sto złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 5.12.2014 r., przy czym od dnia 1.01.2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

b/ kwotę 1.700 zł (tysiąc siedemset złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 5.12.2014 r., przy czym od dnia 1.01.2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odprawy;

5. wyrokowi w pkt 4 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.943,67 zł;

6. zasądza od pozwanej na rzecz powódki B. E. (2) kwotę 60 zł (sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

7. zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. w K. na rzecz powódki M. M.:

a/ kwotę 5.100 zł (pięć tysięcy sto złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 5.12.2014 r., przy czym od dnia 1.01.2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

b/ kwotę 1.700 zł (tysiąc siedemset złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 5.12.2014 r., przy czym od dnia 1.01.2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odprawy;

8. wyrokowi w pkt 7 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.020 zł;

9. zasądza od pozwanej na rzecz powódki M. M. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

10. zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. w K. na rzecz powódki J. W.:

a/ kwotę 2.133 zł (pięć tysięcy sto złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 5.12.2014 r., przy czym od dnia 1.01.2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

b/ kwotę 3.200 zł (tysiąc siedemset złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 5.12.2014 r., przy czym od dnia 1.01.2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odprawy;

11. wyrokowi w pkt 10 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.020 zł;

12. zasądza od pozwanej na rzecz powódki J. W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

13. zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. w K. na rzecz powódki M. B.:

a/ kwotę 5.100 zł (pięć tysięcy sto złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 5.12.2014 r., przy czym od dnia 1.01.2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

b/ kwotę 1.700 zł (tysiąc siedemset złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 5.12.2014 r., przy czym od dnia 1.01.2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odprawy;

14. wyrokowi w pkt 13 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.020 zł;

15. zasądza od pozwanej na rzecz powódki M. B. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

16. zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. w K. na rzecz powódki A. Z.:

a/ kwotę 5.100 zł (pięć tysięcy sto złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 5.12.2014 r., przy czym od dnia 1.01.2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

b/ kwotę 1.700 zł (tysiąc siedemset złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 5.12.2014 r., przy czym od dnia 1.01.2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odprawy;

17. wyrokowi w pkt 16 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.920 zł;

18. zasądza od pozwanej na rzecz powódki A. Z. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

19. nakazuje pobranie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) łącznie kwoty 1.966, 65 zł (tysiąc dziewięćset sześćdziesiąt sześć 65/100 złotych) tytułem zwrotu opłat sądowych od pozwów, od których zwolnione były powódki.

Jadwiga Barczuk SSR Wiesław Jakubiec Ireneusz Iskrzycki

Sygn. akt V P 230/15

## UZASADNIENIE

Powódki wniosły przeciwko pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. pozwy o zapłatę odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę i zapłatę odprawy, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Powódki M. B., B. E. (1), M. M., A. Z. oraz D. M. domagały się kwot po 5100 zł tytułem odszkodowania oraz po 1700 zł tytułem odprawy każda, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, tj. od dnia 5 grudnia 2014 roku, a w przypadku powódki D. M. od dnia 22 grudnia 2014 roku. Powódka J. W. domagała się kwot 2133 zł tytułem odszkodowania oraz 3200 zł tytułem odprawy, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, tj. od dnia 5 grudnia 2014 roku.

W uzasadnieniu wskazały, iż były zatrudnione w pozwanej na stanowiskach sprzedawcy-kasjera, sprzedawcy, bądź sprzedawcy-krawca na podstawie umowy o pracę na czas określony. Dnia 19 listopada 2014 roku pozwana rozwiązała z powódkami M. B., B. E. (1), M. M., A. Z. oraz J. W. umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na odkładaniu i sprzedawaniu wybranego towaru osobom znajomym po zaniżonych cenach oraz wychodzenie na przerwy wspólnie z innymi pracownikami, co stanowiło zaniechanie podstawowych obowiązków dbałości o dobro pracodawcy i ochrony jego mienia. Z tych samych powodów i w tym samym trybie pozwana rozwiązała umowę także z powódką D. M. w dniu 11 grudnia 2014 roku. Wskazane przyczyny są bezzasadne, bowiem powódki były uprawnione do samodzielnej wyceny sprzedawanego towaru. Powódki zaprzeczyły także, iż miało miejsce odkładanie towaru na rzecz osób znajomych oraz by w pozwanej obowiązywał zakaz jednoczesnego korzystania przez pracowników z przerw. Nadto, w trakcie wspólnych przerw klienci pozwanej mieli zapewnioną należytą obsługę. Niezależnie od powyższego, pozwana nie dochowała miesięcznego terminu do złożenia oświadczeń o rozwiązaniu umów. Powódki podniosły, iż zachowanie pozwanej stanowiło próbę obejścia przepisów o wypłacie odprawy pieniężnej, bowiem do rozwiązania umów doszło w rzeczywistości z powodu likwidacji stanowisk pracy. (vide k.2-8, akta sprawy przyłączonej k.2-8)

W odpowiedzi na pozwy pozwana wniosła o oddalenie powództw, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając przyznała okoliczności zwolnienia powódek podnosząc, iż rozwiązanie umów było prawidłowe. Powódki ustalały między sobą strategię odkładania towaru dla osób zaprzyjaźnionych oraz jego sprzedaży po zaniżonych cenach. Powódki chociaż miały prawo wyceny towaru, nie posiadały w tym zakresie całkowitej swobody. Wycena miała być dokonywana zgodnie z zasadami dbałości o dobro pracodawcy, a towar winien być oferowany wszystkim a nie jedynie wybranym klientom. Nadto, jednoczesne korzystanie z przerw powodowało pozostawienie sklepu o powierzchni 1400 mkw pod opieką jedynie dwóch lub trzech pracownic, co narażało pozwaną na niebezpieczeństwo powstania szkody. Niezależnie od powyższego, powódka D. M. uchybiła terminowi do wniesienia powództwa, bowiem do rozwiązania umowy doszło w dniu 21 listopada 2015 roku. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało doręczone przy świadkach, lecz powódka odmówiła jego przyjęcia. Jednocześnie, pozwana nie przekroczyła terminu do rozwiązania umów, bowiem nieprawidłowości w działaniu powódek ustaliła na początku listopada 2014 roku, kiedy dokonano zbadania nagrań monitoringu. Pozwana zaprzeczyła także by do rozwiązania umów doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy, bowiem w dalszym ciągu prowadzi sklep na terenie Ż. i nie zmieniała się ilość osób w nim zatrudnionych. (vide k.50-52 verte, 75 verte, 88-90 verte)

**Sąd ustalił, co następuje:**

Dnia 1 marca 2012 roku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. zawarła z powódką J. W. umowę o pracę na okres próbny do dnia 31 maja 2012 roku, na mocy której powódka została zatrudniona w pozwanej na stanowisku sprzedawcy/sortowacza. Następnie strony zawierały umowy na czas określony do dnia 31 grudnia 2012 roku i do dnia 31 grudnia 2014 roku. Od dnia 1 stycznia 2013 roku powódka była zatrudniona na stanowisku sprzedawcy-kasjera.

W dniu 11 grudnia 2012 roku pozwana zawarła z powódką B. E. (1) (poprzednio G.) umowę o pracę na czas określony do dnia 10 grudnia 2013 roku, na mocy której powódka została zatrudniona w pozwanej na stanowisku sprzedawcy. Strony zawarły kolejną umowę na czas określony do dnia 31 stycznia 2016 roku.

Następnie dnia 11 lutego 2013 roku pozwana zawarła z powódką M. B. umowę o pracę na okres próbny do dnia 10 maja 2013 roku, na mocy której powódka została zatrudniona w pozwanej na stanowisku sprzedawcy-kasjera. Kolejne umowy strony zawarły na czas określony do dnia 31 grudnia 2013 roku i do dnia 30 listopada 2015 roku.

Dnia 9 października 2013 roku pozwana zawarła z powódką M. M. umowę o pracę na okres próbny do dnia 8 stycznia 2014 roku, na mocy której powódka została zatrudniona w pozwanej na stanowisku sprzedawcy. Następnie strony zawarły umowy na czas określony do dnia 31 lipca 2014 roku i do dnia 31 grudnia 2015 roku.

W dniu 31 października 2013 roku pozwana zawarła z powódką A. Z. umowę o pracę na okres próbny do dnia 3 lutego 2014 roku, na mocy której powódka została zatrudniona w pozwanej na stanowisku sprzedawcy-krawca. Po tym czasie strony zawarły umowy na czas określony do dnia 31 sierpnia 2014 roku i do dnia 31 sierpnia 2015 roku.

Dnia 31 marca 2014 roku pozwana zawarła z powódką D. M. umowę o pracę na czas określony do dnia 31 marca 2017 roku, na mocy której powódka została zatrudniona w pozwanej na stanowisku sprzedawcy-kasjer.

Powódki wykonywały pracę w sklepie pozwanej w Ż. i nie korzystały z ochrony związku zawodowego.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki D. M. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2315,34 zł brutto, powódki B. E. (1) – 1943,67 zł brutto, powódek M. M., J. W. i M. B. – 2020 zł brutto, a powódki A. Z. – 1920 zł brutto.

Wysokość hipotetycznej odprawy dla powódki B. E. (1) wynosiła 1943,67 zł, dla powódek M. M. i M. B. – 2020 zł brutto, dla powódki J. W. – 4040 zł brutto, a dla powódki A. Z. – 1920 zł brutto.

Dowód: umowy o pracę, informacje o warunkach zatrudnienia – akta osobowe powódki B. E. (1) k.B14, B16, akta osobowe powódki M. M. k.B16, B18, B19, akta osobowe powódki J. W. k.B21, B22, B24, akta osobowe powódki M. B. k.B15-B17, akta osobowe powódki A. Z. k.B15, B17, B18, akta osobowe powódki D. M. k.B16 oraz akta sądowe k.10, akta sprawy przyłączonej sygn. V P 232/15 k.14-22; świadectwa pracy k.13, akta sprawy przyłączonej sygn. V P 232/15 k.29-33; informacje k.56-57, 112-126

Pozwana sporządziła opatrzone datą 19 listopada 2014 roku pisemne oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę powódek bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegające na odkładaniu i sprzedawaniu wybranego towaru osobie znajomej z znacznie zaniżonej cenie (w dniach 4-5 października 2014 roku w przypadku powódek B. E. (1) i M. M., w dniach 15-16 października 2014 roku w przypadku powódki J. W., w dniach 4-6 i 15-16 października 2014 roku w przypadku powódki M. B., w dniu 23 października 2013 roku w przypadku powódki A. Z. oraz w dniu 5 października 2014 roku w przypadku powódki D. M.), a także z powodu wychodzenia na przerwy wspólnie z innymi współpracownikami. Pozwana zawarła w pismach pouczenia o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy w terminie 14 dni.

Powódki B. E. (1), M. M., J. W., M. B. oraz A. Z. odmówiły odbioru oświadczeń w dniu 21 listopada 2014 roku i odebrały je dnia 24 listopada 2014 roku. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało doręczone powódce D. M.

dopiero w dniu 11 grudnia 2014 roku. W dniu 21 listopada 2014 roku zaproponowano jej jedynie rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Na miejsce powódek zostały zatrudnione nowe osoby w oparciu o umowę zlecenie.

Dowód: rozwiązania umów, potwierdzenie odbioru – akta osobowe powódki B. E. (1) część C, akta osobowe powódki M. M. część C, akta osobowe powódki J. W. część C, akta osobowe powódki M. B. część C, akta osobowe powódki A. Z. część C oraz akta sądowe k.15, akta sprawy przyłączonej sygn. V P 232/15 k.24-28; karta informacyjna k.11-12; pismo z 11 grudnia 2014 roku k.14; korespondencja – akta sprawy przyłączonej sygn. V P 232/15 k.34-39; zeznania świadka P. I. (1) k.199-203; przesłuchanie stron – powódki D. M. k.254 verte-256, B. E. (1) k.267-267 verte

W dniu 5 października 2014 roku w sklepie pojawił się Ł. M., tj. mąż powódki D. M. i zakupił lodówkę turystyczną oraz walizkę z narzędziami. Lodówka nie była wcześniej przygotowana i znajdowała na terenie sklepu, Ł. M. przyniósł ją do kasy osobiście. Przy kasie znajdowała się natomiast walizka z narzędziami przyniesiona tam dzień wcześniej przez powódki M. M. i B. E. (1). Powódka B. E. (1) zaproponowała Ł. M. zakup walizki, która nie było wyceniona i została przeznaczona do wyrzucenia, bowiem posiadała nieprzyjemny zapach. Kwota zapłaty 35 zł odpowiadała łącznej wartości obu towarów. Pomiędzy 4 a 6 października 2014 roku powódka M. B. wybrała kilka sztuk towaru i odłożyła go, a następnie sprzedała klientce, z którą się знаła. Dnia 15 października 2014 roku powódka J. W. wyszukała i odłożyła kilka sztuk towaru, który został sprzedany następnego dnia klientce przez powódkę M. B.. Następnie, dnia 23 października 2014 roku także powódka A. Z. wyszukała i odłożyła towar, który został sprzedany osobie znajomej.

Zdarzenia te zostały utrwalone w zapisie monitoringu sklepu. Mimo możliwości podglądu online obraz z monitoringu z danego miesiąca jest zgrywany przez pracowników pozwanej dopiero na początku kolejnego miesiąca i sprawdzany w jego pierwszej dekadzie. O zdarzeniach mających miejsce w październiku 2014 roku zarząd pozwanej został poinformowany w pierwszych dniach listopada 2014 roku.

Powódki były uprawnione do samodzielnej wyceny sprzedawanego towaru jakości. Przy czym u pozwanej nie obowiązywały jasne i konkretne regulacje jak wyceniać poszczególne towary. W przypadku jego wybrakowania (np. zniszczenia lub zaplamienia) mogły dokonać obniżki ceny w ramach przyjętych zakresów dla danego asortymentu. Towar gorszej jakości sprzedawany na wagę również mógł być przeceniany w przypadku, gdy finalna cena okazała się zbyt wysoka z powodu ciężaru towaru. Nadto, w pozwanej obowiązywała zasada, iż jako odzież dziecięcą traktuje się odzież do rozmiaru nawet 174 cm, co uzasadniało zastosowanie do odzieży do takiego rozmiaru niższej ceny jak w przypadku odzieży dla dzieci.

Przełożeni nie kwestionowali praktyki powódek odkładania towaru dla klientów, którzy poprosili o taką możliwość. Jednakże, powódki nie odkładały towaru, który nie został wcześniej wybrany przez klienta. Raz w miesiącu, za pozwoleniem pozwanej, powódki mogły także wybrać przez kilka dni odkładać towar dla kogoś znajomego, bądź wybierać i zakupywać towar dla samych siebie. Koło przebieralni był wieszak na który odkładać rzeczy mogli klienci i który służył także do odkładania rzeczy dla krawcowej.

Powódki mogły również udawać się na przerwy w grupie. Nie było żadnych oficjalnych regulacji dotyczących odbywania przerw. Korzystanie z przerw grupowo związane było z tym, że pracownice zaczynały prace o podobnych godzinach a należało zapewnić każdej osobie odpoczynek i możliwość zjedzenia posiłku w okolicy połowy dnia. Przyjęcie koncepcji odbywania przerw po kolej skutkowało tym, że ostatnia z pracownic odbywała przerwę tuż przed zakończeniem swojej pracy. Pozwana ustaliła początkowo, iż wystarczające jest by na terenie sklepu pozostały 3 pracownice, jedna przy kasie, drugi przy przymierzalni, a trzecia na górnym poziomie sklepu. Następnie, ustaliła, iż powódki mogą chodzić na przerwy w dwie osoby, do czego powódki się dostosowały. Przełożeni nie zwracali powódkom uwagi, iż korzystają z przerw w sposób nieprawidłowy, mimo iż czasem trwały one 20 zamiast 15 minut. Decyzję w sprawie skierowania pracownika na przerwę podejmował kierownik sklepu lub osoba go zastępująca. Powódki wybierały na przerwę czas pomiędzy godz. 13 -14, gdyż w tym czasie klientów zwykle było najmniej.

Dowód: zapis z monitoringu k.59, 107-111; wydruki z monitoringu k.58-61, 63-68, 94-106; paragony k.62, 91-93; zeznania świadka Ł. M. k.153-153 verte; zeznania świadka D. T. k. 164 verte-165; zeznania świadka D. K. k.177 verte-178 verte; zeznania świadka K. J. k.178 verte-179 verte; zeznania świadka P. I. (1) k.199-203; zeznania świadka S. M. k.203 verte-205 verte; zeznania świadka A. N. k.242-243; zeznania świadka Ł. P. k.253-254 verte; przesłuchanie stron – powódek D. M. k.254 verte-256, B. E. (1) k.267-267 verte, M. M. k.267 verte-268, J. W. k.268, M. B. k.268-268 verte, A. Z. k.268 verte-269

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także co do zasady dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron ograniczonego do przesłuchania powódek, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniają tworząc wyrazisty obraz całości sprawy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków P. I. (2) oraz S. M. w zakresie, w jakim pozostawały w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym, tj. w zakresie, w jakim podnosili, iż łódzka dla Ł. M. została wyselekcjonowana, powódki nie mogły odkładać towaru dla klientów, oraz iż znacznie zaniżały cenę sprzedawanego towaru, jak również iż zgłaszano zastrzeżenia co do długości przerw powódek i ilości osób na nich przebywających, oraz iż rozwiązanie umowy o pracę zostało wręczone powódce D. M. w dniu 21 listopada 2014 roku.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwa zasługują na uwzględnienie.

Jak stanowi przepis art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Z mocy art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Nadto, na podstawie art. 59 k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 k.p.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. 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 (§ 2). Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni (§ 3).

Jednocześnie, 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.

Wadliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy rozwiązanie było nieuzasadnione. Z naruszeniem przepisów mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w rozwiązaniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację z właściwymi podmiotami zamiaru rozwiązania umowy, przekroczenia terminu do złożenia tego oświadczenia, niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych, a także w przypadku naruszenia zakazu rozwiązywania umów o pracę osobom, którym służy tzw. wzmożona ochrona trwałości stosunku pracy.

Do oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia winny być zdaniem Sądu stosowane te same kryteria, co w przypadku wypowiedzenia stosunku pracy. 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). Według utrwalonego już stanowiska judykatury 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).

Jednocześnie, rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ma charakter klauzuli generalnej, odnośnie której istnieje jednak bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, a do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, tj. wina umyślna lub rażące niedbalstwo (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSN PiUS 2000, nr 20, poz. 422).

Zgodnie z ustalonym poglądem orzecznictwa na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia przesłanek rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 398/00, Legalis Numer 243873). Ciężkie naruszenie obowiązków to świadome działanie (zaniechanie) swoich obowiązków. Pracodawca powinien wykazać bezprawność (naruszenie obowiązków), naruszenie lub zagrożenie interesu pracodawcy i zawinienie pracownika (wina umyślna, rażące niedbalstwo).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż w sprawie nie zaistniały przesłanki pozwalające na rozwiązanie umów powódek w trybie dyscyplinarnym.

Mimo ciężącego na niej ciężaru dowodu z art. 6 k.c. oraz obowiązku dowodzenia swoich twierdzeń zgodnie z art. 232 k.p.c., pozwana w żadnym stopniu nie wykazała, iż powódki w rzeczywistości dopuściły się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Już pobieżna analiza treści zarzutów stawianych powódkom prowadzić musi do wniosku, iż pozwana w rzeczywistości uzasadniła rozwiązanie umów o pracę bez wypowiedzenia argumentami, które w żadnym stopniu nie odnoszą się do podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwana podnosiła nieprawidłowości w zakresie wyceny oraz oferowania przez powódki towaru do sprzedaży, a także zapewnienie należytej obsady stanowisk w trakcie korzystania z przysługujących przerw w pracy. Tym samym, pozwana podnosiła okoliczności odnoszące się do sposobu świadczenia pracy przez powódki, a zatem argumentami, które mogłyby co najwyżej uzasadniać rozwiązanie umów o pracę za wypowiedzeniem.

Niezależnie od powyższego zarzuty stawiane powódkom okazały się bezzasadne. Zgromadzony materiał dowody wskazuje bowiem, iż powódki były uprawnione do odkładania towaru, w tym także z przeznaczeniem dla osoby znajomej lub dla samych siebie oraz samodzielnej wyceny jego wartości. Pozwana nie wykazała przy tym żadnego przypadku zaniżonej wyceny sprzedanego towaru opierając się w tym zakresie jedynie na domniemaniach wyższej

wartości towaru. Jednocześnie, pozwana dopuszczała jednoczesne korzystanie przez powódki z przerw w pracy pod warunkiem zapewnienia należytej obsady kluczowych stanowisk sklepu, co też zostało zabezpieczone przez powódki. Zauważyć należy, iż powódki były zaskoczone zarzutami i od razu złożyły prośbę o zmianę sposobu rozwiązania umowy wskazując (uzasadniając) brak naruszeń obowiązku i brak świadomości tego, że pewne zachowania które stosowały i dotychczas nie były uznawane za naganne przez przełożonych, nagle okazały się, że są oceniane jako naganne przez pozwanego. Co istotne- z relacji świadków (m.in. Ł. P.) wynika, że kierownictwo pozwanej (dyrektor) zleciło specjalnie szczegółowe skontrolowanie monitoringu z tego sklepu z miesiąca października dzień po dniu. Z zeznań tego świadka wynika także, iż nigdy na taką skalę (ilość) nie zwolniono personelu w jednym sklepie w jednym czasie. Co znamienne we wcześniejszych miesiącach świadek nie zauważał jakichś nieprawidłowości w pracy powódek.

Na marginesie należy dodać, iż pozwana nie dochowała od strony formalnej trybu rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia wobec powódek M. B., B. E. (1), M. M. oraz D. M., bowiem złożyła swoje oświadczenia z naruszeniem przepisanej terminu. Pozwana podnosiła, iż termin miesięczny na złożenie oświadczenia należy liczyć od chwili zapoznania się ze zgranymi obrazami z monitoringu, co uzasadniałoby zachowanie terminu na rozwiązanie umów o pracę bez wypowiedzenia. Jednakże, przeprowadzone postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, iż mimo zgrywania zapisu monitoringu z danego miesiąca na początku kolejnego miesiąca i jego sprawdzania w pierwszej dekadzie tego kolejnego miesiąca, pracownicy pozwanej mający sprawować kontrolę zachowań powódek mieli możliwość podglądu monitoringu w trybie online. Tym samym, pozwana miała realną możliwość dowiedzenia się o ewentualnych zarzucanych ciężkich naruszeniach obowiązków pracowniczych przez każdą z powódek już w chwili zdarzenia, z którym wiązała takie naruszenie. Zdarzenia mające miejsce przed dniem 21 października 2014 roku nie mogły zatem w ogóle stanowić podstawy rozwiązania umów o pracę w trybie dyscyplinarnym, bowiem przypadały na ponad miesiąc przed dokonaniem rozwiązań umów powódek.

Jednocześnie, mimo zarzutu pozwanej, stwierdzić należy, iż powódka D. M. dochowała przewidzianego 14-dniowego terminu na wniesienie powództwa (odwołania), bowiem pozwana złożyła jej swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy dopiero w dniu 11 grudnia 2014 roku, tj. w terminie późniejszym w stosunku do pozostałych powódek.

Co do roszczeń o odprawę wskazania wymaga, iż ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 ze zm.) przewiduje możliwość zwolnień grupowych (art. 1) jak i indywidualnych (art. 10) z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników (pkt 1), 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników (pkt 2), 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników (pkt 3) – zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

Jak stanowi przepis art. 10 ust. 1 ustawy przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy przewiduje, iż pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata (pkt 1); dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat (pkt 2); trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli



pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat (pkt 3). Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (ust. 3).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż rozwiązanie umów powódek nastąpiło w ramach tzw. zwolnień indywidualnych oraz z przyczyn nie dotyczących pracowników, które to przyczyny stanowiły wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana przyznała, iż po zwolnieniu powódek nie zmienił się stan liczbowy zatrudnienia w jej sklepie w Ż.. Powódki wykazały natomiast, iż osoby te zatrudnione zostały w ramach umów zlecenia, a nie tak jak one na podstawie umów o pracę. Okoliczności te prowadzić muszą do wniosku, iż umowy powódek zostały rozwiązane przez pozwaną w celu zmniejszenia kosztów działalności prowadzonego sklepu, bowiem z natury rzeczy zatrudnienie w oparciu o umowy cywilnoprawne wiąże się z mniejszymi obciążeniami finansowymi po stronie zatrudniającego niż zatrudnienie pracownicze. W konsekwencji, pozwana jest zobowiązana do zapłaty na rzecz powódek odpraw pieniężnych.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódek kwoty szczegółowo wymienione w sentencji wyroku, przy czym o odsetkach orzeczono zgodnie z art. 481 k.c.

Wyrokowi co do kwot odpowiadających wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódek nadano rygor natychmiastowej wykonalności zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. pierwsze k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialnością za wynik sprawy i na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 461 j.t.), w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Pozwana przegrał spory z powódkami, wobec czego winna zwrócić na ich rzecz koszty zastępstwa procesowego w kwocie po 60 zł.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c., Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 1966,65 zł tytułem sumy opłat od pozwów, których powódki nie miały obowiązku uiścić.