

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Ewa Dutkiewicz, Dorota Salasa

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko (...) spółka z o.o. w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. Zasądza od pozwanej (...) spółka z o.o. w W. na rzecz powódki J. M. kwotę 2.000,00 zł (dwa tysiące złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od 6 marca 2017 r. do dnia zapłaty;

2. Oddała powództwo w pozostałym zakresie;

3. Koszty postępowania w kwocie 420 zł przejmują na rachunek Skarbu Państwa;

4. Zasądza od pozwanej (...) spółka z o.o. w W. na rzecz powódki J. M. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 6 lutego 2017r. powódka J. M. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. odszkodowania w wysokości 6000 zł na niezgodne z prawem rozwiązanie z nią stosunku pracy.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w W. powództwa nie uznawała i wniosła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódkę J. M. w okresie od dnia 5 marca 2014r. do 2 listopada 2014r. wiązały z pozwaną (...) Sp. z o.o. w W. kolejne umowy zlecenia, a od dnia 3 listopada 2014r. zawarta została pomiędzy stronami umowa o pracę, początkowo na czas określony, a od 31 października 2015r. na czas nieokreślony (akta osobowe). Powódka przez cały czas pracowała jako sprzedawca w sklepie obuwniczym w P., z wynagrodzeniem ostatnio w wysokości 2000 zł (akta osobowe).

Przez kilka dni stycznia 2017r. w sklepie nie było kasy fiskalnej, bo została poddana przeglądowi naprawczemu, sprzedaż obuwia nadal odbywała się w sklepie, dowód zakupu wypisywany był ręcznie i jeden egzemplarz wręczany był klientom, a drugi egzemplarz miał zostawać w sklepie, po to aby jak będzie kasa fiskalna, to wprowadzić sprzedaż

(zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, k.148v, zeznania świadków: M. M. k.42v-43v, E. M. k43v-44, M. R. k.44-45, D. M. k.55v-56v).

Codziennie na koniec dnia sporządzany jest w sklepie raport z utargu, osoba która przychodzi na ranną zmianę przelicza gotówkę z poprzedniego dnia (zeznania świadków M. M., D. M.).

W dniu 31 stycznia 2017r. do sklepu przyjechała D. M., poprosiła wszystkie pracownice sklepu na spotkanie i podczas tego spotkania odtworzyła fragment nagrania z wewnętrznego monitoringu sklepu z dnia 13 stycznia 2017r., a więc z dnia, w którym nie było w sklepie kasy fiskalnej i na pokazanym wtedy pracownikom nagraniu (nagranie koperta k.30) zarejestrowano jak: za ladą stoi M. M., powódka odchodzi obsłużyć klienta, a potem podchodzi z parą butów do lady, za ladą stoi nadal M. M., która wyjmuje reklamówkę i kładzie obok tych butów, powódka w tym czasie odchodzi na sklep, potem podchodzi klient, podchodzi też powódka i staje z rogu lady patrząc na sklep, powódka pakuje w reklamówkę buty, klient wyjmuje 2 banknoty, które wręcza M. M., która te banknoty wkłada do jednej z przegródek w kasie, chwilę trwa rozmowa obu pracownic z klientem, M. M. nie wypisuje ręcznie dowodu wpłaty i nie wydaje temu klientowi paragonu, a po chwili klient odchodzi od lady, powódka stoi z boku lady bliżej rogu zewnętrznego, a wtedy M. M. wyjmuje z kasy wcześniej włożone tam przez nią 2 banknoty i wkłada je pod ladę. Następnie M. M. wyjmuje kalkulator spod lady, podchodzi bliżej lady powódka, M. M. wyjmuje spod lady woreczek z pieniędzmi, przeliczają razem pieniądze, następnie M. M. wyjmuje jakieś pieniądze z kasy, wkłada jakieś pieniądze do kasy, woreczek jest odkładany, a powódka wyciąga swoją prywatną torebkę i bierze spod lady banknot, który wkłada do portfela do torebki. Następnie powódka odchodzi od lady, M. M. ponownie otwiera kasę i przelicza pieniądze, liczy coś na kalkulatorze, potem wraca powódka.

W czasie prezentacji tego nagrania D. powiedziała że jest to kradzież dokonana przez obie pracownice, a następnie wręczyła powódce i M. M. przygotowane wcześniej pisma rozwiązujące z nimi umowy o pracę bez wypowiedzenia, w których zapisano, że rozwiązanie stosunków pracy z każdą z nich nastąpiło po przanalizowaniu nagrania z wewnętrznego monitoringu z dnia 13 stycznia 2017r. z powodu ciężkiego naruszenie obowiązków pracowniczych art. 52§1 kp poprzez niewłaściwe wykonywanie obowiązków w zakresie rozliczeń z towarów i utargów co spowodowało straty finansowe sklepu (k.8, zeznania świadka M. M., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, akta osobowe).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Przedmiotowa decyzja pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp, jest – w ocenie sądu, nieuzasadniona, a zatem roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią stosunku pracy- co do zasady, zasługuje na uwzględnienie.

W oświadczeniu woli pozwanej spółki rozwiązującym z powódką stosunek pracy w trybie art. 52 kp podano, że pracodawca podjął przedmiotową decyzję po przanalizowaniu nagrania z wewnętrznego monitoringu z dnia 13 stycznia 2017r. i z tego nagrania, według pracodawcy wynika, że powódka niewłaściwie wykonywała obowiązki w zakresie rozliczeń z towarów i utargów, co spowodowało straty finansowe sklepu, a tym samym w sposób ciężki naruszyła obowiązki pracownicze

Na wstępie wskazać należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i winno więc być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN M.Pr.Pr. – wkl.2005/12/16). Zgodnie z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględny warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy przyjął, że winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza

lub co najmniej na ów skutek się godzi. W zakresie normy zawartej w art. 52 § 1 pkt. 1 kp będą się zatem mieściły jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, zaś przy ocenie czy miało miejsce takie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia (wyr. SN z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSPiKA 1998/9/269, wyr. SN z 9 grudnia 1976r. w sprawie IPRN 111/76). Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyrok s.apel. w Warszawie II APa 103/04, wyrok SN – M.P.Pr. (...)). Ocena czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. W wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. w sprawie II PK 46/09 Sąd Najwyższy podniósł, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W wyroku z dnia 28 czerwca 2012r. w sprawie II PK 285/11 Sąd Najwyższy podniósł, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie II PK 162/07 (OSNP 2009, nr 7-8 poz. 98), bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Przenosząc cytowane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego na realia przedmiotowej sprawy uznać należy, iż decyzja Prezesa zarządu pozwanej spółki o natychmiastowym rozwiązaniu z powodką stosunku pracy, podjęta tylko po obejrzeniu zapisu fragmentu nagrania z monitoringu z dnia 13 stycznia 2017r. i interpretacji tego zapisu, a wyrażona w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy, a także w zeznaniach Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc (k.148v) , była nieuzasadniona, gdyż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, że powodce można przedstawić zarzut ogólnie sformułowany przez pracodawcę i wskazany w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy tj. po przeanalizowaniu nagrania z wewnętrznego monitoringu z dnia 13 stycznia 2017r.- ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na niewłaściwym wykonywaniu obowiązków w zakresie rozliczeń z towarów i utargów, co spowodowało straty finansowe sklepu.

Pamiętać należy, że spór przed sądem toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy, która nie może być uzupełniana ani konkretyzowana w toku procesu. W tym miejscu wskazać należy, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy muszą być wskazane w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy i muszą być one konkretne i zrozumiała dla pracownika. Jak już wyżej podniesiono, pozwany pracodawca uznał - jak podał wyraźnie w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy, iż po przeanalizowaniu nagrania z monitoringu z dnia 13 stycznia 2017r. należy potraktować zachowanie powodki jako naruszenie obowiązków pracowniczych i to w sposób ciężki. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, to D. M., działając z upoważnienia Prezesa Zarządu pozwanej spółki, przedstawiła pracownikom sklepu, w tym i powodce, zapis nagrania z tego dnia i powiedziała na spotkaniu w

dniu 31 stycznia 2017r., że powódka przywłaszczyła sobie pieniądze należące do spółki – jak sama zresztą podała D. M. w swych zeznaniach, które składała w charakterze świadka.

Tymczasem przedstawiony przez pracodawcę fragment nagrania z wewnętrznego monitoringu sklepu z dnia 13 stycznia 2017r., w ogóle, w ocenie sądu, nie pozwalał pracodawcy na jednoznaczną ocenę czy zachowanie powódki tego dnia było naganne, a jeżeli tak, to w jakim zakresie, a na pewno nie pozwalał na uznanie, że zachowanie powódki zapisane na tym nagraniu skutkowało podjęciem decyzji o rozwiązaniu z nią stosunku pracy w najbardziej drastyczny sposób.

Zapis tego nagrania, odtworzony na sali rozpraw jest bowiem taki, że tego dnia we wskazanym przez pracodawcę momencie, za ladą przy kasie stała nie powódka, tylko druga pracownica M. M. i to ona wtedy prowadziła sprzedaż tj. przyjmowała od klienta pieniądze za buty, M. M. włożyła do kasy 2 banknoty otrzymane od tego klienta tytułem zapłaty za buty i to M. M. nie wypisała i nie wydała klientowi dowodu zakupu tego obuwia. Także dalsze działania przy kasie polegające na wyjęciu tych 2 banknotów z kasy, włożonych tam uprzednio i włożenie ich pod ladę wykonała M. M.. Powódka zaś wtedy stała obok lady, ale nie za ladą, tylko jak wynika z nagrania, z boku lady i nie można z całą pewnością przyjąć, że powódka widziała jakie czynności wykonuje wtedy M. M.. Jednakże, w ocenie sądu, to M. M. była pracownikiem w tym momencie prowadzącym rozliczenia, bo to ona stała przy kasie za ladą, ona przyjmowała pieniądze od klienta, ona je potem wyjęła i włożyła pod ladę i na pewno takie zachowanie było naganne, bo M. M. nie powinna wtedy po włożeniu pieniędzy do kasy ich wyjmować z kasy, zaś powinna a tego nie uczyniła- wypisać ręcznie dowód zakupu, niezależnie od tego czy klient chce taki paragon czy też nie. Jednakże zarzuty, co do niewłaściwego zachowania, jeżeli chodzi o rozliczenia w tym momencie, w ocenie sądu, można przypisać nie powódce tylko M. M., która jako osoba stojąca przy kasie powinna wypisać klientowi dowód zakupu tego obuwia i nie powinna wyjmować pieniędzy z kasy czyli z utargu. Oczywiście powódka, jak wynika z nagrania, stała w pobliżu lady i teoretycznie mogła widzieć czynności wykonywane przez stojącą za ladą M. M., ale też nie musiała, bo powódka – jak wynika z tego nagrania, stoi bliżej lub dalej od lady, obserwuje sklep, ale nie obsługuje w tym momencie kasy. Zatem, według sądu, analizując całą tę sytuację zarejestrowaną na nagraniu w zakresie wskazanym przez pracodawcę, to na pewno nieprawidłowym zachowaniem pracownika sklepu, ale nie powódki tylko M. M., było niewydanie klientowi paragonu oraz następnie wyjęcie pieniędzy z kasetki i włożenie ich pod ladę, ale ta sytuacja nie dotyczy przecież powódki. Powódka, co jeszcze raz należy podkreślić, w tym momencie tylko stoi obok lady w pewnej odległości od kasy i nie wykonuje tych działań, które wykonuje M. M.. Faktem jest, że powódka w pewnym momencie, jak wynika z nagrania, podchodzi do lady, bierze spod lady swoją prywatną torebkę i wkłada do portfela jeden banknot leżący pod ladą, ale jak zeznała powódka słuchana w trybie art. 299 kpc, a jej zeznania potwierdziła świadek M. M., wzięła ona jeden banknot 10- złotowy, gdyż M. M. powiedziała jej, aby wzięła jeden z 10 -złotowych banknotów znajdujących się pod ladą, gdyż chciała oddać powódce należność za dokonane wcześniej przez powódkę zakupy. Zeznania powódki i świadka M. M. w tym zakresie są prawdopodobne, bo przecież mogła się zdarzyć sytuacja, że M. M. była istotnie winna powódce kwotę za zakupione wcześniej jedzenie i w tym momencie postanowiła dług oddać. Na zapisie na nagraniu tj. z momentu gdy M. M. wyjmuje 2 banknoty z kasy i wkłada pod ladę widać, że za ladą jest tylko M. M., a powódka stoi wprawdzie przy ladzie, ale z boku, zwrócona była na sklep, a więc mogła nie widzieć tego momentu, a tym samym mogła nie mieć wiedzy skąd są te pieniądze znajdujące się pod ladą, z których M. M. reguluje dług wobec niej. Jak już wyżej podniesiono, z zapisu tego można ocenić zachowanie M. M., która wyjmuje pieniądze z kasy i wkłada pod ladę jako nieprawidłowe, ale świadek zeznała, że biorąc te pieniądze z kasy oddawała sobie pieniądze, które wcześniej wydała jakiemuś klientowi z własnych środków, bo nie miała wydać. Zeznania tego świadka- w tym zakresie są prawdopodobne, choć taka praktyka pożyczania własnych pieniędzy nie była praktykowana- jak wynika z zeznań świadków: D. M., M. R. i E. M. i takie zachowanie świadka M. M. także uznać należy za nieprawidłowe, ale jak wyżej podniesiono, prawdopodobne. Powódka w swoich zeznaniach podała, że dopiero później, już jak pojawiły się zarzuty, to M. M. powiedziała jej, że faktycznie wtedy wzięła 20 zł z kasy, bo wcześniej z własnych pieniędzy oddała klientowi i włożyła te pieniądze pod ladę, a z tych pieniędzy oddała powódce dług w kwocie 10 zł. Powódka zdecydowanie twierdziła, że wzięła wtedy spod lady – w związku z słowami M. M., banknot 10 złotowy, a pracodawca miał wątpliwość, czy nie był to banknot 20 złotowy i wobec tego, na wniosek strony pozwanej, sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu wideo i fotografii P. K. (opinia na piśmie k. 125-130) celem identyfikacji nominału banknotu wyodrębnionego z nagrania przez biegłego z

zakresu informatyki A. S. (opinia na piśmie k.69-82). Biegły P. K. – jak podał, nie mógł ustalić cech identyfikacyjnych tegoż banknotu tj. nie mógł podać, czy był to banknot 10 złotowy, jak zeznała powódka, czy też 20 złotowy, jak twierdził pozwany pracodawca. W ocenie sądu, zeznania powódki co do okoliczności przyjęcia przez nią wtedy od M. M. banknotu o nominale 10 zł należy uznać wiarygodne, bo powódka konsekwentnie, stanowczo tak twierdziła i gdyby tak nie było, to powódka mogłaby się obawiać opinii biegłego, a powódka cały czas utrzymywała, że jest to banknot 10 złotowy.

W ogóle, zdaniem sądu, zeznania powódki należy obdarzyć wiarą w całości, bo jak już wyżej podniesiono, z zapisu na nagraniu nie wynika, iżby powódka, z całą pewnością, musiała widzieć moment, gdy M. M. wkłada pieniądze pobrane z kasy pod ladę, a więc mogła mieć przekonanie, że po prostu M. M. reguluje dług wobec powódki własnymi pieniędzmi. Także inne działania, znowu podejmowane bezpośrednio przez M. M. wtedy tj. przeliczanie pieniędzy w woreczku znajdującym się pod ladą, wyjmowanie jakichś pieniędzy z kasy, wkładanie znowu jakichś pieniędzy do kasy, niewątpliwie należy za nieprawidłowe – w zakresie wyjmowania i wkładania pieniędzy z kasy i do kasy, ale znowu, wykonuje to M. M., a nie powódka. Powódka i świadek M. M. zeznały, że przeliczały wtedy pieniądze w woreczku z drobnymi pieniędzmi, do którego pracownice sklepu dobrowolnie wkładały pieniądze za ewentualnie skradzione buty. Świadkowie: D. M. i E. M. zeznały, że w pod ladą znajdowało się pudełko, w którym znajdowały się drobne pieniądze, ale świadek E. M. zeznała, że były to pieniądze na zakup np. kawy i herbaty, a D. M. celem wydawania drobnych pieniędzy. Z nagrania zaś wynika, że taki woreczek był wtedy pod ladą w sklepie i dokonywanie wtedy rozliczeń zawartości tego woreczka z użyciem kalkulatora przez powódkę i M. M., co do zasady, nie było niczym nagannym, ale już wkładanie i wyjmowanie wtedy pieniędzy z kasy i do kasy przez M. M. było nieprawidłowym zachowaniem, ale znowu, te działania podejmowała M. M., a nie powódka.

Oczywiście oglądając ten fragment nagrania, cała ta sytuacja od momentu, gdy M. M. przyjmuje od klienta pieniądze za buty o wartości 19.90 zł i nie wypisuje paragonu, może wydawać się nieoczywista co do intencji pracowników sklepu, ale należy tu rozróżnić osobę powódki od osoby M. M., której- jak już wyżej podniesiono, można wprost postawić zarzut, że wbrew oczywistemu obowiązkowi, nie wypisała wtedy paragonu – dowodu zakupu, czy też że bierze pieniądze z kasy, w której znajdują się pieniądze należące do pozwanego i wkłada jej pod ladę.

Z przedstawionego przez pracodawcę zapisu na monitoringu nie można natomiast wyciągnąć wniosku i postawić powódce zarzutu, że to powódka w nieprawidłowy sposób dokonywała rozliczenia towarów i gotówki, co spowodowało straty sklepu. Pozwany pracodawca tylko gołosłownie twierdzi i wnioskuje, że skoro na tym zapisie zarejestrowano, że doszło do takiej sytuacji, iż M. M. nie wydała klientowi w dniu 13 stycznia 2017r. pokwitowania za zakupione przez niego obuwie, potem M. M. przyjęła do kasy zapłatę za obuwie, po czym wyjęła te pieniądze i włożyła pod ladę a następnie te pieniądze wzięła powódkę, to ona przywłaszczyła te pieniądze. Jednakże, jak już wyżej podniesiono, fakt że powódka była wtedy obecna na zmianie z M. M., była w pobliżu M. M., gdy ta dokonywała czynności, których- w ocenie sądu, nie powinna dokonać, nie oznacza, że widziała ona te czynności i je akceptowała. Zresztą cel takiego zachowania M. M. – wbrew twierdzeniom pozwanego pracodawcy, także nie jest oczywisty, w szczególności nie jest oczywistym, iż podejmowane przez nią, a widoczne na nagraniu, wtedy działania miały spowodować straty finansowe sklepu. Są to tylko przypuszczenia pracodawcy, a objęcie tymi przypuszczeniami osobę powódki, jest zupełnie niezasadne. Przesłuchani w sprawie świadkowie E. M. i M. R. w swoich zeznaniach podały, że M. M. powiedziała im, iż ona i powódka „sprzedały buty na lewo”, a pieniądze za te buty miały być oddane za skradzione buty za 20 zł. Świadkowie ci zeznali, że powódka nigdy tak nie powiedziała, tylko M. M.. Tymczasem M. M. słuchana w charakterze świadka nie potwierdziła, iżby kiedykolwiek przyznała komukolwiek, że sprzedała ona wraz z powódką wtedy dodatkową parę butów bez pokwitowania po to, aby oddać sobie za skradzione wcześniej buty. Świadek ta w swoich zeznaniach przedstawiła- jak wyżej już wskazano, inny obraz przyczyn swojego postępowania z tego dnia tj. że nie wypisała wtedy paragonu, bo klient nie chciał, że wyjęła pieniądze z kasy, które dał jej klient za te buty, bo oddawała sobie kwotę, którą wyłożyła wcześniej z własnych pieniędzy i banknoty otrzymane od klienta położyła pod ladę, a potem jeden banknot oddała powódce, bo miała u niej dług w wysokości 10 zł za wcześniejsze zakupy. Sąd już wyżej ocenił prawidłowość działania wtedy M. M., ale też wskazał, iż stan faktyczny przedstawiony przez nią nie jest nieprawdopodobny, a zeznania E. M. i M. R., choć zgodne ze sobą w tym zakresie, to jednak bezpośrednio nie wpływają

na ocenę wiarygodności zeznań M. M.. Przede wszystkim jednak, tu chodzi nie o zachowanie M. M. tylko powódki, której zachowaniu, w ocenie sądu, wtedy można jedynie zarzucić to, że jeżeli widziała (choć – jak wyżej podniesiono, z nagrania to nie wynika), iż M. M. wykonuje nieprawidłowo swoją pracę, to winna zareagować.

Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości, bo zeznania te są w całości zgodne z zeznaniami świadka M. M., są prawdopodobne, a nadto sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z powódką uznał, że jej zeznania są szczerze. Zeznania świadka M. M. sąd także obdarzył walorem wiarygodności, bo są one precyzyjne, zgodnie z zeznaniami powódki opisują stan faktyczny i są też prawdopodobne. Zeznania świadków: D. M., M. R. i E. M. – co do istotnych dla niniejszej sprawy okoliczności, sąd obdarzył wiarą, bo są zgodne pomiędzy sobą. Zeznania Prezes Zarządu pozwanej spółki (...) zasługują na obdarzenie ich wiarą co do istotnych dla sprawy okoliczności, poza oczywiście jego oceną postępowania powódki z dnia 13 stycznia 2017r.

Reasumując stwierdzić należy, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a więc z analizy zapisu na monitoringu oraz z zeznań świadka M. M. oraz zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc wynika, iż twierdzenia prezesa zarządu pozwanej spółki (...) (k.148v), iż po obejrzeniu przedmiotowego fragmentu nagrania, uznał on że pieniądze wkładane przez powódkę do portfela to były pieniądze za buty, na które nie wydano paragonu, są prawdziwe, ale – jak wynika z zebranego materiału dowodowego, nie był to banknot 20 złotowy – jak twierdzi M. D., tylko 10-złotowy. Jednakże ten fakt nie jest - w świetle zeznań powódki słuchanej w charakterze strony, której zeznania w całości są zgodne z zeznaniami świadka M. M., a które to zeznania w tym zakresie analizowano wyżej, zachowaniem nagannym po stronie powódki.

Jak już wyżej podniesiono, rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest przewidziane dla przypadków ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Tymczasem, jak już wyżej podniesiono, analizując wskazany przez pracodawcę fragment nagrania, nie można absolutnie przyznać, że powódka swoim zachowaniem prezentowanym wtedy, narusza obowiązki pracownicze i to w sposób ciężki. Nie można bowiem na podstawie przypuszczeń, interpretacji zapisu z monitoringu stawiać zarzutu niewłaściwego wykonywania obowiązków w zakresie rozliczeń z towarów i utargów czy wręcz stawiać zarzutu przywłaszczenia gotówki należącej do pracodawcy. Według sądu, pozwany pracodawca zbyt pochopnie, bez przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego uznał, że powódka, tak jak i M. M., swoim zachowaniem zaprezentowanym na nagraniu, naruszyła obowiązki pracownicze w sposób ciężki. Tymczasem, jak już wyżej podniesiono, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc i zeznania M. M. co do przebiegu sytuacji uwidocznionej na nagraniu z monitoringu, zdaniem sądu, nie są niewiarygodne i sąd dał wiarę tym zeznaniom, a wobec tego obraz całej tej sytuacji jest, po przesłuchaniu przed sądem powódki i po przeprowadzeniu innych dowodów, inny niż obraz wynikający z samego zapisu na monitoringu, zresztą bez dźwięku. Ubocznie należy podnieść, że według sądu, także dokument w postaci Dowodu Przesunięcia nr (...) z dnia 14 grudnia 2016r. nie świadczy o nagannym postępowaniu konkretnie powódki, polegającym na zakorektorowaniu na nim faktycznej ilości towaru, bo nie ma dowodów, że to właśnie powódka zakorektorowała umieszczony wcześniej wpis. Powódka w swoich zeznaniach zaprzecza iżby ona na jakimkolwiek dokumencie coś korektorowała. Znowu więc są to tylko przypuszczenia pracodawcy co do postępowania powódki mającego, według pracodawcy, na celu aby spowodować jego straty finansowe, ale stanowisko pozwanego jest nieprzekonywujące i nie poparte żadnymi przekonującymi dowodami.

Zatem decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt1 kp, z przyczyn wskazanych wyżej, była nieuzasadniona.

Wobec tego żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę jest jak najbardziej uzasadnione. Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jednakże, skoro powódka pracowała u pozwanego od listopada 2014r., to na moment rozwiązania stosunku pracy, jej stosunek pracy trwał krócej niż 3 lata. Zatem, mając na uwadze treść art. 58 kp i art. art. 36§1ust2 kp, z którego treści wynika, że okres wypowiedzenia stosunku pracy powódki powinien wynosić 1 miesiąc, to kwota odszkodowania zasądzonego na rzecz powódki winna stanowić kwotę 2000 zł, a więc kwotę odpowiadającą wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Przejęcie na rzecz Skarbu Państwa kosztów związanych z poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkami związanymi z przeprowadzeniem w sprawie opinii biegłego sądowego uzasadnia przepis art. 97 w zw. z art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 90/2010 oz. 594 ze zm.).

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc sąd miał na uwadze to, że powódka wygrała spór co do zasady i w 2/3 co do wysokości. Zgodnie z §9 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r, poz. 1800 ze zm.) stawka minimalna w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę stanowi kwotę 180 zł, a zatem mając też na uwadze § 15 Rozporządzenia, według sądu, kwota 360 zł tytułem zwrotu kosztów jest kwota odpowiednia.