

Sygn. akt IV P 156/17

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Marianna Jonak, Józefa Konopka

Protokolant sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 20 lutego 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa D. D.

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 D. D. kwotę 1.000,00 zł (jeden tysiąc złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 września 2017r. do dnia zapłaty;

2.Nie obciąża pozwanego kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 18 sierpnia 2017r. powódka D. D. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. odszkodowania w wysokości 1000 zł na niezgodne z prawem rozwiązanie z nią stosunku pracy.

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

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. D. rozpoczęła w dniu 23 stycznia 2017r. pracę na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. jako manager Hotelu (...) w P., z tym że nie zawarto na piśmie żadnej umowy ani też ustnie nie ustalono jakiego rodzaju umowa ma łączyć strony (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc - k. 65).

W dniu 1 czerwca 2017r. powódka i pozwana spółka zawarły na piśmie umowę o pracę na okres próbny tj. do dnia 31 sierpnia 2017r., a zgodnie z tą umową powódka miała pracować jako manager, w wymiarze 1/2 etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości brutto 1000 zł (k.4,28, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

Powódka od początku wykonywania swojej pracy na rzecz pozwanej spółki wykonywała takie same obowiązki tj. zarządzała Hotelem i pracownikami Hotelu, nadzorowała jakość obsługi klientów, uczestniczyła przy organizowanych imprezach, także w soboty i niedziele, zajmowała się marketingiem, rozliczała kasę Hotelu (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka R. W. k.62v-63).

Co miesiąc Prezes E. J. rozliczała kasę Hotelu, analizowała przedstawiane jej przez powódkę dokumenty i w żadnym miesiącu nie miała ona zastrzeżeń co do stanu kasy Hotelu (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

W każdym miesiącu swojej pracy powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości netto 2800 zł (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). Za wyjątkiem jednego miesiąca, wynagrodzenie w takiej wysokości, za zgodą Prezes Zarządu, pobierała sobie sama powódka z kasy Hotelu, na początku każdego następnego miesiąca, a następnie rozliczane to było co miesiąc z Prezes Zarządu E. J. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Zarząd pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. jest jednoosobowy w osobie Prezesa Zarządu E. J. (informacja z Krajowego Rejestru Sądowego k.66-68).

W lipcu 2017r. Prezes Zarządu pozwanej spółki stwierdziła, że nie jest zadowolona z pracy powódki, nosiła się z zamiarem wypowiedzenia powódce stosunku pracy i taka decyzja została podjęta, sformułowano na piśmie w jednym egzemplarzu oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę i mąż Prezes Zarządu K. J. polecił R. W. wręczenie powódce pisma, co R. W. uczynił w dniu 14 lipca, w jednym egzemplarzu, pismo to powódka przeczytała i podpisała (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka potem telefonowała do pracownika Biura S. S. i pytała ją o okres przysługującego jej wypowiedzenia (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka S. S. k.64-64v). W tamtym czasie pojawiło się ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika na to stanowisko, a na to ogłoszenie odpowiedziała K. R., która zgłosiła się do męża Prezes Zarządu K. J., z którym umówiła się, że przyjedzie do Hotelu w poniedziałek 17 lipca (zeznania Prezes Zarządu pozwanej spółki (...) k.65).

W niedzielę 16 lipca odbywała się impreza w Hotelu i powódka zatelefonowała do R. W., managera G. nad W., że ma chore dziecko i nie przyjdzie do pracy w niedzielę, a R. W. poinformował wtedy powódkę, że w związku z tym, że nie ma jej w pracy, to wynagrodzenie za lipiec nie zostanie jej wypłacone (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka A. P. k.63v-64). Powódka poinformowała też R. W., że w przyjdzie do pracy w dniu 17 lipca, ale potem, w związku z chorobą dziecka, będzie przebywała na zwolnieniu lekarskim (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 17 lipca powódka przyszła o pracy, przekazała tego dnia wszystkie swoje obowiązki, a także kasę, obecnej tego dnia w Hotelu (...), która przyjęła dokumenty i kasę od powódki (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

Tego też dnia powódka pobrała z kasy Hotelu kwotę 2500 zł tytułem zaliczki na poczet swojego wynagrodzenia za lipiec 2017r. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 17 lipca przeprowadzono wstępne rozliczenie kasy Hotelu i okazało się że brakuje ok. 3000 zł (zeznania Prezes Zarządu E. J. słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka A. P. k.63v-64).

Następnego dnia powódka udała się na zwolnienie lekarskie w związku z opieką nad dzieckiem na okres od 18 lipca do 25 lipca (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 20 lipca 2017r. powódka otrzymała pismo od pozwanej spółki wzywające ją do rozliczenia z firmą w ciągu 3 dni (k.7,29), a powódka w piśmie z dnia 20 lipca odpowiedziała, że przebywa na zwolnieniu lekarskim do 25 lipca w związku z chorobą dziecka, wskazała że w dniu 17 lipca pobrała z kasy Hotelu zaliczkę na poczet wypłaty za lipiec w wysokości 2500 zł, gdyż R. W. grożąc jej powiedział, że nie dostanie wynagrodzenia (k.8,30). W piśmie tym powódka podała też, że z pobranej zaliczki rozliczy się gdy otrzyma wynagrodzenie za lipiec, podała także, iż wszystkie dokumenty przekazała nowej manager; także podała, że w chwili wręczania jej wypowiedzenia umowy o pracę nikt z osób decyzyjnych nie poinformował jej o obowiązku rozliczenia się (k.8,30).

Następnie w związku z przedłużającą się chorobą dziecka powódce udzielono kolejnego zwolnienia lekarskiego od dnia 25 lipca do 1 sierpnia (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 31 lipca 2017r. powódka otrzymała drogą pocztową od (...) Sp. z o.o. w W. pismo noszące datę sporządzenia 24 lipca 2017r., a podpisane - w miejscu gdzie powinien znajdować się „podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy” - (...), w którym to oświadczeniu wpisano, że z dniem 24 lipca stosunek pracy z powódką zawarty w dniu 1 czerwca 2017r. jest rozwiązany z powodu ciężkiego naruszenie obowiązków pracowniczych art. 52§1pkt1 kp, polegających na zaborze mienia (gotówki) w kwocie 3000 zł, co zostało stwierdzone w dniu 17 lipca 2017r., o powyższym została zawiadomiona Policja (k.12, 31, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Na początku sierpnia ostatecznie obliczono, że w kasie Hotelu brakuje kwoty 2.551,55 zł (zeznania Prezes Zarządu E. J. słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W piśmie z dnia 31 sierpnia 2017r. powódkę wezwano do zwrotu gotówki w wysokości 1900,09 zł wynikającej z rozliczenia pobranej przez powódkę gotówki z kasy spółki w dniu 17 lipca w wysokości 2.551,55zł (k.10, 34).

Policja prowadziła dochodzenie przeciwko powódce podejrzanej min. o to, że od początku lipca do 18 lipca, daty dziennej nieustalonej, z kasy Hotelu (...) zabrała w celu przywłaszczenia pieniądze w kwocie 3000 zł i postanowieniem z dnia 29 listopada 2017r, dochodzenie w tej sprawie zostało umorzone wobec braku znamion czynu zabronionego w czynie zarzucanym podejrzanej (k.35,36, 60).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. odszkodowania w wysokości 1000 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią stosunku pracy zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, że zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 201 § 1 kodeksu spółek handlowych, spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością reprezentuje zarząd. W pozwanej spółce zarząd jest jednoosobowy i składa się z Prezes Zarządu E. J., która oczywiście jest umocowana do składania oświadczeń woli w imieniu spółki, w tym także oświadczeń woli co do rozwiązania stosunku pracy z zatrudnionymi w spółce pracownikami. Jednakże, stosownie do treści art. 3¹ § 1 k.p., za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba, a więc spółkę może reprezentować zarówno osoba już w niej zatrudniona, jak i inna osoba fizyczna lub prawna niezwiązana z zakładem (np. z firmy, która profesjonalnie zajmuje się obsługą kadrową). Istotnym jest jednak, aby osoba wyznaczona do reprezentacji spółki w czynnościach z zakresu prawa pracy miała ważne umocowanie. To upoważnienie może wynikać z umowy o pracę, w której określono obowiązki pracownika, aktu wewnętrznego spółki, np. regulaminu, ale także odrębnej umowy cywilnoprawnej. Osobę uprawnioną do reprezentacji spółki w tym zakresie pracodawca wyznacza przez złożenie oświadczenia woli i wyrażenie zgody przez osobę wyznaczoną. Wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) i w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 488). Z linii orzeczniczej wynika więc, że forma złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę jest właściwie dowolna i może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy, również w formie ustnej.

Pismo zawierające oświadczenie woli w imieniu pozwanej spółki, noszące datę sporządzenia 24 lipca o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt1 kp zostało podpisane przez – jak się okazało w trakcie przewodu sądowego K. J., który nie jest zatrudniony w pozwanej spółce, nie jest jej współnikiem, a tylko, jak sam zeznał, pomaga w prowadzeniu spółki. K. J. zeznał przesłuchany w charakterze świadka, przyznał, że to on podpisał dokument sformułowany przez biuro rachunkowe o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, bo miał takie ustne upoważnienie udzielone przez Prezes Zarządu. Jednocześnie K. J. zeznał, że nie wie kto podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy. Z kolei przesłuchana w charakterze strony Prezes Zarządu E. J. podała, że decyzja o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy była jej decyzją, ale nie potrafiła podać na jakiej podstawie to oświadczenie woli zawarte

w piśmie datowanym na dzień 24 lipca złożył jej mąż K. J.. Zatem stwierdzić należy, że jak już wyżej podniesiono, wprowadzenie upoważnienia dla konkretnej osoby co do składania oświadczeń woli w imieniu zarządu w sprawach pracowniczych nie musi być złożone na piśmie, to jednak wskazanie konkretnej osoby musi nastąpić faktycznie, musi być odpowiednio wyartykułowane, a w tym przypadku istnieją wątpliwości co do tego, na jakiej podstawie tzn. podstawie jakiego upoważnienia K. J. jako prawnie osoba z zewnątrz, złożył to przedmiotowe oświadczenie woli w imieniu Zarządu pozwanej spółki. Złożenie zaś takiego upoważnienia dla K. J. w formie pisemnej lub też choćby podanej w inny sposób do wiadomości osób pracujących w spółce na pewno uporządkowałoby tę istotną dla działalności spółki sferę i nie byłoby wątpliwości, czy K. J. może w sprawach pracowniczych składać oświadczenia woli w imieniu Zarządu.

Tak samo nie powinna mieć absolutnie miejsca sytuacja, iż powódka wykonywała faktycznie pracę managera w pozwanej spółce od stycznia 2017r. do końca maja 2017r. bez żadnej umowy, bez podjęcia ze strony spółki działań adekwatnych do rodzaju zawartej przez strony umowy np. zgłoszenia powódki do ZUS; natomiast bezspornym jest, że powódka od końcówki stycznia do maja pracowała w pozwanej spółce jako manager Hotelu, nie mając zawartej żadnej umowy, otrzymywała za swoją pracę co miesiąc wynagrodzenie w stałej wysokości netto 2800 zł. Można więc powiedzieć, że powódka w tym okresie pracowała w pozwanej spółce „na czarno”, co niewątpliwie jest absolutnie niedopuszczalną sytuacją i Prezes Zarządu pozwanej spółki nie może się obecnie tłumaczyć, że powódka nie chciała żadnej umowy; jeżeli tak było faktycznie, to E. J. nie powinna dopuszczać takiej osoby do pracy, bo grozi to konsekwencjami prawnymi.

Przedmiotowe decyzja o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp, jest – w ocenie sądu, nieuzasadniona. W oświadczeniu woli pozwanej spółki rozwiązującym z powódką stosunek pracy w trybie art. 52 kp podano jako przyczynę tej decyzji fakt, że powódka swoim zachowaniem w sposób ciężki naruszyła swoje obowiązki pracownicze, bo dokonała zaboru mienia (gotówki) w kwocie 3000 zł co zostało stwierdzone w dniu 17 lipca 2017r. i o powyższym została zawiadomiona Policja.

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. – wkł.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 mieścić 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 pkt2 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.2005/7/170). 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 zarządu pozwanej spółki o natychmiastowym rozwiązaniu z powodką stosunku pracy, wyrażona w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy - z przyczyny wskazanej w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, była nieuzasadniona, gdyż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, że powodce można przedstawić zarzut sformułowany przez pracodawcę i wskazany w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy tj. zarzut ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na zaborze mienia (gotówki) w kwocie 3000 zł.

W tym miejscu należy podać, iż zwrot użyty w treści tego oświadczenia woli- zabór mienia, stanowi delikt określony w art. 278 kk tj. kradzież, czyli zabór cudzej rzeczy w celu przywłaszczenia, przy czym pod pojęciem zaboru rozumie się fizyczne wyjęcie rzeczy spod władztwa właściciela. Sprawca nie działa więc w celu przywłaszczenia, jeśli co prawda dokonuje zabierania rzeczy, jednak robi to np. w celu przechowania do czasu, kiedy będzie mógł ją zwrócić właścicielowi a w takiej sytuacji nie będzie można mówić o kradzieży, czyli zaborze mienia.

Wprawdzie w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy pozwany pracodawca nie podaje jako podstawę prawną swojej decyzji art. 52§1 pkt 2 kp tj. popełnienie przez pracownika przestępstwa, tylko zachowanie powodki kwalifikuje jako ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz określenie zabór mienia należy rozumieć tak jak to przedstawiono wyżej, czyli jako przywłaszczenie sobie cudzego mienia i zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że nie można powodce postawić takiego zarzutu.

Bezspornym jest, że powodka pobrała z kasy spółki w dniu 17 lipca kwotę 2500 zł i uczyniła to bez pytania, tego dnia, Prezes Zarządu o zgodę i jest to fakt. Jednakże, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, należy dać wiarę zeznaniom powodki słuchanej w trybie art. 299 kpc, że nie uczyniła tego z zamiarem zaboru tej kwoty należącej do pozwanej spółki, tylko z zamiarem przeznaczenia pobranej z kasy spółki kwoty na poczet wynagrodzenia przysługującego jej za lipiec, które to wynagrodzenia wypłacone miało być do 10 następnego miesiąca. Zeznania powodki co do jej zamiaru oraz co do okoliczności wystąpienia takiego właśnie zamiaru i czynu dokonanego przez nią w dniu 17 lipca są logiczne i znajdują oparcie w zebranych materiale dowodowym. Poza sporem jest, że powodka jako manager Hotelu (...), wykonując tę pracę w spółce od końca stycznia 2017r. do lipca 2017r., miała dostęp do kasy Hotelu, którego była managerem, odpowiadała też za stan kasy i co miesiąc rozliczała stan tej kasy, przedstawiając odpowiednie rachunki, rozliczenia Prezes Zarządu, która, po ich sprawdzeniu, akceptowała stan kasy. Jak wynika ze zgodnych zeznań stron w tym zakresie, powodka w comiesięcznych rozliczeniach stanu kasy Hotelu przedstawiała też Prezes Zarządu E. J., iż wypłacała sobie sama z kasy Hotelu wynagrodzenie w umówionej stałej wysokości tj. 2800 zł "do ręki" w całości i E. J., co sama podała w swoich zeznaniach, ten fakt akceptowała. Zatem skoro E. J. miała wiedzę, że powodka sama wypłaca sobie z kasy Hotelu kwoty należnego jej miesięcznego wynagrodzenia w wysokości

2800 zł netto, to akceptując ten fakt w comiesięcznych rozliczeniach, w oczywisty sposób wyrażała swoje przyzwolenie na takie zachowanie powódki. Także i świadek R. W. w swoich zeznaniach podał, że powódka wypłacała sobie sama wynagrodzenie z kasy Hotelu.

Zatem można powiedzieć, że bezspornym jest, że w okresie od lutego do lipca 2017r. powódka niejednokrotnie do 10 dnia następnego miesiąca (ostatni raz wypłaciła sobie wynagrodzenie za czerwiec) wypłacała sobie sama wynagrodzenie, pobierając je z kasy Hotelu i czyniła to za zgodą Prezes Zarządu. Powódka zdecydowanie twierdziła w swoich zeznaniach, że za okres do czerwca 2017r., to poza jednym miesiącem, zawsze było tak, że to ona sama wypłacała sobie to wynagrodzenia, a E. J. zeznała, że tak tylko się zdarzało, a świadek R. W. zeznał, że czasami tak było, iż powódka sobie sama wypłacała wynagrodzenie. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, że było tak jak ona twierdziła; jednakże tak naprawdę fakt, czy powódka zawsze (poza jednym miesiącem), czy tylko w niektórych miesiącach sama sobie wypłacała z kasy spółki wynagrodzenie nie jest istotnym dla sprawy; istotnym jest, że takie sytuacje, za akceptacją czyli zgodą E. J., niejednokrotnie miały miejsce, a więc miały miejsce sytuacje, że powódka sama pobierała sobie z kasy spółki kwotę na poczet należnego jej wynagrodzenia w wysokości należnego jej wynagrodzenia i kwotę tę wykazywała następnie w comiesięcznych rozliczeniach z E. J..

Zatem zachowanie powódki, polegające na pobraniu z kasy Hotelu kwoty 2500zł na poczet należnego jej wynagrodzenia za pracę za lipiec nie było nietypowym zachowaniem powódki. Faktem jest, że dotąd powódka pobierała sobie z kasy spółki wynagrodzenie po przepracowaniu danego miesiąca, a w tym przypadku nastąpiło to wcześniej ale, co podnosiła powódka a jej twierdzenia, zdaniem sądu, są logiczne i prawdopodobne, uczyniła to, bo miała wiedzę, że jest to ostatni dzień jej pracy, bo od następnego dnia miała zwolnienie lekarskie na chore dziecko, okres wypowiedzenia upływa jej prawie z końcem miesiąca lipca, a nadto po usłyszeniu od R. W., że za to, że nie była w pracy w dniu 16 lipca w niedzielę, to nie dostanie wynagrodzenia za lipiec, zdecydowała się, aby sobie to wynagrodzenie zaliczkowo wypłacić, a następnie rozliczyć się z E. J. na koniec miesiąca, jak zwykle. Powódka o fakcie że pobrała sobie wynagrodzenie za lipiec w kwocie 2500 zł tytułem zaliczki na poczet wypłaty za lipiec powiadomiła spółkę tego samego dnia ustnie, a na piśmie to w dniu 20 lipca wyraźnie wskazała jakie były motywy jej działania w dniu 17 lipca i w piśmie tym znajduje się też jej oświadczenie woli co do chęci rozliczenia się z pobranej zaliczki.

Zatem stwierdzić należy, że powódka nie miała absolutnie zamiaru dokonania zaboru, czyli pobrania pieniędzy należących do pozwanej spółki w celu ich przywłaszczenia, tylko wzięła te pieniądze jako zaliczkę na poczet wypłaty wynagrodzenia za lipiec w celu rozliczenia należnego jej od pozwanej spółki wynagrodzenia we właściwej umówionej przez strony wysokości. Powódka bowiem od samego początku, jak już wyżej podniesiono, dawała przekaz do pozwanej spółki, iż wprawdzie pobrała kwotę, która jej zdaniem, za ten miesiąc by się jej należała, przy przyjęciu, że wynagrodzenie za cały miesiąc wynosiło jak zawsze 2800 zł, ale że zamierza się na koniec miesiąca z tych pieniędzy rozliczyć, czyli nie miała zamiaru przywłaszczyć pobranych pieniędzy, tylko były one przez nią zabrane z kasy spółki w celu niejako zabezpieczenia przyszłego wynagrodzenia za lipiec z uwagi na niepokojące słowa R. W.. R. W. wprawdzie nie pamięta czy powiedział do powódki że za to, iż nie była w pracy w dniu 16 lipca w niedzielę, to nie dostanie wynagrodzenia, ale świadek A. P. pamiętała takie słowa wypowiedziane przez R. W. do powódki. Oczywiście R. W. teoretycznie pracował na równorzędnym stanowisku pracy do stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, bo był managerem drugiego obiektu- G. nad W., ale powódka jego słowami poczuła się, w tamtym momencie, zagrożona.

Oczywiście, samowolne i przedwczesne - w tym momencie, pobranie przez powódkę pieniędzy z kasy Hotelu zasługuje na wyraźne potępienie, bo tak nie powinno absolutnie być, ale nie można powódce postawić zarzutu zaboru pieniędzy, bo powódka nie chciała tych pieniędzy zabrać celem nieuprawnionego wzbogacenia się, tylko zabrała te pieniądze celem zabezpieczenia środków na wypłatę wynagrodzenia dla siebie, a następnie rozliczenia się z E. J. na koniec miesiąca, co zresztą czyniła co miesiąc.

Zauważyć też należy, że sąd dał wiarę zeznaniom powódki co do faktu, że z wcześniej tj. 14 lipca, R. W. wręczył jej, na polecenie K. J. pismo i było to oświadczenie woli o wypowiedzeniu jej stosunku pracy, bo w ocenie sądu zeznania powódki co do tej okoliczności, ale też i w ogóle co do wszystkich okoliczności są szczere, jako że D. D. nie ma żadnego realnego powodu, aby zeznawać nieprawdę. Prezes Zarządu pozwanej spółki zeznała, że nie była zadowolona z pracy

powódki, zamierzała ją zwolnić i szukała nowego pracownika na miejsce powódki, ale zaprzeczyła, aby sporządziła ona oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę; jednakże, mając na uwadze istniejące, a wskazane wyżej w funkcjonowaniu spółki działania bez wyraźnego oparcia w dokumentach, mogło być tak, że to K. J. uznając, że jest do takiej czynności prawnej upoważniony, a Prezes Zarządu nie jest zadowolona z pracy powódki, to bez wiedzy E. J. takie pismo sformułował. Świadek R. W. zeznał, że wręczył on powódce otrzymane od K. J. pismo, które K. J. polecił wręczyć powódce. Świadek K. J. podał w swoich zeznaniach, iż on nic nie wie na temat tego wypowiedzenia, ale jego zeznania w tym zakresie, w kontekście zeznań choćby R. W., nie zasługują na obdarzenie ich wiarą. Także świadek A. K. (k.63v) zeznała, że wiedziała ona, iż powódka otrzymała wypowiedzenie wręczone jej przez R. W., zaś świadek S. S. zeznała, że powódka pytała ją o okres przysługującego jej wypowiedzenia i w ocenie sądu, logicznym jest, że gdyby powódka nie dostała na piśmie decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, to jej pytanie skierowane do S. S. byłoby zbędne. Zatem analizując i oceniając łącznie zeznania świadków: R. W., S. S. i A.K., to stwierdzić należy, że stan faktyczny podawany przez powódkę tj. że w dniu 14 lipca R. W. wręczył jej wypowiedzenie są jak najbardziej prawdopodobne.

Ta zaś okoliczność, tj. fakt, że powódka w dniu 14 lipca otrzymała wypowiedzenie, które – jak jej to przekazała świadek S. S., trwa 2 tygodnie, a następnie fakt, że powódka miała świadomość, iż od dnia 18 lipca będzie przebywać na opiece nad chorym dzieckiem, a także mając na uwadze okoliczność, że w dniu 17 lipca, gdy po raz ostatni fizycznie była w pracy i wtedy przekazała wszystkie swoje obowiązki, w tym i dokumenty oraz pieniądze obecnej wtedy w pracy K. R., która od powódki te obowiązki przyjęła, świadczy o tym, że wtedy tj. w dniu 17 lipca, powódka mogła mieć uzasadnione przekonanie, że jest to prawdopodobnie jej ostatni dzień w pracy, a więc zdecydowała – w sytuacji, gdy według niej istniała obawa kłopotów z otrzymaniem przez nią wynagrodzenia we właściwej wysokości, aby wcześniej wypłacić sobie zaliczkę na poczet należnego jej wynagrodzenia, ale z zamiarem rozliczenia się z pobranej zaliczki.

W tym miejscu jeszcze należy zwrócić uwagę na okoliczność, że powódka przekazała w dniu 17 lipca dokumenty i gotówkę K. R., bo jak twierdzi, miała ona wiedzę, że właśnie ta osoba ją zastąpi na stanowisku managera Hotelu, no i osoba ta przyjęła od powódki obowiązki. Przesłuchana w charakterze strony E. J., jak i świadek K. J. zaprzeczali iżby K. R. miała przejąć tego dnia obowiązki od powódki, lecz ich zeznania są nielogiczne i niemożliwe, bo przecież skoro osoba ta przystąpiła do przejmowania od powódki obowiązków i działo się to na terenie Hotelu, to przecież nie mogło się to odbyć bez wiedzy pracodawcy. Osoba ta była na terenie Hotelu już wcześniej, była nawet przedstawiana jako nowy manager, co wynika z zeznań świadka E. K. (k.63-63v), przejmowała w dniu 17 lipca obowiązki od powódki i kasę, a więc E. J. nie może teraz mówić, że powódka przekazała pieniądze i dokumenty nieuprawnionej osobie. Okoliczność ta została przez sąd tylko podniesiona ubocznie, bo nie stanowi przedmiotu zarzutu stawianego powódce, ale świadczy niewątpliwie znowu o tym, że w pozwanej spółce mają miejsce nie poparte żadnymi dokumentami decyzje, a także są sytuacje w których rzeczywisty stan faktyczny różni się od istniejących dokumentów.

W tym miejscu także należy podnieść, że jak wynika ze zgodnych zeznań stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, wynagrodzenie które otrzymywała powódka każdego miesiąca swojej pracy, a więc wtedy gdy strony nie zawarły żadnej umowy a powódka faktycznie pracowała, jak i po 1 czerwca 2017r., gdy strony zawarły na piśmie umowę o pracę, według której powódka za wykonaną pracę w ramach 1/2 etatu miała otrzymać wynagrodzenie w wysokości 1000 zł brutto, to faktycznie było ustalone dla powódki każdego miesiąca na kwotę „do ręki” 2800 zł i taką też sumę sobie wypłacała powódka tytułem wynagrodzenia za wykonaną pracę w każdym miesiącu. Zatem mając na uwadze treść art. 34 kp i fakt, że umowa o pracę na okres próbny została zawarta na okres 3 m-cy, to okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie, to stwierdzić należy, że powódka prawidłowo przyjęła w przybliżeniu, że kwota 2500 zł jest kwotą zbliżoną do kwoty należności przysługujących jej za okres trwania stosunku pracy w lipcu, na które to należności składa się wynagrodzenie za pracę od 1do 17 lipca, a następnie świadczenia z tytułu opieki na dzieckiem.

Zauważyć w tym miejscu należy, że E. J.- jak już wyżej wielokrotnie podnoszono, przyznała że wynagrodzenie dla powódki ustalono na kwotę netto 2800 zł i taką to kwotę powódce wypłacano w każdym miesiącu jej pracy, lecz jej zeznania, które składała w trybie art. 299 kpc pozostają w sprzeczności z treścią zaświadczenia o zarobkach powódki, wystawionego przez pozwaną spółkę na żądanie sądu (k.37), bo z zaświadczenia tego wynika, że wynagrodzenie powódki za czerwiec wynosiło 768,24 zł netto, a za lipiec 651,46 zł netto. Kwoty wskazane w tym zaświadczeniu przez

pozwaną spółkę stanowią kwoty wyliczone od wynagrodzenia brutto wskazanego w treści umowy o pracę zawartej w dniu 1 czerwca 2017r. i oczywiście, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, kwota wynagrodzenia za czerwiec tam wskazana nie jest kwotą wynagrodzenia, którą faktycznie w czerwcu otrzymała powódka. Także i fakt, że w wezwaniu do zwrotu gotówki z dnia 31 sierpnia 2017r. (k.34) pozwana spółka, stwierdzając w tym piśmie, że w kasie brakuje gotówki w wysokości 2551,55 zł wzywa powódkę do zwrotu kwoty 1900,09 zł, a więc uznaje, że za miesiąc lipiec wynagrodzenie powódki stanowi kwotę netto 651,46 zł, twierdzi tym samym, że wynagrodzenie ustalone przez strony stanowi kwotę 1000 zł brutto, co jak wykazał zebrany materiał dowodowy, a przede wszystkim zeznania stron słuchanych w trybie art.299 kpc, było nieprawdą, bo strony umówiły się, że w każdym miesiącu swojej pracy powódka otrzyma stałą kwotę 2800 zł „do ręki”. Zatem obawy powódki co do tego czy otrzyma wynagrodzenie za lipiec w prawidłowej tj. umówionej przez strony wysokości, w sytuacji gdy pomiędzy stronami nie były już prawidłowe relacje, nie było nieuzasadnione.

Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości, bo zeznania te są zgodne z ustalonym stanem faktycznym, a w szczególności znajdują potwierdzenie w złożonych dokumentach oraz zeznaniach świadków: R. W., A. P., S. S., E. K., A.K.. Powódka nadto konsekwentnie w toku procesu przedstawiała identyczny stan faktyczny, który jak wyżej podniesiono, znajduje oparcie w dokumentach i zeznaniach świadków, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z powódką uznał że jej zeznania są szczerze. Zeznania świadków: R. W., A. P., S. S., E. K., A.K. – co do istotnych dla niniejszej sprawy okoliczności, sąd obdarzył wiarą, bo nie są sprzeczne pomiędzy sobą, a także nie są kwestionowane przez żadną ze stron. Zeznania świadka K. J. nie są sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym w zasadniczych kwestiach, poza jego zeznaniami co do tego, że nic nie wie o wcześniejszym wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, gdyż ustalony stan faktyczny w tym zakresie, wynikający z analizy zeznań świadków: S. S., R. W. i A.K., pozwala na przyjęcie za prawdziwe zeznań powódki w tym zakresie. Zeznania Prezes Zarządu pozwanej spółki (...)J. zasługują na obdarzenie ich wiarą co do istotnych dla sprawy okoliczności.

Zeznania świadka M. D. (k.63) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały oddane analizie przez sąd.

Reasumując więc stwierdzić należy, że wprawdzie zachowanie powódki zaprezentowane przez nią w dniu 17 lipca nie może być ocenione jako prawidłowe, lecz nie można postawić powódce zarzutu, że przywłaszczyła ona pieniądze spółki, bo jak już wyżej podniesiono, powódka wprawdzie pobrała, bez uzyskania tego dnia zgody E. J., kwotę 2500 zł z kasy spółki, ale uczyniła to obawiając się czy otrzyma bez problemów wynagrodzenie w umówionej przez strony wysokości (co mając na uwadze zachowanie pozwanej spółki poprzez wpisanie w zaświadczeniu o zarobkach powódki, iż wynagrodzenie od 1 czerwca powódka otrzymywała w wysokości jak w umowie o pracę tj. 1000 zł brutto było realną obawą) oraz potraktowała tę kwotę jako wynagrodzenie za wykonaną już przez nią pracę tj. okres od 1 do 17 lipca, a także na poczet należności, które pozwana miałaby jej wypłacić do dnia rozwiązania stosunku pracy. Zachowanie powódki nie naruszało w żaden sposób interesu spółki, bo powódka niezwłocznie o tym fakcie Zarząd powiadomiła, podała motywy i wolę rozliczenia się z pobranej zaliczki. Przede wszystkim – co jeszcze raz należy podkreślić, zamiarem powódki nie było przywłaszczenie nienależnych jej pieniędzy spółki.

Zatem decyzja pozwanej spółki o natychmiastowym rozwiązaniu z powódką stosunku pracy w trybie art. 52§1 pkt1 kp z przyczyny wskazanej w treści pisma była absolutnie nieuzasadniona.

W takiej sytuacji i na podstawie art. 59 kp sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 1000 zł, która to wysokość była wskazana przez powódkę, a ta wysokość nie jest sprzeczna z treścią art. 58 kp.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc.