

Sygn. akt IV P 599/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Halina Ankiewicz Zbigniew Kukuć
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 23 grudnia 2016 r. w O. (...)

na rozprawie sprawy z powództwa E. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w D.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 600 (sześćset) złotych netto tytułem odszkodowania z odsetkami ustawowymi od dnia 22 września 2015 r. do dnia zapłaty,

II. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do punktu pierwszego,

III. oddala wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów procesu,

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w O. (...)) kwotę 30 (trzydziestu) złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sygn. akt IV P 599/15

## UZASADNIENIE

E. K. wystąpiła z powództwem przeciwko (...) Sp. z o.o. w D. o odszkodowanie w kwocie 600zł netto jako równowartość 2 tygodni wypowiedzenia z odsetkami ustawowymi(k.103) z uwagi na niezasadne rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny związane z samowolnym zamknięciem sklepu.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik (...) Sp. z o.o. w D. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, gdyż jego zdaniem powództwo jest całkowicie bezzasadne i jako takie powinno podlegać oddaleniu. W uzasadnieniu pozwany szczegółowo opisał sytuację powódki podczas zatrudnienia u pozwanej, jednocześnie pozwany stanowczo zaprzeczył, aby zakres pracy w dniu 14.09.2015r był nadmierny, a czynności wykonywane przez powódkę po zamknięciu sklepu były absorbujące.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

(...) Sp. z o.o. w D. prowadzi sklep firmowy w O. otwarty od 7.00 do 20.00 w godzinach otwarcia domu handlowego, nad którym nadzór sprawuje koordynator - menager J. K.. W skład sklepu wchodzi: sala sprzedażowa, myjnia, chłodnia, biuro, toaleta i zaplecze. Na sali sprzedażowej stoją oszklone lady, na których wyłożone są towary, w tym również niezabezpieczone przed kradzieżą, np.: pasztety. Kasa znajduje się z dala od zasięgu klientów.

W sklepie znajduje się telefon, z którego można odbierać połączenia, ale nie można telefonować, z wyjątkiem sytuacji, gdy konieczne jest zamówienie towaru. Pracodawca zakłada, że pracownicy będą korzystać z własnych telefonów (np. w formie sms-ów) celem skontaktowania się ze swoimi przełożonymi.

W O. (...) w okresie około dnia 20.08.2015r. miało pracować 5 osób na sklepie: dwie na rano, dwie na popołudnie i jedna osoba miała mieć środkową zmianę. Pracownicy wykonują pracę z zasady na zmianach od 6.00 do 14.00 i od 12.00 do 20.00. W czasie 30 minut po zamknięciu sklepu pracownicy miały pozabezpieczać wszystkie wędliny, wynieść mięso do chłodni, umyć lodówki oraz kilkanaście pojemników po mięsie, zamieść i zmyć podłogę, wynieść śmieci i pochować towar z porannej zmiany z zaplecza do chłodni.

E. K. została zatrudniona w sklepie w O., na umowę na okres próbny z wynagrodzeniem 1750zł miesięcznie. Rozpoczęła pracę w dniu 20.08.2015r.

Do jej zakresu obowiązków należały m.in. przygotowanie towarów i stanowiska pracy do sprzedaży, eksponowanie produktów, uzupełnianie asortymentu, obsługa klientów, dbanie o czystość i estetykę sprzedaży oraz przestrzeganie programu higieniczno- sanitarnego na terenie sklepu, kontrolowanie systemów magazynowych, sporządzanie, składanie zamówień i przyjmowanie dostaw. Strony zawarły umowę o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.

W sierpniu 2015r. oprócz powódki były zatrudnione: S. M. (1) jako kierownik sklepu, z którą umowa o pracę została rozwiązana w październiku 2015r., A. D. i M. J.. Koordynator J. K. zwolniła jedną osobę, druga odeszła sama.

W okresie sierpnia i połowy września 2015r. E. K. swoje obowiązki wykonywała rzetelnie i sumiennie.

Na sklepie był zakaz jedzenia, w szczególności, gdy byli klienci. Do tych celów było przystosowane pomieszczenie socjalne. Kierownik S. M. (1) zwracała E. K. uwagę na prawidłowe zabezpieczanie folią wędliny, na pilnowanie, aby cały czas był ktoś w pomieszczeniu sprzedaży, aby nie dochodziło do kradzieży pasztetów i wędlin wyłożonych na górze oszklonych lad chłodniczych. Koordynator z jednej strony wskazywała, że mięso i wędliny nawet drogie powinny być odpowiednio wyeksponowane (wyjęte z folii i ostreczowane) jednocześnie podkreślała, że w przypadku braku sprzedaży i zepsucia się towaru, pracownicy będą za to obciążane. Dwa razy w miesiącu były kontrole Sanepidu. Przełożeni zwracali pracownikom uwagę również na pilnowanie porządku i czystości. Pracownicy zaś skarżyły się, że nie są w stanie posprzątać sklepu w przewidzianym czasie, w szczególności, gdy na zmianie w sklepie była tylko jedna osoba. E. K. również zgłaszała S. M. (1), że nie jest w stanie w określonym czasie odpowiednio dobrze posprzątać wszystkich pomieszczeń.

We wrześniu z pracowników zatrudnionych w sierpniu w pewnym momencie obowiązki wykonywała tylko E. K. i jej kierownik. We wrześniu 2015r. nie było tylu pracowników, co początkowo, ale w grafiku na dzień 14, 15 i 16.09.2015r. uwidocznione były:

14.09.2015r. (poniedziałek) S. M. (1) od 6.30 do 14.30, M. J. od 13.30 do 20.30, (choć w rzeczywistości pozostawała na zwolnieniu lekarskim), A. D. od 9.00 do 16.30 i E. K. od 13.30 do 20.30.

15.09.2015r. (wtorek) S. M. (1) od 6.30 do 13.30, M. J. od 6.00 do 13.30, (choć w rzeczywistości nadal pozostawała na zwolnieniu lekarskim), A. D. od 9.00 do 16.30 i E. K. od 13.30 do 20.30.16.09.2015r.

16.09.2015r.(środa) S. M. (1) od 6.30 do 13.30, M. J. od 13.30 do 20.30, (choć w rzeczywistości nadal pozostawała na zwolnieniu lekarskim), A. D. od 9.00 do 16.30 i E. K. od 13.30 do 20.30.

W dniu 14.09.2015r. E. K. miała pracować od godziny 13:30 do godziny 20:30. Na poprzedniej zmianie była tylko jedna osoba. Gdy przybyła na miejsce, pracownica z poprzedniej zmiany opuściła szybko miejsce pracy. E. K. podjęła swoje obowiązki przy obsłudze ze względu na duże natężenie klientów. Powódka po chwili stwierdziła, że zaplecze nie zostało prawidłowo posprzątane. Po około dwóch godzinach pracy, było jej duszno i gorąco, a także była głodna. Nie była w stanie dalej pracować. Gdy zatem nie było przez jakiś czas klientów, od godziny 16.10 do godziny 16.20 przebywała na zapleczu i spożywała posiłek w pomieszczeniu socjalnym.

Około godziny 17:15 E. K. zamknęła sklep i udała się na zaplecze. Sprzątała, myła pojemniki, czyściła pieniek do mięsa, zasypała go solą, segregowała asortyment, przekładała mięso do chłodni przez około 3 godziny aż do godz. 20.30. Nie doszło do sprzedaży w godzinach od 17.15 do 20.00. Średnia wartość zakupów w godzinach 17.15-20.30 wyniosła w poniedziałek w tygodniu poprzedzającym zdarzenie - 369,58zł. Nie miała świadomości, że to co robi, jest niezgodne z jej obowiązkami pracowniczymi, gdyż jej przełożeni kładli nacisk na to, aby na drugi dzień wszystkie pomieszczenia, w tym na zapleczu były przygotowane do pracy na nowej zmianie. Następnego dnia nie mogła zostać do późna, gdyż dowiedziała się, że A. D. powiadomiła o niezdolności do pracy i na drugi dzień i będzie musiała przyjść na poranną zmianę od godz. 6.00. Powódka zamknęła sklep, gdy minął czas jej pracy o 20.30, aby zdążyć na autobus do domu. W dniu kolejnym 16.09.2015r. E. K. przyszła na poranną zmianę. (grafik- k. 20, zakres obowiązków-k.28-29, umowa o odpowiedzialności materialnej -k. 36, raport koszyka -k. 81, przesłuchanie świadków: S. M. (2) -k.100-102v, M. Ż. -k. 102v- 103, J. K.- 69v-70v, 71v, A. K. -k. 70v- 72, przesłuchanie powódki -k. 69, 118-120)

Powódka nie czuła się winna zaistniałej sytuacji, gdyż w chwili zamknięcia sklepu nie opuściła go, tylko wykonywała inne niż obsługa klientów, obowiązki. Nikt z nią nie rozmawiał na temat sytuacji zaistniałej w dniu 14.09.2015r. czy 16.09.2015r. Nikt ze strony pracodawcy nie ustalał dlaczego powódka zamknęła sklep, ani dlaczego przybyła na poranną zmianę. Przełożona powódki nie upomniała jej, ani nie udzieliła kary porządkowej.

W dniu 19.08.2015r.(sobota) A. K. i J. K. przeprowadziły rekrutację nowego pracownika do sklepu firmowego w O..

Po zakończeniu pracy w tym dniu, A. K. i J. K. wręczyły E. K. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przygotowane przez koordynatora J. K.. Pracodawca potraktował jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych zamknięcie sklepu w dniu 14.09.2015r. o godz. 17.15 bez przyczyny i bez poinformowania o zaistniałym akcie przełożonego oraz samowolną zmianę godzin pracy w dniu 16.09.2015r. Powódka nie zgodziła się na zastosowania do niej trybu dyscyplinarnego i odmówiła przyjęcia pisma. (przesłuchanie świadków J. K.- 69v-70v, 71v, A. K. -k. 70v- 72, przesłuchanie powódki -k. 69, 118-120: oświadczenie -k. 38, notatka -k. 37, nagranie na płycie DVD -k. 108, odtworzone w dniu 23.12.2016r. -k.120-121 )

Wynagrodzenie E. K. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło za sierpień 666, 32zł brutto i za wrzesień 1446,84zł brutto. Za przysługujący powódce okres wypowiedzenia wynagrodzenie wynosiło 1056zł brutto (bezsporne)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jest zasadne.

Sąd przeprowadził dowody zaoferowane przez strony. Sąd jednak pominął dowody o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków i dotyczącego prawdopodobieństwa wystąpienia wypadku w sklepie, gdyż jest on nieprzydatny dla niniejszej sprawy, która dotyczy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na popuszczenie sklepu i zmianę godzin pracy. Podobnie Sąd nie uwzględnił wniosku o przeprowadzenie dowodu z udziałem biegłego-eksperymentu czy czynności sprzątania były do wykonania w 0,5h. Sąd nie uwzględnił też wniosku o przeprowadzenie dowodu z bilingów telefonu służbowego, gdyż powódka przyznała, że nie dodzwoniła się do pracodawcy w sprawie zamknięcia sklepu.

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanych świadków: S. M. (2) –k.100-102v, M. Ż. –k. 102v- 103, J. K.- 69v-70v, 71v, A. K. –k. 70v- 72, gdyż osoby te podawały okoliczności logicznie i przekonująco odpowiadały na zadane pytania. Zachowanie świadków wskazywało, że są obiektywne. Sąd dał wiarę przesłuchanym świadkom także dlatego, że podane okoliczności potwierdziły przedłożone dokumenty.

Wiarygodność dokumentów nie była kwestionowana przez strony.

Sąd dał wiarę przesłuchanej powódce (k. 69, 118-120), gdyż okoliczności przez nią podane zostały potwierdzone przez przesłuchania świadków.

Rozwiązanie z Powódką umowy o pracę nastąpiło wskutek uznania przez pracodawcę, że dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co do rodzaju opisanych w treści stosownego oświadczenia woli pozwanego.

Bezspornym jest, że po zamknięciu sklepu w godzinach jego otwarcia, istnieje bardzo wysokie prawdopodobieństwo, że pozwany nie uzyskał dochodu z przewidywanego w tym dniu dalszego obrotu. Sporne jest między stronami jaka mogła być wysokość takiego dochodu. Powódka twierdzi, że kilkadziesiąt złotych, a pozwany, że znacznie więcej. Obecnie nie jest możliwe ustalenie faktycznej straty pozwanego. Z drugiej strony średnia wartość zakupów w poniedziałek w tygodniu poprzedzającym zdarzenie w godzinach 17.15-20.30 wyniosła 369,58zł. Pozwany zatem mógł nie uzyskać podobnej kwoty również w dniu 14.09.2015r. Pozwany skupił się na obliczaniu swoich strat, ale ani nie wziął pod uwagę sytuacji, jaka zaistniała w sklepie, ani nie badał przyczyn, dla których powódka zamknęła sklep.

Zasadnym są zarzuty Powódki dotyczące zbyt dużego zakresu jej obowiązków służbowych w dniu 14 września 2015r. Jak wynika z przesłuchania świadków mimo, że miała być obsada po 2 osoby na każdej zmianie albo ewentualnie po jednej osobie na każdej zmianie oraz jedna osoba łącząca obie zmiany, to do takiego układu nie doszło. Zatem powódka miała zwiększony zakres pracy, z uwagi na braki kadrowe u pozwanego, za które nie była odpowiedzialna. Skoro pozwany nie zapewnił odpowiedniej liczby pracowników, to nie może obarczać powódki winą za wadliwą organizację pracy.

Placówka handlowa, w której pracowała Powódka, nie była duża, ale praca nie mogła być wykonywana tylko przez jedną osobę na zmianie, gdyż oprócz obsługi klientów, sprzedawcy byli zobowiązani do innych czynności, w tym sprzątnięcia pomieszczeń innych, niż to w którym odbywała się obsługa klientów. Należy podkreślić, że powódka pracowała w sklepie mięsny i wędliniarski, zatem konieczne było utrzymanie wysokiego poziomu czystości: mycie maszyn i urządzeń, pieńka, podłóg, tak, aby spełnić wymogi Sanepid, odwiedzającego punkt 2 razy w miesiącu.

Wbrew twierdzeniom pozwanego czynności wykonywane po każdorazowym zamknięciu sklepu są absorbujące czasowo. Przełożeni kładli nacisk na dokładne sprzątnięcie, a pracownicy zwracali uwagę, że się „nie wyrabiają” z czynnościami.

Mimo, że czas potrzebny na ich wykonanie wliczany jest do czasu pracy pracownika, zdarzało się, że gdy był jeden pracownik na zmianie, to nie był ich w stanie wykonać i zostawał po godzinach, albo jak w wypadku powódki sprzątnął część pomieszczeń dostępnych klientom, ale pozostałe pomieszczenia pozostawił dla następnego pracownika do sprzątnięcia

Należy przyznać, że każda niespodziewana przerwa w pracy placówki handlowej wymaga powiadomienia przełożonego, ale pracodawca powinien zapewnić łatwe sposoby kontaktu. W przypadku pozwanego, z góry było założone, że w celu zwrócenia się z prośbą pracownicy będą dzwonić lub wysyłać sms-sy ze swoich prywatnych telefonów, gdyż telefon w sklepie pozwalał tylko na uzyskanie połączenia w celu złożenia zamówienia. Pozwany stawiał wysokie wymagania twierdząc, że powódka powinna skorzystać z telefonu nie tylko swojego, ale nawet poprosić osobę obcą –klienta o skorzystanie z jego telefonu, aby uzyskać połączenie z przełożonym i poinformować, że chce zamknąć sklep. Jednocześnie sam nie odpowiadał wysokim standardom w zakresie komunikacji. Nie przeprowadził

jakiegokolwiek rozmowy z powódką, w celu wyjaśnienia, dlaczego sklep zamknęła bez uzyskania jego zgody na to i dlaczego przybyła na inną zmianę w kolejnym dniu pracy.

Z materiału dowodowego wynika, że pozwany nie wziął pod uwagę tego, że po zamknięciu sklepu w dniu 14.09.2015r., powódka nadal wykonywała swoje obowiązki, co potwierdzili świadkowie oraz, że sytuacja była szczególna, nie było innych pracowników, z którymi tymi obowiązkami mogłaby się podzielić.

Działania powódki z dni 14. i 16.09.2015r. naruszają jej zakres obowiązków, ale brak jest podstaw do stwierdzenia, że noszą znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, rażąco naruszają dyscyplinę pracy i nieodwracalnie podrywają zaufanie do tak zachowującego się pracownika. Powódka wskazała, że nie wiedziała, że nie może tak postąpić. Powódka będąc zatrudniona jako pracownik podporządkowany miała obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych. Nikt jej jednak nie powiedział co ma zrobić, gdy zostanie sama na sklepie, które obowiązki i w jakiej kolejności ma wykonywać. Biorąc pod uwagę na co nacisk kładli przełożeni, wybór kolejności wykonania czynności sprzątnięcia zaplecza i zabezpieczenie poprzez zamknięcie miejsca, w którym tych czynności nie wykonywała może być zrozumiała. Nie można stwierdzić w realiach niniejszej sprawy, że podjęła te czynności z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, a zatem brak jest podmiotowej strony ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podkreślić należy także, że powódka w (...) Sp. z o.o. w D. była zatrudniona na umowę o pracę na okres próby. Umowa taka jest zawierana w celu podjęcia przez strony oceny czy będą w przyszłości kontynuować stosunek pracy. Gdyby pozwany właściwie ocenił sytuację, nie stosując środka nadmiernego w stosunku do wykroczenia przeciwko obowiązkom pracowniczym, to powinien najpierw rozważyć ukaranie karą porządkową, a w przypadku braku poprawy, oczekiwanie na upływ okresu zatrudnienia ewentualnie rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego rozwiązanie umowy o pracę jest nie uzasadnione, a zatem wadliwe.

Z braku szczególnych regulacji dotyczących umowy o pracę na okres próbny można twierdzić, że reguły wynikające z art. 56 § 1 k.p. stosuje się wobec niej w całości dotyczące odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sytuacja pracownika, z którym rozwiązano bez wypowiedzenia umowę zawartą na okres próbny nie jest wprost uregulowana. Jednakże umowa o pracę na okres próbny jest zbliżona do umów zawartych na czas określony lub wykonania określonej pracy, jako że te trzy rodzaje umów rozwiązują się z nadejściem przewidzianego terminu. Należy zatem przyjąć, że do umowy na okres próbny stosuje się art. 59 k.p. Z uwagi na krótki czas jej trwania pracownikowi takiemu będzie przysługiwało prawo do odszkodowania, które w niniejszej sprawie wynosi równowartość wynagrodzenia za 2 tygodnie. Sąd popiera tezy z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2016r., w sprawie o sygn. I PK 104/15.

Artykuł 58 k.p. precyzuje mechanizmy odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, który wadliwie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdyż ustawodawca przewiduje, że na mocy art.58 zdanie pierwsze k.p. w takiej sytuacji odszkodowanie należy się w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Chodzi tu o okres przewidziany w art. 34 k.p., który dla umowy powódki zawartej na 3 miesiące wynosił 2 tygodnie.

Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie w żądanej przez nią kwocie 600 złotych netto z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu - 22 września 2015r. do dnia zapłaty. Wobec powyższego na podstawie przepisów powołanych Sąd rozstrzygnął jak w pkt I sentencji wyroku.

Na podstawie art. 98 kpc, z uwagi na przegraną pozwanego, Sąd oddalił wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów procesu według złożonego spisu kosztów wraz z kosztami dojazdu na poszczególne terminy rozpraw.

Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych.

/-/SSR Barbara Kokoryn