

Sygn. akt IV P 218/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 września 2016 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: Aleksandra Dobrowolska, Zbigniew Mazurak

**Protokolant: Agnieszka Łakomiak**

po rozpoznaniu w dniu 05 września 2016 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **A. M.**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.**

oraz z powództwa wzajemnego

o odszkodowanie

I. umarza powództwo A. M. do kwoty 4.427,50 zł (cztery tysiące czterysta dwadzieścia siedem złotych 50/100),

II. dalej idące powództwo A. M. oddala,

III. zasądza od powódki – pozwanej wzajemnie na rzecz strony pozwanej – powoda wzajemnego kwotę 885,50 zł (osiemset osiemdziesiąt pięć złotych 50/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 maja 2016 roku do dnia zapłaty,

IV. zasądza od powódki – pozwanej wzajemnie na rzecz strony pozwanej – powoda wzajemnego kwotę 1.027 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 420 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Aleksandra Dobrowolska SSR Anna Staszkiwicz Zbigniew Mazurak

## UZASADNIENIE

Powódka A. M. w pozwie złożonym przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł. domagała się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 5.313 zł, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z odsetkami ustawowymi od dnia 26.10.2015 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. na okres próbny od dnia 27.05.2015 r. do dnia 21.08.2015 r., a następnie na umowę o pracę na okres trzech lat od 22.08.2015 r. do 21.08.2018 r. na stanowisku sprzedawca z miejscem wykonywania pracy w C.H. (...) S.A. w J.. Dalej powódka podnosiła, że w dniu 26.10.2015 r., w czasie wykonywania przez nią pracy, zarzucono jej ok. godz. 13.00, że chciała ukraść dwa swetry o łącznej wartości powyżej 300 zł. Powódka zarzuciła, że magazyn sklepu jest na tyle mały, że towar, który jest w nim składowany, nie mieści się na sztenderach i leży również na podłodze, kartonach, a w czasie pracy, podczas klipsowania, również na prywatnych rzeczach pracowników, bowiem żaden z pracowników nie posiada swojej prywatnej szafki pracowniczej. Nadto powódka podała, że te dwa swetry zostały przez nią odnalezione na sklepie i jako źle zabezpieczone zostały

odniesione do magazynu w celu ich zabezpieczenia. Swetry te rzuciła na swoje osobiste rzeczy. Dalej powódka wskazała, że w pewnym momencie do sklepu przysła kierowniczkę i oznajmiła, że musi przeszukać rzeczy prywatne. W trakcie przeszukania kierowniczkę zarzuciła jej usiłowanie kradzieży, nie wysłuchała, co ma do powiedzenia. Następnie została wezwana policja, która bez rozpytania wręczyła powódce mandat w wysokości 500 zł, a kierowniczkę sklepu kazała się jej spakować i opuścić miejsca pracy. Tego samego dnia powódka podjęła próbę dostarczenia do pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Po bezskutecznej próbie powód na następny dzień 27.10.2015 r. w godzinach rannych wysłał do strony pozwanej rozwiązanie umowy o pracę za pośrednictwem poczty polskiej. Powódka podniosła, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca odebrał 28.10.2015 r., o godz. 11.00. Pomimo tego pracodawca w dniu 28.10.2015 r. wysłał do niej świadectwo pracy, gdzie wskazał, że stosunek pracy ustał przez pracownika bez wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy. Pracodawca w ogóle nie odniósł się do jej pisma rozwiązującego umowę o pracę, sam natomiast bez żadnego uzasadnienia rozwiązał stosunek pracy w trybie natychmiastowym. Powódka zarzuciła, że rozwiązanie umowy przez pracodawcę dokonało się z naruszeniem przepisów prawa, nie zaistniały warunki uzasadniające dokonanie rozwiązania stosunku pracy, pozwany nie podał przyczyn rozwiązania stosunku pracy, a także nie pouczył w sposób prawidłowy powoda o przysługujących mu środkach prawnych.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł., działając przez zawodowego pełnomocnika, w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie według spisu kosztów, który zostanie złożony przed zamknięciem rozprawy.

W uzasadnieniu potwierdzono fakt zatrudnienia powódki, wskazując, że w dniu 26.10.2015 r. powódka dopuściła się wykroczenia z art. 199 § 2 k.w. w postaci usiłowania kradzieży dwóch swetrów o łącznej wartości 370,49 zł, o którym to fakcie kierowniczkę sklepu (...) niezwłocznie poinformowała policję, która przybyła na miejsce zdarzenia i ukarała powódkę mandatem karnym w wysokości 500 zł. Dalej podniesiono, że powódka pouczona o prawie do odmowy przyjęcia mandatu, przyjęła go oraz wyraziła zgodę na uiszczenie grzywny. Wobec zaistniałych zdarzeń strona pozwana postanowiła rozwiązać z powódką umowę o pracę na podstawie art. 52 kp. Zanim udało się przygotować oświadczenie o dyscyplinarnym zwolnieniu powódki, jeszcze tego samego dnia (26.10.2015 r.) złożyła ona ustnie oświadczenie o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę, a następnie przesłała pismo datowane na ten sam dzień, w którym oświadczyła, że rozwiązuje w trybie natychmiastowym umowę o pracę w związku z nieuzasadnionym oskarżeniem jej o usiłowanie kradzieży. W tym stanie rzeczy pozwany był zobowiązany do wystawienia powódce świadectwa pracy dokumentujący opisany wyżej sposób rozwiązania umowy o pracę, mimo że nie zaistniały okoliczności faktyczne uzasadniające rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę w trybie natychmiastowym w postaci ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Strona pozwana wskazała, że miała wszelkie dane po temu, by zasadnie przypuszczać, że powódka usiłowała dokonać kradzieży, co powoduje, że roszczenie powódki o zasądzenie spornego odszkodowania jest pozbawione uzasadnionej podstawy faktycznej oraz prawnej. Zakwestionowała również wysokość tego odszkodowania wskazując, że może ono przysługiwać w wysokości 885,50 zł.

W piśmie z dnia 01.04.2016 r. powódka, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, zmodyfikowała żądanie pozwu w ten sposób, że wniósł o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 885,50 zł wraz z odsetkami ustawowymi od daty wniesienia pozwu, tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych, a także cofnęła powództwo w pozostałym zakresie, tj. ponad kwotę 885,50 zł, zrzekając się roszczenia i wnosząc o nie obciążenie jej w tym zakresie kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

W uzasadnieniu modyfikacji żądania powódka podniosła, że omyłkowo wskazała, że do rozwiązania stosunku pracy doszło wskutek oświadczenia złożonego przez pracodawcę. Wynikało to z tego, że powódka tak odczytała przesłane jej świadectwo pracy z datą 26.10.2015 r. Ponadto świadectwo pracy w pkt 3 zawierało stwierdzenie, że stosunek pracy ustał przez pracownika, co mogło sugerować, że pracodawca twierdzi, że stosunek pracy ustał z winy pracownika. Dalej zarzucano, że wskazana podstawa prawna również nie pomogła w wyjaśnieniu tej

kwestii, bowiem przywołany przepis art. 30 § 1 pkt 3 stanowi ogólnie o rozwiązaniu stosunku pracy przez jedną ze stron wskutek oświadczenia bez zachowania okresu wypowiedzenia, co powodowało, że nie wiadomo było, która konkretnie strona złożyła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Dalej wywodzono, że odpowiedź na pozew wyjaśniła powyższą kwestię, bowiem pracodawca jednoznacznie oświadczył, że zaakceptował oświadczenie powódki z dnia 26.10.2015 r. o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracodawcę i do rozwiązania stosunku pracy doszło właśnie wskutek tego oświadczenia pracownika. Nadto wskazano, że powódka bezpodstawnie została posądzona przez pracodawcę o kradzież dwóch swetrów, bezpodstawnie została narażona na postępowanie w sprawie o wykroczenie, o czym świadczy treść postanowienia Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze z dnia 07.01.2016 r., uchylającego nałożony na powódkę mandat karny. Zarzucono, że naruszenie godności osobistej pracownika poprzez bezpodstawne posądzenie o kradzież mienia pracodawcy, z jednoczesnym upublicznieniem tego faktu poprzez zawiadomienie organów ścigania jest rażącym naruszeniem jednego z podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, pozewm wzajemnym z dnia 29.04.2016 r. wniosła o zasądzenie od powódki – pozwanej wzajemnej na swoją rzecz kwoty 885,50 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia powódce odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie według spisu kosztów.

W uzasadnieniu strona pozwana –powodowa wzajemna wskazała, że podstawę prawną roszczenia wzajemnego stanowią przepisy art. 61<sup>1</sup> § 1 k.p., a sporne odszkodowanie dochodzone jest w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni, czyli w wysokości 885,50 zł (1/2 kwoty 1.771,00 zł), albowiem strony łączyła umowa na czas określony. Nadto podniesiono, że Sąd w przedmiotowej sprawie jest władny czynić własne ustalenia faktyczne i w tym zakresie nie jest w żadnej mierze związany treścią postanowienia Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze z dnia 07.01.2016 r., w sprawie sygn. akt II Ko 3410/15 o uchyleniu prawomocnego mandatu karnego nałożonego na powódkę w dniu 26.10.2015 r., bowiem orzeczenie to nie zawiera żadnych rozstrzygnięć co do winy i ewentualnego sprawstwa powódki.

Powódka – pozwana wzajemna A. M., działając przez zawodowego pełnomocnika, w odpowiedzi na pozew wzajemny wniosła o oddalenie powództwa wzajemnego w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniesiono, że powództwo wzajemne jest bezzasadne, gdyż powódka zgodnie z prawem i zasadnie złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, wskazując, że podtrzymuje wszystkie dotychczasowe twierdzenia i argumenty. Dalej zarzucono, że powódka została bezpodstawnie posądzona przez pracodawcę o kradzież dwóch swetrów, bezpodstawnie została narażona na postępowanie w sprawie o wykroczenie, a postanowienie Sądu karnego potwierdziło fakt, że kierowane przez pracodawcę wobec powódki podejrzenia o kradzież okazały się chybione. Nadto wskazano, że strona pozwana – powód wzajemny dopuścił się naruszenia godności osobistej pracownika poprzez bezpodstawne posądzenie go o kradzież mienia pracodawcy oraz że pracodawca w powództwie wzajemnym nie wykazał, że zdarzenia z dnia 26.10.2016 r. miały inny przebieg, niż wskazuje na to powódka.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Jest bezsporne, że A. M. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł. od dnia 27.05.2015 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawartej do dnia 21.08.2018 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, z średniomiesięcznym wynagrodzeniem brutto w wysokości 1.771 zł.

Jest bezsporne, że A. M. była zatrudniona na stanowisku sprzedawcy, a miejscem wykonywania przez nią pracy był sklep (...) w C.H. w J..

Pracownicy sklepu (...) w Centrum Handlowych (...) w J. korzystają z zaplecza o powierzchni 10-15 metrów, w którym znajduje się jeszcze malutka toaleta i pomieszczenie ze zlewem. Na tym zapleczu są przechowywane ubrania

przeznaczone na sprzedaż. Pracownicy nie posiadali miejsca, w którym mogliby przechowywać swoje prywatne rzeczy, niejednokrotnie było tak, że prywatne rzeczy pracowników znajdowały się wśród towarów przeznaczonych na sprzedaż. Na terenie sklepu do zabezpieczania i odbezpieczania produktów przeznaczonych do sprzedaży znajduje się odklipsowywacz. Sklep dysponuje dwoma odklipsowywaczami, które znajdują się w szufladzie przy kasie, nie są przymocowane. Nie są one wynoszone przez pracowników na zaplecze. Pracownicy, jeżeli wyrażają wolę zakupu towarów sprzedawanych w sklepie, są zobowiązane do wkładania tych rzeczy do odpowiedniego kartonu, przy czym rzeczy te muszą być wyposażone w klipsy.

Dowód: zeznania świadka M. R. k. 51v – 52v,

zeznania powódki A. M. k. 76 – 77;

W dniu 26.10.2016 r. A. M. pracowała na zmianie z drugą pracownicą M. M. (2). Zmiana odbywała się w godzinach od 09.00 do 21.00. M. M. (2) zajmowała się sprzedażą i obsługą klientów w sklepie, zaś A. M. zajmowała się pracą na zapleczu, w tym przyjmowaniem towaru.

Dowód: zeznania świadka M. M. (2) k. 66v - 67v,

zeznania powódki A. M. k. 76 – 77;

W pewnym momencie, tj. przed godz. 13.00., M. M. (2) dostrzegła, że na zapleczu znajduje się odklipsowywacz, który powinien znajdować się przy kasie. M. M. (2), mając na uwadze, że wcześniej dochodziło do drobnych kradzieży pieniędzy np. 50 zł, 2 zł, 5 zł, postanowiła zachować czujność. Następnie M. M. (2) zauważyła, że A. M. wychodzi z tym odklipsowywaczem z zaplecza i wrzuca go do szuflady przy kasie, gdzie powinien się cały czas znajdować. M. M. (2) postanowiła udać się na zaplecze i rozejrzeć. Wówczas zauważyła, że torebka A. M., która znajdowała się na zapleczu sklepu, była nienaturalnie wypchana. Powyższe spostrzeżenia zaniepokoiły M. M. (2), która niezwłocznie zadzwoniła, do nieobecnej wówczas kierowniczkę sklepu – (...) i poprosiła ją o przybycie do sklepu, celem sprawdzenia zawartość torebki A. M..

Dowód: zeznania świadka M. M. (2) k. 66v-67v;

M. R. przybyła do sklepu po ok. 15 - 20 minutach od otrzymania telefonu, tj. ok. godz. 13.00, po czym poprosiła, aby A. M. i M. M. (2) okazały torebki. Pracownicy nie wyraziły sprzeciwu. Pierwsza do czynności okazania przystąpiła M. M. (2), a następnie A. M.. A. M. najpierw okazała reklamówkę, w której znajdowało się jedzenie, a następnie torebkę zamkniętą na zamek. Po jej otwarciu okazało się, że znajdują się w niej dwa grube swetry zimowe rozpinane z metkami salonu (...), bez klipsów, które nie pochodziły z dostawy nowego towaru.

Dowód: zeznania świadka M. R. k. 51v – 52v,

zeznania świadka M. M. (2) k. 66v-67v;

M. R. niezwłocznie skontaktowała się z kierownikiem regionalnym – K. M., informując ją o sytuacji i prosząc o pomoc co do dalszych czynności. M. R. została zobowiązana do wezwania Policji. Wówczas A. M. wyszła na środek salonu, rozpłakała się, prosząc o nie wzywanie Policji, mówiła, że nie wie, z jakiej przyczyny to zrobiła. A. M. podała również, że chciała te rzecz odłożyć dla siebie.

Dowód: zeznania świadka M. R. k. 51v – 52v,

zeznania świadka M. M. (2) k. 66v-67v;

Następnie do salonu przyjechało dwóch funkcjonariuszy Policji, którzy przeprowadzili na zapleczu rozmowę z A. M., a następnie wręczyli jej mandat karny opiewający na kwotę 500 zł. A. M. została pouczona o możliwości nie podpisania mandatu, mimo to go przyjęła i podpisała.

Dowód: kopia mandatu karnego k. 11,

zeznania świadka M. R. k. 51v – 52v,

zeznania świadka Ł. F. k. 75v-76;

A. M. następnie ubrała się i opuściła miejsce pracy, do którego powróciła tego samego dnia w godzinach popołudniowych ok. godz. 15.00 lub 16.00. Wówczas A. M. chciała złożyć kierownicze sklepu pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. M. R., po konsultacji z kierownikiem regionalnym, zeskanowała to oświadczenie i wysłała do kadr, nie podpisując go.

Dowód: zeznania świadka M. R. k. 51v – 52v,

zeznania powódki A. M. k. 76 – 77;

W dniu 26.10.2015 r. A. M. wysłała do pracodawcy oświadczenie z dnia 26.10.2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest bezpodstawne oskarżenie dotyczące usiłowania kradzieży mienia o wartości powyżej 300 zł, tj. dwóch swetrów damskich.

Dowód: kopia pisma z dnia 26.10.2015 r. k. 7;

Jest bezsporne, że powyższe pismo zostało odebrane przez pracodawcę w dniu 28.10.2015 r.

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł. dnia 26.10.2015 r. wystawiła A. M. świadectwo pracy, w którym wskazano, że „stosunek pracy ustał przez pracownika bez wypowiedzenia w trybie art. 30 § 1 p 3 k.p.”

Dowód: kopia świadectwa pracy z dnia 26.10.2015 r. k. 8;

Średnie miesięczne wynagrodzenie A. M. z ostatnich trzech miesięcy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 1.771 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o dochodach k. 26.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

W ocenie Sądu, powództwo główne złożone przez A. M. nie zasługiwało na uwzględnienie w przeciwieństwie do powództwa wzajemnego zgłoszonego przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. w Ł..

Poczynione powyżej ustalenia faktyczne Sąd oparł na przedłożonych przez strony i nie kwestionowanych przez nie dowodach w postaci dokumentów, a także na zeznaniach świadków M. M. (2) i M. R. oraz częściowo zeznaniach powódki A. M.. W zakresie zeznań powódki Sąd uznał je za wiarygodne tylko co do kwestii, które pokrywały się z treścią zawartą w dokumentach, czy zeznaniach złożonych przez M. M. (2) i M. R., bądź w części dotyczącej zasad pracy i warunków panujących w sklepie.

Zeznania świadków M. M. (2) i M. R. były logiczne, spójne, pozbawione sprzeczności, a w zestawieniu ze złożonymi w sprawie dokumentami należało uznać je za wiarygodne. Powódka – pozwana wzajemna nie przedstawiła żadnego dowodu, który wypływałby na podważenie wiarygodności tych świadków. W odniesieniu do zeznań świadka Ł. F. – funkcjonariusza Policji, uczestniczącego w interwencji dnia 26.10.2015 r. z udziałem powódki – pozwanej wzajemnej, należało uznać je za irrelevantne, bowiem nie wnosiły żadnych istotnych faktów. Świadek ten oświadczył, że nie kojarzy A. M., w zasadzie wypowiadał się co do tych faktów ogólnie, wskazał nawet, że chodziło o jakąś biżuterię lub bluzki. Treść tych zeznań nie może jednak wpływać na brak wiarygodności pozostałych świadków, bowiem powszechnym jest, że funkcjonariusze Policji niemalże codziennie uczestniczą w interwencjach dotyczących kradzieży i wielu z nich ma prawo nie pamiętać ich przebiegu, m.in. z uwagi choćby na upływ czasu.

Powódka - pozwana wzajemnie, po zmodyfikowaniu swojego roszczenia, dochodziła od strony pozwanej - powodowej wzajemnie odszkodowania, którego podstawy materialnoprawnej należy poszukiwać w treści art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia) także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powódka - pozwana wzajemnie złożyła stronie pozwanej - powodowej wzajemnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i uczyniła to pismem z dnia 26.10.2015 r., które dotarło ostatecznie do pracodawcy 28.10.2015 r. Strona pozwana niezwłocznie wystawiła powódce świadectwo pracy, określając przyczynę ustania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia, powołując treść art. 30 § 1 pkt 3 k.p. Dla strony pozwanej, w momencie otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu przez powódkę umowy o pracę, oczywistym było, że zmierzała ona do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę. Wobec braku w takiej sytuacji możliwości rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie natychmiastowym, strona pozwana nie widziała podstaw, by w świadectwie pracy określać inny tryb ustania stosunku pracy, niż ten przewidziany w art. 30 § 1 pkt 3 k.p.

Wskazać w tym miejscu należy, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez niego przyczyny rzeczywiście występują ( patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.03.1999 r., I PKN 614/98). Wniosek taki wynika z tego, że w prawie pracy jednostronne czynności zmierzające do rozwiązania umowy o pracę są zawsze skuteczne, nawet jeżeli są obciążone wadą.

Wobec powyższego, w celu dokonania oceny zasadności zgłoszonego przez powódkę - pozwaną wzajemnie roszczenia, należało dokonać analizy, czy faktycznie zasadnie zarzucała ona stronie pozwanej - powodowej wzajemnie ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika i w związku z tym była uprawniona do złożenia stronie pozwanej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.).

Przesłanką rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia jest rzeczywiste dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Artykuł 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie precyzuje, które obowiązki mają charakter podstawowy. Niewątpliwie przymiot ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika mają zachowania pracodawcy bądź osób działających w jego imieniu naruszające ciężko godność pracownika lub sferę jego prywatności np. bezzasadne publiczne przypisanie pracownikowi dokonania przestępstwa lub czynu hańbiącego. Podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych (np. naruszenie jego czci lub dobrego imienia).

Bezsporne pozostawało to, że w dniu 26.10.2015 r. powódka wraz z inną pracownicą sklepu były na jednej zmianie, w trakcie której powódka zajmowała się przyjmowaniem towaru, zaś M. M. (2) obsługiwała klientki. Bezsporne było również to, że kierowniczka sklepu (...), wezwana przez M. M. (2), zobowiązała zarówno M. M. (2) jak i A. M. do okazania swoich prywatnych rzeczy, celem ustalenia, czy nie doszło do kradzieży przedmiotów przeznaczonych do zbycia w sklepie.

Powódka - pozwana wzajemnie zaprzeczała temu, że w jej zamkniętej torbie znajdowały się dwa swetry, niemniej jednak nie przedstawiła jakiegokolwiek dowodu, który potwierdzałby to, że te swetry znajdowały się na jej torbie, a nie w środku. Tymczasem świadkowie M. R. i M. M. (2) zgodnie zeznały, że w torbie należącej do powódki, która była zamknięta na zamek, ujawniono dwa swetry. Nadto nie bez znaczenia pozostaje fakt, że powódka w momencie pojawienia się Policji płakała, a przedstawiony jej mandat karny przyjęła. Sytuacja ta nastąpiła bezpośrednio po wykryciu usiłowania kradzieży, zatem istnieje bardzo duże prawdopodobieństwo, że powódka w pierwszej reakcji

przyjęła ten mandat, bowiem czuła się odpowiedzialna za ten czyn. Zdaniem Sądu, gdyby powódka nie dokonała tej kradzieży z pewnością zaprzeczalaby zarzucanym jej czynom i mandatu by nie przyjęła.

Oceny tej nie zmienia fakt, że postanowieniem Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze Wydziału II Karnego z dnia 07.01.2016 r. uwzględniono wniosek skarżącej A. M. i uchyłono prawomocny mandat karny w kwocie 500 zł za wykroczenie usiłowania kradzieży. Po pierwsze należy wskazać, że Sąd orzekający w sprawie pracowniczej nie był w żadnej mierze związany tym rozstrzygnięciem. Ponadto w uzasadnieniu powyższego postanowienia wskazano, że po przeprowadzeniu ewentualnego pełnego postępowania dowodowego w sprawie faktycznie będzie można przypisać A. M. zachowania karalne. Zatem brak jest podstaw do uznania, że orzeczenie to zawiera jakiegokolwiek rozstrzygnięcia co do winy i ewentualnego sprawstwa powódki, mogące rzutować na ocenę Sądu meriti w tym zakresie. W ocenie Sądu, przypisanie powódce zarzutu usiłowania kradzieży, wezwanie funkcjonariuszy Policji na miejsce ujawnionej próby kradzieży, nie wyczerpuje pojęcia ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę, wobec pracownika. Działania podjęte w zasadzie przez przedstawiciela pracodawcy, w ocenie Sądu, miały na celu ochronę pracodawcy przed podejrzaną, a następnie ujawnioną próbą kradzieży produktów przeznaczonych do sprzedaży, w świetle okoliczności sprawy były uprawnione.

Mając powyższe na uwadze uznać należało, że powódka - pozwana wzajemnie nie wykazała żadnym dowodem, że faktycznie pracodawca dopuścił się względem niej jakichkolwiek, a już tym bardziej ciężkich naruszeń swoich obowiązków wobec pracownika. Wręcz przeciwnie charakter ujawnionych zachowań powódki przesądzały za złożeniem przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Zatem uznać należało, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożone przez powódkę stronie pozwanej miało charakter nieuzasadnionego.

Wobec ustalenia, że powództwo główne zgłoszone przez powódkę - pozwaną wzajemnie jest nieuzasadnione, należało przystąpić do rozstrzygnięcia w przedmiocie zgłoszonego przez stronę pozwaną - powodową wzajemnie roszczenia przewidzianego w art. 61<sup>1</sup> k.p.

Strona pozwana – powodowa wzajemna domagała się zasądzenia od powódki – pozwanej wzajemnej na swoją rzecz kwoty 855,50 zł, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią art. 61<sup>1</sup> k.p. w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup> k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 61<sup>2</sup> § 1 k.p.).

Wskazane w powyższych przepisach odszkodowanie przysługuje pracodawcy tylko w przypadku jednej wadliwości rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. gdy rozwiązanie jest nieuzasadnione, a więc zostało złożone mimo, że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (K.W. Barana, Komentarz do art. 61<sup>1</sup> k.p., wersja elektroniczna LEX 2016). Niewątpliwie wadliwa – sprzeczna z prawem – czynność prawna pracownika (nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), wywołująca w rezultacie oczekiwany przez niego skutek w postaci ustania stosunku pracy, stanowi dla pracodawcy uciążliwość. Przy czym podkreślenia wymaga, że prawo pracodawcy do tego odszkodowania i jego wysokości nie jest uwarunkowane poniesieniem przez niego szkody (teza 1 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29.04.2005 r., III PK 2/05). Wysokość odszkodowania jest zryczałtowana i zależy od dwóch czynników, wysokości wynagrodzenia pracownika

oraz długości właściwego dla niego okresu wypowiedzenia, wynikającego z przepisów. Wynagrodzenie oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

W ocenie Sądu, mając na względzie całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, oświadczenie złożone przez powódkę o rozwiązaniu umowy o pracę było nieuzasadnione, co przesądzało o uznaniu roszczenia zgłoszonego przez stronę pozwaną – powoda wzajemnego jako zasługującego na uwzględnienie.

Powódka – pozwana wzajemna cofnęła powództwo ponad kwotę 885,50 zł wraz ze zrzeczeniem się roszczenia.

Zgodnie z treścią art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego, aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku. Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c.).

Cofnięcie w części powództwa przez powódkę – pozwaną wzajemną nie wymagało zgody strony pozwanej – powodowej wzajemnej, bowiem powiązane było ze zrzeczeniem się w tym zakresie roszczenia.

Sąd, mając na uwadze, że powódka – pozwana wzajemnie niewłaściwie sformułowała żądanie pierwotne pozwu, nie miał podstaw do uznania cofnięcia części roszczenia za niedopuszczalne. Zatem w tym zakresie postępowanie należało umorzyć, tj. w zakresie dochodzenia kwoty 4.427,50 zł, zaś w pozostałym zakresie powództwo A. M. jako nieuzasadnione należało oddalić (orzeczenie w punkcie I i II wyroku).

Powództwo strony pozwanej – powodowej wzajemnej, zgodnie z powyższymi ustaleniami, uznano za uzasadnione, co skutkowało zasądzeniem od powódki – pozwanej wzajemnej na rzecz strony pozwanej – powodowej wzajemnej kwoty 885,50 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12.05.2016 r. do dnia zapłaty. Kwota 885,50 zł została wyliczona w oparciu o wysokość wynagrodzenia za pracę przysługującego powódce – pozwanej wzajemnej, wynikającego z przedłożonego przez stronę pozwaną – powodową wzajemną zaświadczenia. Wobec faktu, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, z której wynikało, że strony stosunku pracy dopuszczają możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, strona pozwana – powodowa wzajemnie nie mogła dochodzić wyższej kwoty niż ta, która by przysługiwała powódce – pozwanej wzajemnej z tytułu za okres 2 tygodni pracy.

Obie strony były reprezentowane w niniejszym postępowaniu przez zawodowych pełnomocników, przy czym strona pozwana – powodowa wzajemna wygrała proces. Powódka – pozwana wzajemna przegrała proces. Wprawdzie przysługuje jej ustawowe zwolnienie od kosztów sądowych (art. 96 u.o.k.s.c.), niemniej jednak podkreślenia wymaga, że zgodnie art. 108 k.p.c. zwolnienie od kosztów sądowych nie zwalnia strony od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi.

Zatem na zasadzie wynikającej z treści art. 98 § 1 k.p.c. zasądzono od powódki – pozwanej wzajemnie na rzecz strony pozwanej – powodowej wzajemnej kwotę 1.027 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, według załączonego do akt spisu kosztów. Na kwotę tą składały się: opłata sądowa od pozwu zawierającego powództwo wzajemne – 45 zł, opłata za czynności pełnomocnika będącego radcą prawnym w sprawie z powództwa głównego, które zostało wytoczone przed dniem 01.01.2016 r. – 60 zł (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu; Dz.U. z 2013 r., poz. 490), opłata za czynności pełnomocnika będącego radcą prawnym w sprawie z powództwa wzajemnego wytoczonego po dniu 01.01.2016 r. – 360 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych) oraz zwrot kosztów przejazdu pełnomocnika pozwanego do Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze i z powrotem do Ł., na terminy rozpraw w łącznej kwocie 562 zł.



Określając wysokość kosztów przejazdu pełnomocnika strony pozwanej Sąd oparł się przy tym na zasadzie wyrażonej w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 29.06.2016 r. (III CZP 26/16, opublikowana w systemie Lex), zgodnie z którą kosztami przejazdu do sądu pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym – jeżeli ich poniesienie było niezbędne i celowe w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c. – są koszty rzeczywiście poniesione.