

**Sygn. akt VI Pa 114/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2017r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Iwona Wysowska

Sędziowie: SSO Ewa Michalska (spr.)

SSO Tomasz Korzeń

Protokolant: st.sekr.sądowy Aneta Symeryak

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2017 roku w Gorzowie Wielkopolskim na rozprawie

**sprawy z powództwa M. K.**

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w G.

o odszkodowanie za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 września 2016 roku, sygn. akt IV P 451/15

**I. Oddala apelację.**

**II. Zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.**

SSO Ewa Michalska SSO Iwona Wysowska SSO Tomasz Korzeń

**Sygnatura akt VI Pa 114/16**

---

## UZASADNIENIE

Powódka M. K. wystąpiła z pozwem przeciwko (...) S.A. w G. W.. odwołując się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 09.11.2015r. i wniosła o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy lub zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż nie zgadza się z rozwiązaniem umowy o pracę, gdyż przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwa i nierzeczywista. Podniosła, iż jest osobą sumienną i pracowitą i nie dopuściła się żadnego uchybienia w wykonywaniu swoich obowiązków.

Pozwany (...) S.A. z siedzibą w G. W.. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż rozwiązanie umowy o pracę było prawidłowe, przyczyna rozwiązania umowy prawdziwa i rzeczywista, a w jej świetle rozwiązanie umowy w zastosowanym trybie uzasadnione.

Na rozprawie w dniu 11.02.2016r powódka wniosła o odszkodowanie w kwocie 9600zł.

Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych **wyrokiem** z dnia 27.09.2016 r. oddalił powództwo i zasądził od powódki M. K. na rzecz pozwanego (...) S.A. w G. W.. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że M. K. była zatrudniona w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 08.03.2005r. na czas określony do dnia 14.06.2005r. na stanowisku pracy biurowej – obsługa sekretariatu w miesięcznym wynagrodzeniu 1000 zł brutto, kolejnej umowy na czas określony z dnia 14.06.2005r. na tych samych warunkach do dnia 31.12.2005r. zmienionej aneksem do umowy o pracę z dnia 31.10.2005 r. w ten sposób, że powódce powierzono stanowisko kasjer-sekretarka na czas nieokreślony z wynagrodzeniem zasadniczym 1200 zł brutto. Z dniem 01.01.2009r. pozwany powierzył powódce stanowisko asystent finansowo-księgowy i przyznał wynagrodzenie brutto w wysokości 2.300zł miesięcznie, z dniem 01.05.2010r. zmieniono wynagrodzenie na kwotę 2.750zł miesięcznie, zaś z dniem 01.07.2011r. wynagrodzenie ustalono na kwotę 3.050zł miesięcznie. Uchwałą nr (...) Zarząd (...) S.A. z dniem 01.05.2013r. zmienił powódce stanowisko służbowe na stanowisko pracownika administracyjnego-kasjera. W wyniku aneksu do umowy o pracę z dnia 01.09.2014r. wynagrodzenie powódki wynosiło 3.430 zł miesięcznie.

Deklaracją z dnia 31.11.2005r. powódka przyjęła do wiadomości, że ponosi odpowiedzialność materialną za powierzone jej pieniądze i inne wartości pieniężne i zobowiązała się do przestrzegania przepisów w zakresie prowadzenia operacji kasowych i ponoszenia odpowiedzialności za ich naruszenie. Do zakresu czynności i obowiązków powódki na stanowisku pracownik administracyjny – kasjer należało m.in. należyta dbałość przy wykonywaniu zadań, wykonywanie służbowych poleceń przełożonych, wykazywanie dbałości o powierzone mienie oraz prawidłowe jego zabezpieczenie po zakończeniu pracy, przestrzeganie zasad rozliczania środków pieniężnych, przygotowywanie wpłat pieniężnych i odprowadzenie do banku.

Powódka przeszła szkolenie z zakresu bhp, faktur VAT w świetle nowelizacji ustawy w 2013r. oraz kurs „Kasjer złotówkowo-walutowy”. Posiadała także doświadczenie i niezbędną wiedzę w prowadzeniu kasy i przyjmowaniu gotówki, albowiem przed rokiem 2005 na stanowisku kasjer pracowała jako sprzedawca od lutego 1998 r. W dniu 20.03.2013r. złożyła oświadczenie, że została zapoznana z zagrożeniem i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywanymi czynnościami na zajmowanym stanowisku pracy i jednocześnie zobowiązała się do stosowania środków prewencyjnych oraz przestrzegania podanych zasad i przepisów bhp. Główny Księgowy w pozwanej spółce (...) wielokrotnie informowała powódkę o zasadach zachowania bezpieczeństwa przy obsłudze kasowej, w tym o nie wpuszczaniu do pomieszczenia osób nieuprawnionych, zamykaniu przyjętej gotówki niezwłocznie po jej przyjęciu w kasetce na klucz, a kasetki w sejfie na klucz niezależnie od pory dnia i okoliczności oraz o konieczności właściwego zabezpieczenia kluczy do pomieszczenia kasowego oraz do sejfu i kasetki.

Pokój, w którym znajduje się pomieszczenie kasowe, składa się z trzech pomieszczeń, pierwsze jest pokojem przechodnim, w którym znajdowało się biurko powódki, na wprost stanowiska powódki znajdowało się oddzielne pomieszczenie kasowe zamykane na klucz, zaś za pomieszczeniem przechodnim znajdowało się pomieszczenie oddzielone szybą, w którym pracowała A. B.. W tej części siedziby nikt inny nie pracował, lecz klucze ogólne do tych pomieszczeń znajdowały się w sekretariacie i do nich dostęp mieli inni pracownicy. Do kwietnia/maja 2015r. w pomieszczeniu, gdzie pracowała powódka znajdowało się także stanowisko A. C., który jednak został przeniesiony do innej części siedziby, zaś w dniu zdarzenia był na urlopie.

Pomieszczenie kasowe było zamykane na klucz, którym dysponowała powódka. Zamek zainstalowany w drzwiach do tego pomieszczenia był zamkiem specjalistycznym stosowanym do zabezpieczenia pomieszczeń w instytucjach

bankowych. W pomieszczeniu kasowym znajdował się sejf zabezpieczony dwoma niezależnymi zamkami oraz kasetka także zabezpieczona w zamek, która służyła do przechowywania gotówki. Wejście do pomieszczeń firmy jest otwierane przez pracownika, a w tym celu służy jeden z dwóch przycisków na domofonie zewnętrznym (sekretariat i kasa). Dopiero naciśnięcie odpowiedniego guzika i wpuszczenie osoby trzeciej przez pracownika umożliwia dostanie się do środka osoby z zewnątrz. Pomieszczenia biurowe były otwierane od strony korytarza na tzw. gałkę, osoby postronne, nie posiadające klucza nie mogły ich od strony zewnętrznej otworzyć. Celem dostania się do wewnątrz należało użyć dzwonka, i wówczas osoby znajdujące się w biurze umożliwiały wejście osobie postronnej do środka poprzez naciśnięcie klamki. Od zewnątrz do pomieszczeń biurowych można było się dostać jedynie za pomocą klucza, gdyż gałka była nieruchoma. Ww. drzwi nie posiadają mechanizmu samodomykającego. Kasa spółki czynna jest w poniedziałki, środy i piątki w godzinach od 8:00-13:00. Informacja ta jest ogólnie dostępna dla interesantów i pracowników, gdyż jest wywieszona na drzwiach wejściowych budynku pozwanej.

Powódka dysponowała kompletem kluczy do pomieszczenia kasowego, sejfu i kasetki jako jedyna w spółce. W momencie, gdy udawała się na urlop lub była nieobecna w pracy komplet kluczy przekazywała A. B., która zastępowała ją w czynnościach pracowniczych. Bezpośrednim zastępcą powódki była A. B., co zostało uregulowane w zakresie obowiązków i odpowiedzialności powódki. Klucze przekazywane były „do ręki”. Klucze do pomieszczenia kasowego można dorobić w W. w fabryce specjalistycznych zamków i jedynie po przedłożeniu karty bezpieczeństwa. W przypadku sejfu dorobić klucze może jedynie producent, autoryzowany dealer lub firma posiadająca specjalne uprawnienia i także po okazaniu stosownych dokumentów uprawniających do dysponowania kluczami.

Zabezpieczenia powyższe pozwalały na prawidłowe wykonywanie obowiązków kasjera. M. K. nigdy nie uskarżała się na niewłaściwe zabezpieczenie kasowe, nie stosowała do pracodawcy pism, że system zabezpieczenia pieniędzy jest niewłaściwy.

W dniu 12.10.2015r. z sejfu w siedzibie spółki skradziono pieniądze o wartości 21.996,56zł, a zaboru dokonał nieznany sprawca, co skutkowało umorzeniem postępowania karnego (...)(...) (...). Sprawca do pomieszczenia kasowego, sejfu i kasetki dostał się bez użycia siły.

W dniu zdarzenia po godzinie 7:00 do powódki przyszedł pierwszy inkasent, kolejny po godzinie 8:00 i ponownie przed godziną 11:00, przed godziną 13:00 przysłała żona jednego z kontrahentów, a po godzinie 13:00 jeszcze jeden inkasent. Od wszystkich osób przyjmowana była gotówka. Osoby obsługiwane były przy biurku powódki, choć winny one odbywać się przy okienku kasowym. M. K. pęk kluczy do pomieszczenia kasowego, sejfu i kasetki trzymała na biurku w różnych miejscach, zdarzało się jej opuścić pokój pozostawiając klucze na biurku.

W dniu zdarzenia powódka zajmowała się m.in. czynnością doładowywania kart parkingowych. Komputer do tych czynności znajdował się w miejscu, w którym uniemożliwiał obserwowanie osoby oczekującej na doładowanie.

Powódka podczas opisu przebiegu zdarzenia z dnia 12.10.2015r. podała, iż w tym dniu wychodziła do sekretariatu spółki i toalety kilkakrotnie na około 1-3 minut i nie jest pewna, czy nie zostawiała wówczas pliku kluczy do pomieszczenia kasowego, sejfu i kasetki na biurku.

W dniu zdarzenia powódka zamknęła sejf jedynie na klamkę pozostawiając klucze w sejfie lub klucze do pomieszczenia kasowego pozostawiła na biurku w pomieszczeniu przejściowym bez nadzoru, wychodząc w tym czasie także z pomieszczenia przejściowego, do którego dostęp miały osoby trzecie.

Aby klamkę w sejfie przekręcić celem zamknięcia sejfu w zamku muszą być oba klucze, gdyż inaczej jest to niemożliwe, kluczy po zamknięciu sejfu na klamkę nie da się wyciągnąć bez przekręcenia zamków w sejfie.

Po tym, jak M. K. zorientowała się, że w sejfie nie ma pieniędzy (około godziny 14:30) poinformowała o tym A. B., która podjęła czynności poszukiwania gotówki. Następnie powódka poprosiła, by A. B. zadzwoniła po S. K., która jest asystentką zarządu i wówczas A. B. i S. K. po stawieniu się w siedzibie spółki zaczęły przeszukiwać pomieszczenia. Powódka w tym czasie siedziała na krześle w pomieszczeniu i była zdenerwowana. Gdy pieniądze nie udało się znaleźć

powódka ze współpracownikami udała się do sekretariatu, lecz o zaistniałej sytuacji prezesa poinformowała A. B., powódka w tym czasie wykonała telefon na Komendę Policji.

Pieniądze w kasie były ubezpieczone do wysokości 20.000 zł, potrzebę odwiezienia pieniędzy do banku sygnalizowała prezesowi powódka. Wówczas pakowane one były w bezpieczną kopertę i odwożone samochodem służbowym do banku przy asyście powódki i kierowcy.

W związku ze zdarzeniem z dnia 12.10.2015 r. firma ubezpieczeniowa pozwanej spółki odmówiła wypłaty odszkodowania w całości, albowiem ochrona ubezpieczeniowa nie obejmuje szkód powstałych bez dokonania włamania.

Powódka miała problemy finansowe z tytułu niespłacania zaciągniętych kredytów i pożyczek. Po zdarzeniu, do miejsca pracy powódki przysły dwa pisma z instytucji para bankowych z informacją o niespłaconych pożyczkach, a także liczne wezwania i upomnienia na telefon służbowy M. K..

Do dnia zdarzenia powódce nie były zgłaszane żadne uwagi, czy zastrzeżenia odnośnie jej pracy, nie otrzymała kary porządkowej, upomnienia, czy nagany.

W dniu 09.11.2015 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych tj. dbałości o interes pracodawcy (dbałości o dobro zakładu pracy, w szczególności ochronę jego mienia). W uzasadnieniu szczegółowo opisano zdarzenie kradzieży pieniędzy w dniu 12.10.2015 r. na podstawie wyjaśnień powódki i jako powód wskazano pozostawienie kluczy bez nadzoru na biurku w miejscu, do którego dostęp mają osoby trzecie, a także wskazano, iż drzwi do pomieszczenia kasowego i sejfu nie noszą śladów włamania, a zatem zostały otwarte za pomocą kluczy albo pozostawione bez zamknięcia.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione. Wskazał, że podstawę prawną powództwa w zakresie żądania odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia stanowił art. 56 § 1 i 2 k.p i art. 57 k.p.

Zgodnie z treścią art.52§1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu Rejonowego rozwiązanie umowy o pracę z powódką dokonane zostało przez pozwanego prawidłowo, zgodnie z literą obowiązującego prawa.

Jeśli chodzi o wymogi formalne rozwiązania umowy o pracę dokonane przez pozwanego wobec powódki, to stwierdzić należy, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało prawidłowo złożone w formie pisemnej i podawało konkretną przyczynę dokonania tej czynności prawnej, a nadto nastąpiło w wymaganym terminie. Podana przyczyna była wystarczająco konkretna, powódka miała wiedzę i świadomość, co pracodawca jej zarzuca i jakie zdarzenie legło u podstaw rozwiązania umowy o pracę i mogła tym samym podjąć obronę w procesie, co uczyniła. Sąd zważył, iż rozwiązanie umowy o pracę z dnia 09.11.2015r. zawierało szczegółowe uzasadnienie, opis zdarzenia oraz wytłumaczenie stanowiska pracodawcy, a oparte zostało na zgromadzonym w tym zakresie przez pracodawcę obszernym materiale dowodowym zebrany w celu ustalenia okoliczności zdarzenia.

Art. 52 § 1 pkt 1 nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony, oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy z pewnością uznać jako czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciążyącymi na pracowniku jako na podmiocie stosunku pracy. Istotne jest jednak, aby pozostawał on w kolizji z obowiązkami pracownika, i to z obowiązkami o charakterze prawnym.

Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia - tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76 (niepublikowany).

W przedmiotowej sprawie należało ustalić, czy wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę były prawdziwa, rzeczywista, a nadto, czy w świetle tej przyczyny, rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia było uzasadnione. Rozstrzygnięcia wymagało zatem, czy czyn opisany w przyczynie rozwiązania umowy o pracę stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mogących skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż powódka zajmowała w pozwanej spółce stanowisko kasjera, a do zakresu jej obowiązków należało przede wszystkim wykazywanie dbałości o powierzone mienie oraz prawidłowe jego zabezpieczenie po zakończeniu pracy, przestrzeganie zasad rozliczania środków pieniężnych, przygotowywanie wpłat pieniężnych i odprowadzenie do banku. Sąd zauważył, iż w tym celu powódka przeszła liczne szkolenia, kursy i otrzymała niezbędne instruktaże. Deklaracją z dnia 31.11.2005 r. powódka przyjęła odpowiedzialność za powierzone mienie i zobowiązała się do przestrzegania przepisów w zakresie prowadzenia operacji kasowych i ponoszenia odpowiedzialności za ich naruszenie, natomiast w dniu 20.03.2013 r. złożyła oświadczenie, że została zapoznana z zagrożeniem i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywanymi czynnościami na zajmowanym stanowisku pracy i jednocześnie zobowiązała się do stosowania środków prewencyjnych oraz przestrzegania podanych zasad i przepisów bhp. Nie sposób nie zauważyć także, że Główny Księgowy w pozwanej spółce (...) wielokrotnie informowała powódkę o zasadach zachowania bezpieczeństwa przy obsłudze kasowej, w tym o niewpuszczaniu do pomieszczenia osób nieuprawnionych, zamykaniu przyjętej gotówki niezwłocznie po jej przyjęciu w kasetce na klucz, a kasetki w sejfie na klucz niezależnie od pory dnia i okoliczności oraz zwracała jej uwagę w sprawie właściwego zabezpieczenia kluczy do pomieszczenia kasowego oraz do sejfu i kasetki. Podsumowując M. K. była osobą wykwalifikowaną, właściwie przygotowaną do powierzonego stanowiska, poinformowaną o szczególnych środkach ostrożności, prewencji i ciężarze odpowiedzialności, jaki na niej ciążył.

Sąd po analizie zebranego w sprawie materiału dowodowego ustalił przede wszystkim, iż pozwana spółka zapewniła powódce właściwe warunki techniczne i lokalowe do bezpiecznego wykonywania obowiązków kasjerki, nie sposób podzielić stanowiska prezentowanego przez powódkę, iż w zakresie organizacji stanowiska pracy ryzyko zostało przerzucone na powódkę. M. K. miała także odpowiednią wiedzę i doświadczenie do należytego wykonywania obowiązków i prawidłowego zabezpieczenia powierzonego jej mienia. Jak ustalono powódka była jedyną osobą posiadającą klucze do pomieszczenia kasowego, sejfu i kasetki. Pomieszczenie było oddzielone od reszty siedziby spółki drzwiami posiadającymi specjalny zamek stosowany w instytucjach bankowych, sejf i kasetka także zabezpieczone były odpowiednimi zamkami do których dorobienie kluczy przez osobę nieuprawnioną było praktycznie niemożliwe, zaś pomieszczenia biurowe, w których pracowała powódka i A. B. oddzielone były od korytarza drzwiami otwieranymi jedynie od wewnątrz, z kolei dostęp do siedziby spółki zabezpieczony był instalacją domofonową kontrolowaną przez jednego z pracowników spółki. Nie sposób zatem zauważyć, iż prawidłowa piecza nad kluczami i odpowiednie wykorzystywanie zabezpieczeń czyniło niemożliwym dostęp do sejfu dla nikogo, poza powódką Sąd zauważył także, iż nieprawdą jest, by powódka nie miała nikogo, kto by ją zastępował. W trakcie absencji M. K. w pracy jej obowiązki pełniła A. B., zaś komplet kluczy do pomieszczenia kasowego, sejfu i kasetki przekazywała jej wówczas bezpośrednio do ręki. Sąd ustalił, iż w istocie do pomieszczeń biurowych zajmowanych przez powódkę i A. B., a także A. C. do kwietnia/maja 2015 r. mieli dostęp także inni, nieliczni pracownicy, lecz jest to bez znaczenia dla okoliczności zdarzenia, albowiem pomieszczenie kasowe było pomieszczeniem odrębnym z dostępem jedynie dla powódki.

Z zeznań S. K. i A. B. jednoznacznie wynika, że tylko powódka dysponowała kluczem do pomieszczenia kasowego z sejfem i kluczem do sejfu. Ponadto świadkowie B. P. i A. C. podali, jak wyglądało zabezpieczenie przed dostaniem się nie tylko do pomieszczenia kasowego, lecz także do pomieszczeń biurowych z korytarza i do samego budynku. Świadkowie podawali przede wszystkim, że wejście do pomieszczeń firmy jest otwierane przez pracownika, a w

tym celu służy jeden z dwóch przycisków na domofonie zewnętrznym (sekretariat i kasa). Dopiero naciśnięcie odpowiedniego guzika i wpuszczenie osoby trzeciej przez pracownika umożliwia dostanie się do środka osoby z zewnątrz. Pomieszczenia biurowe były otwierane od strony korytarza na tzw. gałkę, osoby postronne, nie posiadające klucza nie mogły ich od strony zewnętrznej otworzyć. Celem dostania się do wewnątrz należało użyć dzwonka, i wówczas osoby znajdujące się w biurze umożliwiały wejście osobie postronnej do środka poprzez naciśnięcie klamki. Od zewnątrz do pomieszczeń biurowych można było się dostać jedynie za pomocą klucza.

Co istotne zarówno świadek S. K., jak i A. B. podały, iż choć powódka pęk kluczy do pomieszczenia kasowego i sejfów zazwyczaj miała przy sobie, to zdarzało się, iż powódka zostawiała ww. klucze w biurku, jeżeli wiedziała, że następnego dnia będzie nieobecna w pracy ( w niezamykanej szufladzie), czy podczas krótkich wyjść z biurka np. do toalety. Świadek A. B. wskazała, iż jak powódka pracowała, to pęk kluczy trzymała na biurku w różnych miejscach oraz, że zdarzało się M. K. wyjść z pokoju pozostawiając klucze na blacie biurka. Nie sposób nie zauważyć także, iż w pisemnym oświadczeniu M. K. złożonym bezpośrednio po zdarzeniu ona sama podała, iż w dniu zdarzenia zamknęła sejf przekręcając jedynie klamkę, co wskazuje na to, iż klucze do sejfów pozostały w zamku, natomiast pomieszczenie kasowe zamknęła na klucz i udała się na 15 min do sklepu celem zakupu jedzenia, a następnie do kuchni na kolejne 15-20 min, zaś w trakcie pracy wychodziła kilkakrotnie do sekretariatu, czy toalety i nie była pewna, czy w tym czasie nie zostawiała pliku kluczy na biurku. Sąd ustalił także, iż praca powódki charakteryzowała się przyjmowaniem inkasentów nie tylko celem dokonania wpłaty pieniędzy, lecz także doładowania kart parkingowych. Jak ustalono powódka nie przestrzegała często poleceń położonych i pobieranie gotówki miało miejsce nie w okienku kasowym, lecz przy biurku powódki. Co istotne doładowanie karty parkingowej odbywało się w innym pomieszczeniu biurowym, z którego nie było widać co w tym czasie robi osoba oczekująca na doładowanie. Doładowywanie kart miało miejsce również w dniu zdarzenia.

Pozostawienie przez powódkę w trakcie pracy kluczy na biurku bez nadzoru w momencie wyjścia do innego pomieszczenia lub nie zamknięcie sejfów na klucz jawi się jako zachowanie skrajnie nieodpowiedzialne i nosi znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Okoliczność, że do zaboru pieniędzy doszło bez użycia siły i zniszczenia zamku od drzwi pomieszczenia kasowego czy sejfów świadczy o tym, że kradzieży dokonano bez włamania, a zatem nieznanemu sprawcy albo wszedł w posiadanie kluczy powódki, co świadczy o ich niewłaściwym zabezpieczeniu, albo miał niczym nieograniczony dostęp do pomieszczenia kasowego i wnętrza sejfów, a zatem nie było zamknięte pomieszczenie kasowe i sejf.

Zeznania ww. świadków sąd ocenił jako zgodne, spójne, wzajemnie się uzupełniające, kompatybilne z dokumentami złożonymi przez stronę pozwaną. Jednocześnie zeznania powódki sąd ocenił jako wiarygodne w części, zwłaszcza co do okoliczności związanych z zabezpieczeniem w szczególności, że na dzień zdarzenia powódka nie miała uwag co do sposobu zabezpieczeń kasowych, natomiast w części dotyczącej tego, czy powódka nie zamknęła sejfów czy pomieszczenia kasowego bądź też pozostawiła klucze bez nadzoru zeznania te jawią się jako bardzo chaotyczne, nieprzekonywujące. Sąd oparł się również na dokumentach zgromadzonych w sprawie, które kwestionowane nie były oraz aktach Ds1077.2016.

Z materiału dowodowego wynika nadto jednoznacznie, iż w trakcie zatrudnienia powódki nie było sytuacji, w których zmuszana była do wydania kluczy do pomieszczenia kasowego i sejfów osobom trzecim. Przekazywała je jedynie A. B. w momencie absencji w pracy. Co istotne przekazania powyższego także nie czyniła w sposób bezpieczny i prawidłowy. Z zeznań A. B. wynika bowiem, iż powódka zostawiała na dzień przed urlopem zestaw kluczy w szufladzie biurka, która także nie była zabezpieczana zamknięciem na zamek. Sąd ustalił ponadto, iż nawet gdyby klucze do pomieszczenia kasowego i sejfów znalazły się w rękach osoby nieuprawnionej, to dorobienie ich bez posiadania odpowiednich zezwoleń i certyfikatów byłoby niemożliwe. Dlatego uzasadnione jest twierdzenie, iż kradzieży dokonano nie tylko bez użycia siły, lecz przy użyciu kluczy, które strzec miała powódka, lub w momencie, gdy powódka pozostawiła pomieszczenie kasowe i sejf otwartymi bez osobistej nad nimi kontroli. Jest zatem oczywiste, że powódka w obu przypadkach, czy to poprzez niezamknięcie ww. czy też poprzez pozostawienie kluczy bez nadzoru naruszyła w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP jest oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Zdaniem sądu powódka swoim zachowaniem dopuściła się rażącego niedbalstwa, całkowicie ignorując możliwe do przewidzenia następstwa swojego działania, albowiem od niej należało wymagać szczególnej przezorności i ostrożności. Powinna sprawować należytą pieczę nad powierzonymi jej środkami pieniężnymi, mając ku temu zapewnione przez pracodawcę warunki, czego skutecznie nie uczyniła z własnej winy. Pracownicze obowiązki powódki wynikają także z przepisów kodeksu pracy. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4) k.p. pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W świetle tych regulacji, zarówno kodeksowych jak i wynikających z zawartej pomiędzy powódką a pozwanym umowy o pracę wynika obowiązek dbałości o dobro zakładu, a zatem i obowiązek właściwego zabezpieczenia powierzonego mienia.

Kwalifikacja prawna ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie może pomijać okoliczności, w jakim stopniu dochodzi do zagrożenia interesów pracodawcy. W niniejszej zaś sprawie są podstawy do uznania, że zarzucone powódce działanie zagroziło interesom pozwanego w stopniu istotnym, pracodawca został narażony na poniesienie i poniósł skutki finansowe o znacznej wysokości i nawet jednokrotne tego rodzaju przekroczenie, jak w okolicznościach niniejszej sprawy (tj. niezabezpieczenie w sposób odpowiedni pomieszczenia kasowego i sejfów lub pęku kluczy umożliwiających otwarcie pomieszczenia kasowego i sejfów skutkujące zaborem wartości pieniężnych), stanowi w ocenie sądu, podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Sąd przychylił się do stanowiska pozwanego wyrażonego w piśmie procesowym, iż zgodnie z przepisami prawa pracy pracownik zobowiązany jest do sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych. Kryterium staranności pracowniczej odwołuje się do obiektywnych reguł wiedzy i doświadczenia, które określają najbardziej właściwy sposób postępowania przy wykonywaniu danego rodzaju pracy. Natomiast przez kryterium sumienności pracowniczej należy rozumieć właściwy stosunek psychiczny pracownika do wykonywanej pracy. Pracownik powinien bowiem świadczyć pracę z należytym wykorzystaniem sił i umiejętności. Ponadto pracownik zobowiązany jest do dbania o dobro zakładu pracy. W przedmiotowej sprawie powódka w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego wykonywała obowiązki pracownicze wbrew temu, co twierdzi, w sposób niesumienny, przejawiając przy tym lekceważący stosunek do pracy oraz poleceń przełożonych, co przyczyniło się ostatecznie do szkody w mieniu pracodawcy. Świadkowie wskazali, iż pozostawianie pęku kluczy na biurku, bez właściwego zabezpieczenia, czy też niezamykanie pomieszczenia kasowego, czy sejfów, opuszczanie stanowiska pracy wraz z pozostawieniem kluczy na biurku, a także przyjmowanie interesantów przy swoim prywatnym biurku miało miejsce już wcześniej, a to świadczy o lekkomyślności i nieodpowiedzialności powódki. Co istotne M. K. wiedziała, iż tego dnia w sejfie znajduje się znaczna suma pieniędzy, co nie przeszkodziło jej w niewłaściwym zabezpieczeniu tych pieniędzy. Wobec powyższego nie ulega wątpliwości, iż zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a więc mogło zostać słusznie uznane przez pozwanego za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Tym samym nie było podstaw do uwzględnienia żądań powódki związanych z rozwiązaniem umowy o pracę. Obciążono powódkę na podstawie art. 98kpc, jako stronę przegrywającą proces, kosztami procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego pozwanego określonych na podstawie par.12 ust.1pkt1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (DZ. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.- z uwzględnieniem zmiany Dz.U. 2015.1079).

**Apelację** od powyższego wyroku wywiodła powódka zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1) naruszenie prawa materialnego tj. art. 94 k.p. poprzez pominięcie obowiązku pracodawcy zorganizowania stanowiska pracy w sposób zgodny z przepisami prawa powszechnie obowiązującego;

2) naruszenie prawa materialnego tj. art. 100 § 2 pkt.4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż powódka poprzez swoje zachowanie nie dbała o dobro zakładu pracy;

3) naruszenie prawa materialnego tj. art. 52 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że pozostawienie kluczy na biurku stanowi uzasadnienie do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym;

4) naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na treść wydanego w niniejszej sprawie orzeczenia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez przyjęcie, iż zeznania powódki M. K. nie zasługują na wiarę, przyznając tym samym walor wiarygodności zeznaniom pozostałych świadków.

Mając powyższe na względzie, powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając apelację powódka wskazała, że zgodnie z art. 94 k.p. to pracodawca jest organizatorem stanowiska pracy pracownika i w tym zakresie to pracodawca ponosi odpowiedzialność za ujemne następstwa jego złego urządzenia. To pracodawca ponosi ryzyko związane prowadzeniem działalności gospodarczej a przeciwnie twierdzenia godziłyby w istotę stosunku pracy. Tak wynika z wyroku Sądu Najwyższego w sprawie sygn. akt I PR 63/77 z dnia 21 czerwca 1977 r. Powódka zatrudniona była u pozwanej ostatnio na stanowisku pracownika administracyjnego - kasjera. Deklaracją z dnia 3.11.2005 r. powódka przyjęła do wiadomości odpowiedzialność materialną za powierzone jej pieniądze i inne wartości pieniężne i zobowiązała się do przestrzegania przepisów w zakresie prowadzenia operacji kasowych i odpowiedzialności za ich naruszenie. Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego pracodawca po pierwsze powierzył powódce dwa stanowiska pracy - pracownika administracyjnego i kasjera a dodatkowo powódka zastępowała również pracownika A. C. w razie jego nieobecności - zeznania A. C.. Po drugie pozwany zorganizował pracę powódki w sposób nakazujący poruszanie się jej pomiędzy trzema punktami - dokumentacja fotograficzna pomieszczeń pracy powódki, zeznania świadków S. K., A. B., B. P., B. B. (2).

Powódka wskazała również, iż stosownie do art. 10 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (tj. Dz. U, z 2013 r. 330 ze zmianami) pozwany powinien stworzyć instrukcję kasową, politykę bezpieczeństwa, której tymczasem u pozwanej nie było (zeznania S. K., B. B. (2)). Nadto zeznania świadków w zakresie pogotowia kasowego są rozbieżne; świadek S. K. zeznała, iż nie wie czy w kasie dozwolone było przechowywanie 20.000 zł, świadek A. B. - zeznała, iż w kasie powinno być do 20.000 zł a świadek B. P. zeznała, iż u pozwanej nie było ustalonego pogotowia kasowego, a świadek B. B. (2), że 5.000 zł. Dodatkowym dowodem na brak stosownych procedur u pozwanej jest dołączona do odpowiedzi na pozew notatka służbowa z dnia 21 października 2015 r. zawierająca polecenie stworzenia stosownych procedur wydane głównej księgowej, dopiero po zdarzeniu z dnia 12.10.2015 r., stanowiącym podstawę do rozwiązania umowy o pracę powódce.

Wbrew twierdzeniom Sądu I instancji powódka nie odbyła licznych szkoleń z zakresu obsługi kasowej. W tym zakresie powódka odbyła jedynie szkolenie z faktur VAT - 1 dniowe w 2013 r. i 14 godzinny kurs „kasjer złotówko - walutowy” również w 2013 r. Przy czym oba te szkolenia nie są jednoznaczne z ustaleniem zasad instrukcji kasowej u pozwanej. Natomiast szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy ma zgoła inny charakter, jego głównym celem jest dostarczenie pracownikowi wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy z uwzględnieniem przepisów i zasad bezpieczeństwa oraz zapoznanie pracownika z zagrożeniami występującymi na konkretnych stanowiskach pracy celem uniknięcia wypadków przy pracy. W istocie rzeczy powódka podpisała odpowiedzialność za powierzone mienie i zobowiązała się do przestrzegania przepisów w zakresie prowadzenia operacji kasowych, jednakże w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego należy stwierdzić, iż powierzenie mienia miało charakter nieprawidłowy oraz co zostało potwierdzone zeznaniami świadków przepisy w zakresie operacji kasowych u pozwanej nie istniały. Jak wynika bowiem z zeznań świadka A. B. protokół zdawczo-odbiorczy był robiony tylko w razie dłuższych nieobecności w pracy powódki, natomiast gdy powódka była nieobecna przez jeden dzień to główna księgowa przekazywała A. B., kasetkę a klucze dostawała do ręki od powódki.



Pozwana nie ustaliła również miejsca przechowywania kluczy zarówno w godzinach pracy jak i poza nimi, nadto biurko powódki nie było wyposażone w zamykaną szufladę ( zeznania A. B. , S. M., M. K.). W tym miejscu powódka nie zgadza się również z twierdzeniami Sądu I instancji zawartymi w uzasadnieniu jakoby powódka pozostawiała klucze gdziekolwiek. Zawsze starała się mieć je przy sobie a gdy była nieobecna w pracy przekazywała je osobiście do ręki A. B..

Wbrew ustaleniom Sądu I instancji nie były również ustalone zasady odwożenia pieniędzy do banku. Odbywały się one na zasadzie zwyczaju. Z zeznań świadka B. P. wcale nie wynika tak jak Sąd I instancji w uzasadnieniu, że powódka zgłaszała potrzebę odwiezienia pieniędzy do banku (...). Zwyczajowo to ona sama musiała ustalać termin z kierowcą. Zdarzały się sytuacje, że powódka miała problem z kierowcą.

W odniesieniu do zarzutu dotyczącego naruszenia prawa materialnego tj. art. 100 § 2 pkt.4 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż powódka nie dbała w sposób należyty o dobro zakładu pracy, powódka pragnie wskazać, iż biorąc pod uwagę powierzenie jej dwóch stanowisk pracy, sposób ich zorganizowania, brak ustalonych procedur przez pracodawcę, miejsca przechowywania kluczy, braku zamykanej szuflady w biurku, nieprzestrzegania przez klientów godzin pracy kasy, wpuszczania klientów domofonem bez pytania kto wchodzi i w jakiej sprawie, konieczności zastępowania A. B., A. C. podczas ich nieobecności w pracy, starała się dbać o dobro zakładu pracy. Wbrew twierdzeniom Sądu I instancji nie obsługiwała interesantów przy swoim prywatnym biurku, a przy biurku w pomieszczeniu przejściowym, gdzie zobowiązana była wykonywać swoje obowiązki administracyjne. Z kolei powódka wskazuje, iż nie mogła cały czas przebywać w pomieszczeniu kasowym zamknięta, gdyż pomieszczenie to nie było przystosowane do wykonywania innych powierzonych jej obowiązków. A zatem w sytuacji gdy nie było klientów do kasy oznaczałoby to, iż spędza tam czas beczynnie a pozostałe obowiązki np. administracyjne nie zostałyby przez nią zrealizowane - zeznania B. B. (2).

Powódka pragnie zwrócić uwagę, iż zakres jej obowiązków powodował, że zwykle wykonywała swoje obowiązki przy biurku znajdującym się w pomieszczeniu przechodnim, naprzeciwko którego znajdowało się wejście do pomieszczenia kasowego. Z kolei za ścianą pomieszczenia kasowego znajdował się drugi komputer na którym również powódka wykonywała część swoich obowiązków, związanych z doładowywaniem kart parkingowych klientom. Nadto w zakładzie pracy nie przestrzegano godzin pracy kasy, nie była z góry ustalona godzina korzystania przez pracowników z przerwy a klienci byli wpuszczani do pomieszczeń pracodawcy przez pracownika sekretariatu po naciśnięciu guzika domofonu bez pytania w jakiej sprawie- zeznania E. N. k. 62, A. S. - k.62, i to było główną przyczyną obsługiwania klientów przy biurku a nie w kasie.

Drzwi do pomieszczenia ogólnego nie mają systemu samodomykania się co powodowało, że te drzwi często były otwarte, powódka niejednokrotnie zwracała na to uwagę, że wpuszczani domofonem klienci kręcą się i to jej przeszkadza - zeznania S. K. k. 40, E. N. k. 62 a po drugie żeby je zamykać - zeznania A. C. k. 53. Reasumując powódka swoje obowiązki wykonywała przy biurku w pomieszczeniu przechodnim i jak klient po naciśnięciu domofonu był wpuszczany do pomieszczeń pozwanego to dopiero jak stanął przy biurku powódki okazywało się, iż ma on pieniądze do wpłacenia do kasy. Wtedy powódka musiała wstać otworzyć pomieszczenie kasowe, sejf, kasetkę wpłacić pieniądze wystawić druk KP, po czym wychodząc zamknąć kasetkę, sejf, pomieszczenie kasowe i udać się do kolejnego komputera za ścianą i doładować kartę parkingową klientowi, w tym czasie tracąc go z oczu- zeznania S. K. k. 41, po czym wracała do biurka w pomieszczeniu przejściowym aby dokończyć obsługę klienta.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 52 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, iż powódka swoim zachowaniem dopuściła się rażącego niedbalstwa i w konsekwencji uznanie uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym za uzasadnione, powódka pragnie wskazać, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2013 r. sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przyznania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa - sygn.akt. II PK 174/12.

Wina umyślna oznacza, iż pracownik chce wyrządzić pracodawcy szkodę zaś rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się

w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania. W ocenie powódki z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika ażeby podchodziła ona w sposób lekceważący do swoich obowiązków lub że nastąpiło rażące niedbalstwo z jej strony. W wyroku z dnia 16 lipca 2013 r. II PK 337/12 Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca powinien poinformować pracownika o jego obowiązkach, gdy istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu. Jeżeli pracodawca tego nie uczyni, to naruszenie przez pracownika tych obowiązków nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zatem wobec braku odpowiednich procedur u pozwanej, wymaganych przepisami prawa w zasadzie wyłącza to możliwość zarzucenia powódce ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Nadto stosownie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2014 r. 111 PK 57/13 gdy pracownikowi nie można przypisać zlej woli w naruszeniu podstawowych obowiązków służbowych, nie jest uzasadnione dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c., należy stwierdzić, iż Sąd I instancji dokonał oceny zgromadzonego materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami wiedzy, logiki i doświadczenia życiowego. Z uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia wynika, że Sąd uznał zeznania powódki za bardzo chaotyczne, nieprzekonywujące, dając wiarę jedynie tej części zeznań, w której powódka nie zgłaszała zastrzeżeń co do zabezpieczenia pomieszczenia kasowego. W istocie rzeczy powódka nie kwestionowała organizacji i zabezpieczeń samego pomieszczenia kasowego i sejfów, natomiast zwracała uwagę zarówno na fakt, iż przeszkadzają jej klienci wpuszczani do siedziby pozwanej, jak i zwracała uwagę na zamykanie drzwi do pomieszczenia, w którym wykonywała swoje obowiązki. W tym zakresie Sąd I instancji uznał, iż skoro powódka nie zgłaszała tych zastrzeżeń na piśmie to przyjął, iż nie miała żadnych uwag.

Całkowite pominięcie przez Sąd I Instancji braku procedur kasowych, braku ustalonego miejsca na przechowywanie kluczy u pozwanej doprowadziło do błędnej konkluzji, iż pozostawienie przez powódkę kluczy na biurku stanowiło rażące niedbalstwo. Z zeznań świadków wynika, iż większość czasu powódka miała klucze przy sobie, dobrze wykonywała swoje obowiązki nie lekceważyła i nie negowała poleceń przełożonych. W istocie rzeczy świadek B. P. zwracała uwagę powódce o niewpuszczaniu do pomieszczenia osób nieuprawnionych niemniej jednak to pracownicy sekretariatu wpuszczali do pomieszczeń pozwanej osoby z zewnątrz, bez pytania o to w jakiej sprawie. Po drugie w istocie rzeczy świadek B. P. informowała powódkę o konieczności właściwego zabezpieczenia kluczy jednocześnie nie wskazując powódce jak ma to zrobić. Powódka nie miała nawet zamykanej szuflady we własnym biurku. Nadto na co powódka już zwracała wcześniej uwagę, organizacja jej stanowisk pracy przez pozwaną, doprowadziła do sytuacji w której siedząc przy biurku przy którym powódka wykonywała swoje obowiązki administracyjne, podchodzili do niej klienci wpuszczeni przez pracownika sekretariatu. To z kolei doprowadziło do sytuacji w której godziny pracy kasy nie były przestrzegane klienci wpuszczani byli przez 8 godzin pracy a dodatkowo zakres obowiązków powódki nie pozwalał jej na beczynne przesiadywanie w pomieszczeniu kasowym.

W uzasadnieniu Sąd I instancji wskazał, iż powódka nie była zmuszana do przekazywania kluczy osobom trzecim, że zastępowała ją w trakcie absencji A. B., która co ważne nie miała podpisanej umowy o odpowiedzialności materialnej - zeznania A. B. k-51. Zatem wydawanie jej na polecenie pracodawcy kluczy w istocie rzeczy było wydawaniem kluczy osobie trzeciej w rozumieniu przepisów o odpowiedzialności materialnej. Twierdzenie to nie jest zgodne z materiałem dowodowym. Oficjalne zastępstwo Pani A. B. zostało ustalone dopiero w zakresie obowiązków powódki wręczonym jej w dniu 11.09.2015 r. Sąd I instancji wskazał również, iż w zakresie przekazywania kluczy powódka nie czyniła tego w sposób bezpieczny i prawidłowy co jest sprzeczne z zeznaniami A. B. k. 52, zgodnie z którym powódka nie zostawiała kluczy ani na biurku ani nigdzie indziej tylko wręczała świadkowi osobiście do ręki. Sąd I Instancji powołując się na zeznania S. K. i A. B. stwierdził, iż powódce zdarzało się zostawić klucze w biurku w momencie jak wiedział, że następnego dnia nie będzie jej w pracy. Powyższe sytuacje mogły mieć miejsce w związku z faktem, iż powódka nie miała wcześniej wyznaczonego oficjalnego zastępstwa a po drugie zostawiała klucze w biurku w niezamykanej szufladzie bo nie zostało jej wyznaczone żadne inne miejsce przez pracodawcę.

Mając na względzie powyższą argumentację powódka wnosi o uwzględnienie powództwa, W jej ocenie zdarzenie do jakiego doszło 12 października 2015 r. nie było spowodowane przez nią świadomie i nie jest też wynikiem rażącego niedbalstwa z jej strony.

Pozwany w **odpowiedzi na apelację** wniósł o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego wg norm przepisanych, w tym wynagrodzenia radcy prawnego.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że zgodnie z art, 94 kp pracodawca jest obowiązany w szczególności: organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Treść obowiązku wymienionego w art. 94 pkt 2 lc.p, została sprecyzowana w orzecznictwie. Kodeks pracy nakłada na zakład pracy obowiązek organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników - przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji - wysokiej wydajności pracy i należytej jakości pracy (wyr. SN z 21.06.1977 r., I PR 63/77, niepubl.).

W niniejszej sprawie pozwana w żaden sposób nie naruszyła ww. przepisu. Okoliczności ustalone przez Sąd I instancji jednoznacznie wskazują że powódka miała stworzone właściwe warunki do pracy. Co więcej powódka nie kwestionowała tego w trakcie świadczenia pracy. Nie przedstawiła też w trakcie procesu przed Sądem I instancji żadnych dowodów na okoliczność, że nie miała stworzonych należytych warunków do świadczenia pracy.

Zgodnie z umową o pracę powódka była zatrudniona najpierw na stanowisku kasjerka - sekretarka. Stanowisko to zostało przekształcone następnie na stanowisko asystent finansowo-księgowy, następnie zaś na stanowisko pracownik administracyjny-kasjer. Powódka przeszła szkolenia z zakresu bhp, faktur VAT w świetle nowelizacji ustawy w 2013 r. oraz orzecznictwa a także kurs „Kasjer złotówkowo-walutowy” oraz przyjęła na siebie odpowiedzialność z tytułu powierzonego mienia pracodawcy w związku z powierzeniem jej funkcji kasjera u pozwanej.

Zastępowanie A. C. odbywało się za obopólną zgodą powódki i A. C. przy wiedzy pracodawcy. Jak zeznał A. C. na rozprawie w dniu 18 kwietnia 2016 r., tu cyt.: „Jak ja byłem nieobecny w pracy to powódka, uzgadniała z klientami miejsca na rynku, my to mieliśmy uzgodnione z powódką. Większość miejsc była zajęta, powódka mogła dysponować jak mnie nie było wolnymi miejscami. Jak mnie nie było to sprawy z miejscem na rynku, nie wiem czy klienci załatwiali przy biurku powódki, czy przy okienku. Pracodawca wiedział, że jak mnie nie ma to powódka zajmuje się klientami w zakresie sprzedaży wolnych miejsc na targowisku. Jak ja byłem nieobecny w pracy to powódka, uzgadniała z klientami miejsca na rynku, my to mieliśmy uzgodnione z powódką.” Zarzucanie obecnie pracodawcy ww. okoliczności jest nieporozumieniem. Zwiększenie obowiązków pracy powódki było nieznaczne, gdyż jak zeznał świadek A. C. większość miejsc była już zajęta. Ponadto po wyprowadzce z pomieszczenia A. C., przed dniem zdarzenia (przed 12 października 2015 r.) powódka nie zastępowała go już. Notabene powódka w żaden sposób nie podnosiła powyższych okoliczności ani w trakcie świadczenia pracy, ani w trakcie procesu, lecz dopiero w apelacji, by w jakikolwiek sposób uzasadnić jej złożenie.

Zgodnie z zakresem czynności z dnia 11 września 2015 r. powódka na stanowisku pracy pracownik administracyjny-kasjer obowiązana była m.in. do należytej dbałości przy wykonywaniu zadań, wykonywania służbowych poleceń przełożonych. wykazywania dbałości o powierzone mienie oraz prawidłowe jego zabezpieczenie po zakończeniu pracy, przestrzegania zasad rozliczania środków pieniężnych, przygotowywania wpłat pieniężnych i odprowadzania do banku.

Powódka miała doświadczenie i niezbędną wiedzę w prowadzeniu kasy i przyjmowaniu gotówki. Przed podjęciem pracy u pozwanej w 2005 r. na stanowisku kasjerki pracowała jako sprzedawca od lutego 1998 r. do lutego 2005 r. Odbyła stosowne szkolenia u pozwanej niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku, przyjęła na siebie odpowiedzialność za powierzone mienie w związku z zajmowanym stanowiskiem kasjerki oraz złożyła pozwanej oświadczenie, że zapoznała się z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywanymi czynnościami na zajmowanym stanowisku pracy. W oświadczeniu tym zobowiązała się również do stosowania środków prewencyjnych

oraz przestrzegania podanych zasad i przepisów bhp. Bezpośredni przełożony powódki B. P. pełniąc u pozwanej funkcję Głównego Księgowego wielokrotnie informowała pozwaną o zasadach zachowania bezpieczeństwa przy wykonywaniu obsługi kasowej, w tym niewpuszczania do pomieszczenia kasowego osób nieuprawnionych, zamykania przyjętej gotówki niezwłocznie po jej przyjęciu w kasetce na klucz, a kasetki w sejfie na klucz niezależnie do pory dnia i okoliczności. Przełożona powódki zwracała też uwagę na konieczność właściwego zabezpieczenia kluczy do pomieszczenia kasowego oraz do sejfu i kasetki na wartości gotówkowe. Rozmowy te były prowadzone z powódką wielokrotnie, a powódka zapewniała przełożoną iż rozumie przekazywane jej polecenia i przestrzega ich. W trakcie tych rozmów powódka nie zgłaszała, że nie ma jak zabezpieczyć kluczy. Nie informowała przełożonej o potrzebie wstawienia zamka do szuflady w biurku. Nie występowała też z taką potrzebą ustnie ani pisemnie do pracodawcy. Okoliczność braku zamka w szufladzie pojawiła się dopiero na etapie postępowania apelacyjnego, kiedy to orzeczenie Sądu I instancji było dla powódki niekorzystne.

Pozwana oprócz szkoleń, regulacji wewnętrznych w tym poleceń służbowych zapewniła powódce warunki techniczne i lokalowe do właściwego i bezpiecznego wykonywania obowiązków kasjerki. Pomieszczenie kasowe było całkowicie wydzielonym pomieszczeniem w lokalu pozwanej zamykanym na klucz, którym dysponowała powódka. Zamek zainstalowany w drzwiach do pomieszczenia był zamkiem specjalistycznym stosowanym do zabezpieczania pomieszczeń w instytucjach bankowych. W pomieszczeniu kasowym znajdował się sejf zabezpieczony dwoma niezależnymi zamkami. Dodatkowo na wartości pieniężne przeznaczona była kasetka również zabezpieczona zamkiem na klucz. W trakcie procesu przed Sądem I instancji powódka nie kwestionowała lokalizacji jak i zabezpieczenia pomieszczenia kasowego.

Zabezpieczenia te z całą pewnością pozwalały na właściwe wykonywanie obowiązków kasjera, a przestrzeganie reguł bezpieczeństwa polegających min. na nie wpuszczaniu osób postronnych do pomieszczenia kasowego, zamykanie środków pieniężnych w kasetce, a kasetki w sejfie na klucz i dalej pomieszczenia kasowego na klucz, oraz staranne zabezpieczenie kluczy do powyższych urządzeń i drzwi dawało gwarancję zabezpieczenia mienia pracodawcy w należyty sposób, pod warunkiem ich przestrzegania. Tym samym trudno jest zrozumieć zarzut powódki, iż nie miała należyście zorganizowanego stanowiska pracy.

Powódka dysponowała kompletem kluczy do pomieszczenia kasowego, sejfu i kasetki z wyłączeniem osób trzecich. Przebywanie osób trzecich w budynku pozwanej jest kontrolowane. Wejście główne do pomieszczeń firmy jest otwierane przez pracowników firmy. Zainstalowany na dole domofon posiada dwa przyciski, sekretariat firmy pozwanej i kasa. Dopiero naciśnięcie stosownego przycisku przez pracownika sekretariatu bądź kasy umożliwia otwarcie drzwi wejściowych i dostanie się osobie trzeciej na teren firmy. Dodatkowo drzwi do pokoju, w którym znajdowało się również pomieszczenie kasowe nie można było otworzyć od zewnątrz, a jedynie od wewnątrz. Tym samym wpuścić kogokolwiek do pokoju, w którym pracowała powódka i gdzie zlokalizowane było również pomieszczenie kasowe mógł tylko pracownik. Przyjmowanie interesantów do kasy firmy jest uregulowane i odbywa się od dnia 13 lipca 2015 r. w poniedziałki, środy i piątki w godzinach od 8:00 do 13:00. Informacja w tej sprawie jest ogólnie dostępna dla interesantów i współpracowników pozwanej (jest wywieszona na drzwiach wejściowych do budynku pozwanej).

Wszystkie te okoliczności świadczą o tym, iż powódka miała właściwe warunki, możliwości techniczne i wiedzę oraz doświadczenie do należytego wykonywania obowiązków i prawidłowego zabezpieczenia powierzonego jej mienia pozwanej.

Sam fakt braku pisemnej polityki bezpieczeństwa, czy instrukcji kasowej nie oznacza, że te obszary nie były w żaden sposób uregulowane przez pracodawcę.

Prezes (...) S.A. z siedzibą w G. B. B. (2) na rozprawie w dniu 13 września 2016 r. zeznał, tu cyt.: „Procedury bezpieczeństwa kasowego były takie, żeby gotówka nie zostawała w kasie na weekend, żeby było zachowane pogotowie kasowe, w ustalonej ustnie wysokości 5.000 zł, że obsługa kasowa powinna odbywać się przez okienkom kasowe, że

w pomieszczeniu kasowym nie powinny znajdować się osoby postronne, że sejf powinien być zamykany niezależnie od okoliczności, a wszystkie klucze w dyspozycji kasjera powinny być zabezpieczone i nie pozostawiane na biurku.

Tym samym nie sposób uznać za prawdziwe twierdzenie powódki, iż nie było żadnych procedur polityki bezpieczeństwa, czy instrukcji kasowej. Powódka wielokrotnie była informowana jaką kwotę może trzymać w kasie jak i jakie zasady bezpieczeństwa ją obowiązują. Powyższe polecenia były przez nią rozumiane jak i akceptowane. Nie wносиła do nich żadnych zastrzeżeń.

Fakt, iż prezes pozwanej spółki wydał polecenie stworzenia pisemnych procedur polityki bezpieczeństwa, czy instrukcji kasowej głównej księgowej pozwanej spółki po 12 października 2015 r. nie ma dla niniejszej sprawy żadnego znaczenia i nie stanowi, jak to zostało podniesione dowodu na okoliczność, że takich procedur u pozwanej nie było. Powódka знаła obowiązujące u pozwanej procedury i zobowiązała się do ich przestrzegania, czego jak ustalono w trakcie postępowania przed sądem I instancji nie uczyniła. Co więcej powódka nigdy nie podnosiła zarzutu, iż u pozwanej nie ma spisanych procedur polityki bezpieczeństwa, czy instrukcji kasowej, jak również, że nie wie jak ma się zachowywać przy obsłudze kasowej.

Pozwana jeszcze raz podnosi, że powódka przed podjęciem pracy u pozwanej w 2005 r. na stanowisku kasjerki pracowała jako sprzedawca od lutego 1998 r. do lutego 2005 r. Miała więc duże doświadczenie zawodowe w zakresie obsługi kasowej. Dodatkowo, co nie jest przez powódkę kwestionowane, przeszła szkolenia z zakresu bhp, faktur VAT w świetle nowelizacji ustawy w 2013 r. oraz orzecznictwa a także kurs „Kasjer złotówkowo-walutowy”. Była więc odpowiednio przeszkolona i świadoma zakresu odpowiedzialności jaki na niej ciąży.

Powódka w żaden sposób nie kwestionowała również powierzenia mienia przez pracodawcę, ani w trakcie świadczenia pracy, ani też w trakcie procesu. Jest to kolejne novum, które pojawia się na etapie apelacji.

Odnośnie pieczy nad kluczami powódka mija się z prawdą i wybiórczo przytacza fakty, tak by postawić siebie w korzystnym świetle. Zeznania świadków jak i powódki pokrywają się jedynie w zakresie, że tylko powódka miała klucze do pomieszczenia kasowego jak i sejfu oraz kasetki.

Powódka w żaden sposób nie kwestionowała w trakcie świadczenia pracy jak i w czasie postępowania przed Sądem I instancji, iż szuflada w biurku nie jest zabezpieczona zamkiem. Okoliczność ta jako novum pojawia się dopiero w apelacji. Jest to kolejne novum, które pojawia się dopiero w apelacji.

Sam fakt, że powódka nie zgadza się z ustaleniami Sądu I instancji (poniekąd prawdziwymi) odnośnie pozostawiania przez nią kluczy bez pieczy, nie oznacza, że tak nie było. Potwierdzają to zgodnie świadkowie, jak i sama powódka składając zeznania na Policji jak i przed sądem I instancji.

Nie sposób uznać również za prawdziwy zarzut powódki, iż nie obowiązywały u pozwanej zasady odwożenia gotówki do banku. Powódka nie przedstawiła również żadnych dowodów na okoliczność, by miała kiedykolwiek problemy z odwożeniem gotówki do banku jak i by to ona organizowała wyjazdy do banku.

Nie sposób dać wiary twierdzeniom powódki, iż dbała ona w sposób należyty o dobro zakładu pracy. Jak zostało wykazane zarzuty powódki, w tym niewłaściwego zorganizowania stanowiska pracy, nieustalenia procedur, czy miejsca przechowywania kluczy jak i braku zamykanej szuflady w biurku czy konieczność zastępowania A. C. jak i A. B. są nietrafne lub nieprawdziwe, jak i w większości przypadków pojawiają się dopiero na etapie składania apelacji.

Nieprawdą jest, że u pozwanej nie przestrzegano godzin pracy. Powódka nie wykazała na tą okoliczność żadnych dowodów, pozostając jedynie w sferze głośnych stwierdzeń.

Przyjmowanie interesantów do kasy firmy jest uregulowane i odbywa się od dnia 13 lipca 2015 r. w poniedziałki, środy i piątki w godzinach od 8:00 do 13:00. Informacja w tej sprawie jest ogólnie dostępna dla interesantów i współpracowników pozwanej (jest wywieszona na drzwiach wejściowych do budynku pozwanej).

Powódka również manipuluje zeznaniami świadków odnośnie wpuszczania osób trzecich na teren pozwanej. Fakt, że powódka wpuszczała klientów do pomieszczenia przechodniego i obsługiwała klientów w pomieszczeniu przechodnim, zamiast przy okienku kasowym, świadczy tylko o nieprzestrzeganiu przez powódkę ustalonych u pozwanej procedur, a nie o niezapewnieniu jej odpowiednich warunków pracy. Jednakże nawet ta okoliczność nie miała wpływu na zabezpieczenie pomieszczenia kasowego. Fakt, że wobec powódki nie zgłaszano uwag, jej praca była oceniana pozytywnie, nie otrzymała kary porządkowej i nie zarzucano jej uchybień w pracy nie ma większego znaczenia dla sprawy, no może poza okolicznością, że z tej przyczyny do dnia 12 października 2015 r. pozwana darzyła powódkę zaufaniem, które na skutek zdarzeń z tego dnia w zupełności utraciła. Co stanowiło też jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia.

Nie sposób zgodzić się z zarzutem powódki, iż sąd I instancji naruszył art. 52 § 1 kp.

Artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy.

Określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania). Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. 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 danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione.

Ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy. Jedną z tych okoliczności może być wyrządzenie szkody i jej rozmiar (por. wyrok SN II PK 135/15).

Okoliczności w sprawie ustalone przez sąd I instancji jednoznacznie wskazują na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 12 października 2015 r., które to naruszenie stanowiło przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia.

Najistotniejszym jest okoliczność, że w dniu zdarzenia powodującego szkodę powódka zamknęła - jak twierdziła przed wszczęciem postępowania sądowego, w trakcie postępowania wyjaśniającego u pracodawcy - sejf jedynie na klamkę, oraz pozostawiła kilkakrotnie klucze do pomieszczenia kasowego i sejfu bez nadzoru, czemu w żaden sposób nie zaprzecza. Sejf na klamkę zamknęła tego dnia dwukrotnie. Raz o 8:30 tego dnia po przeliczeniu gotówki w sejfie, i drugi raz około godz. 9:15 - 9:30 po rozliczeniu inkasentów i dołożeniu 2,000,00 zł. Świadczy to o notoryjnej praktyce niezgodnej z poleceniami przełożonych, i rażącym lekceważeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Żeby

klamkę w sejfie przekręcić (zamknąć sejf) muszą być oba klucze w zamku, inaczej taka operacja nie jest możliwa. Zatem aby sejf zamknąć przekręcając kławkę klucze musiały pozostać w sejfie. Kluczy po zamknięciu sejfu na kławkę nie da się wyciągnąć bez przekręcenia zamków w sejfie.

Fakt pozostawienia kluczy w zamkach sejfu potwierdza powódka w zeznaniach złożonych na Komisariacie Policji w G. w sprawie pod nr (...). Co więcej powódka w zeznaniach złożonych w ww. sprawie stwierdza, iż miała pełną świadomość, że nie powinna tak czynić i pozostawienie tych kluczy spowodowało powstanie szkody u pozwanej, bowiem pieniądze leżały w otwartym sejfie, co umożliwiło ich zabranie nieznanemu co do tożsamości osobie. Powódka przyznaje również w trakcie zeznań na Komisariacie Policji, że również klucze od pomieszczenia kasowego pozostawiała bez nadzoru wychodząc kilkakrotnie „na chwilę” z pomieszczenia przejściowego, do którego miały lub mogły mieć dostęp osoby trzecie. Na marginesie powódka w pozwie czyniła zarzut pozwanej, że do pomieszczenia, w którym zlokalizowane jest pomieszczenie kasowe mogły mieć dostęp osoby trzecie, co nie przeszkadzało jej pozostawianiu w tym dostępnym dla osób trzecich pomieszczeniu na biurku (w miejscu widocznym na wprost od drzwi wejściowych do tego pomieszczenia) kluczy do pomieszczenia kasowego, pomimo iż miała wyraźne polecenie przełożonej by takich rzeczy nigdy nie czynić, i miała pełną świadomość, jakie konsekwencje dla pracodawcy ma takie działanie powódki.

Pozwana podnosi, że w dniu zdarzenia podczas oględzin po stwierdzeniu braku gotówki nie ujawniono śladów włamania do pomieszczenia kasowego. Zatem nieustalony sprawca albo posiadał klucze albo drzwi do pomieszczenia kasowego były otwarte. Przy czym pozwana podnosi, że powódka w żaden sposób nie wykazała by klucze były dorobione przez osoby trzecie czy też by był jeszcze inny komplet kluczy w posiadaniu innych osób. Tym samym nie sposób dać wiary zeznaniom powódki by zamknęła pomieszczenie kasowe.

Jak podnosi pozwana, wyżej opisane działanie było niezgodne nie tylko z poleceniami przełożonych ale również z podstawowymi zasadami zachowania bezpieczeństwa przy wykonywaniu obowiązków kasjera i podstawowymi zasadami troski o mienie pracodawcy świadczącymi o rażącym lekceważeniu obowiązków pracowniczych z pełną świadomością skutków tych działań dla pracodawcy, co w konsekwencji doprowadziło do szkody w mieniu pozwanej w wysokości 21.996,56 zł.

To właśnie ww. przyczyny jak pozostawienie kluczy na biurku do pomieszczenia kasowego bez nadzoru i nie zabezpieczenie sejfu poprzez jego zamknięcie na klucz, lecz pozostawienie kluczy w zamku w sejfie, pracodawca (pozwany) ocenił jako rażące niedbalstwo i zupełny brak troski o mienie pracodawcy powierzone powódce. I ta przyczyna stanowiła jedną z przesłanek rozwiązania z powódką umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia. Nie może umknąć też uwagi, że powódka miała świadomość swojego nagannego postępowania, co przyznała w trakcie zeznań złożonych na Komisariacie Policji w G.. Godziła się na to, że jej naganne zachowanie może spowodować szkodę w mieniu pracodawcy.

Nie sposób zgodzić się z twierdzeniem, że powódka nie znała swoich obowiązków. Powódka podpisała zakres czynności i obowiązków, w którym zobowiązała się min. do należytej dbałości przy wykonywaniu zadań, wykonywania służbowych poleceń przełożonych, wykazywania dbałości o powierzone mienie oraz prawidłowe jego zabezpieczenie po zakończeniu pracy, przestrzegania zasad rozliczania środków pieniężnych, przygotowywania wpłat pieniężnych i odprowadzania do banku.

Pozwana podnosi, że również chybiony jest podnoszony przez powódkę zarzut naruszenia przez sąd I instancji art. 233 § 1 kpc.

Pozwana podnosi, że normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Przez moc dowodową rozumie się siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu,

którego on dotyczy. Sąd, oceniając wiarygodność, decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie.

Dla skutecznego podniesienia zarzutu obrazu przepisu art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wykazanie, rażącego naruszenia dyrektyw oceny dowodów i wyprowadzania wniosków. Ocena dowodów, należy do istoty sędziowskiego wymiaru sprawiedliwości realizowanego przez sąd pierwszej instancji, ingerencja sądu drugiej instancji możliwa jest tylko wówczas gdy skarżący wykaże, iż sąd pierwszej instancji rażąco uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz brak jest wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (por. wyrok SA w Łodzi sygn. akt I ACa 176/16).

Podobnie wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 4 sierpnia 2016 r., sygn. akt: I ACa 162/16. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów przez sąd rozstrzygający spór wymaga od strony wykazania, w odniesieniu do zindywidualizowanych dowodów, na czym polega nieprawidłowość postępowania sądu w zakresie tej oceny oraz opartych na niej konstatacji faktycznych doniosłych dla rozstrzygnięcia. W szczególności, w odwołaniu się do argumentów natury jurydycznej dlaczego dokonana ocena nie da się pogodzić z regułami doświadczenia życiowego i (lub) logicznego rozumowania.

Sąd I instancji prawidłowo ocenił zeznania powódki. Pozwana zwraca uwagę, że zeznania powódki nie tylko były chaotyczne, nieprzekonujące ale również na fakt, że powódka przed pracodawcą w trakcie postępowania wyjaśniającego prowadzonego na Komisariacie Policji w G., jak i w pozwie w niniejszej sprawie i w dalszym toku postępowania przed sądem I instancji prezentowała różne wersje wydarzeń z dnia 12 października 2015 r.

Zeznania zaś świadków strony pozwanej jak i przesłuchiwanego w ramach strony pozwanej prezesa spółki były spójne, zgodne i korelujące ze sobą.

Nie sposób też nie zauważyć, że powódka kreuje nowe zarzuty dopiero w apelacji, wyciągając z kontekstu zeznań świadków pojedyncze zdania i budując z nich zarzuty lub interpretując zeznania świadków tak jak jej pasuje.

Powódka podnosi, że nie było do niej zastrzeżeń, nie lekceważyła swoich obowiązków, jednakże na skutek zaniechania pracodawcy nie miała możliwości prawidłowego zabezpieczenia kluczy, nie miała stworzonych przez pracodawcę warunków do pracy, wpuszczani byli do niej ludzie o różnych godzinach, a jej zakres obowiązków nie pozwalał jej na bezczynne siedzenie w pracy. Ponadto podnosi, że nie miała zastępcy.

Jednakże powódce umknął, fakt że powyższych okoliczności w żaden sposób nie wykazała w trakcie procesu przed sądem I instancji. To na powódce ciążył obowiązek udowodnienia faktów, z których wywodzi skutki prawne.

Prawda jest jednak taka, że powódka z pełną świadomością swoich czynów nie wykonywała poleceń przełożonych, wielokrotnie naruszała zasady polityki bezpieczeństwa, zostawiała klucze gdzie popadnie, nie zamykała sejfów, kasetkę trzymała w różnych miejscach, klientów przyjmowała w pomieszczeniu przechodnim, a nie w pomieszczeniu kasowym. Takie postępowanie w konsekwencji doprowadziło do zdarzenia, które miało miejsce w dniu 12 października 2015 r., w wyniku którego pracodawca poniósł szkodę znacznej wartości. Nie może umknąć też uwagi, że powódka w przedmiotowym okresie żyła w dużym napięciu. Przed rozwiązaniem stosunku pracy zaczęły pojawiać się sygnały o kłopotach finansowych powódki. Do pozwanej zaczęły przychodzić monity by dokonywała potrąceń z wynagrodzenia powódki na rzecz wierzycieli w związku z niespłacaniem zaciągniętych przez powódkę kredytów i pożyczek. O skali tego zjawiska świadczą smsy przychodzące na komórkę służbową powódki. Co więcej powódka pytana w trakcie postępowania wyjaśniającego u pracodawcy w sprawie zdarzenia z dnia 12 października 2015 r, zaprzeczyła by miała jakiegokolwiek problemy finansowe. Czyniła to z pełną wiedzą i świadomością -że jest inaczej co potwierdzają wydruki kierowanych do niej smsów. Kłopoty finansowe, ich skala z pewnością znacząco wpłynęły na wykonywanie przez powódkę pracy. Zarzuty powódki nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Ocena zebranego materiału dowodowego przez sąd I instancji była prawidłowa, a wydany wyrok sprawiedliwy.

**Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**



## **zważył co następuje:**

Apelacja okazała się nieuzasadniona

Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając tym samym wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy sprowadzające się do uznania, że pozwany słusznie i zgodnie z prawem rozwiązał z powódką umowę o pracę, co skutkowało oddaleniem powództwa. To zaś spowodowało, że Sąd Okręgowy zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne i nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05 listopada 1998 roku, sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/776).

Na wstępie wskazać należy, że postępowanie apelacyjne jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55).

W sytuacji gdy apelujący zarzuca Sądowi Rejonowemu zarówno naruszenie prawa procesowego, jak i materialnego to w pierwszej kolejności trzeba się odnieść do zarzutów procesowych bowiem dopiero poczynienie prawidłowych ustaleń faktycznych umożliwia dokonanie właściwej kwalifikacji prawnej w oparciu o przepisy prawa materialnego. Naruszenie przepisów postępowania oznacza działanie sądu niezgodnie z przepisami prawa procesowego. W praktyce chodzi o zarzuty związane z uchybieniami, których - według strony apelującej - dopuścił się sąd pierwszej instancji w postępowaniu lub przy rozstrzygnięciu. W każdym jednak przypadku naruszenia prawa procesowego należy zawsze stwierdzić istnienie związku przyczynowego między naruszeniem przepisu proceduralnego a treścią orzeczenia.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, iż Sąd I Instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, ustalenia swoje opierając na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając tym samym wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Należy wskazać, że Sąd Rejonowy dokonał swobodnej oceny dowodów w ramach art. 233 § 1 kpc a Sąd Okręgowy nie dopatrył się w sędziowskiej ocenie materiału dowodowego żadnych uchybień. Nie doszło również do obrazy art.233 § 1 kpc. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna ( por. wyrok z dnia 18 lutego 1997 r., II UKN 77/96, OSNAPiUS z 1997r., nr 21, poz.426, lub wyrok z dnia 27 lutego 1997r., I PKN 25/97, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 420 ), co w ocenianej sprawie nie występuje. Wskazać w tym aspekcie należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu

sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Na gruncie poczynionych wyżej rozważań, stwierdzić trzeba, że apelująca nie wykazała, aby Sąd I instancji naruszył powołany wyżej art. 233 k.p.c., nie przedstawiła też żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez Sąd ustalenia, ani nie wskazała na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego.

Reasumując, Sąd Okręgowy przyjął, że nie było żadnych podstaw do zakwalifikowania oceny materiału dowodowego jako wadliwej czy dowolnej. W przekonaniu Sądu Odwoławczego, Sąd I instancji we właściwy sposób zgromadził i ocenił zebrany przez siebie materiał dowodowy. Zdaniem Sądu Okręgowego dokonane przez ten Sąd ustalenia faktyczne znajdują potwierdzenie w tym materiale. Posiłkując się tym materiałem Sąd Rejonowy, starannie i wnikliwie, zrekonstruował okoliczności faktyczne, które następnie – w sposób prawidłowy – ocenił pod względem prawnym. Stąd chybiony jest zarzut apelującej odnośnie tej kwestii tym bardziej, że zdaniem Sądu Okręgowego, nie zawarła ona w apelacji argumentów, które wskazywałyby na uchybienie przez Sąd Rejonowy zasadom określonym w art. 233 § 1 k.p.c. Apelacja ograniczyła się jedynie do polemiki z ustaleniami Sądu pierwszej instancji i przedstawienia własnych, korzystnych dla siebie ustaleń faktycznych. Co do zarzucanych błędów w ustaleniach faktycznych należy wskazać, że tego rodzaju błędy zachodzą wyłącznie w sytuacji, gdy ustalenia poczynione przez Sąd nie mają odzwierciedlenia w zebranych materiale dowodowym lub pozostają z nim w sprzeczności. Taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie, gdyż wszystkie ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy znajdują potwierdzenie w przeprowadzonych dowodach w zakresie, w jakim Sąd uznał je za wiarygodne i posiadające moc dowodową.

Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że M. K. była osobą wykwalifikowaną, właściwie przygotowaną do powierzonego stanowiska, poinformowaną o szczególnych środkach ostrożności, prewencji i ciężarze odpowiedzialności, jaki na niej ciążył. Nadto, że pozwana spółka zapewniła jej właściwe warunki techniczne i lokalowe do bezpiecznego wykonywania obowiązków kasjerki. M. K. miała odpowiednią wiedzę i doświadczenie do należytego wykonywania obowiązków i prawidłowego zabezpieczenia powierzonego jej mienia, była także jedyną osobą posiadającą klucze do pomieszczenia kasowego, sejf i kasetki. Pomieszczenie było oddzielone od reszty siedziby spółki drzwiami posiadającymi specjalny zamek stosowany w instytucjach bankowych, sejf i kasetka także zabezpieczone były odpowiednimi zamkami do których dorobienie kluczy przez osobę nieuprawnioną było praktycznie niemożliwe, zaś pomieszczenia biurowe, w których pracowała powódka i A. B. oddzielone były od korytarza drzwiami otwieranymi jedynie od wewnątrz, z kolei dostęp do siedziby spółki zabezpieczony był instalacją domofonową kontrolowaną przez jednego z pracowników spółki. Dalej Sąd ustalił, że pomimo, iż powódka pęk kluczy do pomieszczenia kasowego i sejf zazwyczaj miała przy sobie, to zdarzało się, że zostawiała te klucze w biurku, jeżeli wiedziała, że następnego dnia będzie nieobecna w pracy ( w niezamykanej szufladzie), czy podczas krótkich wyjść zza biurka np. do toalety. Okoliczności te przyznała sama powódka, która w pisemnym oświadczeniu złożonym bezpośrednio po zdarzeniu podała, iż w dniu zdarzenia zamknęła sejf przekręcając jedynie klamkę, co wskazuje na to, iż klucze do sejf pozostały w zamku, natomiast pomieszczenie kasowe zamknęła na klucz i udała się na 15 min do sklepu celem zakupu jedzenia, a następnie do kuchni na kolejne 15-20 min, zaś w trakcie pracy wychodziła kilkakrotnie do sekretariatu, czy toalety i nie była pewna, czy w tym czasie nie zostawiała pliku kluczy na biurku. Sąd ustalił także, iż powódka nie przestrzegała często poleceń przełożonych co do pobierania gotówki od inkasentów wyłącznie w okienku kasowym, a nie przy biurku powódki. Podobne nieprawidłowości wiązały się z doładowywaniem karty parkingowej. Ustalenia takie Sąd Rejonowy poczynił nie tylko na podstawie dokumentów i zeznań świadków ale i wyjaśnień samej powódki, która nie tylko w pisemnym

oświadczeniu, ale i na rozprawie przed Sądem przyznała, że w dniu zdarzenia mogła zostawić klucze do kasy i sejfu na swoim biurku wtedy, gdy wyszła z pomieszczenia. Przyznała także, że mogła w dniu zdarzenia nie zamknąć sejfu. Nie sposób więc w świetle takich wyjaśnień zgodzić się z zarzutami powódki zawartymi w apelacji co do niewłaściwej oceny materiału dowodowego.

Jeśli chodzi o pozostałe zarzuty, to również i one nie zasługują na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 94 kp należy wskazać, że kodeks pracy nakłada na pracodawcę m.in. obowiązek organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, z wykorzystaniem ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy (art. 94 pkt 2 kp). Ponadto pracodawca jest obowiązany zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 94 pkt 4 kp).

Powódka w apelacji nie wskazała, jakie konkretne przepisy prawa zostały przez pracodawcę naruszone w zakresie właściwego zorganizowania jej stanowiska pracy a słuchana w charakterze strony sama przyznała, że jedyne zastrzeżenia jakie miała do pracodawcy w trakcie zatrudnienia dotyczyły ustawienia komputera do doładowywania kart parkingowych w pomieszczeniu kasowym. Przyznała także, że pozwany natychmiast po zgłoszeniu tego zastrzeżenia zareagował wystawiając komputer do innego pomieszczenia a ona innych zastrzeżeń do pracodawcy nie miała. Wobec czego, zdaniem Sądu Okręgowego, pozostałe zarzuty wymienione w tej części apelacji, sformułowane zostały na użytek niniejszego postępowania tym bardziej, że warunki pracy powódki zostały właściwie ustalone i ocenione przez Sąd Rejonowy.

Jeśli chodzi o zarzut dotyczący naruszenia art. 100 § 2 pkt 4 kp należy wskazać, że dbałość o dobro zakładu pracy jest utożsamiana w piśmiennictwie prawa pracy z dbałością o dobro pracodawcy. W judykaturze "dbałość pracownika o dobro zakładu pracy" jest rozumiana jako dbałość o zakład pracy rozumiany przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy danego pracownika (wyr. SN z 9.2.2006 r., II PK 160/05, OSNP 2007, Nr 1–2, poz. 4) Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy może być traktowany jako powinność powstrzymania się od wszelkich działań, które szkodzą lub mogą szkodzić zakładowi pracy, jak również podejmowanie wszelkich niezbędnych działań dla dobra zakładu pracy. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy powinien być interpretowany jako nakaz pozytywnego działania i powstrzymania się od działania wyłącznie w trakcie świadczenia pracy i wykonywania poleceń przełożonych. Okoliczności, w których można przypisać pracownikowi naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, są bardzo zróżnicowane, niemniej chodzi w nich zawsze o zachowanie pracownika godzące w interes zakładu pracy, w którym jest świadczona przez niego praca. Zachowanie to może mieć zarówno charakter aktywnego postępowania pracownika, jak i zaniechania realizacji spoczywającego na nim obowiązku. W art. 100 § 2 pkt 4 KP ustawodawca nałożył na pracownika dalsze obowiązki: obowiązek ochrony mienia zakładu pracy oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W ramach obowiązku ochrony mienia zakładu pracy pracownik musi powstrzymać się od przywłaszczenia mienia należącego do zakładu pracy oraz od wykorzystywania urządzeń i narzędzi będących własnością zakładu w celu zaspokojenia własnych potrzeb. Naruszenie obowiązku dbałości o mienie zakładu pracy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę. Obowiązek dbałości o mienie zakładu pracy narusza pracownik, który np. dopuszcza się kradzieży na szkodę pracodawcy lub klientów zakładu pracy (wyr. SN z 19.11.1997 r., I PKN 378/97, OSNAPiUS 1998, Nr 19, poz. 567; wyr. SN z 19.12.1997 r., I PKN 451/97, OSNAPiUS 1998, Nr 22, poz. 650) czy doprowadza do powstania niedoborów (wyr. SN z 24.11.1998 r., I PKN 454/98, OSNAPiUS 2000, Nr 1, poz. 23).

W świetle argumentacji Sądu Rejonowego i powyższych rozważań i ten zarzut apelującej nie mógł się ostać.

Podobnie, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo uznał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było zgodne z przepisami kodeksu pracy zarówno z uwagi na wymogi formalne, jak i wskazaną przyczynę. Przyczynami rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 kp mogą być szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyr. SN z 23.9.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Zasadniczym warunkiem prawidłowej oceny

zachowania pracownika oraz stwierdzenia, czy naruszenie tych obowiązków uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika, jest ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu tych obowiązków (wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 752).

W pojęciu ciężkie naruszenie "podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy: 1) bezprawność zachowania pracownika; 2) naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyr. SN z 9.7.2009 r., II PK 46/09, Legalis). "Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa" (wyrok SN z 5.3.2013 r., II PK 174/12, MoPr 2013, Nr 8, s. 424). Przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP nie musi być zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę w mieniu zatrudniającego. Naruszenie lub szczególne zagrożenie interesów pracodawcy nie jest pojęciem tożsamym ze szkodą, uzasadnia jednak rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp (wyrok SN z 20.1.2016 r., II PK 311/14, MoPr 2016, Nr 3, s. 151).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wymaga uwzględnienia pobudek jego działania (wyrok SN z 22.9.2000 r., I PKN 37/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 186). W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika pracodawca jest obowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 313). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo – rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyrok SN z 11.9.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. SN z 7.2.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 98). Tego rodzaju przeświadczenie, choćby nieuzasadnione, nie pozwala na postawienie zarzutu zawinionego, ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (wyr. SN z 20.8.2001 r., I PKN 590/00, OSNP 2003, Nr 14, poz. 336). Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r. I PKN 634/00, Sąd Najwyższy uznał, że rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 381, Legalis).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy wskazać, że Sąd Rejonowy słusznie i prawidłowo uznał, że zachowaniu powódki można przypisać rażące niedbalstwo w tym w jaki sposób realizowała swoje obowiązki w zakresie dbałości o powierzony jej mienie, zwłaszcza w dniu zdarzenia stanowiącego podstawę rozwiązania z nią umowy o pracę. Pozostawienie kluczy na biurku do pomieszczenia kasowego bez nadzoru i nie zabezpieczenie sejfów poprzez jego zamknięcie na klucz, lecz pozostawienie kluczy w zamku w sejfie, pozwany ocenił jako rażące niedbalstwo i zupełny brak troski o mienie pracodawcy powódce. Sama powódka miała świadomość swojego naganego postępowania, co przyznała w trakcie zeznań złożonych na Komisariacie Policji w G.. Godziła się na to, że jej naganne zachowanie może spowodować szkodę w mieniu pracodawcy. Fakt pozostawienia kluczy w zamkach sejfów potwierdziła powódka także w zeznaniach złożonych na Komisariacie Policji.

Te okoliczności, potwierdzone w toku postępowania przed Sądem I instancji, prawidłowo zostały przez niego uznane za podstawę takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy z powódką, wobec której, z racji jej doświadczenia,

kwalifikacji i zajmowanego stanowiska oraz powierzenia mienia, należało stosować szczególne reguły postępowania, odmienne niż wobec szeregowych pracowników.

Wobec powyższego, nie znajdując podstaw do uwzględnienia zarzutów apelacji i z braku przyczyn branych przez Sąd pod uwagę z urzędu, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc apelację oddalił.

Konsekwencją powyższego rozstrzygnięcia i odpowiedzialności za wynik procesu było obciążenie powódki kosztami procesu za postępowanie apelacyjne zgodnie z art. 98 i 99 kpc w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz. U. 2015.1804 ze zm. ).

SSO Ewa Michalska SSO Iwona Wysowska SSO Tomasz Korzeń