

Sygn. akt VIII *Pa* 7/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Joanna Smycz</b> <b>SSO Teresa Kalinka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 16 kwietnia 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** A. D. (D.)

**przeciwko** (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 3 października 2014 r. **sygn. akt** VI P 558/13

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł (sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 7/15

## UZASADNIENIE

Powód A. D. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. koło P. domagał się ostatecznie zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kwoty 2.356,66 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu powód zaprzeczył, aby dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód podał, że zawsze przestrzegał regulaminu pracy i obowiązku dbałości o dobro pracodawcy i ochrony jego mienia. Powód podkreślił, że nie otrzymał żadnego upomnienia czy kary pieniężnej. Powód podniósł, że wskazana mu przyczyna rozwiązania umowy nie jest prawdziwa i uzasadniona, w szczególności – że nieprawdziwe jest podejrzenie przywłaszczenia mienia z magazynu, które miało doprowadzić do utraty zaufania. Nadto, zdaniem powoda, samo podejrzenie przywłaszczenia mienia, nie jest wystarczającą podstawą rozwiązania umowy w zastosowanym trybie.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania.

W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, iż ujawniono naruszenie przesyłki, na którą składał się sprzęt IT, a to w wyniku reklamacji kontrahenta Saturn (...) T., który w dniu 4 listopada 2013 roku przy odbiorze wskazanej przesyłki stwierdził brak notebooka T. (...) -1H9. W toku postępowania reklamacyjnego, jak wywodziła dalej pozwana, ujawniono, że do naruszenia przesyłki doszło w magazynie pozwanej w G., pozwana została obciążona równowartością utraconego sprzętu. Pozwana podała, że przeprowadziła wewnętrzne postępowanie i ustaliła, że przesyłka w stanie nienaruszonym zastała dostarczona do magazynu pozwanej w G., gdzie w dniu 1 listopada 2013 roku o godzinie 3.01 została wyładowana przez powoda, co ustalono na podstawie nagrań z monitoringu i raportu skanowania. Powód miał na sobie kamizelkę numer 12 i przewiózł przesyłkę w rejon pola odkładczego rampy nr 93, by następnie przewieźć przesyłkę w rejon ramp 58 i 59, które to miejsce nie jest objęte nagraniem monitoringu, zaś w celu postawienia tam spornej przesyłki powód przestawił inne znajdujące się tam paczki. Pozwana wskazała dalej, że pomiędzy 3.38 a 3.45 powód przebywał poza wózkiem widłowym, w pobliżu spornej przesyłki, poza obrazem kamer. Następnie, jak wywodziła pozwana, powód wykonał połączenie telefoniczne i przesuując przesyłki blokujące dostęp do rampy, wyskoczył przez wspomnianą rampę na zewnątrz. O godzinie 4. 46 powód zabrał przesyłkę z rejonu ramp 58 i 59, umieszczając ją w pierwotnej lokalizacji pola odkładczego poblizu rampy nr 93. Zdaniem pozwanej, działalność powoda trudno racjonalnie wytłumaczyć, nadto samowolne uczynienie przerw w pracy czy wyskakiwanie przez rampę stanowiło naruszenie regulaminu i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wyrokiem z dnia 3 października 2014 roku ,sygn. akt VI P 558/13 – Sąd Rejonowy w Gliwicach zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.356,66 złotych, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 240,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Powód był zatrudniony u pozwanej (mającej wcześniej siedzibę w G.) w następujących okresach: w wymiarze 1/2 etatu w okresie od 4 maja 2005 roku do 31 lipca 2005 r., a potem w wymiarze całego etatu – od dnia 1 sierpnia 2005 roku do dnia 1 listopada 2010 roku, po czym strony rozwiązały umowę za porozumieniem stron. Następnie, od dnia 1 lipca 2012 roku do dnia 22 listopada 2013 roku powód był ponownie zatrudniony u pozwanej, w wymiarze pełnego etatu, zaś umowa została rozwiązana oświadczeniem, od którego odwołanie podlega rozpoznaniu w niniejszej sprawie.

Powód był zatrudniony jako magazynier, a następnie pracownik magazynowy, ostatnio za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.950 złotych miesięcznie. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy w trybie art. 52 kp wynosiło 2.356,66 złotych.

Jako pracownik magazynowy powód rozładowywał przesyłki dostarczane do magazynu pozwanej i rozmieszczał je na hali magazynowej, jeżdżąc wózkiem widłowym i odkładając przesyłki w miejsca wynikające z planu magazynu. W okresach przerw świątecznych i dni wolnych od pracy zdarzało się, że magazyn pozwanej był wypełniony, co powodowało konieczności odkładania przesyłek w inne miejsca niż zaplanowano, w zależności od posiadanych wolnych przestrzeni magazynowych.

W dniu 1 listopada 2013 roku (z 31 października 2013 roku na 1 listopada 2013 roku) powód pracował na zmianie nocnej, która miała się zakończyć o godzinie 6.00 w dniu wolnym od pracy. Przy bramie 73 w tym dniu odbył się rozładunek przesyłek krajowych. Powód następnie rozwoził przesyłki z tej dostawy na miejsca docelowe. Pracownicy

starają się jak najszybciej rozwieźć przesyłki, nadto – tego dnia byli dyscyplinowani by zakończyć pracę punktualnie do 6.00 z uwagi na dzień ustawowo wolny od pracy. Powód dokonywał w tym dniu rozładunku dostawy przesyłek za pomocą wózka widłowego. Powód ustawiał przesyłki w rejonie rampy 93, następnie część z nich przewiózł w rejon rampy 58, by ponownie potem zawieźć je w rejon rampy 93. Przesyłki krajowe zgodnie z planem magazynu mają pole odkładcze w rejonie rampy 66. Koniec magazynu w rejonie rejon ramp 58 i 59 nie jest objęty zasięgiem kamery monitoringu. Na nocnej zmianie z 31 października 2013 roku na 1 listopada 2013 roku u pozwanej pracował również A. B., który widział jak powód używał na terenie magazynu telefonu komórkowego, pisząc lub rozmawiając. Po chwili powód wyszedł z magazynu przez rampę. Zdarzało się, że niektórzy pracownicy magazynu pozwanej wychodzili przez rampę na papierosa, chcąc ominąć drogę koło biura przełożonego. Rampy u pozwanej są otwierane jedynie na czas załadunku, potem są zamykane i powinny być zamknięte aż do kolejnego załadunku.

K. S. (1), pracownik pozwanej odpowiedzialny za bezpieczeństwo, dokonał analizy zapisów monitoringu w dniach 2 lub 3 listopada 2013 roku, zabezpieczył nagrania z dnia 1 listopada 2013 roku i wykonał zdjęcia poszczególnych faz transportowania przesyłki, opatrując je własnym komentarzem. Na podstawie zabezpieczonych danych K. S. (1) powiązał powoda ze zdekompletowaną przesyłką o której zawiadomił sklep (...) w T., o czym zawiadomił kierownika magazynu, A. N.. K. S. (1) nie sprawdzał zapisów monitoringu w odniesieniu do innych pracowników zatrudnionych w dniu 1 listopada 2014 roku wraz z powodem w magazynie. Na nagraniu z monitoringu uwidoczono pracownika magazynu transportującego przesyłki wózkiem widłowym, w tym w rejon rampy 93, potem - rampy 58, a następnie – znowu w rejon rampy 93. Obraz kamery przy rampie 58 obejmował tylko część terenu magazynu tak, że gdy wózek widłowy wjechał z przesyłką na teren tej rampy, kamera zarejestrowała tylko kabinę wózka widłowego, zaś paleta z przesyłką znajdowała się poza zasięgiem kamery. Nie ujawniono otwierania przesyłki, wynoszenia paczek przez rampę, w szczególności przez powoda. Zapis ujawnił z kolei pracownika wychodzącego przez rampę 58 w czasie pracy.

Teren pozwanej jest ogrodzony i chroniony, jednak kabiny kierowców samochodów wjeżdżających na teren zakładu pozwanej nie są kontrolowane.

Nadto ustalono, iż w okresie od 1 listopada 2013 roku od godziny 6.00 do otwarcia magazynu w dniu 4 listopada 2013 roku przesyłka, która ostatecznie trafiła do sklepu (...) w T., była zamknięta w magazynie pozwanej, do którego dostęp mieli pracownicy ochrony. W dniu 4 listopada 2013 roku kierowca dokonujący odbioru przesyłek od pozwanej (co ma miejsce między godziną 7.00 a 10.00 rano) wszedł na teren magazynu, po odebraniu dokumentów przesyłki, sam załadował auto i następnie wyjechał od pozwanej w dostawą do sklepu w T.. Przy załadunku kierowca skanuje jedynie etykietę zbiorczą przesyłek, nie sprawdzając kompletności przesyłki. Widząc uszkodzona przesyłkę, kierowca powinien zawiadomić pozwaną. Również pracownik magazynu który widzi uszkodzenie przesyłki winien odnotować uszkodzenie i zrobić dokumentację fotograficzną.

W dniu 5 listopada 2013 roku, w wyniku rozmowy przeprowadzonej z K. S. (1), powód sporządził oświadczenie pisemne, w którym wskazał przyczyny wyjścia przez rampę i odniósł się do zarzutu wyjęcia zawartości transportowanej przesyłki, zaprzeczając, by cokolwiek z niej wyjmował. Powód wskazał, że przez rampę chciał wyjść do szatni, by nie narazić się na reprimendę przełożonego przy wyjściu, gdyż przed wolnym od pracy dniem było polecone zakończenie pracy przed 6.00. Powód wskazał, że kilku magazynierów stosuje sposób wychodzenia przez rampę na papierosa.

W sklepie (...) w T. odnotowano po dostarczeniu tam towaru odebranego od pozwanej w dniu 4 listopada 2013 roku brak 1 sztuki notebooka T. (...) -1H9. Pozwana została obciążona kosztami takiego urządzenia.

Oświadczeniem woli z dnia 20 listopada 2013 roku, doręczonym powodowi pocztą w dniu 22 listopada 2013 roku, pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę pozwana podała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i dbałości o dobro pracodawcy i ochrony jego mienia, co spowodowało utratę zaufania do powoda. Jako przesłankę uzasadniającą rozwiązanie umowy pozwana wskazała podejrzenie przywłaszczenia mienia z magazynu pracodawcy w postaci tabletu z przesyłki o numerze (...), które miało miejsce w dniu 1 listopada 2013 roku, wskazując, że zdarzenie zostało zarejestrowane przez kamery znajdujące się na terenie zakładu pracodawcy. W wyniku powyższego zarzuciła

powodowi utratę zaufania, narażenie pracodawcy na straty oraz rażące naruszenie przepisów Regulaminu pracy i Kodeksu pracy.

Ustalono także, iż Prokuratora Rejonowa G.-Wschód w G. prowadziła postępowanie w sprawie kradzieży na szkodę pozwanej, z zawiadomienia K. S. (1) o czyn dokonany w okresie od 1 listopada 2013 roku do 4 listopada 2013 roku, jednak postępowanie zostało umorzone wobec niewykrycia sprawcy (okoliczność niesporna).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powoda o odszkodowanie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd Rejonowy wskazał, iż przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie było ustalenie czy pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę naruszyła przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 k.p.

Zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, mającym na celu natychmiastowe rozwiązanie istniejącego stosunku pracy.

W myśl zaś art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika musi mieścić się w katalogu wymienionym w art. 52 § 1 k.p., a nadto być prawdziwa, czyli nie może być pozorna i konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika. W ocenie Sądu I instancji nie każde jednak naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.; lecz musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Ponadto rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. 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. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 czerwca 2012 roku II PK 285/11, LEX nr 1254679; z dnia 5 marca 2013 roku II PK 174/12, M. P. Pr. (...) - 426; z dnia 20 grudnia 2013 roku II PK 81/13, LEX nr 1438800).

W ocenie Sądu I instancji dla czynienia rozważań na temat winy pracownika istotne jest przede wszystkim przypisanie – oraz wykazanie – temuż pracownikowi popełnienia czynu, za który może on odpowiadać wobec pracodawcy. W

ocenie tegoż Sądu, pozwana nie wywiązała się z tego obowiązku w zakresie wykazania podejrzenia przywłaszczenia mienia pozwanej. Nadto, ujawnione czyny powoda nie kwalifikują się jako rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska pozwanej prezentowanego w toku procesu, że powodowi wskazano dwie niezależne przyczyny rozwiązania umowy, a to naruszenie przepisów regulaminu i kodeksu pracy oraz podejrzenie przywłaszczenia i że prawdziwość jednej z nich wystarcza do rozwiązania umowy zgodnie z prawem. W ocenie Sądu I instancji, postępowanie dowodowe oraz sposób sformułowania przyczyny, jak też zarzuty stawiane już od pierwszej rozmowy pracodawcy z powodem (po której sporządzono oświadczenie z dnia 5 listopada 2013 roku) wskazują, że pozwana wskazała jedną przyczynę, obejmującą podejrzenie przywłaszczenia mienia, naruszenie przepisów BHP i regulaminu pracy, skutkujące utratą zaufania do pracownika. Podkreślić należy, że przyczyna ma być przede wszystkim zrozumiała dla pracownika a z tego punktu widzenia powód obejmował świadomością wszystkie zarzuty łącznie jako jedną przyczynę, co wynika wprost z odwołania. Niezależnie od powyższego, nawet gdyby podzielić koncepcję pozwanej, należy uznać, że utrata zaufania nie wynikała z obiektywnych (i wykazanych) okoliczności, nadto – samo wyjście przez rampę lub używanie telefonu komórkowego nie uzasadniają rozwiązania umowy w trybie zastosowanym w okolicznościach sprawy.

Uznano, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę spełniało wymogi formalne przewidziane Kodeksem pracy. Natomiast Wskazana powodowi przyczyna – co ujawniono po przeprowadzeniu postępowania dowodowego – nie była prawdziwa ani uzasadniona.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Istotne są przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie. W niniejszej sprawie wymogi te nie zostały spełnione. Przeciwnie, zdaniem Sądu I instancji, pozwana oparła się na subiektywnych i niepełnych poszlakach, które – choć przyjęte przez pozwaną jako jedyny logiczny ciąg zdarzeń – wcale nie stanowiły ciągu poszlak prowadzących do takiego wniosku. Sąd Rejonowy wskazał, że – niezależnie od jakości obrazu monitoringu, jego wybiórczości, o czym zdecydowała jednostronnie pozwana, i braku zapisów samego momentu zdekompletowania przesyłki, do zaginięcia przesyłki mogło dojść w okolicznościach sprawy bez udziału powoda, czego pozwana nawet nie zbadała, a tym bardziej nie wykazała. Wersja zdarzeń przyjęta przez pozwaną, choć nie wykluczona, nie pozwoliła – wobec treści dowodów – na przyjęcie że do takiej przedstawianej przez pozwaną sytuacji doszło. Powód zaprzeczał okolicznościom wskazywanym przez pozwaną, zaś pozwana nie wykazała swoich twierdzeń. W szczególności, postępowanie dowodowe nie ujawniło, by powód wychodził z jakąkolwiek przesyłką poza teren zakładu pozwanej, nawet gdy samowolnie i w sposób sprzeczny z wewnętrznymi przepisami u pozwanej opuścił magazyn przez rampę. Postępowanie dowodowe wykazało, że magazynierzy czasami udawali się z ten sposób na papierosa, zaś poza naruszeniem przepisów w tym zakresie pozwana nie wykazała powodowi przypisywanego mu opuszczenia pracy z celu wydania spornej przesyłki lub ustalenia szczegółów tego wydania. Nie świadczy o tym również użycie telefonu komórkowego przed opuszczeniem magazynu przez rampę. Wbrew twierdzeniom pozwanej powód odniósł się do sformułowanych wobec niego zarzutów, a to w piśmie z dnia 5 listopada 2013 roku, nadto w późniejszym okresie aż do zwolnienia z powodem nie przeprowadzano rozmowy na ten temat. Wreszcie, postępowanie dowodowe wykazało, że pomiędzy zakończeniem pracy przez powoda a przekazaniem przesyłki do odbiorcy powód nie miał z nią styczności, podczas gdy miały takową inne osoby, zaś pozwana nie wykazała (a jedynie twierdziła) że do zaginięcia przesyłki doszło w dniu 1 listopada 2013 roku na terenie magazynu. Postępowanie karne było prowadzone o czyn od 1 listopada 2013 roku do 4 listopada 2013 roku, jednak w przyczynie rozwiązania umowy pozwana ograniczyła się do dnia 1 listopada 2013 roku, co nie znalazło potwierdzenia z materiale dowodowym.

Wskazano, iż wysokość odszkodowania żądana przez powoda nie była sporna w sprawie i z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy zasądził kwotę 2.356,66 złotych na rzecz powoda od pozwanej, tytułem odszkodowania za niezgodne z

prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, zgodnie z żądaniem powoda i przedmiotem sporu.

Dalej idące roszczenie powoda podlegało oddaleniu jako niezasadne.

Pozwana proces przegrała, a strony reprezentowane były przez profesjonalnych pełnomocników. Tym samym z mocy art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2002.163.1348 ze zm.) Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 240,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, uznając, że zgłoszony wniosek o zasądzenie czterokrotności stawki minimalnej w sprawie jest uzasadniony nakładem pracy pełnomocnika.

**Apelację** od wyroku wniosła pozwana. Zaskarżyła wyrok w punkcie 1 i 3 oraz zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów postępowania tj. art. 240 kpc i art. 217 kpc mających istotny wpływ na wynik sprawy poprzez pominięcie wniosku dowodowego z zeznań świadka M. P., przez przyjęcie, iż okoliczności na które miał zeznawać świadek zostały dostatecznie wyjaśnione, a rzeczywiście pozostawały one sporne,

2. Naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 kpc - mające istotny wpływ na wynik sprawy poprzez dokonanie dowolnej i wybiórczej oceny przeprowadzonych dowodów, a to błędne przyjęcie, że pracownicy naruszają przepisy BHP wychodząc na przerwy przez rampy, podczas gdy z zeznań świadka K. S. wynika, iż była to jednorazowa sytuacja spowodowana rzez powoda, ponadto błędne przyjęcie, iż w okresach przedświątecznych istniała u pozwanej konieczność odkładania przesyłek w inne miejsca niż planowano, podczas iż z dowodów wynika iż w magazynie były wolne miejsca, a nadto niedokonanie całościowej oceny dowodów co w, konsekwencji prowadziło do błędnej oceny stanu faktycznego, przez przyjęcie iż powód nie dopuścił się celowego działania ukierunkowanego na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,

3. Naruszenie przepisów postępowania tj. art. 232 kpc mający istotny wpływ na wynik postępowania poprzez przyjęcie, iż pozwana nie wykazała okoliczności uzasadniających przypisanie powodowi rażącego stopnia winy, podczas gdy zarejestrowane działanie powoda ukierunkowane było na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,

4. Obrazę przepisów prawa materialnego tj. art. 100 par. 1 kp, art. 100 part. 2 pkt 2 i 3 kp, art. 104 par. 1 kp w zw. z par. 13 i 15 ust. 2 Regulaminu Pracy Spółki (...), art. 211 kp poprzez przyjęcie, iż zarejestrowany ciąg działań powoda nie uzasadnia przypisania mu ukierunkowanego działania,

5. Obrazę przepisów prawa materialnego, a to art. 52 par. 1 kp poprzez przyjęcie, że wykazanie obiektywnej przyczyny utraty zaufania wobec powoda, w związku z oświadczeniem z dnia 20.11.2013r., uzależnione jest od wykazania faktu przywłaszczenia mienia przez powoda, gdy tymczasem pracodawcy w oświadczeniu wskazał odmienną regulację, w ramach której obowiązany był wykazać obiektywne przesłanki uzasadniające przypisanie powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,

6. Obrazę przepisów prawa materialnego tj. art. 56 kp poprzez błędne przyjęcie, iż oświadczenie pozwanej z dnia 20.11.2013r. jest nieuzasadnione, podczas gdy przytoczono w nim prawdziwe i uzasadnione okoliczności wskazujące na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych,

Powołując się na powyższe zarzuty strona apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. 1 i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt. 1 i 3 oraz przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi I instancji, a także zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:**

Apelacja pozwanej nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest trafny albowiem odpowiada prawu.

Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów nie narusz zasad określonych w art. 233 kpc.

Sąd Okręgowy podziela także w całości rozważania prawne Sądu I instancji, albowiem mają one oparcie w obowiązujących przepisach, a ponadto znajdują odzwierciedlenie poglądów judykatury i doktryny.

Zdaniem Sądu Okręgowego w sprawie nie doszło do naruszenia przepisów procedury mającego istotny wpływ na rozstrzygnięcie, a także do obrazy przepisów prawa materialnego.

Wskazać należy na wstępie rozważań , iż zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w przepisie art. 233 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału" ,a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności – ( wyrok SN z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, OSNPG 1967, nr 5-6, poz. 21; uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 632/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, LEX nr 80266; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 18 lipca 2002 r., IV CKN 1256/00, LEX nr 80267). Jak ujmuje się w doktrynie, moc dowodowa oznacza zaś siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę.

Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, 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 ( wyrok SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200; uzasadnienie wyroku SN z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 15 lutego 2000 r., III CKN 1049/99, LEX nr 51627; uzasadnienie wyroku SN z dnia 16 maja 2000 r., IV CKN 1097/00, LEX nr 52624; uzasadnienie wyroku SN z dnia 29 września 2000 r., V CKN 94/00, LEX nr 52589; uzasadnienie wyroku SN z dnia 15 listopada 2000 r., IV CKN 1383/00, LEX nr 52544; wyrok SN z dnia 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 137; uzasadnienie wyroku SN z dnia 14 marca 2002 r., IV CKN 859/00, LEX nr 53923; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 16 maja 2002 r., IV CKN 1050/00, LEX nr 55499; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, LEX nr 80273).

Sąd I instancji wskazał na podstawie jakich dowodów dokonał ustaleń faktycznych, które uznał za wiarygodne, a także uzasadnił dlaczego innym dowodom tej wiarygodności odmówił. Wbrew zarzutom apelacji Sąd I instancji ocenił wszystkie przeprowadzone w sprawie dowodowy w sposób kompleksowy, a nie wybiórczy. Wnioski są logiczne. Słusznie Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji w przedmiocie pominięcia dowodu z zeznań świadka M. P. .Wprawdzie świadek miał być przesłuchany na okoliczności sporne pomiędzy stronami, jednakże nie był świadkiem

zdarzenia, a zatem jego zeznania nie mogły nie wnieść do sprawy istotnego skoro pozwana nie wykazała innymi dowodami zasadności przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę..

Pozwana nie wskazała w apelacji na jakim etapie rozumowania Sąd I instancji popełnił błąd i wyciągnął nielogicznie wnioski. Przeciwnie skarżąca nie zgadza się jedynie z tą oceną dokonaną przez Sąd I instancji.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji , iż pozwana nie wykazała okoliczności uzasadniających konieczność rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Zarejestrowany przebieg zdarzeń prowadzi do wniosku, iż powód niezgodnie z przyjętą u pozwanej praktyką oddalił się z towarem i umieścił go w miejscu do tego nie przeznaczonym, a także iż opuścił zakład – magazyn przez rampę. Niewątpliwie okoliczności te stanowiły naruszenie przepisów organizacji pracy obowiązującej u pozwanej, albowiem opuścił zakład pracy bez pozwolenia , tym samym naruszył przepisy wewnętrzne obowiązujące u pozwanej i przepisy bhp. Ale jego zachowanie nie mogło stanowić ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych skutkujących natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy.

Przede wszystkim Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, iż wskazana przez pozwana przyczyna rozwiązania umowy o pracę zważywszy na jej treść i kontekst mogła być oceniona tylko jako jedna przyczyna .

Ponadto Sąd Okręgowy podziela także stanowisko Sądu I instancji , iż na podstawie przeprowadzonych w sprawie dowodów nie można dojść do przekonania , iż powód dopuścił się przywłaszczenia mienia, samo w sobie podejrzenie dokonania takiego czynu przez powoda nie może być ocenione w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Tylko bowiem zachowanie powoda ocenione w kategoriach bezprawności powodującej , iż można mu postawić zarzut co do umyślności działania lub co najmniej rażącego niedbalstwa mogło stanowić przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Tymczasem pozwana w toku procesu starała się wskazywać na ukierunkowanie działanie powoda, nie przedstawiając jednak żadnych bezpośrednich dowodów potwierdzających uznany przez pozwaną przebieg zdarzeń. Pozwana przyjęła taką wersję wydarzeń i co więcej, a na co słusznie zwrócił uwagę Sąd I instancji – nie dokonała jej weryfikacji. Niezależnie bowiem od jakości obrazu monitoringu, jego wybiórczości, o czym zdecydowała jednostronnie pozwana, i braku zapisów samego momentu zdekompletowania przesyłki, do zaginięcia przesyłki mogło dojść winnych okolicznościach sprawy - bez udziału powoda, czego pozwana nawet nie zbadała. A w sprawie nasuwa się wiele pytań związanych np. z okolicznościami ujawnienia niekompletnej przesyłki, a także faktu , iż poza dniem z którym pozwana wiązała zdarzenie, do towaru dostęp miały także inne osoby, inni pracownicy. Wersja zdarzeń przyjęta przez pozwaną, choć nie wykluczona, nie pozwoliła – wobec treści dowodów – na przyjęcie że do takiej przedstawianej przez pozwaną sytuacji doszło. Skoro zaś powód zaprzeczał tym okolicznościom wskazywanym przez pozwaną, to zgodnie z dyspozycją zawartą w art. 6 kc inicjatywa w tym zakresie należała do strony pozwanej.

Reasumując z przyczyn wskazanych wyżej apelacja nie jest uzasadniona, dlatego na mocy art. 385 kpc podlega oddaleniu.

Mając na uwadze wynik procesu oraz fakt iż strony reprezentowane były przez profesjonalnych pełnomocników. O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 i 13 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2002.163.1348 ze zm.) .

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia