

Sygn. akt IX Pa 43/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku

Wydział IX Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Maria Konieczna

Sędziowie: SSO Mariola Łącka /spr/

SSO Barbara Kubasińska- Malcher

Protokolant: st. sekretarz sądowy Dagmara Mazurkiewicz

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 5 czerwca 2014r. w Rybniku

sprawy z powództwa **M. O.**

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej (...) Sp. z o.o. w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Jastrzębiu-Zdroju Wydziału IV Pracy

z dnia 15 stycznia 2014 r. sygn. akt IV P 22/13

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych)

tytułem kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sędzia: Przewodniczący: Sędzia:

SSO Mariola Łącka SSO Maria Konieczna SSO Barbara Kubasińska- Malcher

Sygn. akt IX Pa 43/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 26.11.2012 r. (data wpływu do Sądu) przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. powód M. O. wniósł o „ zmianę formy rozwiązania umowy o pracę”.

W uzasadnieniu podniósł, iż pozwana w dniu 13.11.2012 r. wypowiedziała mu umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 & 1 pkt. 3 w związku z art. 52 par. 1 pkt. 1 kp.

W piśmie z dnia 31.01.2013r. pełnomocnik powoda precyzując jego żądanie wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a nadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniósł, iż zakładzie pozwanej istnieje praktyka, polegająca na odkładaniu przez pracowników towarów celem ich zakupu na własne potrzeby. Powodowi nigdy nie dookreślono form w jakich te transakcje mają się odbywać. Nadto, że w okresie wcześniejszym zdarzyło się również, że powód towary pozwanej najpierw odkładał do szafki, a dopiero po zgromadzeniu ich odpowiedniej ilości dokonywał zakupu. Nadto, że dopiero po otwarciu jego szafki ubraniowej pracodawca zarządził kontrolę pozostałej załogi z tym, że pozostali pracownicy otrzymali tę informację przed przystąpieniem do czynności sprawdzających. W przeciwieństwie do powoda mieli oni zatem możliwość przygotowania się poprzez chociażby odłożenie lub zgłoszenie zamiaru nabycia zgromadzonych w swych szafkach towarów.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podniosła, iż dnia 13.11.2012 r. na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. rozwiązała z powodem umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, tj. za to, że bez poinformowania i bez zgody pracodawcy zabrał z hali produkcyjnej krążek przewodu stanowiący własność pracodawcy i przechowywał go zamknięty w swojej szafce ubraniowej czym ciężko naruszył obowiązek dbałości o mienie pracodawcy.

Zdaniem pozwanej, wbrew twierdzeniom powoda otwarcie szafki nie nastąpiło celem jej przeszukania, ale było wynikiem prowadzenia czynności wyjaśniających w związku z badaniem okoliczności wypadku przy pracy. Nie doszło również do przeszukania szafek innych pracowników pozwanej po zdarzeniu z dnia 24.10.2012 r. Pozwana przyznała, że nie posiada procedur przeszukiwania szafek i nigdy nie stosowała i do dnia dzisiejszego nie stosuje tego typu praktyk. Ujawnienie mienia pozwanej w szafce powoda spowodowało, że służby kadrowe obecnie przygotowują procedurę kontroli szafek celem uzgodnienia jej ze związkami zawodowymi. Szafka otwarta w dniu 24 i 25.10.2010 r. służyła wyłącznie przechowywaniu rzeczy powoda. Przedmiot tam ujawniony był własnością pozwanej i jego przechowywanie nie było uzasadnione pracą powoda czy też innymi okolicznościami pozwalającymi na przechowywanie ich w szafce. U pozwanej istnieje możliwość zakupu przewodów przez pracowników ale w takiej sytuacji pracownik występuje o zgodę na zakup przewodu do kierownika działu lub zarządu pozwanej na piśmie wskazując przedmiot, ilość i cel zakupu. Zgodę na sprzedaż wydaje zarząd pozwanej po zaopiniowaniu wniosku przez kierownika. Po uzyskaniu zgody pracownik może odkładać kable i po uzbieraniu ilości, na którą wyrażono mu zgodę zakupić go przez dział sprzedaży. U pozwanej obowiązuje zasada, że pracownik odkłada kable w określonych miejscach - na palecie koło maszyny K-1, na regale z materiałami pomocniczymi i oznacza produkty kartką ze swoimi danymi. Nie ma możliwości chowania kabli w szafkach, taka praktyka nie była dopuszczalna w zakładzie. To uprawdopodobnia twierdzenie, iż zamiarem powoda było wyniesienie przewodu poza teren zakładu pracy, krążek przewodu znaleziony w szafce powoda miał wymiary 10 cm x 25 cm i ważył ok. 3 kg - przedmiot takich rozmiarów nie trudno wynieść z zakładu.

Pozwany podkreślił, że Sąd Najwyższy stwierdził wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp nie musi być jedynie uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy. W interesie pracodawcy leży, aby nikt nie rozporządzał jego mieniem wbrew jego woli, ponieważ w ten sposób uszczuplone zostają przysługujące mu prawa w zakresie władztwa nad tym mieniem. Pozwana nie wyraziła zgody na zabranie przewodu, co więcej nie była świadoma takiego zachowania. Opisane zachowanie narusza więc pracowniczy obowiązek nie tylko ochrony mienia pracodawcy, ale też powinności dbania o dobro pracodawcy. Zachowanie powoda cechowało się przynajmniej rażącym niedbalstwem. Powód miał świadomość, że przewód nie jest jego własnością - nie wystąpił o zgodę na jego zakup i nie poinformował nikogo o

zamiarze jego nabycia. W tej sytuacji nie tylko godził się z tym stanem rzeczy, ale celowo do niego zmierzał. Pozwana wskazała, iż do istoty kradzieży należy osiągnięcie celu w postaci uczynienia z cudzej rzeczy swojej własności. Skutek i zamiar kradzieży jak i usiłowania kradzieży objęty jest bezpośrednim zamiarem sprawcy czyli winą umyślną.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Jastrzębiu - Zdroju wyrokiem z dnia 15.01.2014r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 8.667,03 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie oraz kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i nakazał pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jastrzębiu-Zdroju kwoty 434,00 zł tytułem opłaty sądowej od zapłaty której powód był ustawowo zwolniony.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje :

Powód M. O. zatrudniony był w pozwanym (...) Sp. z o.o. w W. od 01.02.2006 r. do 13.11.2012 r. Pierwsza umowa o pracę zawarta była na czas określony, a kolejna od dnia 1 stycznia 2007 roku na czas nieokreślony. Powód zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operator maszyn kablowych, robotnik transportowy.

Powód M. O. w dniu 19.10.2012 r. uległ wypadkowi przy pracy i w związku z tym przebywał na zwolnieniu lekarskim. Ustalając okoliczności wypadku przy pracy pracownik służby bhp pozwanego uznała za konieczne sprawdzenie stanu obuwia roboczego, w którym w dniu zdarzenia pracował powód. W związku z okolicznością, że powód był nieobecny w pracy powołano komisję, w skład której wchodził m.in. pracownik służby bhp, przedstawiciel związku zawodowego oraz przełożony powoda, która to komisja w dniu 24.10.2012 r. dokonała otwarcia szafki ubraniowej powoda. Po otwarciu szafki członkowie komisji ujawnili w szafce oprócz obuwia roboczego również krążek przewodu płaskiego „nkt instal” należącego do pozwanej. Następnego dnia kolejna komisja powiększona w składzie o członka zarządu pozwanej ponownie otworzyła szafkę powoda, zabrała i zabezpieczyła ujawniony krążek przewodu. Nie doszło do przeszukania szafek innych pracowników pozwanej. U pozwanej nie ma procedur przeszukiwania szafek pracowników. Nie ma też pisemnych procedur zakupu produktów pozwanej przez pracowników. Pozwana korzysta z usług agencji ochrony mienia. Pracownicy pozwanej są kontrolowani przy bramie zakładu.

W dniu 13.11.2012 r. wręczono powodowi M. O. pismo pozwanego pracodawcy z dnia 13.11.2012 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 kp. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, iż bez poinformowania i bez zgody pracodawcy zabrał z hali produkcyjnej krążek przewodu (...) p 2 x 1,5 w ilości 71 metrów stanowiący własność pracodawcy i przechowywał zamknięty w swojej szafce ubraniowej. Okoliczność przechowywania krążka w szafce została ujawniona w dniu 24 października 2012 roku. Nadto pozwany pracodawca wskazał w swym oświadczeniu, iż podstawowym obowiązkiem pracownika jest chronić i dbać o mienie pracodawcy. Zachowanie pracownika, który w niejasnym celu zabrał mienie należące do pracodawcy i jak wynika z wyjaśnień przechowywał je od dłuższego czasu w szafce, lekceważąc obowiązek poinformowania o tym fakcie przełożonego świadczy o ciężkim naruszeniu obowiązku dbałości o mienie. Nie sposób zgodzić się z wyjaśnieniami pracownika o chęci zakupu przewodu, gdyż w takim przypadku nie stało na przeszkodzie zgłoszenia tego faktu przed zabraniem mienia z hali produkcyjnej tym bardziej, że w zakładzie istnieje zwyczaj zakupu produktu po uprzednim uzyskaniu zgody pracodawcy. Ze złożonych wyjaśnień pracownika wynika, iż z pełną świadomością nie poinformował przełożonych o zamiarze zakupu przewodu twierdząc iż „ w ogóle nie ma zwyczaju z przełożonym rozmawiać”. Ponadto w swym piśmie pozwana wskazała, że okoliczności sprawy uzasadniają podejrzenie zamiaru kradzieży wyżej wymienionego przewodu, czemu zapobiegł pracodawca otwierając szafkę w związku z badaniem okoliczności wypadku przy pracy.

Pismo zawierało stosowne pouczenie o możliwości odwołania do Sądu.

Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda M. O. zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ciężki charakter naruszenia podstawowych obowiązków charakteryzować musi wina po stronie

pracownika - w formie winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa - oraz realne zagrożenie praw i interesów po stronie zakładu pracy. Winę umyślną charakteryzuje przy tym zamiar, natomiast niedbalstwo (brak dbałości, zaniedbywanie) musi być rażące, czyli wyraźne, oczywiste, niewątpliwe, bezsporne, bardzo duże. Przepis art. 52 Kp nie zawiera wprawdzie egzemplifikacji sytuacji czy też zdarzeń mogących stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę we wskazanym w nim trybie, jednakże porównanie bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego w tym zakresie pozwala na wyprowadzenie wniosku, że art. 52§1 pkt 1 znajduje w praktyce zastosowanie w sytuacjach, w których naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jest oczywiste i bezsporne. Do spełnienia warunku "ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych" niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – tj. wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Sąd Najwyższy przyjął też, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Sąd I instancji w świetle zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego stwierdził, iż rację ma powód twierdząc, że do rozwiązania jego umowy o pracę doszło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powód nie dopuścił się, zdaniem Sądu, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Było bezsporne w niniejszej sprawie, iż u pozwanej brak jest jakichkolwiek pisemnych procedur zakupu jej produktów przez pracowników. Taka procedura nie została ujęta ani w Regulaminie Pracy obowiązującym u pozwanej, ani w Zakładowym Układzie Zborowym Pracy dla Pracowników pozwanej. Owszem obowiązuje u pozwanej praktyka, polegająca na odkładaniu przez pracowników towarów celem ich zakupu na własne potrzeby, ale jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego (w tym w szczególności z zeznań świadków) praktyka ta nie jest jednolita. Z zeznań świadka M. J. – pracownika pozwanej wynika bowiem, że to bezpośrednio do niej część pracowników przynosi wniosek o zakup poszczególnych towarów i następnie to ona przekazuje taki wniosek do działu sprzedaży. Świadek zeznała, że inna część pracowników udaje się bezpośrednio do działu sprzedaży. Świadek ta przyznała też, iż większość pracowników najpierw zbiera odcinki, które chce kupić, a dopiero później występuje o zgodę na ich zakup. Podpis Prezesa pozwanej wymagany jest od niedawna. Brak jednolitej praktyki w zakresie zakupu towarów potwierdzają również inni świadkowie tj. bezpośredni przełożony powoda M. K., świadek D. K., A. M., J. M.. Tak więc poszczególni pracownicy pozwanej, w tym również przełożeni powoda, zupełnie inaczej opisywali praktykę zakupu produktów funkcjonującą u pozwanej.

W tej sytuacji Sąd Rejonowy dał wiarę twierdzeniom powoda, że we wcześniejszym okresie jego zatrudnienia zdarzyło się, że towary pozwanej najpierw odkładał do szafki, a dopiero po zgromadzeniu ich w odpowiedniej ilości dokonywał zakupu. Podkreślenia wymaga bowiem fakt, że powód zbierał resztki - ubytki poprodukcyjne, które w normalnym trybie podlegały zniszczeniu. Takie resztki nawijało się na krążek, co mogło trwać (ze względu na cykl produkcyjny) nawet kilka tygodni bądź wręcz kilka miesięcy. Bezspornym w sprawie było, że towar – krążek znaleziony w szafce powoda, był towarem niepełnowartościowym – resztkami poprodukcyjnymi. Gdyby te resztki nie zostały zabrane przez powoda, zostałyby zniszczone. Nie sposób więc wykazać, iż powód zabrał krążek przewodu w „niejasnym celu”, czy też przechowywał go w szafce „lekceważąc obowiązek poinformowania o tym fakcie przełożonego”. Logicznym jest, w świetle braku odpowiednich procedur, że powód najpierw chciał nazbierać odpowiednią ilość produktu, a potem w zależności od tego ile tego produktu uda się mu zgromadzić, zgłosić ten fakt pracodawcy celem zakupu już konkretnego towaru (w konkretnej ilości). W tej sytuacji twierdzenie pozwanej, iż „nie sposób zgodzić się z wyjaśnieniami pracownika o chęci zakupu przewodu” w żadnej mierze nie zasługują na uwzględnienie. Jak już wspomniano, słuchani w sprawie świadkowie A. M., D. K., J. M. oraz sam powód zgodnie podali, iż nie było żadnej specjalnej palety, nie było takiego miejsca na hali gdzie pracownicy mogli sobie coś odkładać do zakupu i to jeszcze przez dłuższy okres czasu. Świadców ci nie tylko nie posiadali wiedzy o „specjalnej palecie na hali”, ale wręcz przeciwnie twierdzili, iż takowej w ogóle nie było. Świadek D. K. podał także, opisując panującą u pozwanej praktykę zakupu jej towarów, iż „najpierw pracownik nawijał sobie to co chciał bez zgody przełożonego, a dopiero przed samym kupnem szedł do pani J. po Wz. Nadto, że powód podobnie jak i inni koledzy takie rzeczy zbierali sobie w szafkach, również w szafkach narzędziowych” (vide zeznania świadka D. K. – k. 90 v. - 91 akt). Tak więc zeznania tych świadków

przynajmniej pośrednio korelują z twierdzeniami powoda, że ten odłożył sporny krążek przewodu w swej szafce celem jego późniejszego zakupu.

Zdaniem Sądu pozwana nie wykazała po stronie powoda „zamiaru kradzieży przewodu”.

Ze szczegółowego opisu sytuacji, sporządzonego przez pozwaną w piśmie z dnia 13.11.2012 r. wynika, że główny zarzut pozwanej, to przechowywanie przez powoda spornego materiału w szafce ubraniowej. Należy przy tym zaznaczyć, iż u pozwanej brak jest uregulowań w zakresie możliwości przeszukiwania szafek pracowników. Nie ma też zakazu przechowywania w szafce ubraniowej innych rzeczy niż ubrania. Cytowani już wcześniej świadkowie zeznali, że pracownicy pozwanej trzymają w szafkach ubraniowych różne rzeczy, czasami nawet narzędzia służbowe obawiając się ich kradzieży. Przeszukanie szafki powoda (i tylko szafki powoda) dokonane przez pozwaną bez jego uprzedzenia było więc, co najmniej niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie Sądu I instancji pracodawca powinien stworzyć wewnętrzne procedury kontroli, gdyż niebywale istotne jest poinformowanie pracownika o zamiarze przeprowadzenia kontroli na terenie zakładu jak również o formie przeprowadzanej kontroli. Należy wskazać osobę upoważnioną do przeprowadzenia kontroli oraz okoliczności tego zajścia. Wskazana teza znajduje swoje potwierdzenie w wyroku Sąd Najwyższego dnia 13 kwietnia 1972 r. sygn. I PR 153/72. Sąd w sposób klarowny sprecyzował, iż pracownicy powinni zostać uprzedzeni o stosowaniu tego rodzaju kontroli. Przedstawione procedury winny odbywać się w porozumieniu z przedstawicielem załogi, jak również w sposób niepozostający w sprzeczności ze swym społeczno - gospodarczym przeznaczeniem oraz zasadami współżycia społecznego. Zaś u pozwanej, jak wyżej zaznaczono, brak było regulacji dotyczącej możliwości przeszukania szafek pracowników, a co za tym idzie niedopuszczalnym było tego typu działanie pozwanej. Co więcej, powód nie został nawet uprzedzony o planowanym przeszukaniu jego szafki i w nim nie uczestniczył.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwana obciążona ciężarem dowodu w myśl art. 6 kc w żaden sposób nie wykazała okoliczności, na które powoływała się w swoim piśmie z dnia 13.11.2012 r. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika bowiem, aby powód „w niejasnym celu zabrał mienie należące do pracodawcy i przechowywał w swej szafce, lekceważąc obowiązek poinformowania o tym fakcie przełożonego”.

Po stronie powoda nie występuje bezprawność zachowania, bowiem nie naruszył on podstawowego obowiązku pracowniczego. Zbierał resztki celem ich późniejszego zakupu. Żadne przepisy obowiązujące u pozwanej nie precyzowały sposobu zachowania powoda w tym zakresie. Trudno mówić o jakiegokolwiek winie czy nawet niedbalstwie po stronie powoda. Zdaniem Sądu nie doszło też w żadnym razie do naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy. Powód zbierał celem późniejszego zakupu, resztki poprodukcyjne, a nie pełnowartościowy towar.

Sąd Rejonowy nie dopatrył się po stronie powoda rażącego niedbalstwa bowiem powód nie działał z 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. Nie występuje też wina umyślna, która musiałaby wyrażać się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

Powód w żadnym razie nie dopuścił się zachowań, jakie zarzuca mu pozwana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich świadków słuchanych w sprawie w części w jakiej korelowały one z zebraniem w niniejszej sprawie materiałem dowodowym, a uznanym przez Sąd za wiarygodny.

Mając powyższe na uwadze Sąd w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 8.667,03 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie.

Orzeczenie wydano w oparciu o przepisy art. 56 i 58 k.p. w zw. z art.52§1 pkt 1 k.p.

Sąd w pkt. 2 wyroku orzekł o kosztach na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zasądając od pozwanej jako strony przegrywającej proces na rzecz powoda kwotę 60,00 zł tytułem wynagrodzenia jego pełnomocnika procesowego będącego radcą prawnym ustaloną na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013.490 j.t.).

W oparciu o treść art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U. Nr 167, poz. 1398) Sąd nakazał pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jastrzębiu- Zdroju kwoty 434,00 zł tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 wskazanej ustawy. Opłatę ustalono w oparciu o przepis art. 13 wymienionej ustawy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana skarżąc wyrok w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego;

- art.52 par.1 pkt.1 kp poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że po stronie powoda nie występuje bezprawność zachowania, gdyż nie naruszył on podstawowego obowiązku pracowniczego w zakresie dbałości o mienie pracodawcy oraz, że zachowanie temu nie można przypisać winy przynajmniej w stopniu rażącego niedbalstwa,

2. naruszenie przepisów postępowania, art.233 par.1 kpc poprzez przekroczenie granic

swobodnej oceny dowodów polegającej na naruszeniu zasad oceny, logiki oraz

oświadczenia życiowego, co miało istotny wpływ na treść wydanego wyroku

w kwestii:

- przyjęcia, że brak pisemnych zasad sprzedaży pracownikom produktów pozwanej

usprawiedliwiało zachowanie powoda,

- przyjęcia, że kabel zabrany przez powoda był produktem bezwartościowym, który nie

przedstawiał wartości dla pozwanej,

- przyjęcia, że proces produkcji kabla uzasadniał gromadzenie i przechowywanie przez

powoda kabla w szafce pracowniczej,

- przyjęcia, że u pozwanej brak jest regulacji dotyczącej celu udostępnienia

pracownikom szafek pracowniczych i powód miał prawo przechowywać w niej inne

przedmioty poza odzieżą roboczą i osobistą oraz narzędzi pracy,

- przyjęcie, że otwarcie szafki pracowniczej w związku z prowadzonym

postępowaniem powypadkowym było bezprawne i naruszało zasady współżycia

społecznego.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje.

Dodatkowo wniosła na podstawie art.381 kpc o dopuszczenie dowodu z dokumentu sprzedaży odpadu produkcyjnego oraz dokumentu zestawienia sprzedaży odpadów przez pozwaną w 2012r. – na okoliczność wykorzystywania przez pozwaną odpadów produkcyjnych do dalszej odsprzedaży i uzyskiwania przez pozwaną przychodów z tej sprzedaży.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że brak pisemnych procedur dokonywania zakupu produktów pozwanej nie może mieć wpływu na ocenę zachowania powoda. Skarżący zarzucił, że Sąd I instancji ustalając, iż powód mógł bez zgody pozwanej „odkładać” sobie potrzebny mu towar, oparł się wyłącznie na zeznaniach powoda i świadków D. K., A. M. i J. M., pomimo tego, że co wynika z ich zeznań nie byli zainteresowani zakupem kabla, nigdy nie dokonywali takiej czynności, nie pytali o zasady sprzedaży, bo nie byli nią zainteresowani, a wiedzę swoją opierali jedynie na przypuszczeniach lub informacji uzyskanej od powoda,

Skarżący podniósł, iż Sąd I instancji bezzasadnie uznał, że powód miał prawo zastosować własną procedurę zakupu, o której wiedział od „ starszych kolegów”, fakt niepoinformowania przełożonych o zabieraniu kabla i ukrywaniu go w szafce ubraniowej nie świadczy o winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie w zakresie braku należytej dbałości o mienie pracodawcy.

Z zeznań świadków wynika bowiem, że na hali było miejsce do odkładania kabli (darowizny „ dom dziecka”, zbieranie dla osób z biura). Nie sposób zatem zgodzić się z twierdzeniem Sądu, że nie było miejsca, na którym powód mógł odłożyć krążek przed zakupem. Skoro bowiem pozwana wyznaczyła takie miejsce i powód oraz pozostali świadkowie wiedzieli, że na palecie są odkładane produkty zbierane dla innych celem odsprzedaży czy na darowizny, to również powód powinien tam odłożyć „swój” kabel, a przynajmniej poinformować przełożonego, że składa go w innym miejscu poza halą.

Skarżący również nie zgodził się z uzasadnieniem Sądu I instancji, że przechowywanie przez powoda kabla w szafce zakładowej było uzasadnione długością cyklu produkcyjnego i koniecznością gromadzenia odpowiedniej ilości resztek, bo przy każdej produkcji występują resztki i praktycznie można sobie odłożyć dowolną ilość tego przewodu i nie ma tym samym żadnego powodu, żeby chować ten kabel przed innymi.

Słusznym zatem było podejrzenie pozwanej, że celem przechowywania kabla w szafce pracowniczej przez powoda nie był zamiar zakupu, ale wyniesienie go poza zakład pracy, gdyż pomimo pracy firmy ochroniarskiej u pozwanej, istniała możliwość, że pracownik mógł wynieść kabel poza zakład bez skontrolowania na bramie, a przypadki kradzieży zdarzały się już wcześniej.

Sąd I instancji bezpodstawnie przyjął także, że powód odkładał – resztki poprodukcyjne, bezwartościowe dla pozwanej :” Gdyby powód nie zabrał tych resztek to i tak podlegałyby one zniszczeniu”. Pozwana resztki poprodukcyjne sprzedaje jako odpad na złom metali szlachetnych, uzyskując z tego tytułu określony dochód . W 2012 r. ze sprzedaży pociętych niepełnowymiarowych odcinków na złom i tworzywa sztuczne uzyskała przychód w wysokości 10 275 879,88 zł czego dowodem jest dokument sprzedaży odpadu z dnia 7.12.2012r i zestawienie sprzedaży odpadów poprodukcyjnych kabla w 2012r. załączonych do apelacji.

Strona pozwana nie zgadza się również z twierdzeniem Sądu I instancji, że brak zakazu przechowywania w szafce ubraniowej innych rzeczy niż ubrania usprawiedliwia przechowywanie przez powoda kabla w szafce pracowniczej. O przeznaczeniu szafki pracowniczej stanowi par.25 ust.4 Regulaminu Pracy pozwanej a ponadto powód na spotkaniu z pozwaną w dniu 26.10.2012r. przyznał, że wiedział, że w szafce ubraniowej nie można trzymać przewodu produkcji pozwanej.

W ocenie strony skarżącej błędnie Sąd I instancji uznał, że przeszukanie szafki powoda odbyło się , co najmniej niezgodnie z zasadami współżycia społecznego oraz , że brak regulacji wewnątrzzakładowej w tym zakresie spowodowało, że niedopuszczalnym było tego typu działanie pozwanej. Powodowi nie przeszukano szafki z uwagi na podejrzenie kradzieży, ale otwarto ją przy udziale związków zawodowych w związku z badaniem przyczyn okoliczności wypadku przy pracy. Szafka pracownicza udostępniona powodowi przez pozwaną stanowi jej własność i w dniu

jej otwarcia powód był nieobecny w pracy, co oznaczało, że w szafce nie było odzieży prywatnej powoda, a zatem jej otwarcie nie mogło stanowić naruszenia dóbr osobistych czy rzeczowych powoda jak również zasad współżycia społecznego.

Pozwana wniosła o dopuszczenie przez Sąd II instancji dowodu w postaci dokumentów sprzedaży odpadu poprodukcyjnego na złom z dnia 07.12.2012r. oraz zestawienie sprzedaży przez pozwaną odpadów poprodukcyjnych kabla w 2012r., gdyż potrzeba ich powołania jest usprawiedliwiona przebiegiem procesu przed Sądem I instancji, a także służą one uzasadnieniu zarzutów i wniosków apelacji.

W odpowiedzi na apelację pozwanej powód wniósł o jej oddalenie w całości, oddalenie wniosku dowodowego pozwanej o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z dokumentów przedłożonych do apelacji oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W ocenie powoda zaprezentowane w apelacji twierdzenia strony pozwanej nie zasługują na uwzględnienie, a orzeczenie Sądu I instancji jest prawidłowe.

Zdaniem powoda Sąd I instancji prawidłowo ocenił zebrany materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków i na jego podstawie dokonał ustalenia, że u pozwanej nie tylko nie obowiązywała pisemna procedura odkładania i zakupu resztek kabla przez pracowników, ale również sama praktyka zakupu, pomimo że taka istniała, była niejednolita.

Zdaniem powoda Sąd słusznie zwrócił uwagę na brak logiki w postępowaniu pracodawcy dotyczącym posądzeniu M. O. o kradzież kabla. Należy bowiem zaznaczyć, że zbierany przez niego materiał to resztki poprodukcyjne – ubytki, które w normalnym trybie nie trafiłyby na rynek ale podlegały zniszczeniu. Biorąc pod uwagę wieloletnią i nienaganną pracę powoda, zasadne jest twierdzenie, że powód nie ryzykowałby przecież utraty zatrudnienia, dokonując nielegalnego składowania w swojej szafce bezwartościowego towaru, skoro i tak pracodawca za każdym razem wyrażał zgodę na zakup ww materiału.

Powód nie zgodził się z zarzutem pozwanej, że Regulamin Pracy pozwanej zabrania przechowywania pracownikom w szafkach pracowniczych innych rzeczy niż odzieży i obuwia roboczego, odzieży własnej i narzędzi pracowniczych. Należy zauważyć, że akt ten jedynie ogólnikowo stanowi o obowiązkach pracodawcy w zakresie dostarczania pracownikom odzieży i obuwia roboczego, narzędzi pracy oraz wskazania gdzie mogą być przechowywane. Treść aktu nie zabrania przechowywania także innych rzeczy w szafce pracowniczej, takich jak chociażby odzieży własnej, przedmiotów osobistych, w tym przedmiotów wartościowych (pieniędzy, obrączek).

W ocenie strony powodowej, ustalenia poczynione przez Sąd I instancji są prawidłowe i przedstawiają spójną, logiczną całość, a wydany wyrok odpowiada prawu. Natomiast zarzuty i twierdzenia pozwanej przedstawione w apelacji mają charakter w znacznej mierze polemiczny w stosunku do stanowiska zaprezentowanego przez Sąd i nie znajdują żadnego uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Powód wniósł o oddalenie wniosku dowodowego, zgłoszonego w apelacji, o dopuszczenie dowodów z przedłożonych dokumentów, jako wyraźnie spóźnionego, bo strona pozwana miała możliwość zawnioskowania o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z załączonych do apelacji dokumentów już na etapie postępowania pierwszo - instancyjnego.

Sąd Okręgowy uzupełniając postępowanie dowodowe w oparciu o dowód sprzedaży odpadu produkcyjnego ustalił, że pozwana spółka resztki poprodukcyjne sprzedawała jako odpad na złom metali szlachetnych uzyskując z tego tytułu dochody.

W oparciu o powyższe Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Nie zachodzą zarzucane uchybienia.

Sąd I instancji nie dopuścił się obrazy prawa materialnego i prawidłowo przyjął, że zachowanie powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art.52 par.1 pkt.1 kp.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że zgodnie z cytowanym wyżej przepisem niezbędny do jego zastosowania jest znaczny stopień winy pracownika tj. wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Przy ocenie zaś, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd jego zawinienia.

Ponadto rozwiązanie stosunku pracy w trybie art.52 kp jest nadzwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy i winno być stosowane tylko w uzasadnionych przypadkach.

Sąd Okręgowy zgadza się z poglądem Sądu I instancji, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie ma podstaw do przyjęcia, że powód zamierzał dokonać kradzieży znajdujących się w jego szafce resztek kabla.

Skoro pozwana wyrażała zgodę by pracownicy kupowali odpady poprodukcyjne, darowała je różnym instytucjom to zebranie przez powoda odpadów poprodukcyjnych w celu ich zakupu nie można zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia dbałości o mienie pracodawcy.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy należycie przeprowadził postępowanie dowodowe i prawidłowo ocenił zebrane w sprawie dowody nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów zakreślonych w art.233 kpc , z poczynionych przez siebie ustaleń Sąd I instancji wyciągnął prawidłowe wnioski.

Sąd Okręgowy ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy przyjmuje za własne.

Niewątpliwie u strony pozwanej brak było pisemnych zasad sprzedaży pracownikom resztek produktów produkcyjnych a praktyka istniejąca w tym zakresie była niejednolita.

Niesporne jest, że pozwana wyrażała zgodę na zakup przez pracowników resztek kabla mimo, że resztki poprodukcyjne sprzedawała na złom metali szlachetnych.

Skoro więc powód zamierzał zebrany kabel zakupić to nie sposób przyjąć, że wskutek jego działania doszło do uszczuplenia mienia pozwanej bez jej zgody.

Przekonywujące jest twierdzenie Sądu Rejonowego, że ze względu na proces produkcji poszczególnych rodzajów kabli zgromadzenie resztek poprodukcyjnych kabla w ilości pożądaney przez pracownika trwało przez pewien czas.

Przechowywanie przez pracownika zebranych resztek w szafce pracowniczej w ocenie Sądu nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro pozwana akceptowała zbieranie przez pracowników resztek kabli w celu ich zakupu.

W ocenie Sądu Okręgowego , nawet gdyby przyjąć jak chce strona skarżąca, że obowiązywała u niej regulacja dotycząca celu udostępniania pracownikowi szafek , to uchybienie przez M. O. zasadom wynikającym z tej regulacji też nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Dla oceny zachowania powoda bez znaczenia jest zdaniem Sądu Okręgowego czy otwarcie jego szafki nastąpiło bezprawnie i naruszało zasady współżycia społecznego.

Reasumując należy stwierdzić, że wyrok Sądu Rejonowego jest słuszny i odpowiada prawu.

Apelacja pozwanej jako bezzasadna na podstawie art.385 kpc podlega oddaleniu.

O kosztach postępowania za II instancję Sąd orzekł na mocy art.98 kpc.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

SSO Mariola Łącka SSO Maria Konieczna SSO Barbara Kubasińska- Malcher