

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 kwietnia 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zasądził od pozwanego (...) spółki z o.o. w W. na rzecz powódki K. B. (1) kwoty 1400 zł tytułem odszkodowania, 2800 zł tytułem odprawy pieniężnej oraz kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 1), nakazał pobrać od pozwanego (...) spółki z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 210 zł tytułem opłaty sądowej (pkt. 2); nadał wyrokowi w punkcie 1-szym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.817,08 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka K. B. (1) została zatrudniona w pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 08 kwietnia 2012 roku do 07 kwietnia 2016 roku na stanowisku kierownika obiektu –kuchni przyszpitalnej w Szpitalu (...) w Ł., przy ul. (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 2800 zł. Strony przewidziały możliwość rozwiązania w/w umowy za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia. Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2817,08 zł

Pozwana zamówiła w firmie (...) m.in. zmywarkę do garnków przeznaczoną do kuchni w B.. W/w firma nie wywiązała się w ocenie pozwanej z zobowiązania i w 2013r oba podmioty znajdowały się w sporze. W związku z powyższym pozwana pismem z dnia 07 lipca 2013r wzywała w/w firmę do natychmiastowego wywiązania się w terminie 5 dni z zobowiązania i dostarczenia przedmiotowej zmywarki do kuchni przy szpitalu w B.. Kolejnym pismem z dnia 17 lipca 2013r pozwana domagała się od firmy (...) dostarczenia zmywarki bądź zwrotu równowartości zapłaconej za nią ceny.

W dniu 05 listopada 2013r powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, którego koniec miał przypadać na 23 listopada 2013r. W oświadczeniu wskazano, że powódka otrzyma odprawę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Podobne wypowiedzenia otrzymali pozostali pracownicy kuchni w szpitalu MSWiA.

W dniu 06 listopada 2013r powódka odebrała na terenie kuchni MSWiA w Ł. zmywarkę do garnków GS 640, zamówioną przez pozwaną do kuchni w B.. W w/w dacie zmywarka była już zapłacona przez pozwaną, o czym uczyniono wzmiankę na protokole odbioru wręczonym powódce do podpisu przez przedstawiciela dostawcy- firmy (...): M. T. -kierownika serwisu. Na protokole poczyniono także uwagę, że zmywarki nie dostarczono do oddziału pozwanej w B. z powodu nieczynnej kuchni. Przed dostawą zmywarki, około pół godziny wcześniej, przedstawiciele (...) dzwoniли do powódki i zgłosili, że przywiozą zmywarkę należącą do pozwanej. Uzasadnili to tym, że w związku z likwidacją kuchni pozwana będzie miała zapewniony transport zmywarki do W.. Przed tym dzwoniли do A. P. w sprawie zmywarki, a ta informację przekazała K.Z., zaś K. Z. prezesowi pozwanej. Przedstawiciel (...) W. K. (1) w sprawie dostawy zmywarki do B. kontaktował się także bezpośrednio z K. Z.. Uczynił to około 2 dni przed dostawą sprzętu. K. Z. nie informowała go, że pozwana nie jest już zainteresowana dostawą zmywarki, ani o likwidacji kuchni w B.. Po informacji firmy (...) o tym, że przywiozą zamawianą zmywarkę, przedstawiciele pozwanej /Prezes i K. Z./ przestali odbierać telefony od W. K.-przedstawiciela Gastronomika.

Powódka uważała, że odbiór powyższej zmywarki następuje w interesie pozwanej, ponieważ zmywarka była już zapłacona, a pozwana likwidując kuchnię w MSWiA transportowała należące do niej wyposażenie do centrali w W.. Dodatkowy przedmiot w postaci zmywarki, w ocenie powódki, nie stanowiłby więc problemu przy transporcie. Przedstawiciele (...) powiedzieli, że przywiozą zmywarkę do MSWiA, ponieważ w B. było zamknięte. Powódka nie miała obaw przed przyjęciem w/w sprzętu, ponieważ w przeszłości wiele razy przyjmowała dostawy sprzętu kuchennego także o dużej wartości, który przewożono do jej kuchni, a następnie przechowywano w tym miejscu, gdy nie był potrzebny w innych lokalizacjach. Sprzęty magazynowano w kuchni MSWiA i na korytarzach, choć powódka zgłaszała, że nie ma na to miejsca. Część sprzętu po pewnym czasie była przewożona do innych lokalizacji. Przed takimi dostawami nikt nie informował powódki, że dostawa będzie miała miejsce. W związku z tym, także dostawa z dnia

06 listopada 2013 r. nie zdziwiła powódki i nie wywołała żadnych obaw. Powódka uważała, że jako kierownik obiektu i w związku z w/w dostawami, jest upoważniona do odbierania dostaw sprzętu kuchennego, które należało do jej zwykłych obowiązków. Nie wiedziała, że zmywarka jest nowym sprzętem. Gdyby z protokołu nie wynikało, że sprzęt jest zapłacony to powódka zadzwoniłaby do siedziby pozwanej, aby upewnić się, co ma zrobić z przywieziona zmywarką. Adnotacja o zapłacie za nią upewniła powódkę, że powinna przyjąć towar należący do pozwanej. Obawiała się powstania strat, gdyby towaru nie przyjęła. W dniu 06 listopada 2013r powódka nie wiedziała o likwidacji kuchni w B.. Do dzisiaj nie wie, gdzie znajduje się ta miejscowość. Natomiast firma (...) ma siedzibę w Ł., w związku z tym wydawało się powódce naturalne, że dostarczyli zmywarkę właśnie do jej kuchni. Powódka nie wiedziała, kto w pozwanej podejmował decyzje dotyczące zakupu zamawianych przez powódkę towarów. Nikt nie mówił powódce, że ma nie odbierać jakiegoś sprzętu. Najwyżej wskazywano, od kogo ma nie kupować produktów. Nikt nie mówił powódce, aby nie odbierała spornej zmywarki. Gdyby powódka wiedziała o sporze pozwanej z (...) nie odebrałaby zmywarki. Przed 06 listopada 2013r powódka odbierała na terenie kuchni także nowy sprzęt przywożony dla pozwanej.

Nikt nie informował powódki ani pracowników kuchni, że mają nie współpracować z firmą (...). Nie zakazywał takiej współpracy, choć obecnie pozwana nie prowadzi dalszej współpracy z w/w firmą. Pozwana nie podała firmie (...) powodów takiej decyzji, ani nie rozwiązywała umowy o współpracy.

Z reguły, w sprawach zawodowych powódka kontaktowała się z K. Z. (2). Ostatni raz rozmawiała z nią dłużej na temat zakończenia żywienia w kuchni szpitala im. B. w Ł., co miało miejsce w maju 2013r. Z A. P. powódka kontaktowała się w sprawie transportu sprzętów z likwidowanej kuchni głównie e-mailami, a także w sprawie zapłaty za towar. Powódka nie musiała konsultować z przełożonymi dokonywanych zakupów, nie miała zakazu odbierania rzeczy zakupionych przez pozwaną. Nie było praktyki kontaktowania się przez powódkę z przełożonymi w sprawach dostaw sprzętu, które zdarzały się na bieżąco i nawet nie były opłacone. Kiedyś powódka kontaktowała się z Prezesem pozwanej w sprawie doposażenia. Wówczas dowiedziała się, że ma tego nie robić.

W dniu 07 listopada 2013r powódka otrzymała rozwiązanie tej samej umowy, w którym jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na przyjęciu w dniu 06 listopada 2013r dostawy zmywarki oraz podpisania przez powódkę protokołu odbioru sprzętu o dużej wartości w imieniu (...) Polska sp.zo.o. bez upoważnienia do takiego działania, mimo wiedzy, że dzień 06 listopada 2013r był ostatnim dniem świadczenia usług w obiekcie szpitala MSWiA w Ł., trwała likwidacja działalności (...) Polska na terenie obiektu kierowanego przez powódkę. Jednocześnie, w treści oświadczenia podpisanego przez A. P. (2)-kierownika restrukturyzacji usług cateringowych, pozwana wskazała, że cofa wypowiedzenie z dnia 05 listopada 2013r. Dalej wskazano, że wymienione działania stwarzają zagrożenie dla interesów spółki i spowodowały utratę zaufania do powódki.

Powyższe oświadczenie wręczyła powódce jej przełożona A. P. o godzinie 15.45 na terenie kuchni szpitala MSWiA. Otrzymała je e-mailem, a następnie podpisała. Powódka zapoznała się z treścią pisma i odmówiła jego podpisu. Notatkę dokumentującą powyższe A. P. uczyniła na treści w/w oświadczenia w dniu 08 listopada 2013r w siedzibie pozwanej. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy z powódką podpisała i wręczyła powódce A. P. na podstawie pisemnego pełnomocnictwa udzielonego jej w dniu 07 listopada 2013r przez Prezesa Zarządu pozwanej. W tym dniu A. P. przyjechała do kuchni w MSWiA z dwoma osobami, aby zakończyć likwidację działalności w szpitalu. Dokonywano inwentaryzacji oraz demontowano sprzęty należące do pozwanej. Podczas tych czynności przełożona zauważyła sporną zmywarkę. Gdy ustaliła u powódki jej pochodzenie stwierdziła, że „rozwścieczy” to Prezesa, a następnie przekazała mu informację o zmywarce. Prezes wyznaczył powódce 3 godziny na spowodowanie, że dostawca odbierze zmywarkę. Po tym czasie zapowiedział, że powódka otrzyma „dyscyplinarkę”. Powódka dzwoniła do przedstawicieli firmy (...), aby odebrali sprzęt. Przedstawiała powyższe warunki. Firma (...) zobowiązała się odebrać zmywarkę w kolejnym dniu, gdy pozwana wyznaczy miejsce, do którego sprzęt ma przewieźć. Prezes pozwanej uznał, że kolejnego dnia jest za późno, że zmywarkę zabierze pozwana w tym samym dniu. Po tym powódka otrzymała dyscyplinarne rozwiązanie umowy.

Pozwana rozwiązała umowę dyscyplinarnie, ponieważ Prezes uważał, że powódka winna skonsultować przyjęcie spornej zmywarki, a tego nie zrobiła. Zmywarka nie była już w tym czasie potrzebna pozwanej i ta nie miała zamiaru jej

przyjmować, z uwagi na zamykanie obiektów w Ł. i B.. Zmywarka była potrzebna pozwanej w lutym 2013r. Pozwana nigdy nie odstępowała od umowy na podstawie, której dostarczono sporną zmywarkę, ani nie zwracała zmywarki firmie (...).

Powódka nigdy nie wyrażała zgody na cofnięcie dokonanego jej wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracodawcy. Nikt nie pytał jej o taką zgodę. Po dniu 07 listopada 2013r powódka nie świadczyła już pracy dla pozwanej. Przed 07 listopada 2013r nikt nie informował powódki, aby nie odbierała od firmy (...) spornej zmywarki, ani o sporze między tą firmą a pozwaną. Pozwana współpracowała z firmą (...) od wielu lat w zakresie wyposażania w sprzęt kuchenne oraz ich serwisu. Ostatecznie pozwana zabrała sporną zmywarkę do magazynu w W. w dniu 07 listopada 2013r, gdzie przebywa do chwili obecnej. Nie pozostawiono zmywarki w kuchni MSWIA do dnia 09 listopada z uwagi na to, że wchodziła na ten teren inna firma i obawiano się strat finansowych. W dniu 07 listopada 2013r nie udało się przetransportować do W. całego sprzętu pozwanej z kuchni MSWIA. Zabrano go kolejnym transportem w dniu 09 listopada 2013r. Powódka dowiedziała się o tym od pracowników szpitala MSWIA.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z powołanych dokumentów, których strony nie kwestionowały oraz na podstawie logicznych, spójnych, wiarygodnych i wzajemnie korelujących ze sobą zeznań powódki i świadków: A. R., A.P., A.S., K.Z. /w zakresie, w którym zasługiwały na wiarę/ oraz W. K. vel C..

Zeznaniom K.Z. Sąd I instancji odmówił wiary w zakresie twierdzeń, że powódka miała obowiązek konsultować ze świadkiem bądź z dyrektorami dostawy sprzętów realizowane na teren kuchni przy MSWIA. Powyższej wersji przeczą nie tylko zeznania samej powódki, ale nie potwierdziły ich inne dowody zebrane w sprawie. Świadkowie pracujący w kuchni pozwanej, jak i powódka wskazali, że nie jednokrotnie na teren kuchni, bez uprzedzenia, przedstawiciele firmy (...) przywozili sprzęt, nawet o dużej wartości. Powódka sprzęt ten przyjmowała i wiele razy przechowywała, a nikt nie czynił jej z tego powodu zarzutów, ani nie wymagał pisemnego upoważnienia. W ocenie Sądu, w tym przypadku, zeznania K.Z. stanowiły próbę obrony i uzasadnienia postępowania pozwanego, który ciężar odpowiedzialności za spór z firmą (...) próbował przerzucić na powódkę. Pozwana nie spodziewała się, że (...) skutecznie dostarczy zmywarkę, mimo ignorowania informacji W.K. przez stronę pozwaną. Natomiast odkrycie, że sporna zmywarka znalazła się w kuchni w Ł. okazało się nie być korzystne dla pozwanej, która już nie potrzebowała zamówionego wcześniej sprzętu. Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy uznał, że K. Z. zeznawała o konieczności konsultowania przez powódkę przyjęć sprzętu po to, aby uzasadnić, dlaczego powódka miała ponieść odpowiedzialność za sporną sytuację. Sąd merita stanął również na stanowisku, że również z uwagi na powyższe, K. Z. złożyła zeznania o licznych kontaktach z powódką pod koniec 2013r., która to okoliczność nie znalazła potwierdzenia w materiale sprawy. Sąd Rejonowy podkreślił, że nawet jeśli kontakty miały miejsce, to i tak powódki nikt nie informował o sporze z (...) i o zakazie przyjmowania dostaw od tejże firmy.

Sąd I instancji dodatkowo wskazał, że przedstawiciel strony pozwanej nie stawił się i nie złożył zeznań, a także nie podważał wersji prezentowanej przez powódkę i świadków.

Przechodząc do meritum Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak i o odprawę pieniężną, zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podkreślił, że w okresie, gdy pozwana złożyła oświadczenie w trybie art. 52 kp, powódka dysponowała już oświadczeniem pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony z przyczyn dotyczących pracodawcy / likwidacja stanowiska w związku z likwidacją działalności na terenie kuchni przy szpitalu MSWIA-bezsporne/. Pozwana wprawdzie oświadczyła, że cofa w/w wypowiedzenie, jednak powódka nigdy na to nie wyrażała zgody. W tej sytuacji wypowiedzenie pozostało w obrocie z tym, że umowa rozwiązała się wcześniej /choć wadliwie/, w trybie dyscyplinarnym.

Sąd I instancji podniósł, że wypowiedzenie wręczono powódce w dniu 05 listopada 2013r, tj. we wtorek. Okres wypowiedzenia rozpoczął więc bieg w sobotę 09 listopada i kończył się w dniu 23 listopada 2013r w sobotę. Rozwiązanie umowy w trybie art. 52 kp nastąpiło w dniu 07 listopada 2013r, czyli jeszcze przed rozpoczęciem biegu okresu wypowiedzenia. W tej sytuacji, zdaniem Sądu Rejonowego, jako podstawy prawnej odszkodowania

nie należało przyjmować art. 60 kp, gdyż pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. W sprawie należało zastosować art. 58 kp, który stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, przy czym jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Wobec powyższego, roszczenie powódki zgłoszone w kwocie 1400 zł /wynagrodzenie za 2 tygodnie/ nie wykraczało poza w/w granice i podlegało uwzględnieniu w całości. W sprawie, doszło bowiem do naruszenia zasad rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika /art. 56 kp/.

Sąd I instancji, powołując się na treść art. 52 § 1 punkt 1 k.p. wskazał, że oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art.52 § 1 punkt 1 k.p. jest określony stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna i rażące niedbalstwo – rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie polega na całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków nakazują szczególną ostrożność w działaniu. Sąd podkreślił, że pojęcie rażącego niedbalstwa nie jest zdefiniowane w prawie pracy, a w orzecznictwie sądowym przyjmuje się w sposób zgodny, że rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), 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. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyrok SN z 27.10.2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). W doktrynie definiuje się rażące niedbalstwo, jako szczególnie naganne zachowanie się danej osoby, odbiegające w sposób drastyczny od modelu należytego zachowania się, powodujące powstanie szkody, chociaż sprawca szkody powinien był i mógł w danych okolicznościach postąpić prawidłowo.

Sąd meriti stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p. jest więc możliwe jedynie z powodu takiego zachowania pracownika, które jest nacechowane złą wolą lub rażącym niedbalstwem, których powódce w okolicznościach sprawy zarzucić nie sposób. Taki tryb rozwiązania umowy jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinien być stosowany wyjątkowo z uzasadnieniem szczególnymi okolicznościami /.../ (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980r., I PRN 86/1980).

Sąd Rejonowy podkreślił, że w sprawie nie mamy do czynienia z takim stosunkiem powódki do obowiązków pracowniczych, który można określać mianem rażącego niedbalstwa. M., co najwyżej próbować przypisywać powódce zwykle niedbalstwo w uzyskaniu formalnego potwierdzenia od pracodawcy, że może przyjąć sprzęt opłacony i należący już do pozwanej. Jednak, nawet taka postać winy staje się wątpliwa wobec wcześniejszej praktyki pozwanej, zezwalającej powódce na przyjmowanie wszelkich dostaw sprzętu od współpracującej z pozwaną firmą (...), nawet bez uprzedzenia ze strony pozwanej i bez konsultowania zgody na przyjęcie z przedstawicielami pozwanej. Powódce, jako kierownikowi, pozostawiono duży zakres swobody w tym zakresie i nie czyniono jej nigdy zarzutów, co do przyjmowania sprzętów nawet o dużej wartości, które w kuchni przy MSWIA składowano. Powódka nie przypuszczała nawet, że pozwana znajduje się w sporze z firmą (...), z którą od lat współpracowała i która na stałe świadczyła pomoc serwisową na terenie kuchni. Nikt nie uprzedzał powódki o sporze, ani nie zakazywał przyjmować dostawy spornej zmywarki. Wobec likwidowania kuchni i w zestawieniu z faktem, że zmywarka była już zapłacona i należała do pozwanej, powódka uznała, że przyjęcie zmywarki w Ł. nie naruszy interesów pracodawcy. Zakładała, że w tej sytuacji wywożenia sprzętu z Ł. /także składowanego w kuchni i na korytarzach, a nie używanego w MSWIA/ pozwana nie poniesie zbędnych kosztów, gdy zabierze jednym transportem także sporną zmywarkę /tak zresztą stało się/.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że kwestia braku winy powódki w stopniu przekraczającym nieumyślność jest jednak kwestią wtórną, bowiem w sprawie pozwana w ogóle nie wykazała, aby powódka bez upoważnienia przyjęła zmywarkę. Podkreślił, że naruszenie obowiązków pracowniczych (art.52 § 1 punkt 1 k.p.) stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest

ciężkie. Ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku, a na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 k.c., stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, „łżejsze” postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art.52 § 1 k.p. o „ciężkim” naruszeniu. Nie chodzi tu, zatem o jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane.

Zdaniem Sądu Rejonowego, wszystkie dowody w sprawie wskazują, że powódka postąpiła w sposób utrwalony zwyczajowo i nie naruszający dotychczasowych reguł postępowania podczas dostaw sprzętu. W okolicznościach sprawy nie miała podstaw do podejrzeń, że dostawa zmywarki jest elementem sporu toczącego się z udziałem jej pracodawcy. Przedstawiciele (...) także uważali, że jedynie realizują umowę, ponieważ pozwana od umowy nie odstąpiła ani nie informowała ich, że zmywarka nie jest już pozwanej potrzebna. Dostawy nie traktowali jako elementu sporu i nie informowali o tym powódki. Pozwana nie wykazała, aby było inaczej. W sytuacji, gdy powódka przyjmowała sprzęt opłacony przez pozwaną, a nie miała wiedzy, że pozwanej nie jest już potrzebny, nie można jej było obciążać odpowiedzialnością za naruszenie interesów pracodawcy. Nadto pozwana otrzymała bowiem sprzęt, który kupiła. Od umowy w tym zakresie nigdy nie odstępowała, ani nie informowała G., że dostawa zmywarki pozwanej już nie interesuje.

Reasumując, Sąd I instancji uznał roszczenie o odszkodowanie za w pełni zasadne, bowiem pozwana nie miała podstaw do obciążania powódki odpowiedzialnością za przyjęcie sprzętu, którego już nie chciała.

W świetle poczynionych powyżej rozważań Sąd uznał za uzasadnione także roszczenie o odprawę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Podniósł, że odprawa pieniężna to jednorazowe świadczenie pieniężne stanowiące dla pracownika rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy. Przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika zarówno w trybie zbiorowym, jak i indywidualnym (art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90 poz.844 z późniejszymi zmianami). Wobec braku przyczyn rozwiązania umowy po stronie powódki, należało uznać, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy. Wadliwość rozwiązania umowy skutkowałą powrotem do pierwotnych przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy, tj. do wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pozwanej. W sprawie, powódka z przyczyn od siebie niezależnych, utraciła dotychczasowe miejsce pracy.

Sąd Rejonowy, powołując treść art. 1 i art.8 ust.1 ww. ustawy podniósł, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna. Nadto wskazał, że ustawa przewiduje również indywidualny tryb zwolnień, przywołując art.10 ust.1, art.5 ust.3-7 i art.8 ustawy. Dalej wskazał, że pozwana nigdy nie kwestionowała liczby zatrudnionych ani przyczyn, dla których dokonywała wypowiedzenia pracownikom kuchni przy MSWiA, w tym powódce. Sąd podkreślił, że przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych znajdują zastosowanie nie tylko do umów o pracę na czas nieokreślony, ale również do umów o pracę na czas określony i na czas wykonania określonej pracy (K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina Zwolnienia grupowe. Komentarz, Warszawa 2007 r., s. 26, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1994 roku, I PZP 52/94, OSNAPiUS 1995 nr 9, poz. 107).

Ponadto, stosownie do art.1 ust.2 litera a dyrektywy Rady Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U.U.E.L.98.225.16), ma ona zastosowanie do zwolnień grupowych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony, gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów.

Sąd I instancji stanął na stanowisku, że w przypadku zwolnień indywidualnych, prawo do odprawy pieniężnej jest uregulowane częściowo odmiennie niż przy zwolnieniach grupowych. Podobnie jak przy grupowym zwolnieniu art.10 ust.1 ustawy ma zastosowanie jedynie w tych sytuacjach, kiedy rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracownika. Natomiast w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika, np. całkowita bądź częściowa jego nieprzydatność do pracy albo naganne postępowanie, przepis powyższy nie ma zastosowania. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 2010 roku (I PK 81/10, Lex nr 725012) wskazał, iż odprawa przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. W przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszelkie okoliczności, które nie wiążą się bezpośrednio z osobą pracownika. Można przyjąć, iż są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter - ekonomiczno-finansowy, organizacyjno-strukturalny. Nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. Przepis art.10 ust.1 ww. ustawy wprowadza wymagania przy tym, aby niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika. W kwestii wykładni sformułowania „wyłączny powód” pełną aktualność zachowuje wyrok z dnia 10 października 1990 roku (I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204), w którym Sąd Najwyższy przyjął, iż: „sformułowanie zawarte w art.10 ust.1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 roku, nr 4, poz. 19 z późn. zm.), że przyczyny wymienione w art.1 ust.1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika”.

Sąd Rejonowy podkreślił, że dla roszczenia powódki bez znaczenia jest okoliczność, iż powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony z możliwością rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Jakkolwiek pozwana spółka nie miała obowiązku wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia, jednakże przy ocenie zasadności roszczenia powódki o zasądzenie odprawy pieniężnej Sąd władny był badać tę przyczynę. Należy podkreślić, iż ww. ustawa ma zastosowanie do wszystkich osób posiadających status pracownika w rozumieniu art.2 k.p. Wyjątek stanowią pracownicy mianowani (art.11 ww. ustawy.) oraz pracownicy tymczasowi. Z punktu widzenia obowiązujących norm nie ma znaczenia, na podstawie jakiej umowy pracownik świadczy pracę (np. terminowej, w celu przygotowania zawodowego), czy świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, czy też w ograniczonym, oraz czy jest zatrudniony u innego pracodawcy.

W ocenie Sądu I instancji warunki przyznania odprawy zostały przez powódkę spełnione. Pozwana nie wykazywała, aby powódka otrzymała wypowiedzenie z przyczyn niezależnych od pracodawcy.

Sąd meriti podkreślił, że art.8 k.p. umożliwia sądom pracy weryfikowanie przepisów prawa pracy pod względem ich zgodności z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo. Zawiera klauzulę odsyłającą do ocen i wartości funkcjonujących poza normami prawa ustanowionym przez ustawodawcę. Pod względem zgodności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa dopuszczalne jest badanie każdej czynności stron stosunku pracy. Klauzule „zasad współżycia społecznego” i „społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa” wyznaczają stronom stosunku pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Art.8 k.p. umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanych mu przepisami prawa pracy praw podmiotowych mieści się czy też wykracza poza granice współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 17 września 1997 roku, I PKN 273/97, OSNP 1998, nr 13, poz.394). Przepis art.8 k.p. nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym,

działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art.8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

Zdaniem Sądu Rejonowego, żądanie zasądzenia odprawy, jako świadczenia przysługującego w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Odprawa pieniężna jest świadczeniem pieniężnym stanowiącym dla pracownika rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy. Odprawa pieniężna przysługuje bez względu na to czy pracownik znajdzie zatrudnienie po rozwiązaniu umowy o pracę i w jakim czasie. W ocenie Sądu nie można uznać żądania zasądzenia odprawy pieniężnej, w sytuacji podjęcia zatrudnienia w krótkim okresie, bezpośrednio po zakończeniu stosunku pracy, za naruszające zasady współżycia społecznego i sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Powódka podjęła zatrudnienie u innego pracodawcy, na innych warunkach, nie zmieniło się jedynie miejsce świadczenia pracy.

Pozwany dokonał wypowiedzenia powódce umowy o pracę, ale nie wykazał, aby powódka straciła pracę z przyczyn od siebie zależnych.

Zgodnie z art.6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis ten ma charakter materialno-prawny i formułuje podstawową zasadę rozkładu ciężaru dowodu. W procesie cywilnym jest on ściśle związany z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego regulującymi zasady prowadzenia dowodów. W myśl art.3 k.p.c., strony sporu są obowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody, przy czym obowiązek wskazywania dowodów dotyczy stwierdzenia faktów, z których strony wywodzą skutki prawne (art.232 zdanie pierwsze k.p.c.). Rozkład ciężaru dowodu w procesie cywilnym kształtuje się dynamicznie, gdyż strony równocześnie przedstawiają twierdzenia i dowody na ich poparcie, zwalczając wzajemnie swe stanowiska. Rozkładem ciężaru dowodów w procesie cywilnym rządzą następujące reguły: faktów tworzących prawo powinien w zasadzie dowieść powód; dowodzi on również fakty uzasadniające jego odpowiedź na zarzuty pozwanego; pozwany dowodzi fakty uzasadniające jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda oraz faktów tamujących oraz niweczących powinien dowieść przeciwnik tej strony, która występuje z roszczeniem, czyli z zasady pozwany. W szczególności w wyroku z dnia 8 marca 1977 roku, I PRN 17/77 (OSNCP 1977 nr 9, poz. 172) Sąd Najwyższy podkreślił, że w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo, że to pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne.

Sąd Rejonowy podniósł, że to na pozwanej Spółce spoczywał ciężar przeprowadzenia przeciwdowodu celem wykazania, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę leżała po stronie pracownika (nastąpiło odwrócenie ciężaru dowodu). W szczególności pozwana powinna przedstawić dowody świadczące o tym, że przyczyną wypowiedzenia umowy powódce były okoliczności jej dotyczące. Natomiast pozwany nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych twierdzeniom powódki. Nie wykazał, aby przyczyna ustania stosunku pracy leżała po stronie powódki.

W ocenie Sądu I instancji, zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy wykazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę łączącej strony nastąpiło z przyczyn niedotyczących powódki (pracownika), a przy tym, że przyczyny te były wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

Z uwagi na to, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce w okresie wskazanym na wstępie, uzasadniało to, w świetle art.8 ust.1 punktu 1 ustawy, zasadność zasądzenia odprawy pieniężnej w wysokości objętej wyrokiem.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 kpc, obciążając nimi stronę pozwaną. Na podstawie art. 13 ust.1 i art. 113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w zw. z art. 98 kpc kosztami opłaty sądowej w kwocie 210 zł obciążono pozwaną. Ponadto na w/w podstawie w/w przepisu w zw. z § 12 ust.1 punkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 163, poz.1348 ze zm.) zasądzało od pozwanej na rzecz powoda kwotę 510 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego /60 zł z tytułu roszczenia o odszkodowanie i 450 zł z tytułu odprawy/.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności miało podstawę prawną w art. 477<sup>2</sup>§ 1 kpc.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. uchybienie przepisom prawa procesowego, które miały istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez naruszenie art. 233 § 1 kpc polegające na sprzecznym z treścią przeprowadzonych dowodów oraz zasad logiki i doświadczenia życiowego, wniosków odnośnie do wiarygodności zeznań świadka K. Z.:

2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na sprzecznym ze stanem faktycznym i treścią przeprowadzonych dowodów uznaniem, że :

- firma (...) skontaktowała się w sprawie dostarczenia zmywarki do Ł. z pozwaną za pośrednictwem A. P. (2), która następnie miała przekazać przedmiotową informację K.Z., a ta z kolei Prezesowi pozwanej Spółki,

- powódka była uprawniona do przyjęcia zmywarki bez uzyskania zgody pracodawcy,

- nie istniała u pzoanego praktyka konsultowania z pracodawcą decyzji co do przyjmowania sprzętu oraz innych decyzji dot. Prowadzenia kuchni w Ł.;

- K. B. nie wiedziała nic o sporze poznaje spółki z firmą (...)

3. naruszenie art. 51 § 1 pkt 1 poprzez uznanie przez Sąd, że w stanie faktycznym nieniejszej sprawy, nie wystąpiły przesłanki do jego zastosowania przez pracodawcę.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przewidzianych prawem, jak również zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego wg norm przewidzianych prawem. Ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego wg norm przewidzianych prawem.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 18 września 2014 r. pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

**Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty



powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem 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 (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeczności się zasadom doświadczenia życiowego /por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl./. Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne /post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II, CKN 817/00/.

Wbrew przekonaniu skarżącego, Sąd Rejonowy reguł swobodnej oceny dowodów nie naruszył, podejmując szczegółowe rozważania, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, a także ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Natomiast zarzuty skarżącego w tej materii sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie, nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swój obraz rzeczywistości, nie wskazując przy tym naruszenia jakich zasad logicznego rozumowania Sąd się dopuścił oraz w oparciu, o które konkretnie dowody wywiódł błędne wnioski.

Tymczasem, w ocenie Sądu Okręgowego, materiał sprawy, oceniony logicznie, pozwala na przyjęcie, iż zarzuty stawiane powódce w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie natychmiastowym, nie stanowiły podstawy jego złożenia. Czyny zarzucane powódce nie stanowiły bowiem ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych noszącego znamiona rażącego niedbalstwa. Rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp było zatem nieprawidłowe.

Mając na uwadze obostrzenia wynikające z art. 30 kp oraz 52 kp, należy podkreślić, iż pracodawca zwalniając pracownika w tym szczególnym trybie powinien spełnić wszystkie wymogi formalne zwolnienia. Podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika daje tylko takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być ocenione jako ciężkie. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy (por. wyrok SN z dnia 19.08.1999 r., I PKN 188/99, OSNAPIUS 00.22.818).

Pierwszym zarzutem apelacyjnym, było dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia, że firma (...) skontaktowała się w sprawie dostarczenia zmywarki do Ł. z pozwaną za pośrednictwem A. P. (2), która następnie miała przekazać przedmiotową informację K.Z., a ta z kolei Prezesowi pozwanej Spółki.

Należy podkreślić, że powyższe twierdzenie apelacji nie znajduje uzasadnienia w niniejszym stanie faktycznym. Sąd Rejonowy nie ustalił bowiem, że firma (...) skontaktowała się z pozwaną w sprawie dostarczenia zmywarki do Ł.. Jak wskazał w swoich ustaleniach faktycznych Sąd I instancji „przed dostawą zmywarki, około pół godziny wcześniej, przedstawiciele (...) dzwonili do powódki i zgłosili, że przywiozą zmywarkę należącą do pozwanej (...)”. „Przed tym dzwonili do A. P. w sprawie zmywarki, a ta informację przekazała K.Z., zaś K. Z. prezesowi pozwanej. Przedstawiciel (...) W. K. (1) w sprawie dostawy zmywarki do B. kontaktował się także bezpośrednio z K. Z.. Uczynił to około 2 dni przed dostawą sprzętu. K. Z. nie informowała go, że pozwana nie jest już zainteresowana dostawą zmywarki, ani o likwidacji kuchni w B.. Po informacji firmy (...) o tym, że przywiozą zamawianą zmywarkę, przedstawiciele pozwanej /Prezes i K. Z./ przestali odbierać telefony od W. K.-przedstawiciela (...)”. A zatem Sąd dokonał ustalenia, w całości opartego na zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, że przedstawiciel (...) kontaktował się ze stroną pozwaną, a dokładnie K. Z. w sprawie dostarczenia zmywarki, ale do kuchni w B., a nie do kuchni w Ł.. Jak wskazał sam przedstawiciel (...) w swoich zeznaniach, dzwonił tak już z B., gdy zastał zamkniętą kuchnię, zaś potem gdy dzwonił, nikt ze strony pozwanej nie odbierał już telefonów od niego. Powyższe potwierdziła świadek K. Z., która w swoich zeznaniach podała, że „dostałam telefon od W. K. (1), że są ze zmywarką w B., a kuchnia jest zamknięta (...) Nie mówiliśmy im, że mają nie dostarczać zmywarki do B., bo nie jesteśmy już zainteresowani”. A zatem ustalenie w tym zakresie było niewątpliwie zgodne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym i z pewnością nie dotyczyło dostawy zmywarki do Ł.. Nadto nawet, gdyby Sąd I instancji w tej części dokonał nieprawidłowych ustaleń, czego apelujący nie wykazał, to zarzut ten również byłoby niezasadny, gdyż powyższe ustalenie nie wpływa w żaden sposób na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie i ocenę zachowania powódki w spornym dniu, z punktu widzenia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nie mogą również ostać się zarzuty dotyczące błędnego ustalenia przez Sąd Rejonowy, że powódka była uprawniona do przyjęcia zmywarki bez uzyskania zgody pracodawcy, że nie istniała u pozwanego praktyka konsultowania z pracodawcą decyzji, co do przyjmowania sprzętu oraz innych decyzji dotyczących prowadzenia kuchni w Ł. oraz że K. B. nie wiedziała nic o sporze pozwanej spółki z firmą (...).

Czyniąc powyższe ustalenia Sąd I instancji oparł je w całości o zebrany w sprawie materiał dowodowy. Z wywodów apelacji wynika, że praktycznie wszyscy świadkowie potwierdzili istnienie praktyki konsultowania i informowania pracodawcy o dostawach sprzętu do kuchni w Ł.. Jak również, że dostarczane sprzęty nie były nowe i często znajdowały się w „opłakany stanie”. Powyższe stwierdzenia nie odpowiadają rzeczywistym zeznaniom świadków. Apelujący powołuje się w tym zakresie m.in. na zeznania M. R., która miała zeznać, że decyzje co do sprzętów były konsultowane z pracodawcą. Powyższe nie wynika z zeznań powołanego świadka, który stwierdził „inne sprzęty były przywożone i nie wymagały zgody” (k 97v), „nie wiem czy wcześniej powódka odbierała sprzęt za zezwoleniem, czy bez zezwolenia” (k 97v), „nie byłam przy tym, jak przywożono poprzednio sprzęt” (k 98), „powódka zgłaszała, że nie ma gdzie stawiać, a sprzęt zostawał. Nie wiem czy najpierw zgłaszała, czy najpierw przyjmowała sprzęt, a potem zgłaszała” (k 98), „nie wiem jaka była praktyka przy przyjęciu sprzętu” (k 98). W świetle powyższych zeznań trudno uznać za zasadnym zarzut pozwanego, jakoby m.in. świadek M. R. miała zeznać, że decyzje co do sprzętów były konsultowane z pracodawcą. Świadek ten zdecydowanie nie wiedziała, jakie były zasady przyjmowania sprzętu, co wielokrotnie podkreślała, choć jednocześnie zeznała, że inne sprzęty były przywożone i nie wymagały zgody. A zatem niewątpliwie zeznania powołanego świadka w żaden sposób nie potwierdziły stanowiska strony pozwanej. Nadto powoływany świadek podkreślała, że nic jej nie wiadomo, żeby pozwana zabraniała w listopadzie przyjmować sprzęt od firmy (...).

Podobne zeznania złożyła świadek A. P. (również powoływana przez stronę pozwaną na uzasadnienie swojego stanowiska), która wskazała jasno, że nikt nie zakazywał powódce współpracy z firmą (...). Nadto świadek podała wyraźnie, że wcześniejsze dostawy sprzętu miały miejsce przed czerwcem 2013 roku, kiedy jeszcze nie była zatrudniona u strony pozwanej i nie wie czy powódka przed przyjęciem sprzętu miała obowiązek konsultowania tego

(k 99). Natomiast wskazała, że powódka wnioskuje do niej o zaliczki na zakupy, ale nie musiała konsultować co kupuje (k 100). Poza tym świadek przyznała, że nikt nie informował powódki, że pozwany zakończył współpracę z firmą (...), nie miała również zakazu odbierania rzeczy, czy towarów należących do spółki (k 100). A zatem również zeznania tego świadka nie potwierdzają stanowiska strony pozwanej. To bowiem, że świadek stwierdziła, iż „wyobrażam sobie to tak, że (powódka) powinna to robić” (k 99 – dot. konsultowania przyjmowania sprzętu), nie oznacza, że taka praktyka istniała. Świadek bowiem jasno zeznała, że wówczas nie pracowała i nie wie jaka była praktyka, a jedynie tak to sobie wyobrażała. Z zeznań świadka nie wynika również, aby wprowadziła ona taki obowiązek konsultacji po objęciu stanowiska u strony pozwanej i poinformowała o tym powódkę. A zatem twierdzenie apelacji jakoby z zeznań m.in. tego świadka wynikało, że „powódka zawsze konsultowała z pracodawcą wszelkie podejmowane przez siebie działania, w szczególności dotyczyło to przyjmowania sprzętu” (apelacja k 130), niewątpliwie nie odpowiada rzeczywistym zeznaniom powoływanego świadka, który w żadnym momencie swoich zeznań nie stwierdził powyższego.

Co do pozostałych świadków apelujący podał, że „jak wynika z zeznań pozostałych świadków (poza K. Z., w szczególności : A. P., M. R. oraz A. S.) istniała stosowana wcześniej praktyka konsultowania i informowania pracodawcy o dostawach sprzętu do kuchni w Ł.” (k 131). W zakresie świadków A. P. i M. R. Sąd Okręgowy wykazał powyżej nieprawdziwość takiego twierdzenia. Co do zeznań świadka A. S. apelujący w sposób wręcz rażący nadużył interpretacji zeznań tego świadka, celem chęci uprawdopodobnienia swojej wersji zdarzeń. Świadek ten nie tylko nie potwierdził obowiązku, czy też praktyki konsultacji przy przyjmowaniu sprzętu, ale wręcz zeznał : „Wcześniej zdarzało się, że powódka przejmowała sprzęty, które przyjeżdżały do kuchni i byłam przy tym obecna. Powódka nie konsultowała przyjęcia sprzętu, który przyjeżdżał. Nigdy nic takiego nie stwierdziłam. Po prostu przyjeżdżał i był przyjmowany. Nie było zakazu przyjęcia tej zmywarki. Wcześniej przyjeżdżał sprzęt nowy i używany” (k 102- 102 v); „wydaje mi się, że powódka jako kierownik obiektu miała pozwolenie na przyjmowanie takiego sprzętu. Nie wiem czy to konsultowała. Nic o tym nie wiem. Sprzęty przyjeżdżały i były odbierane” (k 102v). Sąd Okręgowy nie jest w związku z takimi zeznaniami świadka zrozumieć, na jakiej podstawie pełnomocnik pozwanego wysnuła w oparciu m.in. o zeznania tego świadka, twierdzenia apelacji. Nie zostały również w apelacji wskazane żadne fragmenty zeznań powołanych wyżej świadków, które potwierdzałyby wersję pozwanego.

Z powyższego oczywistym wydaje się, z jakich przyczyn zeznania świadka K. Z. Sąd uznał za częściowo niewiarygodne. W powołanym wyżej zakresie, tj. w kwestii rzekomej wiedzy powódki, co do konfliktu pozwanego z firmą (...) oraz obowiązku każdorazowej konsultacji przy przyjmowaniu sprzętu, są one całkowicie sprzeczne z całym pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w tym nie tylko z zeznaniami powódki oraz ale również z zeznaniami wyżej wymienionych świadków.

Przypomnieć należy, że przesłankami rozwiązania umowy o pracę w oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp jest bezprawność zachowania pracownika, jego wina oraz ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków.

Niewątpliwie przyjmowanie sprzętów do kuchni w Ł. należało do obowiązków powódki. Zdaniem Sądu Okręgowego, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jasno, że powódka nie miała obowiązku konsultowania z pozwanym przyjęcia konkretnego sprzętu, gdyż praktyką było jego przyjmowanie bez konsultacji. Powódka kontaktowała się ze stroną pozwaną, jak wynika z zeznań świadków, jedynie w celu przyspieszenia zabrania sprzętu z jej miejsca pracy, gdyż takie były wymogi Sanepidu. Nadto nie została ona poinformowana o jakimkolwiek konflikcie pomiędzy pracodawcą a firmą (...), jak również nie wskazano, żeby nie odbierała jakiegokolwiek sprzętu od tej firmy. Tym samym nie można uznać, że powódka w ogóle naruszyła swoje obowiązki pracownicze, nie mówiąc o ich ciężkim naruszeniu. Nadto odbiór spornej zmywarki i działanie powódki w tym zakresie, niewątpliwie nie było nacechowane winą umyślną, ani rażącym niedbalstwem. Nie można K. B. zarzucić nawet zwykłego niedbalstwa, gdyż odebrała ten sprzęt w taki sam sposób, jak każdy inny w okresie wcześniejszym. Jedyne świadki, którzy byli przy przyjmowaniu sprzętu stwierdzili, że przychodziły sprzęty zarówno używane, jak i nowe, sprzęty do kuchni w Ł., jak i sprzęty do innych obiektów pozwanego, które były przechowywane następnie w kuchni w Ł..

Na marginesie należy zauważyć, że powódka – po uzyskaniu informacji, że pracodawca nie życzył sobie odbioru zmywarki od firmy (...) – usiłowała naprawić tą sytuację. Skontaktowała się z (...) i ustaliła z nimi, że odbiorą sporną zmywarkę następnego dnia, gdyż w tym momencie nie mieli już takich możliwości. Jednakże pozwany, w braku jakiegokolwiek dobrej woli, nie zgodził się na powyższe i zażądał odbioru w ciągu 3 godzin, co było praktycznie niewykonalne, wskazując, że inaczej powódka otrzyma dyscyplinarne zwolnienie z pracy. Sam pozwany również nie zabrał zmywarki tego samego dnia, a dopiero następnego. Powyższe wskazuje na to, że głęboki konflikt pomiędzy pozwanym, a firmą (...) został przeniesiony w sposób nieuprawniony na powódkę, która poniosła z tego tytułu nieuzasadnione konsekwencje.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa, zaś zarzuty apelacji całkowicie bezpodstawne. Na gruncie rozpatrywanego przypadku nie sposób bowiem przyjąć, iż podana powódce przyczyna uzasadniała rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym określonym art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Tym samym zarzuty naruszenia zarówno prawa procesowego art. 233 § 1 kpc, jak i prawa materialnego tj. art. 52 § 1 pkt 1 kp (błędnie sformułowany w apelacji, jako naruszenie art. 51 § 1 pkt 1 kp) nie mogły odnieść zamierzonego skutku.

Pochodną powyższego jest również prawidłowe rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, co do roszczenia o odprawę pieniężną. W tym zakresie Sąd Okręgowy również w całości podziela ustalony przez Sąd I instancji stan faktyczny i rozważania prawne, które przyjmuje jako własne. Apelujący w powyższym zakresie nie podnosił praktycznie żadnych zarzutów wskazując jedynie, że zasądzenie odprawy pieniężnej było jedynie pochodną zakwalifikowania rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, jako bezprawnego.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy, zgodnie z treścią art. 385 kpc, oddalił apelację, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 13 ust. 1 pkt 1 oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 461 j.t.).