

sygn. akt VII Pa 49/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Zbigniew Szczuka

SO Renata Gąsior

Protokolant: Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 maja 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa H. G.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 17 stycznia 2017 r., sygn. VI P 673/14

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 2 w ten sposób, że powództwo oddala i zasądza od H. G. na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
2. zasądza od H. G. na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka

Sygn. akt VII Pa 49/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 stycznia 2017 r., Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa H. G. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. o przywrócenie do pracy w pkt. 1 przywrócił powódkę H. G. na dotychczasowe warunki pracy i płacy u pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R., a w pkt. 2 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. świadczy na rzecz operatora (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. usługę ochrony osób i mienia w należących do (...) Bazach Paliw w tym Bazie Paliw w E.. Ochrona tych paliw polega m.in na kontrolowaniu przez pracowników pozwanej wjeżdżających oraz wyjeżdżających z baz autocystern z

paliwem m.in (...) S.A. Szczegółowe obowiązki w zakresie kontroli autocystern zawiera umowa z dnia 1 listopada 2012 r. zawarta pomiędzy pozwaną, a (...).

Powódka H. G. została zatrudniona w dniu 1 czerwca 1994 r. przez pozwaną, a w ostatnim czasie pracowała na stanowisku Dowódcy Zmiany w Zakładowej Służbie Ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka jest członkiem (...), była również członkiem Komisji Rewizyjnej tego związku. Związek zawodowy nie wyraził zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

Powódka została zapoznana z zakresem swoich obowiązków. Powódka kontrolowała wjeżdżające i wyjeżdżające samochody z bazy paliw w E.. Powódka powinna sprawdzić, czy numerki z plomby i książki zgadzają się, a następnie sprawdzić, czy kierowca założył i zacisnął prawidłowo plombę.

W dniu 26 listopada 2014 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 28 lutego 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niezgodne z procedurami zachowanie powódki polegające na niedopilnowaniu oplombowania przez kierowcę autocysterny (...), wykonującej przewozy m.in na Bazie Paliw w E.. Powódce zarzucono że w autocysternie, która uprzednio wyjechała z bazy paliw uprzednio przez nią kontrolowanej stwierdzono brak plomby firmowej na paliwie naczepy skutkiem czego zaistniało podejrzenie popełnienia czynu zabronionego w postaci zlania paliwa. Przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę pracodawca zawiadomił związki zawodowe działające w pozwanej Spółce o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie wypowiedzenia.

Powódka w dniu 6 października 2014 r. pełniła służbę na Bazie Paliw nr (...) o godzinie 21:00 w E.. Przed wyjazdem samochodu poza teren bazy powódka sprawdziła numer plomby, która wówczas była zgodna z numerem wskazanym w książce wyjazdu kierowcy. Po sprawdzeniu zgodności numeru kierowca pod nadzorem powódki udał się w kierunku swojego samochodu w celu założenia plomby. Sam założył plombę w obecności powódki, ale nie sprawdziła ona osobiście, czy plomba została zaciągnięta w sposób prawidłowy. Po około dwóch tygodniach powódka została poinformowana przez koordynatora ochrony o próbie usiłowania zlania produktu z autocysterny, którą uprzednio kontrolowała. W dniu 6 października 2014 r. pracownicy komórki kontroli wewnętrznej przeprowadzili kontrolę nieautoryzowanego postoju cysterny przewożącej paliwo z Bazy Paliw w E.. W wyniku kontroli ustalono, że na podstawie skrzyni rozładunkowej naczepy nie było plomby plastikowej (S. nr (...)), zaś w książce plombowania widniało podpisane przez powódkę potwierdzenie kontroli prawidłowego założenia plomby. Sama plomba została znaleziona w stanie nienaruszonym. Po wyjechaniu z bazy kierowca usiłował dokonać kradzieży paliwa. Został on zwolniony z pracy i toczy się przeciwko niemu postępowanie prokuratorskie. Powódka mając na uwadze wielość samochodów wypuszczanych i wpuszczanych każdego dnia do bazy po wezwaniu przez przełożonego nie potrafiła sobie na początku przypomnieć szczegółów zdarzenia sprzed dwóch tygodni. Koordynator ds. Ochrony A. Z. sporządził notatkę służbową, w której opisał zdarzenie. Z notatki tej wynikało, że winę za nieoplombowanie cysterny ponosił kierowca, a powódka nie dopełniła obowiązków i naruszyła obowiązujące procedury. Wówczas zarzucono powódce, że nie widać jej na monitoringu w chwili kontrolowania samochodu, przy czym kamera jest tak ustawiona, że nie widać całej przestrzeni wokół miejsca kontroli.

Przez cały czas zatrudnienia w stosunku do powódki nie były stosowane kary porządkowe.

Powyższy stan faktyczny, Sąd Rejonowy ustalił na podstawie przedłożonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały w toku procesu, a także na podstawie zeznań świadków, które okazały się wiarygodne, gdyż były one logiczne, spójne, rzeczowe, konsekwentne i korelowały zarówno ze sobą, jak i z pozostałym zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Jedynie w niewielkiej części za wiarygodne Sąd Rejonowy uznał zeznania powódki, tj. w zakresie, w którym jej zeznania pokrywały się z pozostałym zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami wskazanymi świadków. Za niewiarygodne Sąd I instancji uznał natomiast jej zeznania w zakresie, w jakim twierdziła, że plomby zostały przez nią sprawdzone.

Sąd Rejonowy obdarzył wiarygodnością zeznania świadka A. K. (1), który wskazał, że powódka nie skontrolowała wyjeżdżającego samochodu z bazy paliw. Z kolei świadek A. Z. zeznał, że kierowca zaplombował niewłaściwie,

natomiast powódka tego nie sprawdziła, po wyjeździe kierowca zdjął plombę, przygotowując się do kradzieży, a powódka w czasie rozmowy powiedziała, że nie sprawdziła plomby. Świadek D. F. (1) oraz świadek G. S. potwierdzili procedury kontroli pojazdów wjeżdżających i wyjeżdżających ze Stacji Paliw, wskazując, że plomba jest nie do podrobienia, natomiast świadek J. H. zeznała, że związki zawodowe nie wyraziły zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom ww. świadków, albowiem były one spójne i wzajemnie się uzupełniały, nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania. Sąd I instancji nie dał natomiast wiary zeznaniom powódki, która wskazała, że sprawdziła plombę poprzez jej pociągnięcie. Powódka była bowiem obecna przy zakładaniu przez kierowcę plomby, ale jej osobiście nie sprawdziła, do czego się przyznała w trakcie rozmowy z A. Z..

Na podstawie dokonanych ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności, Sąd Rejonowy zważył, że stosownie do treści art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Podkreślił, że pracodawca nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem – w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.). Zważył także, iż zgodnie z treścią art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. W realiach rozpoznawanej sprawy, pracodawca zawiadomił związki zawodowe o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę. Sąd I instancji stwierdził, że stosownie do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy podkreślił, że użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Regulacja prawna w omawianej materii opiera się na założeniu, że decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia, jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Przepis art. 45, jak również pozostałe przepisy Kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów o pracę, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć „przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie” i „wypowiedzenie nieuzasadnione” stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty niedookreślone), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi przy tym normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się więc znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy.

Sąd I instancji zważył, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie nasuwa wątpliwości teza o dopuszczalności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę wtedy, gdy wypowiedzenie to było podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do lepszej realizacji stojących przed nim zadań lub dążeniem do usprawnienia pracy. Oczywiście pozostaje, że ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli więc w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz

pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie wykonuje swych obowiązków w sposób prawidłowy. W świetle art. 45 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi musi być uzasadnione istotnym interesem pracodawcy. Niewątpliwie w istotnym interesie pracodawcy leży przestrzeganie przez pracowników ich obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy oraz z umowy o pracę. Do powinności tych należy między innymi stosowanie się do poleceń pracodawcy (art. 100 § 1 k.p.), które mogą mieć charakter sformalizowany w postaci np. określonych procedur ujętych w formie zarządzenia, ale także ustnych poleceń nakazujących pracownikowi sposób działania w zakresie pewnych spraw lub też zakaz podejmowania określonych zachowań. Sąd Rejonowy zaznaczył, że w orzecznictwie sądowym nie budzi wątpliwości fakt, że zakres zadań wynikających z zajmowania określonego w umowie o pracę stanowiska może być konkretyzowany nie tylko przez przedstawienie pracownikowi pisemnego zakresu czynności, ale również w drodze poleceń pracodawcy, mieszczących się w granicach określonych rodzajem pracy ustalonym w umowie, zgodnie z zajmowanym stanowiskiem.

Sąd Rejonowy nadmienił, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę jest jedną z sankcji za niewykonywanie lub niewłaściwe wykonywanie umowy przez pracownika. Kodeks pracy pozostawił natomiast uznaniu pracodawcy wybór sankcji stosowanych wobec pracowników. Oznacza to, że niektóre zachowania pracowników podlegają odpowiedzialności porządkowej oraz mogą jednocześnie stanowić przesłankę rozwiązania stosunku pracy, mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową, rodzą odpowiedzialność polegającą na rozwiązaniu umowy o pracę, a także mogą rodzić zarówno odpowiedzialność porządkową, jak i można z tych samych powodów rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy. Oczywistym jest, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być nieprzestrzeganie przez pracownika obowiązków pracowniczych i to nie tylko przewidzianych w przepisach prawa pracy i wyznaczonych mu przez pracodawcę i zawartych w jego zakresie obowiązków. Nie ulega dyskusji to, że pracownik powinien wykonywać swoje obowiązki w sposób należyty. Wątpliwość budzi natomiast to, kiedy uchybienie ze strony pracownika jest na tyle istotne, że pracodawca może posłużyć się wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Czy uzasadniają to nawet drobne uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, czy też konieczne jest stwierdzenie jakiegoś rażącego naruszenia tychże obowiązków. Oczywistym jest, że nawet jednorazowe naruszenie obowiązków negatywnie oddziałującego na ocenę rzetelności i sumienności pracownika, może stanowić przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę zachował formalne warunki rozwiązania umowy o pracę i w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał przyczyny swojej decyzji. Jednocześnie w ocenie Sądu I instancji jednorazowy błąd powódki polegający na tym, że nie sprawdziła plomby nie świadczy o tym, że do swoich obowiązków podchodziła ona niesumienne. Wprost przeciwnie powódka od początku swojego zatrudnienia, tj. od 1994 r. nie miała kar porządkowych, pracę wykonywała w sposób prawidłowy, za co otrzymywała premie. W ocenie Sądu I instancji sposób ukarania powódki był nieadekwatny do jej zachowania. Postępowanie dowodowe wskazywało, że powódka była obecna przy zakładaniu plomby przez kierowcę autocysterny, ale nie sprawdziła przez pociągnięcie plomby, czy jest ona prawidłowo zamocowana. Wcześniej pracodawca nie stwierdził natomiast tego typu zachowania powódki. Również związki zawodowe, do których zwrócił się pracodawca nie widziały podstaw do rozwiązania z powódką umowy z tej przyczyny. Pozwany nie udowodnił natomiast, aby powódka była w zмовie z kierowcą autocysterny. Ponadto nie toczy się wobec niej również postępowanie prokuratorskie. Jednocześnie z zeznań świadka J. H. wynika, że niejednokrotnie widziała ona wracając z pracy leżące na ulicy plomby, co potwierdzałoby, że nie są one wystarczającym sposobem zabezpieczenia paliwa przed kradzieżą, a powódka za to nie może ponosić odpowiedzialności. Zdaniem Sądu I instancji pracodawca w realiach niniejszej sprawy mógł zastosować środek mniej dotkliwy w stosunku do wieloletniego pracownika np.: zastosować karę porządkową odpowiednią do wagi przewinienia, zważywszy iż nie udowodnił, aby z tego powodu poniósł szkodę wizerunkową lub inną szkodę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy uwzględnił żądanie powódki i przywrócił ją do pracy na podstawie art. art 45 k.p.

O kosztach procesu, Sąd Rejonowy orzekł w pkt. 2 sentencji wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powódka wygrała w całości. Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła powódka składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60,00 zł. Wysokość przyznanych pozwanej kosztów zastępstwa procesowego, Sąd I instancji ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art. 233 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, pominięcie dowodu z dokumentu o nałożeniu kary porządkowej oraz dokonanie dowolnej i arbitralnej oceny materiału dowodowego, tj. z naruszeniem reguł logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, prowadzące do ustalenia, że błąd powódki polegający na tym, iż nie sprawdziła ona plomby na autocysternie opuszczającej teren Bazy Paliw jest drobnym błędem, a zatem pozwana w realiach sprawy mogła zastosować środek mniej dotkliwy niż wypowiedzenie umowy o pracę np. karę porządkową, podczas gdy wypowiedzenie umowy o pracę powódce jest środkiem odpowiednim do wagi przewinienia, albowiem powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze poprzez zaniechanie kontroli zaciśnięcia plomby przez kierowcę autocysterny pomimo znajomości procedur kontroli autocystern i odbycia szkolenia w tym zakresie. Ponadto powódka, jako wieloletni pracownik pozwanej miała świadomość skutków swojego zaniechania, a nadto została ukarana karą upomnienia w dniu 16 marca 2004 r. Powódka w związku z istniejącym na terenie Bazy Paliw procederem kradzieży paliwa winna była przedsięwziąć wzmoczone czynności kontrolne, natomiast swoim zaniechaniem naraziła pozwaną na odpowiedzialność materialną oraz doprowadziła do strat wizerunkowych pozwanej, a co za tym idzie wypowiedzenie powódce przez pozwaną umowy o pracę było całkowicie uzasadnione i adekwatne do popełnionego przez nią zaniechania;

- art. 217 § 1, 2 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie i nierozpoznanie złożonego przez pozwaną w odpowiedzi na pozew wniosku dowodowego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z nagrania z monitoringu na okoliczność niedokonania przez powódkę kontroli założenia plomby, bez wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, z jakich powodów przedmiotowy wniosek nie zasługiwał na uwzględnienie, a także pominięcie dowodu z dokumentu (w aktach osobowych) stwierdzającego nałożenie na powódkę kary upomnienia.

II. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w okolicznościach niniejszej sprawy, w sytuacji gdy wypowiedzenie umowy o pracę w stosunku do powódki było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a zatem brak jest podstaw do przywrócenia powódki do pracy;

Podnosząc powyższe zarzuty, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania do Sądu I instancji, pozostawiając temu Sądowi do rozstrzygnięcia kwestię zasądzenia kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że Sąd I instancji przekroczył zasadę swobodnej oceny dowodów i dokonał ustaleń nie wynikających z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w zakresie przyjęcia, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadniłoby rozwiązanie z nią stosunku pracy. W ocenie pozwanej przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była prawdziwa, albowiem znalazła potwierdzenie w zeznaniach świadków A. K. (2), A. Z., a także była konkretna, albowiem powódce

znane były motywy wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy. Skarżąca podkreśliła, że powódka zatrudniona była na stanowisku pracownika ochrony, a zatem dokonywanie przez nią czynności kontrolnych należało do jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto, powódka była zaznajomiona z procedurami kontroli cystern, co potwierdza dokumentacja załączona do odpowiedzi na pozew, jak również jej zeznania złożone na rozprawie w dniu 17 stycznia 2017 r. Skarżąca stwierdziła także, że skutki zaniechania którego dopuściła się powódka spotkały się ze stanowczą reakcją jej istotnego kontrahenta - Spółki (...) S.A., która w piśmie z dnia 9 października 2014 r. wskazała na niedopełnienie obowiązków przez pracownika pozwanej oraz podkreśliła, że właściwy nadzór nad transportem paliwa jest jednym z elementów gwarantujących zachowanie określonej jakości tego paliwa. Powyższe potwierdza zatem, że zaniechanie powódki doprowadziło do szkody wizerunkowej pozwanej Spółki w oczach jednego z najważniejszych jej kontrahentów, a mogło doprowadzić także do szkody majątkowej - gdyby kontrahent zdecydował się na rozwiązanie umowy z pozwaną. Zaniechanie to ułatwiło także usiłowanie popełnienia przez kierowcę autocysterny czynu zabronionego w postaci kradzieży. W ocenie pozwanej z uwagi na znaczą wagę przewinienia powódki, okoliczność długiego stażu pracy nie może być okolicznością usprawiedliwiającą jej zachowanie, a wręcz przeciwnie należy przyjąć, że w takiej sytuacji od powódki, można było wymagać wysokiej staranności w realizowaniu obowiązków pracowniczych, a także świadomości co do skutków, do jakich mogło doprowadzić ich zaniechanie. Z tego względu, błędne jest stanowisko Sądu I instancji, iż wobec długoletniego stażu pracy powódki i braku kar porządkowych, sposób ukarania powódki był nieadekwatny. Skarżąca zaznaczyła także, że wybór środków prawnych, z których korzysta pracodawca w stosunku do pracownika naruszającego swoje obowiązki, należy do pracodawcy. W żadnym wypadku nie można uznać, że możliwość zastosowania wobec pracownika naruszającego umowę z pracodawcą sankcji dyscyplinarnych - kar porządkowych, pozbawia pracodawcę praw wynikających z Kodeksu pracy, w postaci możliwości rozwiązania umowy o pracę. Wobec powyższego, skoro zatem wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z uzasadnionej przyczyny, tak jak tego wymaga art. 30 § 4 k.p., to powódce nie przysługują roszczenia z art. 45 k.p. Skarżąca zaznaczyła także, że w toku postępowania, Sąd I instancji pominął dowód z dokumentu, stwierdzającego nałożenie na powódkę kary porządkowej. Skutkiem pominięcia tego dowodu było błędne przywoływanie okoliczności, jakoby powódka nie była nigdy, od momentu zatrudnienia w dniu 1 czerwca 1994 r., karana karą porządkową. Powyższe doprowadziło natomiast do naruszenia przepisów 217 § 1, 2 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 k.p.c., skarżąca wskazała, że w tym zakresie Sąd I instancji zaniechał wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonał jego dowolnej i arbitralnej oceny, bezzasadnie uznając, że błąd powódki, polegający na tym, że nie sprawdziła ona plomby założonej przez kierowcę na autocysternie jest drobnym błędem, a pozwana w realiach niniejszej sprawy mogła zastosować środek mniej dotkliwy niż wypowiedzenie umowy o pracę tj. np. karę porządkową. W ocenie pozwanej, powódka swoim zaniechaniem naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze. Powódka, jako pracownik ochrony zobowiązana była do kontroli autocystern opuszczających teren Bazy Paliw. Ponadto, znajomość instrukcji i procedur związanych z ww. kontrolą była obowiązkiem powódki wynikającym z zakresu jej obowiązków. Zgodnie bowiem z dokumentem, stanowiącym załącznik do odpowiedzi na pozew - powódka była zaznajomiona z procedurami kontroli cystern S., co potwierdziła własnoręcznym podpisem na przedmiotowym dokumencie. Pomimo powyższego powódka nie dochowała wymaganych procedur. Zakres obowiązków powódki oraz zajmowane przez nią stanowisko świadczą natomiast o tym, że naruszenie przez powódkę obowiązków miało charakter ciężki. Ponadto, wbrew twierdzeniom Sądu I instancji zawartym w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, pozwana udowodniła w toku procesu starty wizerunkowe, będące skutkiem zaniechania powódki, co wprost potwierdzone zostało w piśmie z dnia 9 października 2014 r., wystosowanym przez (...) S.A., będącym jednym z głównych kontrahentów pozwanej Spółki. Pozwana zaznaczyła przy tym, że także fakt, iż związki zawodowe nie widziały podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę jest irrelevantny z punktu widzenia możliwości wypowiedzenia w stosunku do niej umowy o pracę. Świadek J. H., przedstawicielka związku zawodowego przyznała bowiem, że nie zna szczegółowego zakresu obowiązków powódki, jak również nie zna instrukcji zabezpieczania autocystern i nie widziała umowy zawartej pomiędzy pozwaną, a (...) S.A., co wskazuje na to, iż stanowisko związku zawodowego zostało wyrażone bez znajomości istotnych z punktu widzenia niniejszej sprawy dokumentów. Po drugie natomiast pracodawca zobowiązany jest do poinformowania związku o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, nie jest jednak zobowiązany do uwzględnienia

jego opinii, a decyzję w tym zakresie podejmuje zgodnie z własnym interesem mając na względzie ciężar naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie skarżącej, wszystkie wymienione powyżej okoliczności prowadzą do wniosku, że Sąd I instancji, wydając zaskarżony wyrok przekroczył granice swobodnej oceny dowodów. Okoliczności uzasadniające to rozstrzygnięcie zostały bowiem wybrane dowolnie z materiału dowodowego, przy pominięciu innych argumentów i okoliczności, przemawiających za zasadnością wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Na tej podstawie, skarżąca zwróciła się o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości (apelacja k. 133-142).

W odpowiedzi na apelację, powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (**odpowieź na apelację k. 152-154**).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej była w pełni uzasadniona, a co za tym idzie skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku oraz oddaleniem powództwa H. G..

Na wstępie wskazać należy, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed Sądem I instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., Sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, że sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, że Sąd II instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w I instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed Sądem I instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka, co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, niepubl.).

Dodatkowo należy wskazać, że dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, Sąd II instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku Sądu I instancji i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z dnia 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził w sprawie niezbędne postępowanie dowodowe w zakresie ustalenia przyczyn niezastosowania się przez powódkę do procedur obowiązujących w pozwanej Spółce, a polegających na braku dopilnowania wykonania czynności, polegającej na oplombowaniu przez kierowcę autocysterny (...), wykonującej przewozy m.in na Bazie Paliw w E., co w konsekwencji skutkowało nałożeniem na powódkę kary porządkowej. Z ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy wywiódł nieadekwatne wnioski, których Sąd Okręgowy w całości nie podziela. Sąd Rejonowy uznał, iż niewykonanie przez powódkę ww. obowiązku służbowego nie stanowiło naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, a jeżeli nawet doszło do naruszenia przez nią tego obowiązku, to nie można przypisać jej winy w formie umyślnej, ani też znacznego i rażącego stopnia winy, co uzasadniałoby rozwiązanie z nią stosunku pracy. Zdaniem Sądu I instancji jednorazowy błąd powódki nie może świadczyć o tym, że do swoich obowiązków służbowych podchodziła ona niesumienne. Z tego też względu, w realiach rozpoznawanej sprawy, pracodawca mógł zastosować środek mniej dotkliwy w stosunku do wieloletniego pracownika np.: zastosować karę porządkową odpowiednią do wagi przewinienia, zważywszy iż nie udowodnił, aby z tego powodu poniósł szkodę wizerunkową lub inną szkodę.

Odnosząc się do powyższych ustaleń Sądu Rejonowego wskazać należy, że zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowa o pracę. Zgodnie zatem z powyższym przepisem pracownik

ma obowiązek wykonania polecenia, jeżeli spełnia ono trzy warunki: dotyczy pracy, jest zgodne z przepisami prawa pracy oraz zgodne z umową o pracę. Polecenie dotyczy pracy wówczas, gdy jest związane ze stosunkiem pracy. Zgodność polecenia z umową o pracę oznacza przede wszystkim polecenie wykonania prac (czynności) wynikających z określonego w umowie rodzaju pracy. Ocena, czy dane naruszenie obowiązku pracowniczego jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo – por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99), intencje pracownika, pobudki jego działania. Sąd Najwyższy przyjął, 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 ten skutek się godzi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98). Warto zauważyć, że stopień zagrożenia interesów pracodawcy działaniem pracownika nie wpływa na ocenę rodzaju i stopnia winy, jako przesłanki rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 187/99).

W niniejszej sprawie bezspornym pozostaje, że powódka, zatrudniona na stanowisku pracownika ochrony, w dniu 6 października 2014 r. nie wykonała swojego podstawowego obowiązku pracowniczego, a mianowicie nie sprawdziła osobiście, czy plomba, założona przez kierowcę pojazdu na autocysternę (...), wykonującą przewozy m.in. na Bazy Paliw w E. została zaciągnięta w sposób prawidłowy. Nie odnosząc się szczegółowo do zakresu obowiązków powódki, wskazać należy, że wykonywanie zadań, wynikających z zakresu obowiązków oraz regulaminu pracy, a także innych poleceń służbowych przełożonego jest podstawowym obowiązkiem każdego pracownika wynikającego z art. 100 k.p. Naruszenie obowiązków pracowniczych, w zależności od wagi tego naruszenia i skutków, może prowadzić do wypowiedzenia stosunku pracy, rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika, do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej, do odpowiedzialności materialnej, a nawet odpowiedzialności karnej (np. przy naruszeniu tajemnicy państwowej). W realiach rozpoznawanej sprawy, pozwana Spółka była związana umową z dnia 1 listopada 2012 r., zawartą z (...), określającą szczegółowe obowiązki w zakresie kontroli autocystern. W § 4 ust. 1 umowy strony postanowiły, że zleceniodawca będzie wykonywał usługi w sposób uwzględniający szczegółowy zakres czynności zgodnie z załącznikiem nr 3, a w szczególności pkt. e-g, wskazujący, że przy wyjeździe z terenu obiektu chronionego pracownik ochrony dokonuje kontroli dwóch skrzyń, po sprawdzeniu obu skrzyń kierowca ma obowiązek założyć w obecności pracownika ochrony plastikowe plomby w sposób prawidłowy, tj. przewlec ich struny przez dwa skoble każdej ze skrzyń i odpowiednio zacisnąć. Pracownik ochrony sprawdza prawidłowość założenia plomb, w tym również, czy plomba została prawidłowo zaciśnięta lub nie jest za luźna. W § 4 ust. 2 wskazano także, że zleceniobiorcy nie wolno wypuścić pojazdu z terenu obiektu chronionego, jeżeli podczas kontroli stwierdzono brak prawidłowego montażu plomb. W załączniku nr 3 do umowy (pkt. 2) potwierdzono natomiast, że podczas wyjazdu autocysterny z terenu chronionego obiektu, po sprawdzeniu obu skrzyń kierowca ma obowiązek założyć w obecności pracownika ochrony plastikowe plomby w sposób prawidłowy, tj. przewlec ich struny przez dwa skoble każdej ze skrzyń i odpowiedni zacisnąć, zgodnie z wytycznymi. Z kolei pracownik ochrony sprawdza prawidłowość założenia plomb, sprawdza ich numery z numerami znajdującymi się w książce ewidencyjnej plombowania autocysterny, będącej w posiadaniu kierowcy i w przypadku braku stwierdzenia nieprawidłowości składa podpis w odpowiednich rubrykach książki. Pracownik ochrony po wykonaniu powyższych czynności oraz prawidłowym dokonaniu odprawy wypuszcza pojazd z terenu chronionego. W kolejnym pkt. 3 załącznika nr 3 wskazano natomiast, że autocysterna wyjeżdżająca z terenu bazy nie może mieć założonych plomb, ponieważ pracownik ochrony musi mieć możliwość dokonania kontroli pojazdu. Pracownikowi ochrony nie wolno wypuścić pojazdu z terenu chronionego obiektu, jeżeli skrzynie po dokonaniu kontroli nie zostały prawidłowo zaplombowane. Powódka była zaznajomiona z ww. procedurami, co potwierdziła własnoręcznym podpisem. Znajomość instrukcji i procedur obowiązujących na terenie Bazy Paliw była natomiast obowiązkiem powódki, wynikającym z zakresu jej obowiązków. W świetle powyższego, twierdzenia powódki odnośnie tego, że widziała ona jak kierowca zakłada plombę, pozostają bez znaczenia dla oceny jej zachowania. Zgodnie ze wskazanymi

procedurami nie było wystarczającym, aby pracownik widział kierowcę zakładającego plombę, a niezbędne było jego uczestnictwo w jej zakładaniu oraz sprawdzenie prawidłowości założenia. Powódka nie była natomiast obecna przy zakładaniu plomby i dopuściła do opuszczenia Bazy Paliw przez autocysternę nieprawidłowo oplombowaną, czym niewątpliwie w sposób ciężki naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Co istotne, powódka zatrudniona była na stanowisku pracownika ochrony, a zatem wykonywanie przez nią ww. czynności kontrolnych należało do jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozpatrując zatem zasadność wskazanej przez pozwaną przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy, Sąd Okręgowy ocenił jej poprawność pod względem merytorycznym, jak i formalnym.

W ocenie Sądu II instancji na gruncie rozpoznawanej sprawy okoliczność działania powódki na skutek rażącego niedbalstwa została udowodniona. Wszystkie wskazane okoliczności sprawy w tym zakresie wskazują, że powódka dopuściła się rażącego niedbalstwa, ignorując zupełnie obowiązek sprawdzenia, czy kierowca założył i zacisnął prawidłowo plombę. Zaniechanie powódki w tym zakresie, narażało interes pracodawcy, który z tytułu niedopełnienia obowiązków przez powódkę, mógłby ponieść przede wszystkim odpowiedzialność finansową względem swojego najważniejszego kontrahenta (...) S.A. Skutki zaniechania, którego dopuściła się powódka niewątpliwie spotkały się ze stanowczą reakcją (...) S.A., która w piśmie z dnia 9 października 2014 r. wskazała na niedopełnienie obowiązków przez pracownika pozwanej oraz podkreśliła, że właściwy nadzór nad transportem paliwa jest jednym z elementów gwarantujących zachowanie określonej ilości tego paliwa, natomiast bezpieczeństwo transportowanych produktów jest jednym z priorytetów Spółki, który miał być wzmocniony prawidłową kontrolą osób zatrudnionych w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R.. Powyższe jednoznacznie potwierdza, że zaniechanie powódki doprowadziło do szkody wizerunkowej pozwanej Spółki w oczach jednego z jej najważniejszych kontrahentów, a mogło doprowadzić także do poważnej szkody majątkowej, w przypadku, gdy ww. kontrahent zdecydował się na rozwiązanie umowy z pozwaną Spółką. Ponadto zaniechanie to ułatwiło usiłowanie popełnienia przez kierowcę autocysterny czynu zabronionego w postaci kradzieży. Z uwagi na zaistniałą sytuację Prezes Zarządu pozwanej w trybie pilnym zażądał przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego od podległych pracowników. Po jego zakończeniu, koordynator ds. ochrony A. Z. sporządził notatkę służbową, w której szczegółowo zostało opisane zdarzenie, polegające na nieoplombowaniu cysterny. Z notatki tej wynika, że zasadniczą winę w nieoplombowaniu cysterny ponosi jej kierowca, jednakże również powódka nie dopełniła swoich obowiązków i w sposób rażący naruszyła obowiązujące procedury. W tym miejscu należy także zaznaczyć, że zdarzenie, stanowiące podstawę rozwiązania z powódką umowy o pracę potwierdzają załączone do akt sprawy dokumenty w postaci książki wjazdów i wyjazdów cystern, książki z numerami plomb, zdjęcie plomby nr: (...), a także nagranie z monitoringu, potwierdzające, że powódka nie skontrolowała założenia plomby przez kierowcę autocysterny podczas jej wyjazdu z uwagi na to, że nie była obecna przy powyższej czynności. Wskazując na powyższe w ocenie Sądu Okręgowego nie ma wątpliwości, że powódka dopuściła się w tym zakresie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. O ile bowiem nieprawidłowości proceduralne w pracy powódki można kwalifikować jedynie, jako uchybienia, to już opieszałość w podejmowaniu niezbędnych czynności, zapewniających prawidłowy przebieg procesu pracy nie może być marginalizowana. Takie zachowanie godzi bezpośrednio w kontrahentów, a pośrednio również w interesy pracodawcy narażając na szwank jego dobre imię, narażając go także na utratę zaufania, jako do przedsiębiorcy, a także na odpowiedzialność odszkodowawczą względem określonych podmiotów gospodarczych. Podkreślić przy tym należy, że już samo zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy, może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., a więc a trybie dyscyplinarnym, tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12). Z tych wszystkich względów, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sprawie był uzasadniony. W ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzony materiał dowodowy i ustalony stan faktyczny pozwalał na dokonanie oceny, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione, a wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była konkretna i rzeczywista, przez co spełniła wszystkie wymagania określone w przepisie art. 30 § 4 k.p.

Na aprobatę zasługuje również podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. W przekonaniu Sądu Okręgowego, analiza materiału dowodowego daje podstawy do uznania, że Sąd I instancji poczynił ustalenia sprzeczne

z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Wskazać należy, że Sąd dokonuje swobodnej oceny dowodów i ocenia ich wiarygodność stosownie do własnego przekonania. Jednocześnie powinien dokonać wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymogami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia. W myśl powyższych dyrektyw Sąd I instancji rozważa w sposób racjonalny i wszechstronny materiał dowodowy, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r. w sprawie II UK 685/98). W przekonaniu Sądu Okręgowego ustalenia Sądu Rejonowego nie znajdują oparcia w zebranym w sprawie materiale dowodowym. Po pierwsze na aprobatę nie zasługuje stanowisko Sądu I instancji, iż wobec długoletniego stażu pracy powódki i braku kar porządkowych sposobów ukarania jej przez pracodawcę był nieadekwatny. Powódka jako wieloletni pracownik pozwanej Spółki powinna mieć pełną świadomość skutków swojego zaniedbania, w szczególności w sytuacji gdy na terenie Bazy Paliw dochodziło do procederu kradzieży paliwa. Od pracownika z tak długim stażem pracy pracodawca może bowiem wymagać szczególnej sumienności i podejmowania wzmożonych czynności kontrolnych. Z uwagi na znaczą wagę przewinienia powódki, okoliczność długiego stażu pracy, nie może być okolicznością usprawiedliwiająca jej zachowanie. Wręcz przeciwnie, od pracownika z tak długim stażem tym bardziej można wymagać wysokiej staranności w realizowaniu obowiązków pracowniczych, a także świadomości, co do skutków, do jakich może doprowadzić ich zaniedbanie. Ponadto Sąd I instancji nie uwzględnił okoliczności ukarania powódki karą upomnienia, potwierdzonej dokumentem znajdującym się w aktach osobowych powódki. Jak wynika z pisma Kierownika Bazy Paliw W. D. z dnia 16 marca 2004 r. nr (...) na powódkę nałożona została kara porządkowa, tj. kara upomnienia za nieprzestrzeganie dyscypliny pracy, co wykazała kontrola przeprowadzona przez przedstawicieli Centrali Spółki w dniach 19 -20 lutego 2004 r. W tej sytuacji argumenty Sądu I instancji zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, oparte na braku kar porządkowych w toku zatrudnienia powódki, należy uznać za chybione. Podobnie, Sąd I instancji niewłaściwie ocenił zeznania świadka J. H.. Powołując się na zeznania ww. świadka - pracownika spółki (...) Sp. z o.o., niezajmującego się ochroną obiektu Bazy Paliw i procedurami z tym związanymi, Sąd Rejonowy ocenił, iż potwierdzają one okoliczność, że plomby nie są wystarczającym sposobem zabezpieczenia paliwa przed kradzieżą. Powyższe stoi bowiem w sprzeczności z zeznaniami D. F. (2), którym to zeznaniem Sąd I instancji dał w całości wiarę. Świadek ten przesłuchany na rozprawie w dniu 8 października 2015 r. zeznał m.in., że nie ma możliwości zdjęć plomby, należy ją zerwać, taka plomba jest jednym z elementów ochrony oraz, że plomba jest raczej nie do podrobienia. A zatem z zeznań świadka D. F. (2) wynika, że przy prawidłowym założeniu plomby, plomba ta jest wystarczającym zabezpieczeniem przed kradzieżą paliwa. Ponadto, fakt, że związki zawodowe nie widziały podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę jest irrelevantny z punktu widzenia możliwości wypowiedzenia w stosunku do niej umowy o pracę. Po pierwsze, przesłuchana na rozprawie w dniu 17 stycznia 2017 r. świadka J. H. - przedstawicielka związku zawodowego - przyznała, że nie zna szczegółowego zakresu obowiązków powódki, jak również nie zna instrukcji zabezpieczania autocystern i nie widziała umowy pomiędzy pozwaną, a (...) S.A., co wskazuje na to, że stanowisko związku zawodowego zostało wyrażone bez znajomości istotnych z punktu widzenia niniejszej sprawy dokumentów. Po drugie, zważyć należy, że pracodawca zobowiązany jest do poinformowania związku o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy, nie jest jednak zobowiązany do uwzględnienia jego opinii, a decyzję w tym zakresie podejmuje zgodnie z własnym interesem mając na względzie ciężar naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W związku z powyższym, w ocenie Sądu Okręgowego zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. okazał się uzasadniony.

Analizując zasadność zarzutów naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 217 § 1-3 w związku z art. 227 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że zgodnie z treścią art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Stosownie zaś do treści art. 217 § 1-3 k.p.c., strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej (§ 1). Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności (§ 2). Sąd pomija również twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (§ 3). W ten sposób ustawodawca ustanowił tzw. system dyskrecjonalnej władzy sędziego jako zasadniczą

metodę koncentracji materiału procesowego prezentowanego przez strony. Wykluczenie spóźnionych dowodów i twierdzeń oraz dowodów powoływanych jedynie dla zwłoki lub zbędnych z uwagi na dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych nie następuje zatem z mocy prawa (ex lege), lecz na mocy decyzji sądu. Od oceny sądu zależy, czy strona powołała twierdzenia lub dowody we właściwym czasie czy też uczyniła to zbyt późno, a także czy powołane dowody zmierzają do spowodowania zwłoki w postępowaniu albo czy są one zbędne wobec dostatecznego wyjaśnienia okoliczności spornych w sprawie. W niniejszej sprawie pozwany pracodawca w odpowiedzi na pozew wniósł o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów ze wskazanych dokumentów, w tym m.in. z nagrania z monitoringu na okoliczność niedokonania przez powódkę kontroli założenia plomby. W pierwszej kolejności wskazać należy, że w aktach sprawy brak jest postanowienia Sądu I instancji w przedmiocie oddalenia wniosku pozwanego o dopuszczenie i przeprowadzenie zawnioskowanego dowodu. W treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sąd I instancji wskazał, że stan faktyczny w przedmiotowej sprawie ustalił w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, w tym – m.in. – dowody z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony i nie wzbudziły wątpliwości Sądu, a więc również i dowody z dokumentów powołane przez pozwanego pracodawcę. Podkreślenia wymaga jednak, że pozwana nie złożyła w toku postępowania pierwszoinstancyjnego zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c., pomimo trzech terminów rozprawy, tj. w dniach 8 października 2015 r., 7 czerwca 2016 r. i 17 stycznia 2017 r. Zgodnie bowiem z art. 162 k.p.c., strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. Tym samym, uznać należało zarzut pozwanej w tej kwestii za bezzasadny.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo jako bezzasadne. Jednocześnie, Sąd Okręgowy zasądził od powódki H. G. na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust. 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 (pkt. 1 wyroku).

W pkt. 2 wyroku, zważywszy na wynik procesu w instancji odwoławczej, orzeczono o kosztach procesu z mocy 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz w oparciu o przepisy Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. - § 9 ust. 1 pkt. 1 zmieniające Rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Marcin Graczyk

(...)