

Sygn. akt VII Pa 124/19

VII Pz 65/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2021 roku

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska (spr.)

Sędziowie: Monika Roslan-Karasińska

D. M.

Protokolant: Diana Puczkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 lutego 2021 roku w Warszawie

sprawy z powództwa J. Z.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną oraz zażalenia powódki

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 lipca 2019r., sygn. akt VI P 354/18

1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach 1 i 2 w ten sposób, że powództwo oddala;
2. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 4 w ten sposób, że zasądza od powódki J. Z. na rzecz pozwanej (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 2.880,00 zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. oddala zażalenie powódki;
4. zasądza od powódki J. Z. na rzecz pozwanej (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 6.060,00 zł (słownie: sześć tysięcy sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym oraz kwotę 225,00 zł (dwieście dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu zażaleniowym.

sędzia Dorota Michalska sędzia Agnieszka Stachurska sędzia Monika Roslan – Karasińska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 lipca 2019r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, orzekając w sprawie z powództwa J. B. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy:

1. przywrócił powódkę J. B. do pracy w pozwanej (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na poprzednich warunkach;
2. zasądził od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy w kwotach: 3.850,00 zł brutto za miesiąc czerwiec 2019r., 3.850,00 zł brutto miesięcznie od dnia 1 lipca 2019r. pod warunkiem zgłoszenia przez powódkę gotowości do pracy u pozwanej w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku w punkcie 1;
3. oddalił powództwo o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w pozostałym zakresie;
4. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 4.225,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń i rozważań:

J. B. pozostawała w stosunku pracy z pozwaną na podstawie umowy o pracę z dnia 25 listopada 2016r., zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2017r. Zgodnie z treścią tej umowy została zatrudniona na stanowisku specjalisty w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.700,00 zł brutto, które zostało zwiększone do kwoty 3.850,00 zł brutto od 1 czerwca 2018r.

Do końca maja 2019r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i pobierała zasiłek z ZUS. W trakcie zatrudnienia u pozwanej otrzymywała indywidualne wyróżnienia od osób korzystających z usług spółki.

W dniu 25 października 2018r. w obecności kucharza K. R. oraz kalkulatorki B. K. (1) powódka przeszła przez kuchnię mówiąc „nikt nie słyszał, nikt nie widział”. Następnie w obecności wyżej wymienionych osób J. B. zabrała ze sobą pieczarki umieszczając je w reklamówce, której wcześniej szukała. Było to od pół do kilograma pieczarek. Ani K. R., ani B. K. (1) nie wyrażali zgody na zabranie tych pieczarek przez powódkę ani nie rozmawiali wówczas z nią. J. B. nie pytała także obecnych kucharza oraz kalkulatorki, czy może wziąć pieczarki. Pieczarki, po które sięgnęła powódka, znajdowały się w skrzynce. Oczekiwały na przeróbkę. Kucharz K. R. miał z nich przyrządzić zupę pieczarkową, zaś resztę usmażyć i zamrozić. Zakupione zostały około 4 - 5 dni przed zdarzeniem.

B. K. (1) dokonała zgłoszenia kradzieży pieczarek do przełożonej. Najpierw o opisanym zdarzeniu poinformowała Dyrektor A. B., po czym następnie w tej sprawie przybyła E. K. (1). K. R. przyszedł do biura razem z B. K. (1), informując, że takie zdarzenie miało miejsce. A. B. przekazano informację, że powódka wyniosła z kuchni reklamówkę pieczarek.

Powódka nie miała prawa wstępu do kuchni. Od dnia 15 sierpnia 2018r. na drzwiach kuchni wisi kartka z informacją nieuprawnionym wstęp wzbroniony. Pracownicy starali się przestrzegać tego zakazu. Zdarzało się jednak, że osoby spoza kuchni wchodziły do niej i wówczas podchodził do nich kucharz albo szef kuchni. Powódka czasem przychodziła do kuchni przynieść „rozpiskę” dla danej grupy.

Nie zdarzały się sytuacje, aby inni pracownicy wynosili mienie z kuchni. Brak było przyzwolenia na takie zachowania. Powódka w rozmowie z Dyrektorem przyznała się do zabrania pieczarek i zwróciła je, przekazując do rąk E. K. (1).

Powódce w związku z opisanym zdarzeniem zaproponowano zmianę warunków umowy o pracę na stanowisko recepcjonistki. Były to warunki, które już wcześniej proponowano powódce w drodze porozumienia stron, na co nie wyraziła zgody. Również tym razem powódka odmówiła przyjęcia powyższych warunków. Praca na recepcji wiąże się z przyjmowaniem gotówki.

W dniu 26 października 2018r. w miejscowości R. sporządzono notatkę, w której stwierdzono, że powódka w obecności kucharza K. R. oraz kalkulatorki B. K. (1) dokonała kradzieży reklamówki pieczarek ze świeżej dostawy i zabrała ją ze sobą do biura. Następnie - zgodnie z treścią ww. notatki - powódka miała przyznać się do zaboru reklamówki z pieczarkami, nie mając żadnego usprawiedliwienia dla swojego postępowania.

W zakładzie pracy pozwanej funkcjonuje (...) Związek (...) oraz (...) Sp. z o.o. Pozwana pismami z dnia 29 października 2018r. wystąpiła do ww. organizacji związkowych o udzielenie informacji, czy powódka korzysta z ich ochrony.

W odpowiedzi od obydwu związków zawodowych otrzymała informację, że powódka nie korzysta z ich ochrony. Powódka wystąpiła z wnioskiem o wstąpienie do niezależnych związków zawodowych, prawdopodobnie pod koniec października 2018r. Miała zostać przyjęta z początkiem nowego miesiąca.

Pismem z dnia 31 października 2018r. pozwana rozwiązała umowę o pracę zawartą z powódką w dniu 1 stycznia 2017r. bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę podano kradzież mienia pracodawcy dokonaną przez powódkę w dniu 25 października 2018r. w postaci reklamówki pieczarek z kuchni Oddziału (...) R.. Pismo to zostało wręczone powódce w dniu 22 listopada 2018r.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie wskazanych w uzasadnieniu wyroku dokumentów, których autentyczność nie została skutecznie podważona przez żadną ze stron postępowania. Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach stron oraz przyjął za udowodnione te twierdzenia co do okoliczności faktycznych, które zgodnie z art. 229 - 230 k.p.c. nie wymagają dowodu.

Podstawę ustaleń stanowiły również zeznania świadków, którym w różnym zakresie i na różne okoliczności Sąd dał wiarę. Zeznania B. K. (2) oraz M. B. zostały ocenione jako niewiarygodne w całości. Według Sądu Rejonowego, osoby te nie będąc pracownikami pozwanej, znały okoliczności faktyczne sprawy jedynie z przekazów ustnych powódki, co też wynika z ich zeznań, gdzie jedynie powoływały się na to co mówiła im powódka. Takie zeznania nie mogły więc być uznane za miarodajne i stać się podstawą ustaleń faktycznych, zwłaszcza że świadkowie są związani z powódką takimi relacjami, które mogą przemawiać za składaniem zeznań na korzyść jednej ze stron.

Sąd Rejonowy podniósł, że w zeznaniach świadków oraz w zeznaniach powódki występowały sprzeczności. Świadkowie przeczyli sobie nawzajem w zakresie okoliczności, czy pracownicy pozwanej mogli korzystać z posiłków (śniadań, obiadów), które nie zostały skonsumowane przez gości. Przykładowo świadek A. B. zeznawała, że nie ma takiego zwyczaju i jest to zależne od zgody jej lub szefa kuchni w każdym indywidualnym przypadku. Natomiast świadek M. K. zeznawała przeciwnie, że pracownicy uzyskali ogólną zgodę na korzystanie z posiłków niewykorzystanych przez poszczególne grupy. Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczność ta nie miała jednak znaczenia dla sprawy, albowiem jak wykazało postępowanie dowodowe - zeznania B. K. (1) i K. R., którzy co należy podkreślić, byli naocznymi świadkami zdarzenia z dnia 25 października 2018r. - powódka nie dokonała zaboru pozostałości po posiłku przeznaczonym dla grupy gości, a surowca w postaci pieczarek, z którego dopiero posiłek miał być przyrządzony. Inna sprzeczność, jaka pojawiała się w zeznaniach świadków, dotyczyła tego, czy powódka otrzymała propozycję zmiany stanowiska pracy na recepcjonistkę jedynie przed czy też po zdarzeniu, które legło u podstaw rozwiązania z nią umowy o pracę. Sąd przyjął za udowodnioną tą drugą wersję zdarzeń w szczególności, mając na uwadze zeznania świadka E. K. (1), które korespondowały z zeznaniami powódki, w opozycji do tego, co zeznawała A. B., wskazując że propozycja taka padła jedynie wcześniej. Sąd I instancji nie znalazł podstaw, które pozwoliłyby uznać zeznania świadka E. K. (2) za niewiarygodne. Ponadto nie wystąpiły też żadne przesłanki mogące świadczyć, że wymieniona osoba mogłaby zeznawać na korzyść powódki. Świadek jest bowiem zatrudniona przez stronę pozwaną, więc ocena jej zeznań jest obciążona pewnym zagrożeniem, że raczej będą one ukierunkowane na korzyść pracodawcy, a nie na korzyść powódki.

Na zeznaniach powódki Sąd Rejonowy oparł się jedynie częściowo. Sąd dał wiarę naocznym świadkom zdarzenia z dnia 25 października 2018r., B. K. (1) oraz K. R., że powódka nie pytała ich o zgodę na zabranie pieczarek i takiej zgody nie uzyskała i nie przybyła do kuchni celem oświadczenia, żeby nie przygotowywali obiadu. Z zeznań wskazanych świadków wynika, że intencją powódki po przybyciu do kuchni było zabranie pieczarek. Analogicznie Sąd Rejonowy nie dał wiary powódce, że drobne rzeczy były wynoszone z kuchni, że pieczarki były przeznaczone do natychmiastowego spożycia, zaś kalkulatorka oświadczyła, że niebawem nie będą się do tego nadawały i trzeba „coś z nich zrobić”. W ocenie Sądu nie jest wiarygodne, aby istniało przyzwolenie pracodawcy na wynoszenie nawet drobnych produktów z kuchni. O przeznaczeniu zaś przedmiotowych pieczarek wiarygodnie zeznali świadkowie K. R. oraz B. K. (1). Znaczna ich część miała zostać usmażona i zamrożona, i wbrew zeznaniom powódki nie były one przeznaczone do natychmiastowego spożycia. Odnośnie oceny wiarygodności zeznań powołanych świadków Sąd Rejonowy wskazał

także, że nie byli oni skonfliktowani osobiście z powódką, co też przyznała w swoich zeznaniach sama powódka. Zatem świadkowie nie mieli powodów, aby bezpodstawnie poinformować bezpośrednich przełożonych o zaborze mienia na szkodę pracodawcy. Świadczy o tym, że świadkowie są osobami, których - zgodnie z ich widzą - mogłaby dotyczyć odpowiedzialność za mienie powierzone. Dlatego logicznym i zrozumiałym jest, że powiadomili pracodawcę o zaistnieniu okoliczności narażających go na stratę, a ich samych na odpowiedzialność materialną z tego tytułu.

Sąd Rejonowy jako wiarygodne ocenił zeznania powódki w zakresie, w jakim wskazała, że do końca maja 2019r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i pobierała z tego tytułu zasiłek z ZUS. Okoliczność ta nie była kwestionowana przez pozwaną, zaś Sąd nie dostrzegł żadnych przyczyn, dla których zeznania te miałyby być niewiarygodne.

Dokonując oceny zasadności powództwa, Sąd I instancji wskazał, że przedmiotem rozpoznania w przedmiotowej sprawie było roszczenie powódki o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w związku z rozwiązaniem przez pozwaną łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zacytował treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Kodeks pracy nie definiuje pojęcia „podstawowych obowiązków pracowniczych”. Obowiązki pracownicze sformułowane zostały w art. 100 k.p., który stanowi, że 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 umową o pracę (§ 1). Pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach; 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (§ 2). Katalog z art. 100 § 2 k.p. ma charakter otwarty, na co wskazuje wyrażenie użyte w tym przepisie przez ustawodawcę - „w szczególności”.

W oświadczeniu z dnia 31 października 2018r. pozwana, jako przyczynę rozwiązania z J. B. umowy o pracę, wskazała kradzież mienia pracodawcy dokonaną przez powódkę w dniu 25 października 2018r. w postaci reklamówki pieczarek z kuchni Oddziału (...) (...) R., co uzasadniało zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Rejonowy przywołał pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997r., sygn. akt I PKN 193/97, w którym Sąd ten stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane wyjątkowo i z pewną ostrożnością przez pracodawcę. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie wyłącznie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy. W innym orzeczeniu z dnia 18 października 2016r., sygn. akt I PK 242/15, Sąd Najwyższy wskazał, że w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy zaakcentował, że bliższej analizy wymaga pojęcie winy jako warunku niezbędnego do zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia. Szeroko rozumiane prawo prywatne nie wykształciło pojęcia winy, posiłkując się w tym względzie dorobkiem nauki prawa karnego. Zatem analogicznie jak w prawie karnym do zaistnienia winy umyślnej konieczny jest zamiar dokonania określonego czynu. Zamiar ten może być bezpośredni lub ewentualny, to znaczy pracownik dopuszczający się określonego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych musi chcieć dokonać naruszenia lub przewidując możliwość jego dokonania, godzi się na nie. W stosunkach pracy wina umyślna jako przesłanka rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. obejmuje

obie formy umyślności. Odmienne sytuacja kształtuje się w przypadku winy nieumyślnej. Wina ta może przybrać formę lekkomyślności lub niedbalstwa. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego uzasadnia jedynie niedbalstwo i to zachodzące w stopniu rażącym.

Aby jednak naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mogło stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, niezbędnym jest ustalenie, że naruszenie to było „ciężkie”. Jest to pojęcie niedookreślone, którego konkretyzacja przypadła doktrynie i orzecznictwu prawa pracy. W wyroku z dnia 22 września 1976r., I PRN 62/76, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z treścią przepisu art. 52 § 3 k.p., pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy o pracę po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. Przepisy te normują warunki formalne rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w trybie art. 52 § 1 k.p., wspólne dla wszystkich przesłanek tego rozwiązania unormowanych w art. 52 § 1 pkt 1 - 3 k.p. Ciężar udowodnienia zasadności rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę w trybie art. 52 § 1 k.p. spoczywa na pracodawcy. Jest to specyficzne dla prawa pracy odwrócenie ciężaru dowodu unormowanego ogólnie w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - od strony materialnoprawnej oraz w art. 232 k.p.c. - od strony procesowej.

Analizując zasadność rozwiązania z powódką umowy o pracę, Sąd Rejonowy ocenił, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem jej powództwo o przywrócenie do pracy było zasadne. Sąd wskazał, że sam fakt zdarzenia z dnia 25 października 2018r. był bezsporny pomiędzy stronami w tym zakresie, że powódka weszła do kuchni i zabrała reklamówkę pieczarek o bliżej nieokreślonej gramaturze (w zeznaniach świadków pojawiały się różne oceny w tym względzie - od pół kilograma do kilograma, generalnie jednak wskazywano na nieznaczną ich ilość), następnie wezwana na rozmowę w tej sprawie dokonała ich zwrotu. Strona powodowa od początku procesu stała na stanowisku, że zachowaniu temu nie można było przypisać przymiotu bezprawności z uwagi na funkcjonujący u pozwanej zwyczaj polegający na korzystaniu przez pracowników z niewykorzystanych przez pozwaną produktów. Zdaniem Sądu Rejonowego zarzut ten nie zasługiwał na uwzględnienie z tego względu, że powódka dokonała zaboru nie pożywienia, które nie zostało skonsumowane przez gości pozwanej, tylko surowca, który oczekiwał na przetworzenie przez kucharza. Tak wskazali naoczni świadkowie zdarzenia i Sąd dał tym zeznaniom wiarę. Okoliczność, że ewentualnie dana grupa odwołała swój pobyt i nie trzeba było dla niej przygotowywać posiłku nie zmienia tego stanu rzeczy. To bowiem do szefa kuchni i kucharza należała decyzja co w tej sytuacji z pieczarkami zrobić i nie stanowiły one „pozostałości” po nieskonsumowanym przez gości posiłku. Sąd Rejonowy zważył, że postępowanie dowodowe nie wykazało w żadnym wypadku tego, aby pracownicy pozwanej, którzy nota bene nie byli upoważnieni do wchodzenia do kuchni, mogli zabierać z niej artykuły spożywcze.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powódka dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych związanych z dbałością o mienie pracodawcy, jednakże naruszeniu temu nie można przypisać przymiotu ciężkości. Wskazuje się, że jeżeli pracownik ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego następstwa celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można przypisać mu winę umyślną. W doktrynie wskazuje się również, że „ocena ciężkiego naruszenia powinna przede wszystkim wynikać z oceny subiektywnego nastawienia pracownika, tj. stopnia winy oraz natężenia złej woli, świadomości społecznej szkodliwości czynu, a nie wysokości wyrządzonej szkody”. W ocenie Sądu I instancji powódka dokonała bezspornie zaboru niewielkiej ilości pieczarek, przy czym uczyniła to bezprawnie i bez umocowania, powołując się na zwyczaje panujące wewnątrz zakładu pracy. Jednakże okoliczności zdarzenia również muszą mieć wpływ na ocenę zaistniałej sytuacji. Powódka dokonała tego na oczach innych pracowników - kucharza i kalkulatorki - nie kryjąc się w żaden sposób z tym. Uwzględniając zatem znikomą wartość ekonomiczną pieczarek w połączeniu z manifestacyjnym zachowaniem powódki, a nie skrytym, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powódka w swej świadomości nie dokonywała niczego wielce nagannego, z czym musiałyby się ukrywać i to zatajać. Pozostawała w błędnym

przekonaniu, że nie wyrządza pracodawcy szczególnej szkody. Przy tym postępowanie dowodowe (w szczególności analiza akt osobowych powódki) nie wykazało, ażeby była wcześniej dyscyplinowana z tytułu takich przewinień. Sąd I instancji ocenił więc, że w realiach rozpatrywanej sprawy zwolniona dyscyplinarnie pracownica nie wykazała natężenia złej woli, które mogłoby skutkować rozwiązaniem z nią stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zdaniem Sądu Rejonowego w okolicznościach sprawy raczej należało oczekiwać rozmowy czy kary dyscyplinującej. W razie kolejnego podobnego przewinienia ocena zachowania powódki (natężenia złej woli) mogłaby być już inna. Sąd Rejonowy dostrzegł także, że po ujawnieniu zdarzenia, powódka nie zaprzeczała zaistniałej sytuacji i zwróciła pieczarkę.

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy wziął pod uwagę również i to, że powódka oskarżana o kradzież, miała zgodnie z naleganiami pracodawcy przenieść się na stanowisko recepcjonistki, gdzie stan zagrożenia powtarzaniem się sytuacji takich jak to z dnia 25 października 2018r. nie zostałby usunięty. Powódka nadal bowiem mogłaby samowolnie wchodzić do kuchni i zabierać stamtąd artykuły. Ponadto praca na recepcji wiąże się z dostępem do finansów pozwanej. Dopuszczenie pracownicy, która w ocenie pracodawcy dopuściła się kradzieży do tak odpowiedzialnej funkcji również poddaje w wątpliwość to, czy sama pozwana faktycznie była przekonana, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków. Pozwana bowiem najpierw chciała powódkę przenieść na inne stanowisko - co proponowała już wcześniej powódce - i dopiero z uwagi na jej sprzeciw zdecydowała się na zwolnienie dyscyplinarne.

W ocenie Sądu Rejonowego, bez znaczenia dla oceny zasadności powództwa pozostawały okoliczności związane ze stanem zdrowia powódki i kontaktami, jakie łączyły ją z nową Dyrektorką, czy też tym jak czuła się w pracy po zmianie kierownictwa. Sąd badał bowiem konkretne zdarzenie jako podstawę rozwiązania stosunku pracy i na jego prawną ocenę nie mogły mieć wpływu tego rodzaju okoliczności poboczne.

Mając na względzie wskazaną argumentację Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy w pozwanej spółce, a odnosząc się do roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wskazał, że jego materialnoprawną podstawę stanowi art. 57 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Stosownie do § 2 tego artykułu, jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Sąd Rejonowy zważył, że wynagrodzenie powódki na zajmowanym stanowisku w chwili rozwiązania stosunku pracy – 3.850 zł brutto - było bezsporne między stronami. Jak jednak wykazały zeznania powódki, do końca maja 2019r. powódka była niezdolna do pracy i z tego tytułu pobierała świadczenia z ubezpieczeń społecznych. Ponieważ w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych nie jest możliwe jednoczesne pobieranie świadczeń z ZUS oraz wynagrodzenia za pracę, Sąd Rejonowy nie uwzględnił powództwa o wynagrodzenie na podstawie art. 57 k.p. za okres, za który powódka te świadczenia z ZUS otrzymywała. Jeśli bowiem stosunek pracy trwałby nadal, nie zostałby przez pozwaną rozwiązany, to powódka i tak tego wynagrodzenia, nie otrzymałaby z racji pozostawania niezdolną do pracy i pobierania zasiłku chorobowego.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., wskazując że na zasądzoną kwotę 4.225,00 zł złożyło się: wynagrodzenie pełnomocnika powódki – 180,00 zł + 1.350,00 zł = 1.530,00 zł, przyznane na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018r., poz. 265) oraz opłata sądowa od pozwu (2.695,00 zł), która została ustalona w oparciu o art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2019r., poz. 785) w związku z art. 35 ust. 1 zd. 2 ww. ustawy (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ z dnia 25 lipca 2019r. wraz z uzasadnieniem, k. 246 – 247 i k. 254 – 263).

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana, zaskarżając je w całości i zarzucając naruszenie:

I. przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, co skutkowało błędnym przyjęciem, że:

1. dyrektor Oddziału A. B. posiadała pełnomocnictwo udzielone przez zarząd pozwanej spółki do wykonywania czynności z mocą wiążącą w imieniu pracodawcy, kiedy to sama powódka przyznała, że kompetencje z zakresu prawa pracy należą wyłącznie do zarządu pozwanej;

2. znaczenie dla okoliczności sprawy ma oświadczenie zarządu spółki z propozycją zmiany warunków pracy powódki, w sytuacji gdy zarząd spółki będący pracodawcą, podpisał przedmiotowe oświadczenie o zmianie warunków pracy datowane na dzień 3 października 2018r., a więc na 3 tygodnie przed wystąpieniem zdarzenia przywłaszczenia przez powódkę mienia należącego do pracodawcy;

3. zuchwałe, a nie skryte zachowanie powódki, towarzyszące dokonywaniu przywłaszczenia mienia, świadczyć może o braku naganności w jej działaniu, skutkującym brakiem kwalifikacji opisanego powyżej zachowania jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych;

4. przywłaszczenie przez powódkę mienia będącego własnością pracodawcy, na którym to mieniu pracodawca opiera swoją działalność gastronomiczną i osiąga zysk nie stanowi zagrożenia dla ładu i porządku pracy oraz uzasadnionego interesu pracodawcy;

II. przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że:

1. do kwalifikacji, jako zgodnego z powszechnie obowiązującym prawem, rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, konieczne jest uprzednie ukaranie pracownika karą porządkową wymienioną w katalogu kar porządkowych w art. 108 k.p.;

2. wartość przywłaszczonego przez pracownika mienia będącego własnością pracodawcy ma bezpośredni wpływ na zastosowanie kwalifikacji dokonanej przez pracownika naruszenia obowiązków pracowniczych, a zatem znikoma wartość ekonomiczna przywłaszczonego mienia stanowi okoliczność łagodzącą i w konsekwencji podstawę do braku kwalifikacji nagannego i bezprawnego zachowania powódki, jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Wskazując na powołane zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu według norm prawem przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zostało dokonane zgodnie z obowiązującym prawem, z zachowaniem obowiązków formalno-prawnych oraz po spełnieniu przesłanek, o których mowa w treści ww. regulacji. Sąd wskazał, że w okolicznościach niniejszej sprawy, niewątpliwie doszło do bezprawnego zaboru mienia pracodawcy przez powódkę, która jako osoba nieupoważniona, weszła do kuchni i w obecności dwóch pracowników — kucharza K. R. i kalkulatorki B. K. (1), samowolnie, bez jakiegokolwiek zgody, dokonała zaboru mienia stanowiącego własność strony pozwanej. Nie ma przy tym znaczenia wartość, czy też wielkość zabranego mienia, albowiem uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można natomiast sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy. Pozwana zaakcentowała, że jej cała działalność opiera się na mieniu, którego pojedyncze elementy stanowią dość relatywnie niską wartość, a zatem, podzielając stanowisko Sądu Rejonowego, należałoby stwierdzić, że każdy z pracowników pozwanej spółki może tą niewielką wartość jednostkowo wziąć, bez jakiegokolwiek zezwolenia. Co więcej, kodeks pracy w żadnym wypadku nie wskazuje, że działanie, polegające na zaborze przez pracownika mienia nieznacznej wartości, nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i w tym zakresie wyłączona jest ochrona uzasadnionego interesu pracodawcy.

Zdaniem pozwanej, nie ma żadnego usprawiedliwienia ani okoliczności łagodzących dla bezprawnego czynu, którego dopuściła się powódka. Dbanie o dobro zakładu pracy i ochrona jego mienia — jako podstawowy obowiązek pracownika - wynika wprost z treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Ponadto w dniu 29 września 2016r. powódka złożyła pisemne oświadczenie, że zapoznała się z treścią Regulaminu Pracy i Wynagradzania pracowników (...) sp. z o.o. oraz w dniu 24 października 2016r. złożyła pisemne oświadczenie, że zapoznała się z treścią Regulaminu Pracy w spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Zgodnie z ww. regulacjami pracownicy mają obowiązek dbać o dobro pracodawcy i chronić jego mienie (§ 10 ust. 8 regulaminu nr 1, § 6 ust. 2 pkt 6 i 10 regulaminu nr 2) m.in. poprzez nie wynoszenie z miejsca pracy, bez zgody przełożonego, jakichkolwiek rzeczy nie będących własnością pracownika (§ 6 ust. 2 pkt 10 regulaminu nr 2). Powódka nie była nowym pracownikiem w pozwanej spółce, więc już długość okresu zatrudnienia świadczy o tym, że powinna znać regulacje wewnętrzne obowiązujące w zakładzie pracy, a także ich przestrzegać. Ponadto w postępowaniu przed Sądem I Instancji nie zostało w żaden sposób wykazane, aby w pozwanej spółce panował przyjęty zwyczaj, że każdy z pracowników mógł częstować się swobodnie, za ogólnym przyzwoleniem, mieniem należącym do pozwanej. Na powyższe wskazują także zeznania świadków B. K. (1) i K. R., którzy wskazali na brak akceptacji zachowania, jakiego dopuściła się powódka.

Pozwana podkreśliła również, że impuls braku zgody na zabór mienia przez powódkę wyszedł właśnie od samych pracowników, którzy byli naoczniymi świadkami zdarzenia i których zachowanie powódki oburzyło. W związku z tym, z zachowaniem drogi służbowej, zgłosili zajście do swoich przełożonych, gdyż stosownie z ustalonym ładem i organizacją pracy, tak właśnie powinni postąpić. Jednocześnie, w ocenie skarżącej, nie ulega wątpliwości, że powódka miała całkowitą świadomość naganności swojego czynu, zarówno w stosunku do pozostałych współpracowników, jak i pozwanej, a swoim czynem naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

W dalszej części apelacji pozwana podniosła, że Sąd I Instancji, dokonując oceny zachowania powódki, uznał że aby móc rozwiązać umowę z powódką w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. należało uprzednio ukarać ją karą porządkową. Pozwana nie podzieliła wskazanej argumentacji. Wskazała, że przepisy Kodeksu pracy nie łączą kar porządkowych z zastosowaniem przez pracodawcę trybu, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Do rozwiązania umowy z winy pracownika bez wypowiedzenia nie doszłoby, gdyby powódka nie naruszyła w sposób rażący swoich obowiązków. Niezależnie od tego pozwana wskazała, że z powódką została przeprowadzona rozmowa dyscyplinująca przy świadkach, przez B. K. (1) w sytuacji wcześniejszego zdarzenia, polegającego na nieuprawnionym zabraniu przez powódkę bułek z jadalni, za które to zachowanie powódka przeprosiła i obiecała, że sytuacja ta więcej się nie powtórzy. W ocenie skarżącej, zdarzenie to stanowi kolejny dowód na to, że powódka miała świadomość naganności i bezprawności swojego zachowania. Sąd I Instancji nie wziął również pod uwagę, że A. B. nie posiadała pełnomocnictwa do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy. Zgodnie z § 2 uchwały nr (...) Zarządu (...) Sp. z o.o., czynności związane z nawiązywaniem, rozwiązywaniem oraz dokonywaniem zmian w umowach o pracę, zarówno w drodze porozumienia jak i wypowiedzenia, należą do wyłącznej kompetencji Prezesa Zarządu lub osoby przez niego upoważnionej. W dniu 25 października 2018r. nie było wyznaczonej osoby upoważnionej do zaoferowania powódce nowego stanowiska pracy. Dlatego nawet jeśli po zajściu zdarzenia taka propozycja podczas rozmowy z powódką padła, to nie miała ona żadnej mocy wiążącej. Świadczą o tym zeznania świadka J. S. - kierownika Departamentu Kadr w Biurze Zarządu pozwanej spółki oraz zeznania samej powódki, z których wynika, że decyzje dotyczące nawiązywania stosunków pracy mógł podjąć wyłącznie Prezes bądź Wiceprezes Zarządu spółki.

Pozwana podniosła również, że przywrócenie powódki do pracy stanowić będzie zagrożenie dla ładu, porządku i organizacji pracy w zakładzie pracy, gdyż - nawet wbrew istniejącemu zakazowi - pracownicy będą mieć przyzwolenie, aby wejść do pomieszczeń zakładu pracy i dokonać zaboru mienia należącego do pracodawcy. Brak kwalifikacji takiego czynu jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych spowoduje, że pracownicy posiadający odpowiedzialność materialną u pozwanej nie wyrażą zgody na jej ponoszenie, a tym samym na dokonywanie płatności za pracowników, którzy samowolnie przywłaszczają mienie pracodawcy. Co więcej, przywrócenie do pracy pracownika w tej sytuacji eliminuje jedyny posiadany przez pracodawcę instrument zachowania ustalonego i ugruntowanego ładu i organizacji pracy, co godzi bezpośrednio w jego interesy. Powołując się na wskazaną argumentację pozwana stwierdziła, że apelacja jest zasadna i zasługuje na uwzględnienie (apelacja strony pozwanej z dnia 11 września 2019r., k. 273 - 280).

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje. W uzasadnieniu wskazała, że strona pozwana błędnie zinterpretowała stanowisko Sądu Rejonowego, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, koniecznym jest uprzednie ukaranie pracownika karą porządkową. Według powódki błędne jest również stanowisko skarżącej, według którego z racji wcześniejszego zdarzenia, polegającego na zabranii przez nią bułek z jadalni, została przeprowadzona z nią rozmowa dyscyplinująca przez kalkulatorkę B. K. (1). Taka okoliczność po pierwsze nie wynika z ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego, a po drugie nie została uwzględniona w aktach osobowych powódki. Powódka dodała również, że będąc upomnianą przez przełożoną, niezwłocznie zwróciła piecarkę, wobec czego nie można przyjąć, aby w niniejszej sprawie doszło do przywłaszczenia mienia. Prawidłowo też Sąd Rejonowy dokonał oceny ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego, mając na uwadze sformułowany w orzecznictwie pogląd, zgodnie z którym o stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku.

Zdaniem powódki nie doszło również do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., gdyż Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej, zgodnej z doświadczeniem życiowym i prawidłowej oceny materiału dowodowego, która z kolei doprowadziła do uznania, że w niniejszej sprawie nie doszło do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Jako błędny powódka oceniła także zarzut pozwanej, zgodnie z którym Sąd I instancji nie wziął pod uwagę okoliczności, że dyrektor A. B. nie posiadała pełnomocnictwa do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy. Zgodnie bowiem z art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Ponadto w judykaturze dominuje obecnie stanowisko, że wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający wolę reprezentowanego. A. B., jako pełniąca funkcję dyrektora hotelu, była bezpośrednią przełożoną powódki. Sam fakt, że pełniła taką funkcję uzasadnia zatem stanowisko, zgodnie z którym była ona upoważniona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy, tj. pozwanej. Ponadto kwestia posiadanych uprawnień przez A. B. nie była wcześniej kwestionowana. Dopiero w apelacji pozwana powołała się na tę okoliczność, co stwarza przypuszczenie, że takie twierdzenie stanowi wyłącznie nieudolną próbę obrony stanowiska pozwanej. Ponadto w postępowaniu przed Sądem I instancji zostało wykazane, że propozycja objęcia nowego stanowiska recepcjonistki została złożona po otrzymaniu przez przełożoną informacji o zachowaniu powódki, a przed wręczeniem jej rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika. Z kolei stanowisko, które zaproponowano powódce wiązało się z dostępem do finansów pozwanej. Tym samym pozwana oferując powódce ww. stanowisko już po zajściu zdarzenia z dnia 25 października 2018r. nie była przekonana co do tego, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków. Głównym celem pozwanej było więc przeniesienie powódki na inne stanowisko pracy, a nie rozwiązanie z nią stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Zdaniem powódki, zupełnie nietrafiony jest również zarzut apelacji, według którego przywrócenie powódki do pracy miałoby stanowić zagrożenie dla ładu i porządku pracy oraz uzasadnionego interesu pracodawcy. Klasyfikacja czynu dokonanego przez powódkę jako naruszenie obowiązków pracowniczych, ale nie w stopniu ciężkim, w żaden sposób nie jest tożsama z wyrażeniem przyzwolenia dokonywania takich czynności w przyszłości (odpowiedź powódki na apelację z dnia 18 października 2019r., k. 296 - 298).

Na postanowienie zawarte w punkcie 4 wyroku zażalenie wniosła powódka, zarzucając naruszenie:

1. art. 13 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 zd. 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez jego błędne zastosowanie oraz uznanie, iż opłata sądowa w niniejszej sprawie wynosi 2.695,00 zł, podczas gdy opłata sądowa wynosi 4.620,00 zł i w takiej wysokości została opłacona przez powódkę;

2. art. 98 § 1 k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie i zasądzenie od pozwanej tytułem zwrotu opłaty sądowej, podczas gdy w niniejszej sprawie nie doszło do wzajemnego zniesienia bądź stosunkowego rozdzielenia kosztów, wobec czego Sąd powinien zasądzić zwrot opłaty sądowej w pełnej kwocie, tj. 4.620,00 zł.

Wskazując na wymienione zarzuty pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego postanowienia w części dotyczącej wysokości opłaty sądowej oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki ww. kwoty oraz kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (zażalenie powódki z dnia 30 sierpnia 2019r., k. 268 – 269).

Pozwana (...) Sp. z o.o. w W. w odpowiedzi na zażalenie z dnia 11 października 2019r. wskazała, że zasądzone na rzecz powódki koszty zostały przez Sąd Rejonowy prawidłowo zmiarkowane, rozwijając w dalszej części swoją argumentację (odpowiedź na zażalenie z dnia 11 października 2019r., k. 293 – 294).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej, jako uzasadniona, skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa.

Sąd Okręgowy ocenił, że Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, a zarzuty, które strona pozwana sformułowała jako dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., w rzeczywistości dotyczą naruszenia przepisów prawa materialnego i będą przedmiotem analizy, ale przy okazji oceny decyzji pozwanej spółki o rozwiązaniu umowy o pracę w kontekście możliwości zastosowania art. 52 k.p. Jeśli chodzi zaś jeszcze o dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, to są one prawidłowe. Zostały poczynione po wnikliwej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego, którą Sąd II instancji podziela. Ocena ta, szczególnie jeśli chodzi o zeznania świadków i powódki, została dokonana na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, przy uwzględnieniu zasad logiki i doświadczenia życiowego. Sąd Okręgowy nie ma podstaw, aby ją kwestionować oraz powtarzać. Jedyne co w okolicznościach przedmiotowej sprawy jest, zdaniem Sądu Okręgowego, konieczne, to uzupełnienie tych ustaleń, które poczynił Sąd Rejonowy o okoliczność, że powódka kilka dni przed zdarzeniem, które miało miejsce w dniu 25 października 2018r., chciała zabrać drożdżówki z kuchni u pozwanego. B. K. (1), która była świadkiem tego zachowania powódki, zwróciła jej uwagę. Powódka oświadczyła, że takie zachowanie więcej się nie powtórzy. Nie wiadomo, czy bułki ostatecznie zabrała (zeznania świadka B. K. (1), k. 217).

Wskazane okoliczności Sąd Okręgowy ustalił na podstawie zeznań świadka B. K. (1), którego zeznania Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne. Ocenę w tym zakresie Sąd II instancji podziela, także co do okoliczności, o której mowa, tym bardziej, że również świadek A. B. zeznała, że docierały do niej od różnych pracowników informacje o tym, że powódka zabierała z kuchni różne rzeczy (k. 219 verte).

Analizując w dalszej kolejności sformułowany w apelacji zarzut naruszenia prawa materialnego, Sąd II instancji podzielił argumentację strony pozwanej w tym zakresie. Jednak przed dokonaniem szczegółowej analizy w tym obszarze, należy jeszcze zaakcentować, że w świetle zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego nie ulega wątpliwości, że wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę, sprowadzająca się do zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. kradzieży mienia pracodawcy w postaci reklamówki pieczarek, dokonanej przez powódkę w dniu 25 października 2018r. z kuchni Oddziału (...) R., była wystarczająco konkretna i zrozumiała dla powódki. Powódka w przedmiotowej sprawie od początku procesu podjęła polemikę z zarzutami pozwanego, podanymi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Twierdzenia i argumenty, które sformułowała już w treści pozwu świadczą o tym, że z jej perspektywy uzasadnienie oświadczenia pracodawcy było zrozumiałe, a zatem można uznać, że i konkretne. Jednocześnie podkreślić należy, że z przeprowadzonych w sprawie dowodów nie da się wyprowadzić wniosku, że przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym była inna niż wskazana w oświadczeniu pracodawcy. Przede wszystkim z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków nie wynika, aby na podjęcie tej decyzji miał wpływ jakikolwiek konflikt istniejący pomiędzy powódką a nową dyrektorką A. B.. Jednak nawet, gdyby przyjąć, że taki rzeczywiście istniał, to ten fakt nie oznaczałby automatycznie, że legł on u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z

powódka. Stanowiłby on wyłącznie element stanu faktycznego, ale przy jednoczesnym braku jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że stanowił przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką, szczególnie że bezsporne są kluczowe w sprawie fakty, a dotyczące wejścia przez powódkę, wbrew istniejącemu zakazowi, na teren kuchni i wyniesienia z niej pewnej ilości surowych pieczarek. Powódka w toku procesu takiemu zdarzeniu nie przeczyła, choć inaczej je oceniała i interpretowała. To właśnie to zdarzenie stało się podstawą rozwiązania z powódką umowy i tego faktu nie zmienia okoliczność, że powódka była pracownikiem chronionym, że pracodawca we wcześniejszym okresie złożył jej propozycję zmiany warunków pracy oraz że w pozwanej placówce mógł istnieć konflikt pomiędzy powódką a nową dyrektorką hotelu bądź pomiędzy powódką a innymi współpracownikami.

Ocena, którą we wskazanym zakresie zaprezentował Sąd Okręgowy, pozostaje zbieżna ze stanowiskiem Sądu I instancji, który również nie miał wątpliwości co do, jakie okoliczności zdecydowały o dyscyplinarnym zwolnieniu powódki z pracy. Poza tym, wedle Sądu Rejonowego, doszło do naruszenia przez powódkę podstawowego obowiązku pracowniczego, z tym że to naruszenie nie miało charakteru ciężkiego. Z takim poglądem Sąd II instancji nie zgadza się, podzielając w tej części stanowisko zaprezentowane w apelacji. Przed dokonaniem jego szczegółowej analizy, należy jednak przypomnieć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 22 marca 2016r., I PK 94/15, z dnia 20 stycznia 2016r., II PK 311/14, z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, z dnia 9 lipca 2009r., II PK 46/09, z dnia 7 lutego 2008r., II PK 162/07 i z dnia 21 lipca 1999r., I PKN 169/99). Dopiero łączne wystąpienie wymienionych trzech elementów, składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych”, będzie stanowił uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 28 czerwca 2016r. II PK 163/15, z dnia 2 czerwca 1997r., I PKN 193/97, z dnia 16 lipca 2013r., II PK 337/12, z dnia 11 października 2011r., II BP 8/11 i z dnia 17 lipca 2009r., I PK 45/09).

Odnośnie stopnia winy ukształtował się w orzecznictwie jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 Nr 20, poz. 746; z dnia 11 września 2001r., I PK 634/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 381; z dnia 21 września 2005r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16, czy z dnia 27 października 2010r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, iż do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001r., I PKN 634/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

W rozpatrywanym przypadku Sąd I instancji nie dopatrywał się zawinienia powódki w stopniu wymaganym przez art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd II instancji tego poglądu nie podziela, uznając za słuszną i przekonującą argumentację strony pozwanej. Analizując na tle rozpatrywanego przypadku przesłanki, jakich wymaga ww. przepis dla możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, podkreślić należy, że powódka poprzez swoje zachowanie niewątpliwie naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy, jakim jest dbałość o dobro zakładu pracy i ochrona jego mienia, o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Dopuściła się kradzieży mienia pracodawcy, choć w tym zakresie odmienny pogląd w odpowiedzi na apelację zaprezentowała strona powodowa. Sąd II instancji stanowiska tego nie podziela, o

czym dalej będzie mowa, przyjmując zgodnie ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że zdarzenie, do którego doszło w dniu 25 października 2018r., stanowiło kradzież, a kradzież mienia pracodawcy, czy jej usiłowanie trzeba traktować w kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo, czy wykroczenie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99, z dnia 12 września 2000r., I PKN 28/00, z dnia 12 lipca 2001r., I PKN 532/00 i z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 37/02).

Jeśli chodzi natomiast o kwestię zagrożenia czy naruszenia interesów pracodawcy, to w ocenie Sądu Okręgowego, w przypadku kradzieży wystąpienie tego elementu jest oczywiste. Kradzież prowadzi z jednej strony do uszczuplenia stanu posiadania pracodawcy, naruszając jego interes o charakterze typowo majątkowym, z drugiej zaś strony narusza dyscyplinę i porządek w miejscu pracy, które z punktu widzenia funkcjonowania pracodawcy bywają równie ważne, jak mienie. W analizowanym przypadku powódka zwróciła skradzione mienie, ale ta okoliczność nie powoduje, że analizowana przesłanka nie wystąpiła. Zaistnienie tej przesłanki może mieć miejsce zarówno wtedy, gdy interes pracodawcy został naruszony, jak i wtedy, kiedy nastąpiło jego zagrożenie. W związku z tym nawet, jeśli J. B. zwróciła skradzione pieczarki, to choć majątku pracodawcy ostatecznie nie uszczupliła, to jego interes majątkowy został zagrożony. W tym zakresie wielokrotnie prezentował swe poglądy Sąd Najwyższy, akcentując że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z danym pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika, powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99 i z dnia 25 kwietnia 2013r., I PK 275/12). Konsekwencją bezprawnego i zawinonego zachowania pracownika nie musi być rzeczywista szkoda lub utrata spodziewanych korzyści. Wystarczy, że na tle obiektywnie istniejących okoliczności zaistniało potencjalne, choć skonkretyzowane zagrożenie dla niezakłóconego funkcjonowania pracodawcy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r. I PKN 12/99).

W przedmiotowej sprawie bez znaczenia dla oceny zachowania powódki pozostaje również niewielka wartość skradzionego mienia, które trudno jednoznacznie oszacować tak pod względem ilości (wagi), jak i wartości. Jak wynika z przywołanych poglądów orzecznictwa, ta kwestia, czy skradzione mienie ma tak dużą wartość, że mamy do czynienia z przestępstwem, czy tak małą, że jest to wykroczenie, czy wreszcie chodzi jedynie o usiłowanie kradzieży, nie ma znaczenia z punktu widzenia oceny dokonywanej w świetle art. 52 § 1 pkt k.p. W każdym przypadku takie zdarzenie będzie kwalifikowane jako naruszenie podstawowego obowiązku pracownika, które narusza interes pracodawcy bądź mu zagraża. W związku z tym dla oceny zachowania powódki nie ma znaczenia, czy dokonana przez nią kradzież była drobna, czy też poważna oraz czy, ze względu na wartość mienia, pracodawcy została wyrządzona szkoda znacznych rozmiarów.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zachowanie powódki – poza elementami, o których była mowa – charakteryzowało się również stopniem zawinienia wymaganym przez art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przede wszystkim podkreślić należy, że powódka ukradła nie resztki, czy pozostałości posiłków, o których bardzo szeroko zeznawali świadkowie, lecz nieprzetworzony produkt spożywczy, który miał zostać wykorzystany przez pracowników kuchni jako składnik posiłków dla gości hotelu. Zdaniem Sądu jest to o tyle istotne, że w przypadku takich resztek czy pozostałości powódka mogłaby powoływać się wynikające z zeznań niektórych świadków przyzwolenie pracodawcy na ich spożywanie czy wnoszenie poza miejsce pracy. Natomiast odnośnie produktów nieprzetworzonych, nikt spośród zeznających – poza samą powódką – nie wskazywał na aprobatę pracodawcy dla praktyk wnoszenia czy korzystania przez pracowników z takich produktów. To zatem oznacza i na to zdają się wskazywać również zasady logiki i doświadczenia życiowego, że powódka nie miała żadnych podstaw, by zakładać, że jest uprawniona do tego, aby pobrać i zabrać ze sobą w celu skonsumowania, pieczarki, które dopiero miały być poddane obróbce. Jak wynika z zeznań kucharza K. R., pracownik kuchni miał je przetworzyć tak, by stanowiły bazę do przygotowania dań dla gości, których w dniu 25 października 2018r. w hotelu przebywało kilkudziesięciu. W tej sytuacji zabór dokonany przez powódkę – choć w ilości, której nie można określić jako znaczna - mógł doprowadzić do sytuacji, w której kucharz zostałby pozbawiony części składników niezbędnych do przygotowania posiłku i miałyby utrudnione zrealizowanie usługi gastronomicznej. Poza tym naraziłoby to jego i wszystkie osoby pracujące w kuchni, które przyjęły na siebie odpowiedzialność materialną za powierzone mienie, na poniesienie takiej właśnie odpowiedzialności.

Jeśli chodzi o okoliczność, że powódka dokonała przywłaszczenia mienia w obecności dwóch innych pracowników, a więc w sposób manifestacyjny, to jej ocena musi być inna niż zaprezentował Sąd Rejonowy. Z uzasadnienia zaskarżonego rozstrzygnięcia wynika, że opisany sposób działania powódki Sąd I instancji ocenił jako okoliczność łagodzącą, wskazującą na to, że powódka nie miała świadomości, że dokonuje czegoś nagannego. Tymczasem z powodów, które zostały wskazane, powódka taką świadomość musiała mieć, a jeśli jej nie miała, to na pewno powinna. Dokonywała bowiem zaboru produktu, którego pracodawca nigdy nie pozwalał dowolnie pobierać i wносить. Dodatkowo w świadomości powódki, jako osoby pracującej już pewien czas u pozwanego i jak się wydaje zorientowanej przynajmniej w podstawowych zasadach prowadzenia działalności hotelarsko – gastronomicznej, wszelkie mienie pracodawcy, w tym również produkty spożywcze służące przygotowywaniu posiłków dla gości, nie mogą podlegać dowolnej dyspozycji przez pracowników, a w szczególności zaborowi. Powódka powinna mieć również świadomość, że tego rodzaju zachowanie, jakiego się dopuściła, czy to jednostkowe, czy powtarzalne, naruszało interesy pracodawcy bądź im zagrażało. Z jednej strony uszczuplało jego mienie, z drugiej zaś narażało na brak możliwości zrealizowania usługi gastronomicznej na zakładanym poziomie. Przy tym istotny jest też aspekt związany z odpowiedzialnością materialną innych pracowników spółki za powierzone im mienie. Powódka świadomość tego elementu musiała mieć, a w każdym razie na to wskazuje jej orientacja w zasadach działania pozwanego, prezentowana w toku procesu. Pomimo wymienionych elementów, które kształtowały, a w każdym razie powinny kształtować świadomość powódki, powódka w sposób ostentacyjny, nie zważając na obecność innych osób, a w zasadzie ignorując ją, przekonana o tym, że jej zachowanie nie spowoduje konsekwencji, o czym świadczą wypowiedziane wówczas słowa, cytowane przez świadków, dokonała zaboru pieczarek. Takie działanie, jak słusznie argumentował pozwany, można oceniać raczej jako zuchwałe, a nie jako świadczące o braku świadomości powódki, tym bardziej że powódka – jak wynika z ustaleń, które Sąd Okręgowy poczynił dodatkowo – jakiś czas przed zdarzeniem, które stało się podstawą rozwiązania umowy o pracę, dokonała – jak relacjonowała świadek B. K. (1) – chyba nieudanego zaboru drożdżówek. B. K. (1) nie wiedziała czy powódka te drożdżówki ostatecznie zabrała, czy nie, jednak miała miejsce sytuacja, w której podjęła najprawdopodobniej nieudaną próbę kradzieży. Została wówczas upomniana przez świadka i wskazała, że taka sytuacja się nie powtórzy. Co prawda tego rodzaju upomnienie ze strony innego pracownika trudno traktować jako rozmowę dyscyplinującą, jednak opisane zdarzenie wskazuje wyraźnie na świadomość powódki co do tego, że nie może samowolnie zabierać mienia pracodawcy i że inni, którzy takie zachowanie obserwują, nie godzą się na nie, co wskazuje na jego niebudzącą wątpliwości naganność.

O wskazanym zdarzeniu, które Sąd Rejonowy pominął, dokonując ustaleń, warto pamiętać również dlatego, że postawa powódki w trakcie zatrudnienia nie była tak nienaganna jak akcentował Sąd I instancji, czyniąc z tej okoliczność argument za przyjęciem braku zawinienia powódki. Sąd II instancji oczywiście nie miał podstaw, aby ustalić, że tego rodzaju incydenty zdarzały się powódce częściej, choć pewna sugestia w zeznaniach A. B. pojawiła się, ale już sama okoliczność podobnego zachowania kilka dni przed zdarzeniem, które spowodowało dyscyplinarne zwolnienie powódki, rzuca jednak negatywne światło na podstawę powódki, a przede wszystkim na tak istotny w przedmiotowej sprawie element zawinienia.

Wracając jeszcze do kwestii postawy powódki w trakcie jej zatrudnienia u pozwanego, wskazać należy, że ta postawa jest oczywiście istotna. Sąd II instancji podziela stanowisko, że przy ocenie ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę dotychczasowy przebieg pracy oraz postawę pracownika. Jednocześnie jednak podkreślić należy, że w wypadku pewnych zachowań, jeśli nie wystąpią wyjątkowe okoliczności łagodzące, nawet jednorazowe naruszenie może być podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2004r., I PK 86/04, LEX nr 145746). Takim zachowaniem jest w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego kradzież mienia pracodawcy (wyroki SN z: 10 listopada 1999r., I PKN 361/99, OSNP z 2001 Nr 7 poz. 216, 19 listopada 1997r., I PKN 378/97, OSNP z 1998r. Nr 19 poz. 567; 12 września 2000r., I PKN 28/00, OSNP z 2002r. Nr 7, poz. 161). Nawet jeśli jest jednorazowa i drobna to uzasadnia rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W przedmiotowej sprawie Sąd nie negując, że powódka nie była w przeszłości karana przez pozwanego, a także tego, że uzyskiwała pochwały od klientów dotyczące sposobu realizacji obowiązków pracowniczych, nie miał

jednak podstaw, aby przyjąć, że czyn, którego dopuściła się w dniu 25 października 2018r. nie dawał podstaw do dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Argumenty Sądu Rejonowego, który zaprezentował stanowisko przeciwne, są najogólniej wskazując, mało przekonujące. Po części zostały już omówione. Odnosząc się do oceny Sądu I instancji, należy jeszcze wskazać, że oczekiwanie, jakie ten Sąd zaprezentował w zakresie przeprowadzenia z powódką rozmowy czy udzielania jej kary dyscyplinującej, nie ma żadnego uzasadnienia prawnego, ponieważ żaden z przepisów prawa pracy czy regulacje wewnętrzne obowiązujące u pozwanego, nie wymagają, aby pracodawca przed zastosowaniem art. 52 k.p. stosował uprzednio tego rodzaju środki. Dodatkowo czyn, którego powódka się dopuściła, nie jest tylko niezrealizowaniem jednego z obowiązków nałożonych przez pracodawcę, których waga i znaczenie z punktu widzenia pracodawcy nie jest aż tak istotne. Jest to kradzież, a więc zachowanie o najwyższym stopniu naganności, po którym trudno oczekiwać od pracodawcy, aby darzył pracownika zaufaniem i dalej zatrudniał. Oczywiście nie można wykluczyć, że zdarzy się, że jakiś pracodawca oceni, że – mimo dokonanej przez pracownika kradzieży – można i należy dać mu szansę dalszego zatrudnienia. Nie oznacza to jednak, że tego rodzaju reakcja pracodawcy powinna być rozpatrywana w kategoriach standardu.

Wracając do kwestii zwrotu przez powódkę pieczarek, należy przeanalizować, czy taki sposób zachowania wpływa na stopień zawinienia powódki, a także czy poprzez fakt zwrotu ww. mienia pracodawcy nie doszło do kradzieży. Tę drugą okoliczność podniosła w odpowiedzi na apelację strona powodowa, z tym że pełnomocnik powódki, odwołując się do nazewnictwa strony pozwanej, posługiwał się pojęciem przywłaszczenia. Zdaniem Sądu II instancji w przedmiotowej sprawie działanie powódki należy określić jako kradzież. Jest to – wedle rozumienia prezentowanego w prawie karnym - czynność sprawcza polegają na zaborze. Zabór polega na wyjęciu rzeczy spod władztwa właściciela lub posiadacza i przejściu we własne władztwo sprawcy. Zabór jest dokonany bezprawnie, bez zgody właściciela lub posiadacza rzeczy. Koniecznym elementem kradzieży jest działanie w celu przywłaszczenia. Sprawca, zabierając rzecz, chce ją przywłaszczyć, a zatem postąpić z nią jak właściciel. Dąży do uzyskania trwałego władztwa nad rzeczą. Niekoniecznie musi to polegać na osiągnięciu korzyści majątkowej. Sprawca może ukraść rzecz dla innej osoby albo z zamiarem jej porzucenia bądź – tak jak w przypadku kradzieży produktów spożywczych – w celu przetworzenia, a finalnie spożycia samodzielnie bądź przez inne osoby.

Powódka wedle zaprezentowanej definicji kradzieży, dopuściła się takiego właśnie czynu. Wbrew woli właściciela pieczarek, a więc jej pracodawcy, bez jego zgody, dokonała zaboru tego mienia w celu przywłaszczenia. Nie ma przy tym znaczenia, że pieczarki – do momentu, kiedy o tym czynie dowiedział się pracodawca – nie opuściły zakładu pracy. Istotne jest to, że powódka pieczarki zabrała spod władztwa tego, kto mógł nimi dysponował. Wszystkie znamiona kradzieży zostały więc wypełnione. Zaś zwrot, który nastąpił później, miał charakter następczy w stosunku do dokonanego czynu. Był działaniem powódki, która zdecydowała się – po tym, kiedy jej czyn został ujawniony – by zwrócić skradzione mienie. Sąd II instancji temu działaniu polegającemu na zwrocie pieczarek nie przypisuje szczególnie istotnego znaczenia z punktu widzenia zawinienia powódki, ponieważ okoliczności sprawy jednoznacznie wskazują, że do zwrotu doszło tylko dlatego, że fakt kradzieży został ujawniony przez pracowników i informacja ta dotarła do przełożonych powódki. Zdaniem Sądu, gdyby nie tego rodzaju sytuacja, która niejako zmusiła powódkę do tego rodzaju zachowania, powódka nie zwróciłaby pieczarek. Nie można więc jej zachowaniu polegającemu na zwrocie mienia nadawać szczególnego znaczenia. Sąd Rejonowy, który na ten fakt również się powołał, poza tym że wspomniał w kilku słowach o tym, że takie zachowanie powódki miało miejsce, nie przeanalizował go dostatecznie, uznając że już sam zwrot mienia powoduje, że na czyn powódki należy patrzeć łagodniej. Sąd II instancji mógłby się z taką oceną zgodzić, gdyby okoliczności zwrotu były inne, a także, gdyby inne elementy, wymagające w tej sprawie przeanalizowania, nie wskazywały na okoliczność winy umyślnej powódki, która co najmniej świadomie godziła się, że poprzez swój czyn wyrządzi szkodę pracodawcy. Gdyby nie podzielić poglądu o takim zawinieniu J. B., to i tak należałoby przyjąć, że zachodziły w przedmiotowej sprawie podstawy do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdyż powódka z całą pewnością działała – jeśli nie w warunkach winy umyślnej – to z rażącym niedbalstwem.

Jedną z okoliczności, na którą powołał się Sąd Rejonowy, uzasadniając brak możliwości uznania czynu powódki jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, było złożenie jej propozycji objęcia stanowiska recepcjonistki. Jeśli chodzi o samą kolejność zdarzeń i moment, w którym zaproponowano powódce nowe stanowisko, to ustalenia Sądu

Rejonowego są wyczerpujące i prawidłowe. Pozwany nie zdołał ich skutecznie podważyć, rację ma jednak co do tego, że dyrektor A. B., będąca osobą odpowiedzialną za nadzorowanie pracy hotelu, nie jest osobą zarządzającą spółką w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. Podmiot działający w imieniu pracodawcy bez wymaganego prawem umocowania nie legitymuje się bowiem statusem osoby wyznaczonej do dokonywania ważnych i prawnie skutecznych czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2017r., sygn. akt I PK 287/16). Należy przypomnieć, że rozpatrywany przepis, wprowadzony ustawą z dnia 2 lutego 1996r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), zastąpił art. 4 Kodeksu pracy, który stanowił, że „kierownik zakładu pracy reprezentuje zakład pracy wobec załogi i działa w jego imieniu - zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa”. Celem tej zmiany było dostosowanie systemu reprezentacji pracodawców do struktur zarządzania zakładami pracy w systemie społeczno-gospodarczym powstałym po przełomie 1989r. Pojęcia „organ zarządzający” i „osoba zarządzająca” w art. 3¹ § 1 k.p. zastąpiły określenie „kierownik zakładu pracy”. Z tego między innymi względu oznaczają one organ lub osobę stanowiące pierwszy szczebel zarządzania w jednostce organizacyjnej będącej pracodawcą i posiadające ogólną kompetencję do zarządzania taką jednostką. Z kolei o tym, kto wystąpi w roli organu zarządzającego, decydują przepisy prawa i określone statuty, regulujące ustrój jednostki organizacyjnej. Osobą zarządzającą jest np. kierownik wewnętrznej jednostki organizacyjnej osoby prawnej, będącej pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., kurator, syndyk, likwidator osoby prawnej, zarządca majątku upadłego powoływany w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu, a na mocy art. 3¹ § 2 k.p. również zarządca zakładu pracy ustanowiony przez pracodawcę będącego osobą fizyczną, która nie dokonuje osobiście czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Powyższą wykładnię potwierdzają także i inne przepisy Kodeksu pracy. W szczególności art. 128 § 2 pkt 2 k.p., definiując pojęcie „pracownik zarządzający” rozróżnia objętych tym pojęciem „pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy”, którzy są osobami zarządzającymi w rozumieniu art. 3¹ k.p. zatrudnionymi na podstawie stosunku pracy, od „pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy”, którzy takimi osobami nie są.

Należy zatem stwierdzić, że A. B., zatrudniona na stanowisku dyrektora hotelu w R., a jednocześnie nadzorująca pracę podległych jej pracowników, nie mogła być osobą zarządzającą spółką w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. Równocześnie nie była umocowana do zawierania umów o pracę z potencjalnymi kandydatami, dokonywania zmian warunków zatrudnienia poszczególnych pracowników, a także do rozwiązywania umów o pracę. Jedynym organem upoważnionym w tym zakresie był zarząd spółki. Powyższe wyklucza zatem możliwość ważnego i skutecznego dokonywania zmian w warunkach zatrudnienia powódki przez dyrektora A. B. z uwagi na brak umocowania do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w jakiegokolwiek formie, nawet dorozumianej.

Dodatkowo należy wskazać, że nawet w przypadku, gdyby A. B. była umocowana do dokonywania zmiany warunków pracy i płacy podległych jej pracowników, to okoliczność propozycji złożonej powódce przed wręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i tak nie miałyby żadnego znaczenia. Pracodawca przed podjęciem decyzji najbardziej drastycznej z punktu widzenia pracownika, ma prawo składać pracownikowi inne propozycje, kierując się prowadzoną polityką kadrową, potrzebami i innymi okolicznościami związanymi z jego funkcjonowaniem, a nawet pewną kalkulacją, o ile mieści się ona w granicach prawa. Argument zaś, że pozwany kierując do powódki propozycję objęcia stanowiska recepcjonistki, nie był pewny istnienia podstaw do rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym, jest całkowicie nieistotny. Pracodawca ma prawo wahać się przed podjęciem wskazanej decyzji, nawet nie musi być jej pewny – szczególnie z punktu widzenia oceny, jakiej później dokona Sąd – szczególnie, że ostatecznie, to nie ta niepewność pracodawcy decyduje o tym, czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zgodne z prawem, tylko obiektywna ocena przyczyn, które do takiego rozwiązania doprowadziły. Te zaś w przedmiotowej sprawie były rzeczywiste, a także z punktu widzenia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., uzasadniały zastosowanie tego przepisu.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądził od powódki

na rzecz pozwanej spółki kwotę 2.880,00 zł ($3.600 \text{ zł} \times 75\% = 2.700,00 \text{ zł}$; $2.700,00 \text{ zł} + 180,00 \text{ zł} = 2.880,00 \text{ zł}$) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem I instancji.

Skutkiem zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa J. B., było oddalenie jej zażalenia, złożonego w zakresie zasądzonych przez Sąd Rejonowy kosztów procesu. Koszty te istotnie zostały przez Sąd I instancji błędnie obliczone, jednak w sytuacji, kiedy na skutek apelacji strony pozwanej, powódka ostatecznie przegrała spór, to ona była zobowiązana do zwrotu pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego. Jej samej zaś nie był należny zwrot tak opłaty sądowej od pozwu, jak i kosztów zastępstwa procesowego. Zażalenie zatem musiało podlegać oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 2 k.p.c.

O kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym i zażaleniowym, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 6 w zw. § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasadzając od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 6.060,00 zł oraz kwotę 225,00 zł. Pierwsza z wymienionych kwot została obliczona jako suma opłaty sądowej od apelacji, którą uiscił pozwany (4.620,00 zł) oraz kosztów zastępstwa procesowego, należnych pozwanemu w II instancji.

sędzia Monika Roslan-Karasińska sędzia Agnieszka Stachurska sędzia Dorota Michalska