

Sygn. akt XP 329/14

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 października 2014 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie następującym:**

**PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz**

**ŁAWNICY: K. O., M. Z.**

**PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak**

po rozpoznaniu w dniu 23 października 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **J. O. (1)**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. Sp. k. we W.**

o **odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy**

I. oddala powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami postępowania.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 marca 2014 roku, po dokonaniu zmiany żądania przez profesjonalnego pełnomocnika na rozprawie w dniu 27 maja 2014 roku, powód J. O. (1) wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 7.793,70 złotych tytułem odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę (...) Sp. z o.o. Sp. k. we W. oraz zmianę świadectwa pracy, poprzez zastąpienie informacji o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazaniem, iż uległa ona rozwiązaniu na zasadzie porozumienia stron, a nadto zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądań powód wskazał, że od dnia 10 maja 2003 roku pozostawał zatrudniony w (...) Sp. z o.o. Sp. k. na umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty do spraw technicznych. Jego stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia w dniu 20 marca 2014 roku z winy pracownika, albowiem został on posądzony o kradzież, jednakże nie przedstawiono mu jakichkolwiek dowodów na poparcie zarzutu, o nadużyciach nie powiadomiono Policji, nie wdrożono również procedury wewnątrzzakładowej, stosowanej wcześniej w podobnych przypadkach. W ocenie powoda w czasie trwania stosunku pracy nie był karany dyscyplinarnie, co więcej, pracodawca darzył go zaufaniem, zaś w styczniu 2014 roku została mu przyznana nagroda rzeczowa w podzięcie za wieloletnią współpracę. Wobec powyższego powód podkreślił, iż w jego ocenie za rozwiązaniem stosunku pracy stały inne przyczyny natury osobistej (uzasadnienie pozwu, k. 4).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. Sp. k. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy była prawdziwa, rzeczywista i konkretna, albowiem powód naruszył obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia. U podstaw tej decyzji leżały informacje, pozyskane głównie od K. M. – byłej żony powoda, która powiadomiła stronę pozwaną o wynoszeniu przez pracownika mienia pracodawcy z zakładu pracy oraz świadczeniu usług na rzecz osób trzecich przy wykorzystaniu tegoż mienia, równocześnie przedstawiając dowody w postaci zdjęć oraz wydruków rozmów, prowadzonych za pośrednictwem portali społecznościowych. Niezależnie od powyższego strona pozwana wskazała również, iż na negatywną ocenę pracy powoda złożyły się także inne okoliczności, nieskutkujące jednak bezpośrednio rozwiązaniem umowy: m. in. niepoinformowanie pracodawcy o zgubieniu karty magnetycznej, umożliwiającej wejście i wyjście na teren zakładu pracy, co naraziło pracodawcę na penetrację pomieszczeń przez osoby trzecie, naruszenie integralności sieci komputerowej przedsiębiorstwa poprzez podłączenie zewnętrznego urządzenia elektronicznego, poświęcanie czasu pracy na naprawę sprzętu RTV i AGD na zlecenie osób trzecich czy korzystanie z należących do pracodawcy niezapisanych płyt CD do celów prywatnych.

Strona pozwana wskazała nadto, że w chwili wręczenia powodowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę został on szczegółowo poinformowany o przyczynach zwolnienia, a także dowodach potwierdzających jego winę, przy czym powód – po powiadomieniu go jakie są przyczyny rozwiązania umowy, nie zaprzeczył zarzutom, a jedynie podniósł argumenty osobiste przeciwko członkowi zarządu pracodawcy. Strona pozwana wskazała również, że nagroda rzeczowa, którą w istocie otrzymał powód w styczniu 2014 roku, została przyznana wyłącznie z uwagi na kryterium stażu pracy, przekraczającego 10 lat, przy czym bez znaczenia pozostawały inne okoliczności.

W piśmie złożonym na rozprawie w dniu 27 maja 2014 roku powód wskazał, iż z oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie wynikało, by zarzut kradzieży dotyczył J. O. (1), a nadto nie wskazano w jakim okresie do owych kradzieży dochodziło. Powód podniósł również zarzut przekroczenia przez pracodawcę miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W treści pisma z dnia 10 czerwca 2014 roku strona pozwana podkreśliła, iż przyczyna rozwiązania umowy była konkretna i precyzyjna, a pracownik został o tym poinformowany w toku rozmowy, ze szczegółowym wskazaniem zarzucanych mu czynów. Nadto nie uchybiono miesięcznemu terminowi do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, albowiem jest on liczony dopiero od momentu uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej taką decyzję, co nastąpiło w marcu 2014 roku.

Pismem z dnia 10 czerwca 2014 roku powód podtrzymał dotychczasowe stanowisko w sprawie, wskazując iż przedstawione zdjęcia nie są dowodem nadużyć J. O. (1), z uwagi na brak precyzyjnych danych, pozwalających na określenie rzeczywistego miejsca i czasu ich wykonania, podobnie jak wydruki rozmów z portali społecznościowych, w których powód wszakże nie uczestniczył. W dalszej kolejności powód podkreślił, że o zgubieniu karty magnetycznej niezwłocznie poinformował przełożonych, nie przyczynił się nadto do naruszenia integralności sieci komputerowej, a także nie korzystał z firmowych płyt CD do celów prywatnych. W dalszej kolejności podkreślił również, że strona pozwana nie przedstawiła dowodów na potwierdzenie, iż powód w istocie napełniał tusze i tonery na zlecenie osób trzecich, nie wskazując przy tym konkretnych zdarzeń, które miałyby stać u podstaw rozwiązania stosunku pracy.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

W okresie od dnia 10 lutego 2003 roku do dnia 20 marca 2014 roku powód J. O. (1) był pracownikiem strony pozwanej (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą we W., początkowo – do dnia 9 maja 2003 roku, na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku monter, a następnie – od dnia 10 maja 2003 roku, na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw technicznych.

W chwili ustania stosunku pracy powód otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 2.597,90 złotych brutto.

**Dowód:** umowa o pracę na okres próbny z dnia 10.02.2003 r., k. 5;

umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 5.05.2003 r., k. 8;

akta osobowe powoda

zaświadczenie o zarobkach z dnia 9.04.2014 r., k. 14;

W zakresie prowadzonej działalności strona pozwana (...) Sp. z o.o. Sp. k. zajmuje się produkcją i sprzedażą gotowych wyrobów, natomiast nie zajmuje się napełnianiem pustych głowic atramentowych i tonerów barwnikiem.

Pracownik strony pozwanej, chcąc na własne potrzeby napełnić pusty toner, głowicę atramentową lub pojemnik z tuszem środkiem barwiącym, powinien zgłosić takie zapotrzebowanie pracodawcy. Pracownicy nie mogą samodzielnie napełniać przyniesionych przez siebie tonerów, głowic czy pojemników na tusz. Strona pozwana nie rozdaje nadto wśród pracowników darmowych materiałów eksploatacyjnych do drukarek.

(...) Sp. z o.o. Sp. k. otrzymują okazjonalnie po jednym egzemplarzu materiałów promocyjnych z emblematem firmy, w ramach prowadzonych akcji promocyjnych. Nie posiadają jednak dostępu do większej ilości tzw. „gadżetów”. Materiałów tego typu nie mogą również nabyć.

Środki czystości, dostępne w zakładzie pracy są przeznaczone wyłącznie do użytku na jego terenie. Pracownicy nie są uprawnieni do wnoszenia poza jego obręb zapewnianych przez pracodawcę mydeł, płynów do naczyń, lateksowych rękawiczek czy ręczników papierowych.

**Dowód** : zeznania świadka M. B., rozprawa z dnia 1.07.2014 r., (płyta CD k. 90)

zeznania świadka Z. M., rozprawa z dnia 1.07.2014 r.; (płyta CD k. 90)

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. O. (2), rozprawa z dnia 15 września 2014 r. (płyta CD k. 120)

W okresie do czerwca 2013 roku powód J. O. (1) wielokrotnie wynosił z zakładu pracy środki czystości w postaci mydeł, płynu do naczyń, rękawiczek lateksowych i specjalistycznych ręczników papierowych, które następnie wykorzystywał do celów prywatnych w miejscu zamieszkania.

Powód bezprawnie pobierał również gadżety promocyjne, sygnowane logo pracodawcy, m. in. czekoladki i inne słodycze.

**Dowód** : zeznania świadka K. M., rozprawa z dnia 1.07.2014 r.; (płyta CD k. 90)

zdjęcie nr 1, k. 24; zdjęcie nr 2, k. 25;

W okresie od 2010 r. powód, bez wiedzy i zgody pracodawcy, wynosił z zakładu pracy materiały eksploatacyjne do drukarek w postaci tonerów, głowic oraz pojemników z tuszem, które następnie zbywał innym osobom, m. in. na rzecz B. T., po cenach niższych, niż oferowane przez (...) Sp. z o.o. Sp. k. w sprzedaży detalicznej.

Powód świadczył nadto na rzecz osób trzecich, m. in. B. T., usługi polegające na odpłatnym napełnianiu zużytych głowic, pojemników na tusz oraz tonerów do drukarek, wykorzystując w tym celu mienie pracodawcy, pomimo iż na takie działania nie posiadał zezwolenia.

Osoby znajome pytały na portalach społecznościowych m. in. byłą żonę powoda o to, czy jej mąż tj. powód będzie mógł „uzupełnić tusz do drukarek” lub wykonać inną usługę przy pomocy mienia strony pozwanej.

**Dowód** : zeznania świadka K. M., rozprawa z dnia 1.07.2014 r.; (płyta CD k. 90)

zeznania świadka B. T., rozprawa z dnia 1.07.2014 r.; (płyta CD k. 90)

zdjęcie nr 3, k. 26; zdjęcie nr 4, k. 27; zdjęcie nr 5, k. 28;

wydruki korespondencji z portali społecznościowych, k. 30-38;

W marcu 2014 roku K. M. przekazała członkowi zarządu (...) Sp. z o.o. Sp. k. - J. O. (2), informacje o wynoszeniu przez powoda z zakładu pracy środków czystości, gadżetów promocyjnych i materiałów eksploatacyjnych do drukarek oraz procederze odpłatnego napełniania pustych głowic atramentowych, pojemników z tuszem oraz tonerów do drukarek na rzecz osób trzecich, przy wykorzystaniu mienia pracodawcy. Równocześnie K. M. przekazała pracodawcy zdjęcia oraz wydruki, stanowiące dowód nadużyć, których dopuszczał się J. O. (1), wskazując nadto iż osobą korzystającą z usług powoda była między innymi B. T..

J. O. (2), w następstwie otrzymanych danych, podjął próbę zweryfikowania prawdziwości przekazanych informacji w rozmowie z B. T., która potwierdziła iż powód dostarczał jej materiały eksploatacyjne do drukarki, zaopatrzone w logo strony pozwanej lub napełniał przekazane mu pojemniki z tuszem.

**Dowód** : zeznania świadka K. M., rozprawa z dnia 1.07.2014 r.; (płyta CD k. 90)

zeznania świadka M. B., rozprawa z dnia 1.07.2014 r., (płyta CD k. 90)

zeznania świadka B. T., rozprawa z dnia 1.07.2014 r.; (płyta CD k. 90)

W dniu 20 marca 2014 roku pracodawca rozwiązał umowy o pracę, łączącą J. O. (1) z (...) Sp. z o.o. Sp. k. bez wypowiedzenia z winy pracownika. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, sformułowanym na piśmie, wskazano iż przyczynę stanowi „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, w związku z licznymi kradzieżami mienia należącego do pracodawcy”.

**Dowód** : rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 20.03.2014 r., k. 6;

Oświadczenie pracodawcy zostało wręczone powodowi w dniu 20 marca 2014 roku przez członka zarządu strony pozwanej – J. O. (2). W toku rozmowy pracodawca poinformował powoda ustnie o przyczynach zwolnienia, wskazując konkretne przykłady przedmiotów, które wynosił on z zakładu pracy oraz wykrytą praktykę odpłatnego napełniania i zbywania materiałów eksploatacyjnych do drukarek na rzecz osób trzecich.

W spotkaniu uczestniczył również pracownik (...) Sp. z o.o. Sp. k. - M. B..

**Dowód** : zeznania świadka M. B., rozprawa z dnia 1.07.2014 r.,

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. O. (2), rozprawa z dnia 15 września 2014 r. (płyta CD k. 120)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowania pozostawała ocena zgodności z prawem i uzasadnienia złożonego przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a zatem kontrola formalnej i merytorycznej poprawności dokonanej czynności prawnej. Należy podkreślić, że Sąd rozpoznający roszczenie, wynikające z wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, związany jest przyczynami je uzasadniającymi, podanymi w adresowanym do pracownika oświadczeniu pracodawcy – spór toczy się zatem tylko w obrębie tak skonkretyzowanego zarzutu. (uzasadnienie wyroku SN z dnia 4.10.2006 r., II PK 22/06). Tym samym poza zakresem kognicji w niniejszym postępowaniu musiały pozostać kwestie niezwiązane bezpośrednio ze wskazaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy, w tym ogólna ocena pracy J. O. (1), analiza innych nadużyć których się dopuścił, a które nie skutkowały bezpośrednio zwolnieniem dyscyplinarnym oraz - w szczególności, meandry

osobistych relacji J. O. (1) z innymi osobami zatrudnionymi u strony pozwanej, czy tym bardziej moralna i prawna ocena postawy świadka K. M. (byłej żony powoda).

W analizowanej sprawie sporu nie wzbudziła okoliczność, iż strony wiązał stosunek pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, który następnie został rozwiązany bez wypowiedzenia z mocy jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, przy czym jako przyczynę tej decyzji wskazano zawinione przez powoda ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na dopuszczeniu się licznych kradzieży mienia należącego do pracodawcy.

Istotą sporu było to, czy pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy z zachowaniem ustawowego terminu, określonego w przepisie art. 52 § 2 k.p., czy powyższe oświadczenie zawierało dostatecznie precyzyjne wskazanie przyczyny rozwiązania umowy oraz czy w istocie powód dopuścił się działań, zakwalifikowanych przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten formułuje zatem de facto trzy przesłanki, których zaistnienie aktualizuje dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę: po pierwsze bezprawność działań pracownika, polegająca na sprzeniewierzeniu się podstawowemu obowiązkowi pracowniczemu, po wtóre naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy i wreszcie - po trzecie, zawinienie, przyjmujące postać winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. O kwalifikacji naruszenia nie decyduje natomiast rozmiary szkody czy sam poziom zagrożenia interesów pracodawcy (uzasadnienie wyroku SN z dnia 11.10.2011 r., II BP 8/11, uzasadnienie postanowienia SN z dnia 4.06.2013, II PK 35/13).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, stanowiące nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, a nadto musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami (uzasadnienie wyroku SN z dnia 2.06.1997 r., I PKN 193/97).

W pierwszej kolejności rozstrzygnąć należało podniesiony przez powoda zarzut przekroczenia przez pracodawcę terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przepis art. 52 § 2 k.p. stanowi bowiem, iż czynność taka nie może zostać dokonana po upływie miesiąca od dnia, w którym pracodawca uzyskał wiadomość o okoliczności ją uzasadniającej. W orzecznictwie podkreśla się jednak, że wskazany termin rozpoczyna swój bieg dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał dostatecznie wiarygodne informacje, uzasadniające przekonanie, iż pracownik dopuścił się czynu, wyczerpującego kwalifikację ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego (uzasadnienie wyroku SN z dnia 20.08.2008 r., I PK 32/08).

W realiach niniejszej sprawy Sąd ustalił, iż pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 20 marca 2014 roku, uzasadniając je dokonanymi przez powoda kradzieżami mienia, należącego do (...) Sp. z o.o. Sp. k..

W ocenie Sądu, mając na uwadze zebrany w sprawie materiał dowodowy, należało uznać, że pracodawca nie dysponował pewnymi i sprawdzonymi informacjami o takim działaniu J. O. (1), uzyskując je dopiero w marcu 2014 roku od K. M., wraz z dowodami, świadczącymi o zachowaniu i winie powoda.

W ocenie Sądu dopiero moment powiadomienia członka zarządu strony pozwanej tj. J. O. (2) przez byłą żonę powoda K. M. o sposobie postępowania powoda w stosunku do mienia pracodawcy, należy uznać za punkt w czasie, w którym strona pozwana weszła w posiadanie konkretnych informacji, uzasadniających dyscyplinarne zwolnienie. Wcześniej znane pracodawcy okoliczności w postaci drobnych nadużyć, polegających na zaniechaniu faktu zgłoszenia utracenia karty kodowej czy też korzystaniu z zakładowych płyt CD do celów prywatnych, z pewnością nie mogły stanowić podstawy do zasadnego rozwiązania umowy o pracę w trybie, określonym w art. 52 k.p., podobnie jak niesprawdzone pogłoski czy plotki o kradzieżach, na podstawie których nie sposób było wskazać osoby dopuszczającej się takich działań.

Sąd w tym zakresie w pełni dał wiarę zeznaniom świadka B. O., że faktycznie nie posiadała ona, a zatem nie mogła ona przekazać żadnych uzasadnionych informacji członkowi zarządu strony pozwanej o rzekomych kradzieżach dokonanych przez powoda.

Nie może zatem budzić wątpliwości, iż osoby wykonujące obowiązki i uprawnienia pracodawcy wobec pracowników, przede wszystkim w osobie J. O. (2), weszły w posiadanie relewantnych informacji o postępowaniu powoda dopiero z chwilą przekazania ich przez świadka K. M., które to informacje zostały potwierdzone przez świadka B. T. oraz przedstawione przez świadka K. M. zdjęcia i dokumenty J. O. (2).

Tym samym, mając powyższe na uwadze, nie sposób przyjąć, by do rozwiązania umowy doszło z naruszeniem terminu, określonego w przepisie art. 52 § 2 k.p.

W dalszej kolejności dostrzec należy, iż przepisy art. 30 § 3 i 4 k.p. nakładają na pracodawcę obowiązek złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w formie pisemnej, ze wskazaniem uzasadniającej je przyczyny. Przyczyna ta powinna rzecz jasna mieścić się w katalogu, zawartym w przepisie art. 52 k.p., zaś użyte sformułowania winny jednoznacznie wskazywać z jakimi zdarzeniami należy ją wiązać.

W tym miejscu należy jednak podkreślić, że obowiązek wskazania pobudek, będących podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zostanie spełniony także wówczas, gdy w piśmie obejmującym oświadczenie pracodawcy przyczyna została wskazana w sposób ogólnikowy, natomiast do jej konkretyzacji doszło w inny sposób, np. w wyniku przeprowadzonej z pracownikiem rozmowy czy też w sytuacji, gdy okoliczności zdarzenia sprawiają, że przyczyna zwolnienia jest dla pracownika oczywista. Na bezwzględne poparcie zasługuje przy tym stanowisko, wyrażone w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 roku (II PK 251/04), stanowiące, iż z treści oświadczenia pracodawcy wynikać powinna przede wszystkim istota zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę, natomiast konkretyzacja przyczyn, polegająca na szczegółowym określeniu zdarzeń czy zachowań pracownika, może nastąpić poprzez ich słowne dookreślenie lub też wynikać z okoliczności znanych pracownikowi, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przyczyną.

Jeszcze dalej idący pogląd, również który Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela, wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 lutego 1999 roku (I PKN 444/99), wskazując iż przyczyna winna być określona w taki sposób, by jednoznacznie wskazywała na czym polega wina pracownika, co – w razie sporu, pozwoli na ocenę zasadności stawianego zarzutu. Z przepisu art. 30 § 4 k.p. nie wynika jednak, by warunkiem skuteczności złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia było wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, stanowiących jego podstawę.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy dostrzec należy, iż strona pozwana, w treści pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda, jako przyczynę wskazała „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, w związku z licznymi kradzieżami mienia należącego do pracodawcy”. W ocenie Sądu przedstawiony powyżej sposób zredagowania zarzutu nie rodzi większych wątpliwości interpretacyjnych – po pierwsze, oczywistym jest z którą z przesłanek, wskazanych w treści art. 52 § 1 k.p., wiązać należy rozwiązanie umowy, po wtóre – zostało wskazane jakie działania powoda oceniono jako sprzeniewierzenie się fundamentalnym powinnościom pracowniczym, zaś użyte sformułowanie pozwala niewątpliwie uchwycić istotę zarzutu. Sąd zważył nadto, że równocześnie przedstawiciel pracodawcy – J. O. (2), poinformował powoda ustnie jakie przedmioty zostały przez niego wyniesione z zakładu pracy i na czym polegał jego naganny proceder, nie wskazując jedynie konkretnych dat poszczególnych zdarzeń, z uwagi na niemożność ich ustalenia na podstawie posiadanych informacji. Proceder licznym nadużyć powoda wobec pracodawcy w postaci odpłatnego napełniania zużytych głowic, pojemników na tusz oraz tonerów do drukarek, wykorzystując w tym celu mienie pracodawcy, a także wynoszenie z zakładu pracy środków czystości, czy tzw. „gadżetów” w większych ilościach był procederem rozciągniętym w czasie, zatem nie sposób było uchwycić jednego danego momentu tego zdarzenia.

Sąd dostrzegł również, że nadużyciem byłoby przyjęcie założenia, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy była dla powoda niejasna, skoro niezwłocznie podjął on obronę, nie dopytując w szczególności J. O. (2) o jakie zdarzenia chodzi i jakie dowody zgromadzono na poparcie stawianych zarzutów. Tym samym – w ocenie Sądu, podstawowa i najważniejsza funkcja, przyświecająca obowiązkowi wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, sprowadzająca się do zrozumienia przez pracownika podstaw decyzji pracodawcy w celu umożliwienia mu podjęcia działań obronnych, została w niniejszych okolicznościach zrealizowana.

Jedynie na marginesie powyższych rozważań warto podkreślić, iż w ocenie Sądu nadużyciem byłoby uznanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika za niezgodne z prawem, wyłącznie z uwagi na zbytnią ogólnikowość wskazania przyczyny, w szczególności wówczas gdy zasadność zwolnienia była oczywista i rażąca, a jego powód znany pracownikowi (taki pogląd podzielił również Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 24.07.2013 r., I PK 16/13).

Sąd ustalając stan faktycznych oparł się przede wszystkim na treści zeznań świadka K. M., która w sposób rzeczowy, konsekwentny i wiarygodny opisała szczegóły postępowania powoda w stosunku do mienia pracodawcy w okresie zatrudnienia. Nadto świadek wskazała również okoliczności, w jakich poinformowała o powyższym J. O. (2). Sąd nie dostrzegł przy tym jakichkolwiek czynników obniżających ocenę dowodową zeznań świadka K. M., w szczególności takowego nie stanowi bliska relacja osobista, łącząca ją w przeszłości z J. O. (1), albowiem świadek w sposób logiczny wytłumaczyła pobudki swego działania, zaś treść jej zeznań znalazła następnie pełną konfirmację w pozostałych elementach zgromadzonego materiału dowodowego, w tym w szczególności w treści zeznań B. T. i M. B. oraz dokumentacji w postaci wydruków z portali społecznościowych (gdzie jasne było, że osoby znajome małżeństwu O. dopytują się, „czy powód nadal napelnia tusze do tonerów”) oraz zdjęć.

W dalszej kolejności Sąd skorzystał również z zeznań położonych J. M. B. i Z. M.. Obaj świadkowie, zeznając niezwykle spójnie, rzeczowo i precyzyjnie, nakreślili zasady obowiązujące w zakładzie pracy, dotyczące zwłaszcza postępowania z mieniem pracodawcy, wskazując nadto okoliczności towarzyszące rozwiązaniu umowy o pracę z winy powoda, a w szczególności moment pozyskania przez pracodawcę informacji o nadużyciach, jakich dopuścił się J. O. (1). W tym zakresie zeznania świadków potwierdziły w pełni okoliczności, przytoczone przez K. M.. Niezależnie od powyższego zeznania M. B. okazały się również kluczowe z uwagi na przedstawione przezeń informacje, dotyczące przebiegu spotkania z dnia 20 marca 2014 roku, w toku którego doszło do przekazania powodowi szczegółowych informacji o przyczynach rozwiązania umowy o pracę.

Z kolei świadek B. T., zeznając logicznie i spójnie, wskazała iż nabywała od powoda materiały eksploatacyjne do drukarki, zaopatrzone w logo (...) Sp. z o.o. Sp. k., przekazując mu nadto okazjonalnie puste pojemniki na tusz do drukarki, które następnie - po wypełnieniu atramentem, powód zwracał.

Również jasne i logiczne były zeznania świadka B. O., która w sposób spójny i rzeczowy podkreśliła, że nie miała żadnych konkretnych informacji ani dowodów na poparcie tego, że powód dopuszcza się jakichkolwiek kradzieży mienia pracodawcy, zatem nie mogła takich informacji przekazywać członkowi zarządu strony pozwanej.

Sąd poczynił również ustalenia faktyczne na podstawie przedłożonych przez stronę pozwaną zdjęć oraz wydruków komputerowych, które w pełni potwierdziły treść zeznań świadków. Sąd oparł się również na dowodach z dokumentów w postaci akt osobowych powoda, zaświadczenia o wysokości zarobków, umów o pracę oraz oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy, których rzetelność nie została w toku postępowania zakwestionowana.

Sąd oddalił natomiast wnioski dowodowe powoda o przesłuchanie w charakterze świadków A. K., E. R., P. G., B. G., P. O. i A. P., albowiem wskazane tezy dowodowe wskazywał, iż świadkowie ci mają zostać przesłuchani na okoliczności nieistotne z punktu widzenia niniejszego postępowania, gdyż miały one dotyczyć jedynie ogólnie stosunków osobistych panujących u strony pozwanej, a także ogólnie postawy powoda jako pracownika, co nie było przedmiotem zarzutu w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Nadto należy wskazać, że profesjonalny pełnomocnik powoda nie złożył zastrzeżeń w trybie art. 162 kpc w zakresie oddalenia jego wniosków dowodowych.

Sąd pominął nadto przedłożone przez powoda wydruki z portali społecznościowych oraz rachunki, albowiem nie sposób było dostrzec choćby minimalnego ich związku z przedmiotem sprawy.

Odnosząc się natomiast do oceny przyczyny rozwiązania umowy o pracę, nie może budzić wątpliwości, iż obowiązek dbałości o mienie zakładu pracy należy do katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, za czym przemawia przede wszystkim ranga owej powinności przez wzgląd na majątkowe interesy pracodawcy, będącego wszak podmiotem funkcjonalnie nastawionym na osiągnięcie zysku, ale także samo systemowe wyróżnienie owej powinności przez ustawodawcę, poprzez umiejscowienie jej w treści fundamentalnego przepisu art. 100 k.p. (§ 2 pkt 4 tegoż przepisu). Zatem sprzeniewierzenie mienia pracodawcy, wykorzystywanie go do uzyskiwania ubocznych dochodów, bez jego wiedzy i zgody czy też zabór rzeczy, stoją w oczywistej sprzeczności z tymże obowiązkiem, naruszając go w sposób rażący. Tego typu działanie stanowi zawsze – niezależnie od wartości zabranego lub przywłaszczonego mienia i prawnokarnej kwalifikacji czynu, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (uzasadnienie wyroku SN z dnia 10.11.1999 r., I PKN 361/99).

W realiach niniejszej sprawy strona pozwana wykazała bez cienia wątpliwości, że co najmniej w okresie do czerwca 2013 roku (choć wydruki z portali społecznościowych wskazywały również daty z roku 2010) J. O. (1) wielokrotnie wynosił z zakładu pracy należące do pracodawcy środki czystości, gadzety promocyjne oraz materiały eksploatacyjne do drukarek, czyniąc to bez wiedzy, a tym bardziej bez zgody przełożonych. Zgromadzone w ten sposób przedmioty były następnie zbywane lub rozdawane przez powoda osobom trzecim, bądź też eksploatowane we własnym zakresie, niewątpliwie skutkując przysporzeniem w jego majątku. Nadto powód wielokrotnie napełniał środkiem barwiącym puste pojemniki po tuszach oraz tonery do drukarek, czyniąc z powyższego uboczne źródło dochodu, wykorzystując przy tym samowolnie mienie pracodawcy, nie będąc do tego uprawnionym.

W ocenie Sądu nie wzbudziło wątpliwości, iż w opisany powyżej sposób powód rażąco sprzeniewierzył się wskazanemu obowiązkowi, czyniąc to bez wątplenia umyślnie, posiadając rozeznanie co do reguł, obowiązujących w zakresie postępowania z mieniem (...) Sp. z o.o. Sp. k. oraz możliwości jego wykorzystania przez pracowników. Mając na uwadze, iż opisane nadużycia J. O. (1) miały przy tym charakter długotrwały i uporczywy, nie może być wątpliwości, iż swym działaniem, zarówno z przedmiotowego jak i podmiotowego punktu widzenia, dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż złożone przez stronę pozwaną oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z J. O. (1) bez wypowiedzenia z jego winy ocenić należy jako poprawne formalnie, jak również uzasadnione, a zatem dokonane zgodnie z prawem, co skutkowało koniecznością oddalenia powództwa dotyczącej odszkodowania, jak również sprostowania świadectwa pracy.

Dodatkowo należy wskazać, że profesjonalny pełnomocnik wskazał, że wnosi o sprostowanie świadectwa pracy w ten sposób, że wnosi o wpisanie, że stosunek pracy ustał w wyniku „porozumienia stron”.

Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że strona pozwana doręczyła powodowi świadectwo pracy w dniu 20 marca 2014 r., ale powód nie wniósł do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

Niezależnie od powyższego, należy wskazać, że złożenie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronnym oświadczeniem woli, które zgodnie z art. 56 k.c. w zw. z art. 300 k.p.,



jako czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów.

W niniejszej sprawie żadne z zachowań pracodawcy, ani też powoda nie świadczy o tym, aby strony zamierzały rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron.

Zatem niezależnie od tego, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy było zgodne z przepisami prawa i uzasadnione, wniosek pełnomocnika powoda o sprostowanie świadectwa pracy nie zasługiwał na uwzględnienie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w pkt II wyroku, z uwagi na treść przepisu art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, skutkowało koniecznością zaliczenia kosztów sądowych, od których uiszczenia powód był z mocy ustawy zwolniony, na rachunek Skarbu Państwa, albowiem z uwagi na wynik procesu nie było dopuszczalne obciążenie nimi strony pozwanej.