

## UZASADNIENIE

Powód R. L. pozwem złożonym w tut. Sądzie w dniu 21 października 2022 r., a skierowanym przeciwko pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K., domagał się zasądzenia kwoty 9.500 zł z ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia 11 listopada 2022 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (k. 4, 15). Powód wniósł nadto o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie w nim, że stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód zaprzeczył, by przywłaszczył sobie jakiekolwiek mienie pracodawcy, wskazując jednocześnie, że rzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy stanowił konflikt z bezpośrednią przełożoną S. M. (1).

W dniu 19 grudnia 2022 r. doszło do zwrotu odpowiedzi na pozew z uwagi na jej złożenie z uchybieniem określonego czteronastodniowego terminu. Wniosek pozwanej spółki o przywrócenie terminu do wniesienia odpowiedzi na pozew został oddalony podczas rozprawy w dniu 1 lutego 2023 r. wyznaczonej celem rozpoznania wniosku. Jednocześnie podczas ww. rozprawy, już po oddaleniu wniosku o przywrócenie terminu, pełnomocnik strony pozwanej wniosła o oddalenie powództwa oraz oświadczyła, że strona pozwana zamierza złożyć wnioski dowodowe zawarte w zwróconej odpowiedzi na pozew poprzez ich odczytanie z tego pisma. Ostatecznie Sąd uwzględnił wniosek strony pozwanej o umożliwienie złożenia pisma zatytułowanego „odpowieź na pozew” jako pisma przygotowawczego, a jego odpis doręczył powodowi określając mu termin do ustosunkowania się do twierdzeń w nim zawartych oraz do naprowadzenia wszystkich twierdzeń i dowodów.

W ww. piśmie przygotowawczym złożonym na rozprawie w dniu 1 lutego 2023 r. strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa. Pozwana spółka podkreśliła, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy polega na prawdzie, a powód w obecności świadków przyznał się do kradzieży mienia pracodawcy, choć wskazał, że nie robił tego na tak dużą skalę jak jego współpracownik K. K. (1), z którym również rozwiązano stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym. Działaniem na mniejszą skalę powód uzasadniał również możliwość zmiany trybu rozwiązania stosunku pracy na porozumienie stron.

W piśmie procesowym z dnia 14 lutego 2023 r. powód podtrzymał swoje stanowisko oraz podkreślił, że pracodawca nie wskazał, jakie przedmioty miałyby zostać przez niego przywłaszczone oraz że z zapisów monitoringu, ani z przedłożonych przez spółkę fotografii nie wynika, by zabierał jakiekolwiek przedmioty należące do pracodawcy.

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

R. L. został zatrudniony w (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę z dnia 4 listopada 2021 r., zawartej na czas określony, tj. do dnia 13 listopada 2021 r. do dnia 12 listopada 2022 r., na stanowisku inżyniera automatyka utrzymania ruchu, w wymiarze pełnego etatu. Od dnia 1 marca 2022 r. wynagrodzenie zasadnicze R. L. wynosiło 9.500 zł brutto miesięcznie.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę – k. 17 cz. B akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę z dnia 1 marca 2022 r. – k. 21 cz. B akt osobowych powoda;

R. L. wykonywał swoje obowiązki w D. Utrzymaniu (...). Od lutego 2022 r. jego bezpośrednią przełożoną była S. M. (1).

Niesporne, a nadto dowód: zeznania świadka S. M. (1) złożone na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. – protokół skrócony rozprawy - k.129-131;

W dniu 24 września 2022 r. R. L. stawił się do pracy o godzinie 6:00. O godzinie 7:52 R. L. spotkał się na terenie spalalni z K. K. (1). Razem z nim zadzwonił do A. K. i M. P.. Następnie R. L. wraz z K. K. (1), pozostając w dalszym

ciągu w kontakcie telefonicznym z ww. osobami, przez halę główną udali się do kompresorowni, do której chwilę wcześniej samochodem służbowym podjechali D. K. i M. P., aby pobrać pustą beczkę do instalacji oleju. Podczas zbliżania się do drzwi prowadzących na zewnątrz budynku R. L. oraz K. K. (1) zaczęli podbiegać. R. L. oraz K. K. (1) weszli do kompresorowni. Po chwili wyszli z niej, a M. P. zamknął kompresorownię na klucz. R. L. i K. K. (1) wsiadli do samochodu służbowego razem z M. P. i D. K. i odjechali z nimi na miejsce, gdzie znajdują się zbiorniki oleju. Około godz. 8.00 R. L. i K. K. (1) powrócili do hali głównej. Przechodzili koło warsztatu Utrzymania (...). R. L. niósł w obu rękach nieokreślone przedmioty. Z tymi elementami udał się do biura na piętrze na przerwę śniadaniową. O godzinie 12.30 R. L. oraz K. K. (1) opuścili biuro i udali się na parking. R. L. niósł w ręku białe pudełko oraz torbę, przez ramię miał przewieszoną kurtkę. Na parkingu R. L. oraz K. K. (1) podeszli do samochodu R. L.. R. L. przekazał K. K. (1) plecak. Następnie K. K. (1) odszedł do swojego samochodu. Po chwili podeszedł do niego R. L. już bez białego pudełka i bez kurtki. R. L. otworzył maskę samochodu K. K. (1), bo ten chciał mu pokazać skutki naprawy wcześniej wykonanej w warsztacie samochodowym. Następnie R. L. i K. K. (1) wrócili na halę produkcyjną. K. K. (1) niósł plecak, a R. L. torbę. R. L. i K. K. (1) udali się do warsztatu, w którym posiadali swoje szafki (trzymali tam kaski, szelki, sprzęt do pracy). Przebywali tam około 20 minut. W warsztacie R. L. schylił się i schował nieokreślony przedmiot do wewnętrznej kieszeni kamizelki. Następnie R. L. ze swoją torbą, a K. K. (1) z plecakiem opuścili warsztat i udali się do biura. O godzinie 14:02 R. L. i K. K. (1) opuścili biuro. R. L. niósł w ręku swoją torbę, a na plecach plecak. K. K. (1) również wychodził z plecakiem. Razem wyszli na parking.

Dowód: nagrania z monitoringu – płyty CD – k. 65 i k. 151; częściowo zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 24 maja 2023 r. – protokół skrócony rozprawy – k. 138-145;

W dniu 26 września 2022 r. pracownik spółki (...) poinformował S. M. (2), że w spółce mają miejsce kradzieże oraz że elementy przeznaczone do kradzieży składowane są przez pracowników spółki w kompresorowni. D. K. wskazał nadto, że w dniu 24 września 2022 r. zachowanie R. L. i K. K. (1) było bardzo podejrzane i że nie chcieli oni, aby D. K. wszedł do kompresorowni.

S. M. (2) udała się do kompresorowni w dniu 29 września 2022 r. i zobaczyła pod plandeką wiązki kablowe, 2 siedzenia do wózków widłowych, bańkę z olejem napędowym i dwa płyny pięciolitrowe do mycia rąk.

Dowód: zeznania świadka S. M. (1) złożone na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. – protokół skrócony rozprawy – k.129-131; fotografie – k. 54-57; zeznania prezesa pozwanej spółki (...) złożone na rozprawie w dniu 24 maja 2023 r. – protokół skrócony rozprawy – k. 145-147;

S. M. (1), M. R., M. K. oraz prezes spółki T. M. obejrżeli nagrania z monitoringu z dnia 24 września 2022 r.

Dowód: zeznania świadka S. M. (1) złożone na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. – protokół skrócony rozprawy – k.129-131; zeznania świadka M. R. złożone na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. – protokół skrócony rozprawy – k. 127-128; zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r., protokół skrócony rozprawy – k. 128;

W dniu 30 września 2022 r. doszło do spotkania między K. K. (1), A. K., prezesem spółki T. M., S. M. (1), M. K. i M. R.. K. K. (1) przyznał się, że wywoził ze spółki mienie pracodawcy. Podczas spotkania oglądane były m.in. nagrania z dnia 24 września 2022 r.

R. L. korzystał w dniu 30 września 2022 r. z urlopu wypoczynkowego. Gdyby pozostawał w pracy również zostałby zaproszony na ww. spotkanie.

W związku z ww. procederem kradzieży K. K. (2) został zwolniony z pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Nie złożył odwołania do sądu.

Dowód: zeznania świadka M. R. złożone na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. – protokół skrócony rozprawy – k. 127-128; zeznania prezesa pozwanej spółki (...) złożone na rozprawie w dniu 24 maja 2023 r. – protokół skrócony rozprawy – k. 145-147;

W dniu 30 września 2022 r. zostało sporządzone oświadczenie o rozwiązaniu z R. L. umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, tj. w trybie art. 52 §1 pkt 1 Kodeksu pracy. W treści oświadczenia wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na przywłaszczeniu mienia pracodawcy, m.in. komponentów elektrycznych, które miało miejsce m.in. w dniu 24 września 2022 r. Podkreślono również, że opisane działanie stanowi naruszenie obowiązujących przepisów, w tym także Kodeksu pracy i ciężkie oraz zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, a w szczególności obowiązku przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku pracy oraz przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, a dodatkowo opisany czyn może także stanowić znamiona czynu objętego przepisami Kodeksu karnego.

Niesporne, a nadto dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 8;

Z uwagi na fakt, iż R. L. przebywał w dniu 30 września 2022 r. na urlopie wypoczynkowym, rozwiązanie umowy o pracę zostało mu doręczone za pośrednictwem kuriera.

M. P. sam złożył wypowiedzenie umowy o pracę. W poniedziałek 3 października 2022 r. spotkał się z prezesem spółki T. M., J. B. – swoim przełożonym oraz M. R.. Przyznał się do zaboru mienia w dniu 24 września 2022 r. Ponadto przyznał się do udzielenia pomocy w wywiezieniu w dniu 10 września 2022 r. poza teren zakładu mienia należącego do pracodawcy na prośbę kolegów z D. Utrzymania (...), za co 3 października 2022 r. spółka nałożyła na niego karę nagany. Wskazał, że rzeczy z kompresorowni wywoził na prośbę K. K. (1) i R. L.. Pracodawca nie zdecydował się na rozwiązanie z M. P. umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, gdyż pracownik ten sam przyszedł do swojego przełożonego i sam przyznał się do udziału w zaborze mienia.

Dowód: zeznania świadka M. R. złożone na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. – protokół skrócony rozprawy – k. 127-128; zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. - protokół skrócony rozprawy – k. 128; zeznania świadka S. M. (1) złożone na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. – protokół skrócony rozprawy – k. 129-131; częściowo zeznania świadka M. P. złożone na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. – protokół skrócony rozprawy – k. 131-132; zeznania świadka J. B. złożone na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. – protokół skrócony rozprawy – k. 132; zeznania prezesa pozwanej spółki (...) złożone na rozprawie w dniu 24 maja 2023 r. – protokół skrócony rozprawy – k. 145-147;

W środę 5 października 2022 r. doszło do spotkania między R. L., S. M. (1), M. R. i prezesem spółki T. M.. R. L. przyznał się, że wynosił rzeczy z zakładu pracy. Stwierdził, że bardzo źle zrobił. Obiecywał, że więcej się to nie powtórzy. Podczas rozmowy wskazywano, że R. L. wynosił z zakładu pracy komponenty elektryczne. R. L. nie zaprzeczył, by wynosił tego rodzaju elementy z zakładu pracy. Sugerował możliwość rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron. T. M. nie przystał na propozycję R. L. wskazując, że K. K. (3) został już zwolniony, a razem dopuścili się procederu kradzieży. Na prośbę R. L. został mu okazany jeden film z monitoringu, na którym chowa nieokreślony przedmiot w wewnętrznej kieszeni roboczej kamizelki. R. L. poprosił o pokazanie mu pozostałych filmów, na co jednak prezes spółki nie wyraził zgody. R. L. po obejrzeniu jednego filmu stwierdził, że jeżeli spółka ma dowody tylko tego rodzaju, to spotkają się w sądzie. R. L. podczas spotkania był bardzo rozemocjonowany, trzęsły mu się ręce. T. M. zaproponował R. L., że może sobie jeszcze wszystko przemyśleć, że może dojdzie do wniosku, że chce coś więcej spółce ujawnić. Dwa dni później, tj. 7 października 2022 r. M. R. zatrudniona na stanowisku menagera zasobów ludzkich zadzwoniła do R. L. w obecności S. M. (1). R. L. wskazał, że proceder wynoszenia towarów trwa od dłuższego czasu, a jedyną okolicznością łagodzącą pozostaje to, że nie brał w tym udziału na taką skalę jak inni pracownicy. Podał, że K. K. (1) już wcześniej dopuszczał się przywłaszczenia mienia. Nie podał jednak żadnych szczegółów.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z R. L. telefonicznie rozmawiała również M. K. zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw kadr. R. L. powiedział jej, że uzależnia złożenie odwołania do sądu od tego, co zobaczy na nagraniach. Spółka była gotowa do zmiany sposobu rozwiązania stosunku pracy z R. L., gdyby ten ujawnił, kto jeszcze brał udział w procederze wynoszenia mienia pracodawcy. Z uwagi na fakt, że w zakładzie pracy pracował również ojciec R. Z. L.

spółka nie chciała zawiadamić o odkrytym procederze prokuratury czy policji. W poniedziałek 3 października 2022 r. ojciec R. L. bardzo źle się czuł i na jego prośbę prezes spółki udzielił mu dnia wolnego.

Dowód: zeznania świadka S. M. (1) złożone na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. – protokół skrócony rozprawy - k.129-131; zeznania świadka M. R. złożone na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. – protokół skrócony rozprawy - k.126-128, zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. – protokół skrócony rozprawy - k.128; zeznania prezesa zarządu spółki T. M. złożone na rozprawie w dniu 24 maja 2023 r. – protokół skrócony rozprawy – k. 145-147;

W dniu 3 października 2022 r. pracodawca wystawił R. L. świadectwo pracy, w którym wskazał, że stosunek pracy łączący go ze spółką ustał z dniem 3 października 2022 r. w wyniku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w zw. z art. 52 §1 pkt 1 k.p. R. L. został pouczone o terminie i sposobie wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, a następnie, w razie odmowy sprostowania świadectwa pracy, o prawie wystąpienia z odpowiednim żądaniem do sądu pracy.

R. L. nie złożył do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa pracy.

Niesporne, a nadto dowód: świadectwo pracy – k. 2 cz. C akt osobowych powoda, zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 24 maja 2023 r. – protokół skrócony rozprawy – k. 138-145;

Wysokość ekwiwalentu za jeden miesiąc urlopu R. L. wynosi 13.663,65 zł.

Niesporne, a nadto dowód: wyliczenie pracodawcy złożone wraz z aktami osobowymi powoda;

### ***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Powództwo okazało się niezasadne.

Podstawę prawną powództwa w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania w wysokości 9.500 zł stanowił art. 56 §1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Zgodnie z treścią art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Do sytuacji powoda zastosowanie znajduje również art. 59 k.p., w myśl którego w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 k.p.

Zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 pkt 1 kp w zw. §2 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (ta ostatnia okoliczność pozostaje w niniejszej sprawie bezsporna).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością – zawsze z rozpatrzeniem, czy zwykle wypowiedzenie nie będzie środkiem wystarczającym. Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 kp tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie, przy czym ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy zachowanie pracownika jest

bezprawne (tj. naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy), rażąco niewłaściwe, a zarazem można przypisać mu winę kwalifikowaną tj. jego zachowanie wynika ze złej woli lub rażącego niedbalstwa, a nie np. błędnego przekonania o działaniu w interesie pracodawcy. 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. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo rażącym 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. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (tak: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2021 r., III PSK 104/21).

W art. 100 § 2 kodeksu pracy ustawodawca wymienił obowiązki, które spoczywają na pracowniku. Punkt 4 powyższego przepisu jako jeden z obowiązków wskazuje dbanie o dobro zakładu pracy oraz chronienie jego mienia. W ocenie Sądu kradzież mienia należącego do pracodawcy, czy też nawet usiłowanie dokonania takiej kradzieży, stanowi rażące naruszenie obowiązku dbania o mienie pracodawcy, a w konsekwencji ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesądzającego znaczenia nie może mieć wartość mienia, które podlegało zaborowi. Pogląd, iż kradzież mienia, niezależnie od jego wartości stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych znajduje potwierdzenia w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak: w wyroku Sadu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r. (I PKN 361/99) wskazano, iż „kradzież mienia pracodawcy, nawet niewielkiej wartości, jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo, czy „tylko” wykroczenie”. Z kolei w wyroku z dnia 25 kwietnia 2013 r. (I PK 275/12) Sąd Najwyższy stwierdził, iż „nie ma przy tym znaczenia okoliczność, czy kradzież była drobna, czy poważna, skoro jak wskazano, nawet przy drobnej kradzieży, która powoduje nieznaczny lub nawet zupełnie nieistotny uszczerbek majątkowy, dochodzi do naruszenia interesu niemajątkowego pracodawcy leżącego w zapewnieniu poszanowania przez pracowników mienia pracodawcy. Brak stosowanej reakcji na takie nawet drobne kradzieże stwarzałby zagrożenie dla funkcjonowania zakładu pracy. W rezultacie należy stwierdzić, że nawet jednorazowa, drobna kradzież przez pracownika mienia pracodawcy uzasadnia rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)”. Także w postanowieniu z dnia 18 listopada 2020 r. (III PK 118/19) Sąd Najwyższy stwierdził, że ciężkie naruszenie obowiązków ma miejsce nawet wówczas, gdy istnieje samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkody majątkowej oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy, czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela powoływane powyżej stanowiska Sądu Najwyższego.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny został ustalony na podstawie dowodów z dokumentów (szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia) oraz nagrania z monitoringu z dnia 24 września 2022 r., których prawdziwości pozwany nie kwestionował, a nadto w oparciu o korespondujące ze sobą – w istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zakresie - zeznania przesłuchanych w sprawie świadków M. R., M. K., S. M. (2), J. B. oraz prezesa pozwanej spółki (...). Zeznania świadka M. P. stanowiły podstawę ustaleń faktycznych jedynie w tej części, w której świadek ten zeznał, że wywoził na prośbę innych pracowników mienie pracodawcy z zakładu pracy. W pozostałym zakresie świadek ten starał się zasłaniać niepamięcią, co wywołuje znaczne wątpliwości, w szczególności w świetle zeznań ww. świadków oraz prezesa spółki, z których wprost wynika, iż sam przyszedł do swojego przełożonego, by przyznać się do udziału w procederze zaboru mienia i sam złożył wypowiedzenie umowy o pracę. W przedstawionych powyżej ustaleniach faktycznych Sąd pominął zeznania świadków Z. L. i W. K., które w znacznej mierze odnosiły się do złej współpracy między S. M. (1) a zespołem przez nią zarządzanym i do jej niekompetencji. Okoliczność ta pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Powodowi zarzucono bowiem przywłaszczenia mienia i gdyby Sąd doszedł do przekonania, że powód mienia nie przywłaszczył, to zasądziłby na rzecz powoda odszkodowanie niezależnie

od tego, jak układały się jego relacje z S. M. (1). Z tych samych przyczyn także wypowiedzi pozostałych świadków oraz samych stron o relacjach między pracownikami D. Utrzymania (...) a przełożoną nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych. Sąd zwrócił uwagę, że zarówno Z. L. jak i W. K. zeznali, że nic im o tym nie wiadomo, by powód składował przedmioty należące do pracodawcy w kompresorowni, czy pod swoim biurkiem. Nie taka jest jednak istota stawianego mu zarzutu. Świadkowi ci wskazywali nadto, że nic im nie wiadomo, by powód przywłaszczył jakiegokolwiek mienie pracodawcy. Okoliczność tę Sąd ustalił jednak na podstawie - korespondujących ze sobą nawzajem oraz z nagraniami z monitoringu z dnia 24 września 2022 r. – zeznań świadków M. R., M. K., S. M. (2), J. B. oraz prezesa pozwanej spółki (...).

Sąd nie dał wiary powodowi w tej części jego zeznań, w której zaprzeczył on, by w dniu 24 września 2022 r. przywłaszczył mienie pracodawcy. Na wniosek strony powodowej podczas składania zeznań powód mógł się odnieść szczegółowo do zapisów z monitoringu z dnia 24 września 2022 r., przy czym wielokrotnie nie potrafił w żaden sposób wyjaśnić swojego zachowania. Powód zeznał m.in., iż nie wie, dlaczego skoro to A. K. i M. P. mieli podejść do nich do spawalni, bo on i K. K. (1) potrzebowali ich wsparcia w pracy (jak zeznał chwilę wcześniej), ostatecznie to oni sami udali się do kompresorowni. Podał, że nie ma pojęcia, dlaczego podczas przechodzenia przez halę produkcyjną zaczęli podbiegać. Nie potrafił wyjaśnić, z jakich przyczyn pojechali do miejsca, gdzie znajdują się zbiorniki oleju. Zeznał, że nie wie, co robili w tym miejscu, na pewno nie pomagali fizycznie. Wskazał, że być może D. K. (początkowo powód wskazywał, że w samochodzie poza M. P. przebywał A. K., z którym wcześniej rozmawiał telefonicznie, ale później podał, że mógł to być D. K., co pozostaje w zgodzie z wersją zdarzeń przedstawioną przez stronę powodową) i M. P. chcieli ich o coś zapytać, ale nie pamiętał już o co. Powód nie potrafił również odpowiedzieć na pytanie, co niósł w obu rękach po powrocie na halę. Wskazał, że być może były to rurki czy kable. Nie wyjaśnił, dlaczego zabrał te przedmioty do swojego biura. Nie potrafił także wytłumaczyć, gdzie podział się biały pakunek (w którym według jego zeznań miało znajdować się złącze diagnostyczne), z którym wyszedł na parking i podszedł do swojego samochodu. Zeznał, iż nie pamięta, czy przekazał ten biały pakunek K. K. (1). Nie pamiętał również, po co na parkingu przekazał K. K. (1) plecak, czy to był plecak (i dlaczego miałby mieć plecak K. K. (1) w swoim samochodzie) i czy plecak był pusty czy pełny. Powód zeznał również, że w warsztacie schował do wewnętrznej kieszeni kamizelki białe rękawice robocze, które prawdopodobnie miał ze sobą przez cały dzień i które odłożył na chwilę, by potem je podnieść. Jednocześnie zeznał, że podczas spotkania w dniu 5 października 2022 r., po obejrzeniu filmu z warsztatu, nie powiedział, że były to rękawice, bo tego nie pamiętał, dopiero potem to sobie przeanalizował i teraz tak uważa. W ocenie Sądu wszystkie powyższe wypowiedzi powoda, także ta, że na koniec dnia pracy wyniósł w plecaku czy torbie z laptopem rzeczy do prania oraz jedzenie od taty, które ten zostawił mu w lodówce, stanowią obecnie jedynie nieudolną próbę przekonania Sądu, że nie dopuścił się przywłaszczenia mienia pracodawcy, do czego przyznał się podczas spotkania w dniu 5 października w obecności prezesa spółki, M. R. i S. M. (1) (czemu powód także obecnie zaprzecza). Z zeznań ww. osób wynika również, że powód zdecydował się na złożenie odwołania do sądu nie z uwagi na to, by zaprzeczał przywłaszczenia mienia, ale ponieważ uznał, na podstawie jednego okazanego mu nagrania, że spółka nie wykaże prawdziwości przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Potwierdzają to również zeznania świadka M. K., która wskazała, że powód powiedział jej, że uzależnia złożenie odwołania od tego, co zobaczy na nagraniach. Nie ulega przy tym wątpliwości, że osoba, która nie dopuściła się zarzucanego jej zachowania nie uzależnia złożenia odwołania od tego, co zostało uwidocznione na nagraniach, wie bowiem, że nagrania nie mogą dokumentować czegoś, czego nie zrobiła. Na marginesie należy również wskazać, iż Sąd zwrócił uwagę - w odniesieniu do zeznań powoda twierdzącego, że wynosił w plecaku jedzenie od mamy – iż ojciec powoda Z. L. zeznał, że przynosił dla syna przetwory do pracy. Brak jednak jakichkolwiek dowodów, by akurat w dniu 30 września 2022 r. przyniósł je synowi do pracy.

W ocenie Sądu omówiony powyżej materiał dowodowy, wbrew twierdzeniom strony powodowej, daje podstawy do przyjęcia, że powód w dniu 24 września 2022 r. dokonał przywłaszczenia mienia pracodawcy, w tym m.in. komponentów elektrycznych. Sąd zwrócił uwagę, iż podczas spotkania w dniu 5 października 2022 r. powód znał treść oświadczenia pracodawcy z dnia 30 września 2022 r., w którym zarzucono mu właśnie przywłaszczenie komponentów elektrycznych. Nie kwestionował treści tego oświadczenia, także w zakresie określenia mienia, którego przywłaszczenie mu zarzucono. Wręcz przeciwnie przyznał się do uczestniczenia w procedurze zaboru mienia, a początkowo nawet wyraził skruchę. Co więcej podczas ww. spotkania wprost odnoszono się do faktu, że powód

przywłaszczył komponenty elektryczne, a powód temu nie zaprzeczył. Faktycznie określenie komponenty elektryczne może jawić się jako ogólne i nie pozwala na ustalenie wartości przywłaszczonego mienia, jak jednak wskazywano powyżej, z powołaniem się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, nawet kradzież, która powoduje zupełnie nieistotny uszczerbek majątkowy, uzasadnia rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nie ulega przy tym żadnej wątpliwości, iż powodowi, wynoszącemu mienie pracodawcy z zakładu pracy, można przypisać winę umyślną, a jego zachowanie było bezprawne i naruszało podstawowe obowiązki pracownicze – a w konsekwencji stanowiło podstawę do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p.

Na uwzględnienie nie zasługiwało także zgłoszone przez powoda żądanie sprostowania świadectwa pracy. W myśl art. 97 §2<sup>1</sup> k.p. pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy. W niniejszej sprawie poza sporem pozostaje, że powód nie złożył do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, a tym samym nie wyczerpał opisanego powyżej trybu. Niezależnie jednak od powyższego podkreślenia wymaga, iż w myśl §7 pkt 4 w zw. z pkt 3 i pkt 2 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, wydanego na podstawie art. 97 §4 k.p., w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przyznaniu pracownikowi odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, pracodawca wydaje pracownikowi, w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Takie też żądanie, a nie żądanie sprostowania świadectwa pracy (i to poprzez wskazanie jako podstawy ustania stosunku pracy porozumienia stron, co oczywiście nie miało miejsca) przysługiwałoby powodowi, gdyby ostatecznie zasądzone na jego rzecz odszkodowanie.

Mając na względzie powyższe orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku, tj. oddalono powództwo.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w pkt II wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c., zgodnie z którymi strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, a do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się jego wynagrodzenie. Wysokość wynagrodzenia ustalona została na podstawie §9 ust. 1 pkt 1 (180 zł) i 3 (120 zł) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, przy czym powiększono je o kwotę 17 zł uiszczoną tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, zasądzając w konsekwencji na rzecz strony pozwanej od powoda kwotę 317 zł.

26 czerwca 2023 r.

## ZARZĄDZENIE

1.(...)

2.(...)

3.(...)

SSR Aleksandra Dobrołowicz