

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 września 2021 r., Sąd Rejonowy w Skierniewicach, Wydział IV Pracy, w sprawie o sygn. akt IV P 86/20, z powództwa P. S. (1) przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowo-Handlowemu (...) Spółce jawnej S. w K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia: w pkt 1 zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowo-Handlowego (...) Spółki jawnej S. w K. na rzecz powoda P. S. (1) kwotę 203,98 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 9 lipca 2020 r. do dnia zapłaty, w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt 3 nadał wyrokowi w punkcie 1-szym rygor natychmiastowej wykonalności.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania.

Powód P. S. (1) pracował w pozwanej Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Usługowo-Handlowym (...) Spółce Jawnej z siedzibą w K. od 15 grudnia 2016 r., na podstawie umów o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, najpierw zawartej na czas określony, a następnie zawartej na czas nieokreślony na stanowisku diagnosty oraz miał wykonywać zlecone mu prace za wynagrodzeniem 4.300,00 zł brutto.

Pozwana prowadzi dwie stacje diagnostyczne, jedną w K. od 1998 r., drugą zaś w R. od 2016 r., którą przejęła od firmy (...), w której to wcześniej pracował powód. Pozwana nie miała zastrzeżeń do pracy powoda.

Na stanowisku diagnosty w R. poza powodem pracował jeszcze jeden pracownik. Powód, jak i ten pracownik, korzystali w pracy ze sprzętu zakupionego przez pozwaną. Na stacji tej znajdował się również stary komputer, który wcześniej należał do informatyka R. R.. Pozwana nie zatrudniała go. Nie było on podłączony do systemu pozwanej, jak i do drukarki. Pozwana nie dysponuje dokumentami potwierdzającymi nabycie go od R. R.. Nie wchodzi on w skład wykazu mienia pozwanej. Jego wartość jest znikoma. Powód, jak i pozwana nie dysponują żadnymi dokumentami potwierdzającymi ich prawo własności do tego komputera czy uprawnienie do korzystania z niego.

Powód w lutym 2020 r. wieczorem, już po godzinach, pracy przyjechał wraz ze swoim ojcem na stację diagnostyczną, na której pracował, gdzie dokonał wydruku jakiś dokumentów z komputerów pozwanej, które to wraz z ojcem przejrzał. Następnie zabrali komputer, który należał kiedyś do R. R.. Zdarzenie to zostało nagrane na monitoringu założonym przez pozwaną. Powód nie informował o tym nikogo. Zdarzenie to na nagraniu zobaczył jeden ze współników pozwanej P. S. (2), który to następnie wezwał do siebie powoda.

W dniu 15 lutego 2020 r., w sobotę doszło do rozmowy na temat zdarzenia współnika P. S. (2) z powodem, następnie w poniedziałek w dniu 17 lutego 2020 r., w godzinach rannych pozwana zażądała zwrotu wyniesionego przez powoda komputera. Wskazywała również ustnie, iż rozwiązuje z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Następnie powód opuścił w ogóle miejsce pracy. Nie przywiózł wyniesionego komputera. Po godzinie 15.00 przekazał informację, iż przebywa od tego dnia na zwolnieniu lekarskim. Pozwana sporządziła również z datą 17 lutego 2020 r. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu łączącej strony umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który to miał upłynąć w dniu 31 maja 2020 r. Pismo to nadała w dniu następnym, które powód otrzymał 2 marca 2020 r., wskazując jako przyczynę uzasadniającą przyczyny niedotyczące pracownika. Pouczyła go również o prawie wniesienia odwołania do Sądu. Powód nie odwołał się od rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Uważał, iż stosunek pracy łączący go z pozwaną rozwiąże się z dniem 31 maja 2020 r. Pismem z dnia 18 lutego 2020 r. pozwana poinformowała również powoda o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, jak również zwróciła się, zgodnie, jak w nim wskazała, z wczorajszymi ustaleniami o dostarczeniu dysku z komputera firmowego, zawierającego dane chronione firmy w terminie jednego dnia pod rygorem podjęcia skutków prawnych.

Powód był następnie nieobecny w pracy z powodu zwolnień lekarskich. Strony nie spotykały się również i nie kontaktowały.

Pismem z dnia 14 maja 2020 r. zatytułowanym „ostateczne wezwanie” pozwana wezwała powoda do zwrotu przywłaszczonego komputera firmowego zawierającego dane osobowe klientów stacji diagnostycznej. Wyniesienie którego, zostało zarejestrowane na monitoringu, co potwierdza, iż powód dokonał powyższego czynu wspólnie z ojcem, co świadczy o wspólnym przywłaszczeniu mienia Spółki. Brak zwrotu komputera w terminie trzech dni stanowić będzie podstawę do zmiany wypowiedzenia umowy o pracę na zwolnienie dyscyplinarne na podstawie art. 52 § 1 ust 1 i 2 kp, a więc z winy pracownika wynikającej z ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę, oczywistego przestępstwa. Zawiadomienie Prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przywłaszczenia mienia oraz bezprawnego przetwarzania danych osobowych i tajemnic przedsiębiorstwa będzie obejmować również ojca powoda. Stąd ostateczne wezwanie. Pod pismem podpisał się pełnomocnik pozwanej, załączając pełnomocnictwo.

Powód w odpowiedzi pismem z dnia 16 maja 2020 r. skierowanym do pełnomocnika pozwanej, nadanym w dniu 18 maja, doręczonym 20 maja wskazał, iż komputer o którym mowa stanowi jego własność. Nigdy nie wynosił z miejsca pracy sprzętu firmowego. Wnosi więc o wskazanie nr seryjnego oraz danych komputera firmowego, których dotyczy pismo. Posądzono go o kradzież mienia Spółki, co jest poważnym zarzutem wobec jego osoby. Firma którą reprezentuje pełnomocnik pomawia go i grozi mu oraz jego ojcu, co stanowi naruszenie dóbr osobistych związanych z bezpodstawnymi oskarżeniami. Na komputerze będącym jego własnością nie ma żadnych danych dotyczących Spółki. Jest to pierwsza sytuacja kiedy otrzymuje szkalujące go pisma, które to pismo zostało doręczone w dniu 20 maja 2020 r.

Pismem z dnia 25 maja 2020 r. pełnomocnika pozwanej zatytułowanym „stanowisko spółki”, które powód otrzymał w dniu 28 maja 2020 r. wskazano, iż stanowisko powoda jest bezprawne i nieuzasadnione. Odmowa zwrotu komputera, w tym zawartych w nim danych, potrzebnych do prowadzenia firmy, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Stanowi również przestępstwo przywłaszczenia mienia. Za całkowicie dowolne należy uznać twierdzenia powoda, iż komputer należał do niego. Sprzęt ten należy od wielu lat do pozwanej, o czym powód wiedział i miał tego świadomość, wielokrotnie z niego korzystając przy wykonywaniu czynności pracowniczych. Żądanie udowodnienia, iż jest on własnością pozwanej jest co najmniej bulwersujące i karygodne, tym bardziej, iż z nagrań monitoringu wynika wyniesienie go z ojcem, po godzinach pracy z firmy. Podtrzymuje wniosek o zwrot przywłaszczonego sprzętu. Jednocześnie informuje, iż stanowisko powoda stanowi podstawę do zmiany wypowiedzenia umowy o pracę i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie zwolnienia dyscyplinarnego na podstawie art. 52 § 1 ust. 1 i 2 kp. W związku z tym doręcza odpis pisemnego oświadczenia pozwanej i świadectwo pracy, które to oświadczenie z daty 22 maja 2020 r. poświadczył za zgodność z oryginałem i załączył do pisma. W treści tego oświadczenia pozwana wskazała, iż rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodem z dniem 22 maja 2020 r. zawartą w dniu 15 grudnia 2016 r. na podstawie art. 52 § 1 ust. 1 i 2 kp, gdzie jako przyczynę uzasadniającą wskazano brak zwrotu przez powoda komputera, stanowiącego mienie powodowej Spółki wraz z dyskiem, co stanowi podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego, z winy pracownika wynikającego z ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę, oczywistego przestępstwa. Pozwana pouczyła powoda o prawie odwołania do Sądu. Pozwana wystawiła również z datą 22 maja 2020 r. powodowi świadectwo pracy, w którym wskazała rozwiązanie stosunku pracy w powyższym trybie, z dniem 22 maja 2020 r.

Powód oryginał powyższego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia otrzymał również pocztą w dniu 1 czerwca 2020 r., który to został wysłany przez pozwaną w dniu 25 maja 2020 r. na jego adres wraz ze świadectwem pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych, jest w pełni wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie jest on również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany

przez strony. Do ewentualnych kwestii spornych mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy Sąd odniesie się poniżej.

W oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt 1 i 2 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych - pkt 1, jak również popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem - pkt 2. Przesłankami takiego rozwiązania jest wina pracownika oraz ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków czy popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

Rozwiązanie umowy na tej podstawie jest możliwe jedynie z winy pracownika, a więc zachowania w postaci działania bądź zaniechania, które nosi znamiona winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Oprócz bezprawności zachowania pracownika koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 kp jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się więc wina umyślna oraz rażące niedbalstwo, stanowiące rodzaj winy nieumyślnej wyrażający się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania. Koniecznym jest też, aby miało miejsce obiektywne zagrożenie interesów pracodawcy. Jest to nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i powinien być stosowany wyjątkowo. Przyczyna tego rozwiązania umowy powinna być uzasadniona szczególnymi okolicznościami, która przesądza, że spór toczy się w granicach tego zarzutu i pracodawca traci możliwość powoływania się na inne okoliczności nie wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, które mogłyby uzasadniać zastosowanie trybu z art. 52 kp wyrok SN z 3 września 1980 r. I PRN 86/1980. Przy czym Sąd nie jest związany oceną zakładu pracy uznającą zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Stosownie również do pkt 2 treści art. 52 § 1 kp podstawą rozwiązania umowy o pracę w omawianym trybie jest popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie jego na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, które w rozumieniu prawa karnego jest zbrodnią lub występkiem. Oczywistość popełnienia przestępstwa może być stwierdzona nie tylko na podstawie prawomocnego wyroku skazującego, co nie miało miejsce w niniejszej sprawie, lecz także na podstawie takiej oceny konkretnego zdarzenia, która nie pozostawia wątpliwości, co do wyniku ewentualnego postępowania karnego. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może także nastąpić, gdy przestępcze zachowanie pracownika nie dotyczyło pracodawcy, musi być jednak oczywiste albo stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Nie jest istotne, czy przestępstwo zostało popełnione na szkodę pracodawcy, czy też osoby trzeciej oraz czy szkoda pozostaje w związku z pracą, jeżeli przestępstwo uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika. Oczywistość przestępstwa w rozumieniu omawianego przepisu dotyczy bezsporności (obiektywności) faktu, a więc samego zaistnienia czynu kwalifikowanego przez prawo jako przestępstwo, bez względu na to, czy przestępstwo to będzie następnie ścigane i sprawca jego skazany. Kwalifikacji przestępstwa jako oczywistego dokonuje sam pracodawca, a więc musi on mieć pełną świadomość w zakresie jego znamion. Przesłankę oczywistości przestępstwa należy wiązać ze zdarzeniem, które nie pozostawia wątpliwości co do popełnienia przestępstwa. Istotne jest, aby rodzaj przestępstwa miał związek z charakterem zatrudnienia pracownika.

Sąd I instancji podkreślił, że stosownie do treści powołanego przepisu art. 52 § 2 kp rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności czy okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie. Prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę z którejkolwiek z przyczyn wskazanych w art. 52 § 1 kp ustaje więc, z mocy prawa, po upływie wskazanego powyżej terminu. Od uzyskania przez niego więc wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, biegnie wskazany powyżej termin, przy czym odrębnie dla każdej z przyczyn. Gdy naruszenia ze strony pracownika trwają przez pewien okres, omawiany termin powinien być liczony od ostatniego zdarzenia stanowiącego naruszenie obowiązków pracowniczych - wyrok SN z 20 stycznia 2011 r. I PK 112/10. Termin przewidziany w art. 52 § 2 kp biegnie więc, jak wskazano, od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o przyczynach

uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, to jest od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna zgodnie ze schematem organizacyjnym do kierowania zakładem pracy uzyskała stosowne wiadomość o postępowaniu pracownika, które uzasadniały zastosowanie w stosunku do niego sankcji z art. 52 § 1 kp, co stanowi wówczas początek biegu terminu. Wskazania wymaga również, iż rozpoczyna się on dopiero od tej chwili, w której to pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę.

W niniejszej sprawie, jak wynika z powyższego, pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 kp, a więc z winy pracownika powołując się na ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nie zwrócenia przez powoda komputera, mającego stanowić własność pozwanej wraz z dyskiem oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę, oczywistego przestępstwa, którego to w treści oświadczenia nie wskazano. Pozwana jednak w toku postępowania, jak i w pismach kierowanych do powoda przytoczonych powyżej, odnosiła się wprost do przestępstwa przywłaszczenia, a więc przestępstwa z art. 284 kk. Nie wskazała jednak czy chodzi o przestępstwo przywłaszczenia z § 1 czy § 2 tego przepisu. W treści tego przepisu ustawodawca przewidział przestępstwo przywłaszczenia w typie podstawowym (§ 1), jak i kwalifikowanym (§ 2), który nazywany jest sprzeniewierzeniem, oraz uprzywilejowanym (§ 3), który obejmuje przywłaszczenie rzeczy znalezionej i wypadek mniejszej wagi.

W całokształcie okoliczności sprawy i pism pozwanej Sąd Rejonowy przyjął, iż pozwanej chodziło o przywłaszczenie mienia, którym powód, był uprawniony do dysponowania jako jej pracownik.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż pozwana rości sobie, tak samo jak powód, prawo własności do wskazanego powyżej komputera. Każda ze stron wskazuje, iż jest jego właścicielem. Podnieść należy, do czego Sąd odniesie się poniżej, iż pozwana nie wykazała tego jednak. Jej twierdzenia w tym zakresie się gołosłowne, jak również całkowicie irracjonalne. W kontekście powoływanego przez pozwaną prawa własności do niezwróconego przez powoda komputera pozwana zarzuciła mu przestępstwo w rozumieniu § 2 art. 284 kk. Podnieść należy, iż pozwana pełną wiedzę o tym, iż powód wyniósł komputer uzyskała już w miesiącu lutym 2020 r., w wyniku przejrzenia nagrania z monitoringu. Do pierwszej rozmowy pomiędzy stronami w tym zakresie doszło w dniu 15 lutego 2020 r., następnie zaś w dniu 17 lutego 2020 r., gdzie ustnie również poinformowała powoda o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Utraciła bowiem do niego zaufanie w kontekście obejrzanego nagrania. Następnie kontakt między stronami urwał się, co jest niesporne. Powód bowiem opuścił miejsce pracy i przekazał w dniu 17 lutego 2020 r., po godzinie 15.00, informację, iż otrzymał od tego dnia zwolnienie lekarskie. Po rozmowie z pozwaną nie wrócił do wykonywania obowiązków. Odmówił pomimo żądania pozwanej zwrotu komputera. Strony następnie nie kontaktowały się. Pozwana przesłała więc powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, co jest niesporne. Żądała również pismem z dnia 18 lutego 2020 r. zwrotu dysku z komputera, w terminie jednego dnia, na którym miały, zgodnie z jej twierdzeniami, znajdować się dane dotyczące prowadzonej przez nią działalności. Powód nie zwrócił następnie dysku ani komputera, pismo to otrzymał w marcu 2020 r. W tym stanie rzeczy, mając na uwadze powyższe, pozwana odnośnie ewentualnego zarzucanego powodowi popełnienia oczywistego przestępstwa przywłaszczenia, gdyż takim terminem się posługuje, uzyskała pełną wiedzę o okolicznościach, które mogłyby wskazywać na jego popełnienie w miesiącu lutym 2020 r. Tym samym termin uprawniający pozwaną do dyscyplinarnego rozwiązania z powodem umowy o pracę w oparciu o wskazaną przyczynę upłynął przed 22 maja 2020 r., kiedy to sporządziła pisemne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, co wskazuje na uchybienie miesięcznemu terminowi z powołanego powyżej i omawianego § 2 art. 52 kp. Pozwana nie wskazała również żadnej innej daty, choć powód wskazywał również uchybienie terminowi z tego przepisu, w której to uzyskalaby wiadomości o okolicznościach, związanym z popełnieniem przez powoda przestępstwa. Podnieść należy, jak powyżej wskazano, pozwana pomimo powoływania się na prawo własności wyniesionego przez powoda komputera nie wykazała tego. Na tę samą okoliczność powoływał się powód, który jednocześnie wskazywał, iż na dysku tego komputera nie posiadał żadnych danych dotyczący prowadzonej przez pozwaną działalności. Każda ze stron wskazywała również, iż właścicielem tego komputera stała się, powód w drodze dokonanej darowizny na jego

rzecz przez R. R., jeszcze kiedy pracował w firmie (...), która nie należała wówczas do pozwanej. Na pozostawienie tego komputera na terenie stacji diagnostycznej wyraził mu zgodę ówczesny kierownik, gdyż powód mieszkał wówczas u rodziców i miał w nim swoje dokumenty związane z rozwodem. Nie zabierał go nigdy wcześniej do domu, do czasu kiedy to komputer potrzebny był jego ojcu. Przyjaźni się on z R. R.. Pozwana miała go zaś zakupić od R. R., i jak wskazała, przekazała mu tego tytułu środki. Nie przedstawiła jednak żadnych dowodów potwierdzających jego nabycie, zwłaszcza, że miała za niego zapłacić. Podała również, iż zapłaty dokonała w ramach naprawy za pojazd wyżej wymienionego. Nie wchodzi on w skład środków pozwanej. Wskazała również sama, iż dysponowała innym sprzętem komputerowym, na którym pracowali diagności. Ten nie był podłączony do systemu pozwanej, jak również do drukarki. Pozwana podnosiła również, iż miała zamiar powiadomienia o popełnieniu przestępstwa przez powoda organów ścigania, o czym go zresztą informowała. Zaniechała tego jednak, jak wskazała, aby nie eskalować dalej konfliktu. Zawiadomienie nie miało również dla niej wymiernej korzyści, gdyż wiązałoby się z kosztami, które to byłyby niecelowe. Sprzęt był małej wartości i powód zapewne przegrał dane. Zawiadomienie na tym etapie mogło zakończyć się brakiem możliwości ustalenia okoliczności popełnienia czynu i umorzeniem postępowania, co może stanowić dodatkowy pretekst do pomawiania przez niego pozwanej, jak i rodzić dalsze problemy w małej miejscowości, w której działa pozwana.

W ocenie Sądu I instancji, gdyby pozwana była właścicielem przedmiotowego komputera, na którym to miały znajdować się ważne dla jej funkcjonowania dane, jak i dotyczące jej klientów zawiadomiłaby o tym organy ścigania, za czym przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego, co jednak nie miało miejsca. Tym bardziej, że przedmiotowy komputer miała zakupić od informatyka, który następnie przegrał wskazywane jej dane. Z treści powyższego pisma wynika również, iż sama również założyła, iż postępowanie karne nie doprowadzi do ustalenia popełnienia przez powoda wskazanego powyżej przestępstwa czy też jest to dla niej nieopłacalne, jedno zaś wyklucza drugie. Sąd rejonowy podniósł również, iż gdyby ze strony powoda doszło do wyniesienia mienia pozwanej, do tego po godzinach pracy, na którym miały być zgromadzone istotne dane związane z jej działalnością nie tylko powiadomiłaby organy ścigania, ale również rozwiązała dyscyplinarnie łączącą strony umowę o pracę, nie zaś podejmowała nie wiadomo z jakich względów korzystne działania dla powoda, które wskazała choćby w odpowiedzi na pozew. Do tego również rozwiązała z powodem umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, gdzie w piśmie też wskazała przyczyny niedotyczące pracownika, a więc leżące po stronie pozwanej, co jest całkowicie irracjonalnie. W sytuacji bowiem, gdyby faktycznie pozwana była właścicielem wskazanego komputera, to jest oczywistym, że dokonałaby zawiadomienia o popełnieniu przez powoda przestępstwa, którego ewentualnie dopuściłby się ze swoim ojcem. W sprawie bowiem jest oczywisty fakt dysponowania przez pozwaną materiałem dowodowym, choćby w postaci zapisów z monitoringu, który jednoznacznie wskazywałby na dokonanie przez powoda zaboru (przywłaszczenia) mienia do niej należącego poprzez wyniesienie przedmiotowego komputera z siedziby prowadzonej działalności gospodarczej przez Spółkę. Nadto faktu tego również nie negował sam powód. W tym stanie rzeczy twierdzenia pozwanej o ewentualnym umorzeniu postępowania nie mogły się zasadzać na braku dowodów wskazujących na przedmiotowe zachowanie, a co najwyżej na braku własności pozwanej do przedmiotowego komputera. Tezy pozwanej dotyczące kosztów postępowania, kosztów ewentualnego zawiadomienia organów ścigania o popełnieniu przez powoda wskazanego przestępstwa są pozbawione racji. Czyny takie, a mianowicie przywłaszczenie mienia, ewentualnie kradzież mienia ścigane są z urzędu, co nie generuje żadnych kosztów po stronie pokrzywdzonego, chyba, że dokonuje on takiego zawiadomienia mając świadomość niepopełnienia czynu przez wskazaną jako sprawca osobę. Nadto należy wskazać, iż sama pozwana nie potrafi określić, czy ze strony powoda miało dojść do popełnienia przestępstwa (występku) oraz jakiego w swym charakterze. Podnoszone przez pozwaną okoliczności wskazywałyby raczej na dokonanie przez powoda, wraz z ojcem, zaboru mienia w celu przywłaszczenia, czyli dokonania kradzieży określonej w art. 278 § 1 kk. Skoro bowiem ów komputer znajdował się w siedzibie prowadzonej działalności przez Spółkę, to nie utraciła ona nad nim władztwa. W tym wypadku nie może być mowy o przywłaszczeniu mienia, a jedynie o jego zaborze w celu przywłaszczenia, czyli kradzieży, poprzez pozbawienie właściciela władztwa nad rzeczą polegającego na wyniesieniu komputera z siedziby firmy i jego zaboru w celu przywłaszczenia. W tym wypadku po raz kolejny należy dojść do punktu wyjścia, a mianowicie prawa własności do wskazanego komputera. Nie można bowiem dokonać kradzieży rzeczy lub jej przywłaszczenia, w stosunku do podmiotu, który nie legitymuje się prawem własności do danej rzeczy. Idąc zaś dalej podkreślić dodatkowo należy, że

pozwana w praktyce w ogóle nie wykazała, aby w sprawie mogła być mowa o popełnieniu przestępstwa. Istotą bowiem kradzieży, jak i przywłaszczenia jest tzw. przepełnienie tych czynu. Oznacza to, że z uwagi na niską wartość mienia można w takich sytuacjach rozważać, co najwyżej, popełnienie wykroczenia z art. 119 § 1 kw, a to wyklucza możliwość rozważania dopuszczenia się przestępstwa (występku).

Wskazuje to, iż nie można w kontekście powyższej podniesionych okoliczności, ocenianych w całościowym ujęciu, uznać za wiarygodne wypowiedzi pozwanej, co przemawia za wiarygodnością twierdzeń powoda w omawianej kwestii, który to nie zaprzeczał wyniesieniu sprzętu.

Sąd Rejonowy podniósł, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego oznaczonym, co wynika wprost z art. 22 kp, a więc świadczenie pracy. Treść tak sformułowanego obowiązku pracy precyzuje przepis art. 100 § 1 kp, odnosząc się do jej jakościowego elementu, przez wykonywanie jej w sposób sumienny i staranny oraz stosowania się do poleceń przełożonych, dotyczących pracy, które nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę. Natomiast w § 2 tego przepisu wymienione są najważniejsze obowiązki spoczywające na pracowniku np. dbałości o dobro zakładu pracy, chronienie mienia, przestrzeganie zasad współżycia społecznego, które nie zawierają też jednak pełnego katalogu. Przepis ten ma charakter ogólny, gdyż określa tylko niektóre z obowiązków pracownika. Podnieść należy w kontekście powyższego, iż przywłaszczenie przez pracownika sprzętu pracodawcy, jak również odmowa jego zwrotu stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, którą to okoliczność pozwana wskazała jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę na podstawie pkt 1 § 1 art. 52 kp. Zwrócenie uwagi wymaga w tym miejscu, iż pozwana w treści odpowiedzi na pozew powoływała się również na inne ciężkie naruszenie obowiązków przez powoda, które miały stanowić podstawę uzasadniającą rozwiązanie. Nie wskazała ich jednak nie tylko w treści pisma, jak również oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stąd Sąd nie odnosił się do tej kwestii. Podniósł natomiast, iż pozwana, jak sama wskazywała, żądała zwrotu przez powoda komputera od pierwszej rozmowy, to jest 15 lutego 2020 r., następnie w kolejnej rozmowie, a następnie pismami, choć raz wskazywała, iż chodzi jej o dysk zawierający dane, to znowu komputer. Powód nie zwrócił go jednak. Nie mniej jednak pozwana nie wykazała, jak wskazano powyżej, prawa własności do przedmiotowego komputera, jak również innego dającego jej uprawnienie do żądania zwrotu. Tym samym, w realiach dowodowych i faktycznych sprawy, nie można postawić powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co czyni niezasadnym wskazany powyżej zarzut pozwanej, podany przez nią w treści wręzonego powodowi oświadczenia o dyscyplinarnym rozwiązaniu z nim umowy o pracę, co miało miejsce również z uchybieniem terminowi z § 2 omawianego przepisu. W tym stanie wręzone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem, co czyni zasadnym, co do zasady, żądanie pozwu.

Sąd I instancji uznał, iż złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia czy też za wypowiedzeniem jest złożone pracownikowi z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią art. 61 kc w zw. z art. 300 kp. Pozwana, jako datę ustania stosunku pracy w przypadku rozwiązania go bez wypowiedzenia, wskazała dzień 22 maja 2020 r., a więc dzień nim w ogóle powód otrzymał pisemne oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w omawianym trybie. W powyższym dniu doszło jedynie do sporządzenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, co wynika z treści pisma, nie zaś złożenia przez pozwaną oświadczenia powodowi, z którym mógłby zapoznać się. Powoda nie było w tym czasie w pracy, gdyż przebywał na zwolnieniu lekarskim. Strony wskazywały, iż nie miały w tym czasie osobistego kontaktu i pozwana nie przekazywała powodowi pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Nie czyniła tego również ustnie. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, choć strona pozwana nie chciała wskazać z jaką datą złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, to z przedłożonych przez strony dokumentów wynika, iż powód otrzymał dwa oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pierwsze w dniu 28 maja 2020 r., przesłane mu wraz z pismem pełnomocnika pozwanej wskazanym powyżej zatytułowanym „stanowisko spółki”, gdzie wskazał on również wprost, iż doręcza powodowi odpis pisemnego oświadczenia pozwanej rozwiązaniu z nim umowy o pracę i świadectwo pracy, które to dokumenty poświadczył za zgodność, czego nie zauważył powód. Powołał się również na przedłożone wcześniej powodowi

pełnomocnictwo. Jednocześnie też tożsame dokumenty pozwana sama przesała powodowi również pocztą, które otrzymał po dacie ustania łączącego strony stosunku pracy, jak sam wskazał, a więc w dniu 1 czerwca 2020 r. W ocenie Sądu mając jednak na uwadze wskazaną treść pisma pełnomocnika pozwanej, gdzie wskazuje on wprost, co podkreślano, iż przesyła powodowi wraz z pismem tym również oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, dniem więc, kiedy powód otrzymał pisemne oświadczenie o zwolnieniu dyscyplinarnym, był 28 maja 2020 r. W tym czasie strony pozostawały w stosunku pracy, który miał istnieć do dnia 31 maja 2020 r., jak same wskazywały, wobec złożonego mu wcześniej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, co miało miejsce podczas rozmowy w lutym 2020 r. Następnie zostało potwierdzone przesłanym pismem, od którego to rozwiązania umowy o pracę powód nie odwołał się do tutejszego Sądu. Pozwana jednoznacznie wskazywała, iż podczas ustnej rozmowy rozwiązała z powodem łączącą ją umowę o pracę za wypowiedzeniem. Strona powodowa nie negowała, przyznając datę ustania również stosunku pracy zgodnie z twierdzeniami pozwanej, co potwierdza, iż powodowi zostało złożone oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w miesiącu lutym 2020 r. Stąd Sąd nie będzie odnosił się do tej podstawy rozwiązania stosunku pracy. Podnieść również należy, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w dniu 28 maja 2020 r., nie zaś jak błędnie wskazała pozwana w dniu 22 maja 2020 r., a więc w dacie sporządzenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia czy też w treści świadectwa pracy.

W oparciu o treść art. 56 kp i n. pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, o czym orzeka Sąd Pracy, stosując odpowiednio art. 45 § 2 i 3 kp. Powód wnosil, jak wynika z powyższego, o odszkodowanie, jednocześnie zgodnie z art. 60 kp, w razie rozwiązania umowy o pracę w omawianym trybie w okresie biegu wypowiedzenia odszkodowanie przysługuje w wysokości również wynagrodzeniu za czas pozostający do upływu okresu wypowiedzenia, co podnosiła pozwana, jak i czego nie kwestionował pełnomocnik powoda. Skoro do ustania stosunku pracy doszło w dniu 28 maja 2020 r., to do końca miesiąca były jeszcze dzień roboczy. Stąd Sąd wyliczył wysokość należnego odszkodowania mając na względzie podane wynagrodzenie powoda, obliczając je stosownie do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie nie wykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy tj. Dz.U z 2017 r. poz. 927 ze zm. i przyjęciu współczynnika urlopowego z 2020 r.

Z tych względów Sąd Rejonowy oddalił w pozostałym zakresie żądanie pozwu.

W zakresie odsetek Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 481 kc w związku z art. 300 kp.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie pkt 1 i 3 wniosła pozwana Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Usługowo-Handlowemu (...) Spółka jawna S. w K. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść orzeczenia, tj.:

1. art. 316 § 1 w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie istoty sprawy i pominięcie w całości faktu, który był istotą sporu między stronami i przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, iż nie zwrócony przez powoda komputer zawierał dysk z danymi firmowymi stanowiącymi mienie pracodawcy, które powinno być chronione przez pracownika nawet w okresie wypowiedzenia umowy o pracę i w szczególności winno być mu udostępnione do wglądu, co nie zostało przez powoda dopełnione i co spowodowało ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100 § 1 i 2 pkt 4 k.p., natomiast świadoma odmowa zwrotu komputera (w tym chociażby dysku z danymi lub kopii tych danych) spowodowała utratę danych firmowych i udaremnienie możliwości dostępu do nich pozwanej, co stanowi oczywiste popełnienie przez powoda przestępstwa z art. 268 § 2 KK;

2. art. 234 k.p.c. w zw z art. 174 K.C., przez nieuwzględnienie domniemania prawnego, iż komputer wraz z dyskiem zawierającym dane firmowe, znajdujący się w siedzibie pozwanej nieprzerwanie od ponad 3 lat (tj. od 12.2016 do 02.2020), już z mocy prawa stanowił własność pozwanej;

3. art. 232 w zw. z 231 oraz 230 k.p.c., poprzez obciążenie pozwanej wyłącznym obowiązkiem wykazania faktu prawa własności komputera i dysku z danymi, w sytuacji gdy pozwana udowodniła szereg innych faktów, tj. że komputer stał u niej od 12.2016r. (co potwierdził powód) oraz, że komputer został dostarczony przez R. R. na zlecenie pozwanej, które obejmowało również wgranie na dysk tego komputera kopii bazy danych technicznych i kopii zapasowej bazy danych klientów (czemu powód nie zaprzeczył), oraz mając na uwadze konsekwentne zareagowanie sprzeciwem na wyniesienie komputera z firmy przez powoda, powinno łącznie z domniemaniem prawa własności doprowadzić Sąd na podstawie tych ustalonych faktów, do stwierdzenia faktu, że komputer wraz z dyskiem i danymi firmowymi, stanowił własnością pozwanej;

4. art. 233 § 1 k.p.c. przez:

- dokonanie dowolnej oceny pism pozwanej z dnia 18.02.2020r., oraz pism pełnomocnika pozwanej z dnia 14.05.2020r 25.05.2020r. oraz 1.12.2020r. - z których wynikało, iż od początku żądanie pozwanej obejmowało zwrot nie tylko Komputera, ale przede wszystkim dysku z danymi firmowymi, które się na nim znajdowały lub samych danych, co stanowiło istotę sporu i doprowadziło do błędnego przyjęcia przez Sąd, że przyczyną rozwiązania umowy bez wypowiedzenia był zabór komputera, gdy natomiast z okoliczności faktycznych ujawnionych w sprawie oraz z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy z dnia 22.05.2020r. wynika, że podstawą rozwiązania umowy z winy pracownika, był brak zwrotu komputera i danych firmowych - a nie zabór komputera, co uniemożliwiło dostęp pozwanej do danych firmowych na nim się znajdujących i co w konsekwencji, spowodowało utratę tych danych przez pozwaną, a także brak zwrotu sprzętu należącego do pracodawcy oraz co spowodowało ciężkie naruszenie obowiązków pracownika wynikających z art. 100 § 1 i 2 pkt 4 k.p. oraz oczywiste popełnienia przestępstwa z art. 268 § 2 Kodeksu Karnego;

- dokonanie dowolnej oceny wyjaśnień powoda i danie im w pełni wiary w zakresie, w jakim twierdził on głośno, że jest właścicielem komputera pomimo, że nie był w tym względnie konsekwentny, bowiem z treści pierwszego pisma powoda z dnia 16.05.2020r. (ale i ze sposobu składania przez niego wyjaśnień) wynikało, że powód nie jest pewien swego prawa własności a jedynie oczekuje wykazania tego prawa przez pozwaną/ żądając we wskazanym piśmie podania numeru seryjnego oraz danych komputera, w celu udowodnienia własności pozwanej;

- dokonanie dowolnej oceny wyjaśnień powoda i dania im w pełni wiary pomimo, że ten w sposób mylny i niekonsekwentny wskazywał, że otrzymał komputer od R. R. i że miał zgodę H. M. (1) na jego trzymanie w firmie mimo, że komputer przyniósł R. R. do firmy (...) i wgrał na nim dane na zlecenie pozwanej, natomiast H. M. nigdy nie pracował u pozwanej, po otwarciu przez nią stacji diagnostycznej;

- dokonanie dowolnej oceny wyjaśnień przedstawiciela pozwanej i odmówienia im wiary w zakresie, w jakim wskazał on konsekwentnie, iż pozwana jest właścicielem komputera, który dostarczył jej R. R. i który na jej zlecenie na ten komputer wgrał dane firmowe, w celu ich zabezpieczenia i archiwizacji oraz, że komputer stał w firmie nieprzerwanie od 12.2016r., co korelowało także z wyjaśnieniami powoda i pozostałym materiałem dowodowym, w tym zdjęciami i nagraniami oraz stanowiskiem wyrażanym w pismach załączonych do sprawy;

5. art. 327¹ § 1 k.p.c. przez jego nieprawidłowe zastosowanie polegające na braku odniesienia się przez Sąd w uzasadnieniu do zarzutu podniesionego przez pozwaną w odpowiedzi na pozew, tj. zarzutu ewentualnego naruszenia przez powoda art. 8 k.p., w wyniku skierowania roszczenia o odszkodowanie, pomimo sprzeczności skorzystania z tego prawa z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współzycia społecznego, które wynikało z okoliczności tej sprawy, w tym przede wszystkim zachowania powoda, a co powoduje brak możliwości poznania oceny Sądu w tej części rozstrzygnięcia i poddania wyroku kontroli instancyjnej.

6. art. 325 k.p.c, przez brak rozstrzygnięcia w wyroku o żądaniu pozwanej zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania za I instancję, w sytuacji wygrania sprawy w przeważającej części, tj. w 98%. (12.900 zł - 203,98 zł)

Powyższe doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę orzeczenia, iż pozwana nie wykazała swojej własności komputera oraz ,że powód nie naruszył w sposób ciężki obowiązków pracowniczych poprzez brak dbania o mienie pracodawcy i ochrony danych firmowych przed ich zniszczeniem lub usunięciem, a nadto błędnego ustalenia, że powód nie popełnił oczywistego przestępstwa przez brak zwrotu własności pozwanej i uniemożliwienie oraz udaremnienie pozwanej dostępu do danych firmowych, które znajdowały się na dysku komputera, którego nie zwrócił na wezwanie;

II. Naruszenie prawa materialnego, tj.

1. art. 52 § 2 k.p. przez jego nieprawidłową wykładnię i uznanie, że termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia rozpoczął biegł od ujawnienia faktu wyniesienia komputera przez powoda w dniu 15.02.2020r., a nie od chwili kiedy pracownik pierwszy raz jednoznacznie odmówił jego zwrotu wraz z dyskiem i danymi na nim zawartymi, co dopiero nastąpiło w piśmie powoda z dnia 16.05.2020r. doręczonym pozwanej 20.05.2020r., gdyż wcześniej mimo wielu wezwań powód nie kontaktował się z pozwaną i nie zajął stanowiska w kwestii zwrotu sprzętu należącego do spółki oraz udostępnienia danych firmowych na nim się znajdujących, a co stanowiło powstanie przyczyny zmiany sposobu rozwiązania stosunku pracy;

2. art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p., przez jego nieprawidłowe zastosowanie i uznanie, że nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda oraz oczywistego popełnienia przestępstwa, w wyniku odmowy zwrotu komputera należącego do pozwanej oraz pozbawienia pracodawcy, możliwości dostępu danych firmowych na nim się znajdujących;

3. art. 56 § 1 i 2 k.p. przez jego nieprawidłowe zastosowanie i przyznanie odszkodowania pomimo, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było wynikiem ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p. oraz popełnienia oczywistego przestępstwa z art. 268 §2 Kodeksu Karnego.

4. art. 174 K.C., przez brak jego rozważenia i zastosowania pomimo, że już z treści wyjaśnień powoda i przedstawiciela pozwanego wynikało, że przedmiotowy komputer wraz z dyskiem i danymi na nim zawartymi, znajdował się nieprzerwanie u pozwanej od 12.2016r. do 02.2020r., co stanowi o zasiedzeniu rzeczy ruchomej i domniemaniu prawa własności tej rzeczy przez pozwaną, która była w samoistnym posiadaniu sprzętu od ponad 3 lat;

5. art. 6 K.C., przez obciążenie pozwanej obowiązkiem dowodzenia własności sprzętu i danych na nim zawartych, w sytuacji, gdy z okoliczności tej od początku skutek prawny w postaci prawa do wyniesienia i zatrzymania sprzętu wywodził powód, a zatem to on winien udowodnić rzekomą własności komputera- czego nie dokonał;

6. art. 8 k.p. poprzez brak jego rozważenia i zastosowania pomimo zarzutu podniesionego przez pozwaną w odpowiedzi na pozew.

Mając powyższe na uwadze, wniesiono o :

1. zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w tym zakresie, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem I i II instancji, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód P. S. (1) reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie w całości apelacji pozwanego, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

W niniejszym postępowaniu zdaniem tutejszego sądu zachodziły podstawy do rozpoznania niniejszej sprawy na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 k.p.c., zgodnie z którym Sąd II instancji może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, jeżeli przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była zasadność rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c., który stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 327¹ k.p.c.).

Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty apelacji sprowadzają się zaś w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwanego. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez

Sąd wykonany – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny prawidłowości dokonanego rozstrzygnięcia.

Należy zaznaczyć, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika jest nadzwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy, i jako takie powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Zarówno orzecznictwo Sądu Najwyższego, jak i doktryna prawa pracy jednolicie wskazuje na ugruntowany pogląd, zgodnie z którym w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ustawodawca wymaga więc po pierwsze - aby było ono bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, po drugie - by znamionowała je ciężka wina (tzw. subiektywna), przez którą rozumie się umyślność lub rażące niedbalstwo, po trzecie - aby spowodowało poważne naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę, przy czym wystarcza samo zagrożenie powstania takich skutków. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS z 2000 r. Nr 20, poz. 746; z 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, M. Pr. Pr. z 2005 r. Nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 396; z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z głosem A. Sobczyka oraz z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z głosem J. Jankowiaka, z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035, z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560, wyrok z 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249; z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883).

Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego (zob. wyrok SN z 27.03.2019 r., II PK 321/17, LEX nr 2642805).

Powyższe rozważania prowadzą zatem do konkluzji, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to zachowanie, które spełnia łącznie trzy przesłanki:

- 1) jest bezprawne, tj. narusza przynajmniej jeden podstawowy obowiązek pracowniczy,
- 2) narusza interes pracodawcy, względnie przynajmniej zagraża temu interesowi, przy czym nie musi to być interes majątkowy,
- 3) jest zawinione, przy czym chodzi tu o winę umyślną albo przynajmniej rażące niedbalstwo.

Ocena, czy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, musi być dokonywana w granicach przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy. Jednocześnie, to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu (art. 6 k.c.) i wykazania (art. 232 k.p.c.), że podana w jego oświadczeniu przyczyna rzeczywiście wystąpiła oraz że spełniła ona w/w przesłanki uznania za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego.

Po pierwsze wskazać należy, że pozwana spółka w żaden sposób nie udowodniła, aby była właścicielem przedmiotowego komputera. Przytoczone w powyższym zakresie twierdzenia pozwanej, iż z mocy prawa stanowił on jej własność nie zostały podparte żadnymi dowodami. Co więcej brak jest też dowodów na to, że przedmiotowy komputer zawierał dysk, na którym rzekomo miały się znajdować dane firmowe pozwanej. Nadmienić należy, że celem

uprawdopodobnienia powoływanych przez siebie okoliczności pozwana odwołała się do art. 234 k.p.c. w zw. 174 k.c. wywodząc, iż w niniejszej sprawie mamy do czynienia z domniemaniem prawnym, a mianowicie podnosiła że skoro przedmiotowy komputer wraz z dyskiem znajdował się w siedzibie pozwanej od ponad 3 lat (tj. od 12.2016 r. do 02.2020 r.), to już z mocy prawa stanowił on jej własność. Z tego rodzaju zapatrywaniem nie sposób się zgodzić. Art. 234 k.p.c. stanowi że domniemania ustanowione przez prawo (domniemania prawne) wiążą sąd; mogą być jednak obalone, ilekroć ustawa tego nie wyłącza. Natomiast art. 174 § 1 k.c. wskazuje, że posiadacz rzeczy ruchomej niebędący jej właścicielem nabywa własność, jeżeli posiada rzecz nieprzerwanie od lat trzech jako posiadacz samoistny, chyba że posiada w złej wierze. Oznacza to, że rzecz ruchoma można zasiedzieć tylko w dobrej wierze, czyli w sytuacji gdy samoistny posiadacz był przekonany o swoim prawie własności. W innym wypadku zasiedzenie nie jest możliwe. W niniejszej sprawie brak dowodu na to, iż pozwana pozostawała w dobrej wierze a nawet, iż była posiadaczem samoistnym. Komputer ten znajdował się w budynku firmowym w momencie gdy była ona przejmowana, ale pozwana nie przedstawiała protokołu zdawczo-odbiorczego świadczącego o jego przejęciu. Dodatkowo wskazać należy, iż nigdy nie był on połączony z siecią pozostałych komputerów. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie sposób uznać pozwanego za posiadacza samoistnego w myśl art. 174 k.c., w tym także, że zachodziły podstawy do zasiedzenia przez pozwaną własności przedmiotowego komputera. Z samego jedynie faktu, że ów komputer znajdował się na terenie siedziby pozwanej nie sposób wyprowadzić automatycznego wniosku, że w takim wypadku stanowił on jej własność. W firmach pracownicy posiadają przedmioty ruchome, które do tej firmy przynieśli i które przeznaczone są do ich użytku. Fakt, iż pozostają w siedzibie pracodawcy nie stwarza po jego stronie domniemania zasiedzenia ich po upływie trzech lat. Dodać również należy, iż powód przedstawił wiarygodne uzasadnienie faktu pozostawiania jego komputera na terenie zakładu pracy. Zebrany materiał dowodowy nie potwierdził także, aby przedmiotowy komputer do pozwanej spółki miał przynieść R. R., a także aby miał on wgrać dane na polecenie pozwanej. Nadmienić należy, że zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c. to na stronie pozwanej spoczywał ciężar wykazania, że w istocie jest ona właścicielem przedmiotowego komputera z dyskiem twardym, na którym to miały zostać rzekomo wgrane i znajdować się dane firmowe pozwanej, tym bardziej że jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę pozwana wskazała: „brak zwrotu mienia P.P.U.H. (...) J.S. (komputera) wraz z dyskiem”. Nie ulega wątpliwości w ocenie tutejszego sądu, że obowiązkowi wykazania powyższych okoliczności, pozwana nie sprostała.

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyr. SN z 8.9.1977 r., I PRN 17/77).

Jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie, bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmienne okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nieprzyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c., a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo uzasadnił swoje stanowisko, podając konkretne powody, na podstawie których doszedł do przekonania, że pozwana nie udowodniła, aby była właścicielem w/w komputera wraz z dyskiem. Ponadto, Sąd Rejonowy przytoczył przesłanki, które zadecydowały o jego ocenie przedmiotowego materiału dowodowego, co czyni ją nie samowolną, a uzasadnioną. Przedmiotowe przesłanki podziela także w istocie Sąd Okręgowy.

Ponadto sąd zgadza się, że obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., ma bardzo szeroki zakres i obejmuje powinność dbania o mienie zakładu pracy oraz jego wartości niematerialne (np. uznaną markę, dobre imię czy renomę na rynku). Zarazem obowiązek ten można rozumieć jako zakaz szkodenia i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie firmy stosownie do potrzeby i możliwości, także ponad zwykły obowiązek (np. przez pracę w godzinach nadliczbowych; zob. R. Sadlik, Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i skutki jego naruszenia, w: Monitor Prawa Pracy 2015/7). Sąd Najwyższy przyjmuje, że dbałość pracownika o dobro zakładu pracy to dbałość o zakład pracy rozumiany przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy (wyrok z 9 lutego 2006 r., II PK 160/05), ale jednocześnie wspólna wartość, „dobro” nie tylko pracodawcy, ale

i zatrudnionych pracowników (wyrok z 2 października 2012 r., II PK 56/12). Szerokie ujęcie w/w obowiązku oznacza, że spoczywa on na pracowniku także w czasie, gdy nie świadczy on pracy na rzecz pracodawcy.

W apelacji pozwana wywodziła także, iż od początku jej żądanie obejmowało zwrot nie tylko komputera, ale i przede wszystkim zwrot danych firmowych znajdujących się na dysku. Sąd pragnie jednak jeszcze raz podkreślić, że jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwana wskazała brak zwrotu mienia P.P.U.H. (...) J.S. (komputera) wraz z dyskiem. Z brzmienia owej przyczyny w żadnym wypadku nie wynika, aby mogło chodzić o zwrot danych firmowych.

Sąd Okręgowy pragnie podkreślić, że ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Oznacza to, że w trakcie postępowania sądowego pracodawca nie będzie mógł zgłaszać nowych zarzutów wobec pracownika, które mogły mieć wpływ na jego decyzję. Sąd rozpatrywać będzie wyłącznie przyczyny wskazane w uzasadnieniu oświadczenia pracodawcy. Postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu. Sąd powinien dokonać oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane w złożonym pracownikowi oświadczeniu woli, a przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zakreślają granice sądowej kontroli.

Stosowanej przez pozwaną logiki nie potwierdza również treść złożonego pozwanej przez powoda pisma i datowanego na dzień 16 maja 2020 roku. Już w pierwszym zdaniu wskazanego pisma powód wyraźnie oświadczył, że jest właścicielem przedmiotowego komputera. Fakt, że powód wystosował w stosunku do pozwanej prośbę o przesłanie numeru seryjnego i danych komputera w żadnym stopniu nie przeczy prezentowanemu powyżej przez niego stanowisku.

Bezzasadnym jest także zarzut naruszenia przez powoda art. 8 k.p. W ocenie sądu strona powodowa wykazała zasadność swego roszczenia. Nie sposób również uznać by było ono sprzeczne z art. 8 k.p. W ocenie Sądu roszczenie powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie, tym bardziej skoro nie dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Art. 8 k.p. statuuje dyrektywę, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Ów przepis wprowadza dwie autonomiczne przesłanki ograniczające korzystanie z praw w stosunkach pracy. Obie mają przymiot klauzul generalnych, a więc zwrotów ustawowych o niedookreślonym zakresie, których znaczenie ustala się na podstawie norm i ocen o charakterze pozaprawnym. W efekcie obie te przesłanki pozwalają organom ochrony prawnej funkcjonującym w stosunkach pracy na dostosowanie swych orzeczeń i decyzji do konkretnej życiowej sytuacji, a tym samym na indywidualne jej potraktowanie. Ocena, czy w danej sprawie ma zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu sprawy. Postanowienia art. 8 k.p. mają pełne zastosowanie także do indywidualnych praw i roszczeń stron stosunku pracy.

Nie jest także trafny zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że miesięczny termin zakreślony w przepisie zaczyna biec od dnia, w którym wiadomość o postępowaniu pracownika uzyska pracodawca. Należy rozumieć, że chodzi o wiadomości na tyle zweryfikowane, tak aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyrok SN z 28.10.1976 I PRN 74/76 OSNC 1977 nr 5-6 poz. 100; OSPiKA 1977 nr 7-8 poz. 127). Nie jest równoznaczne z uzyskaniem pierwszej informacji o określonym zdarzeniu. Chodzi o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów. Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p.c. rozpoczyna się dopiero w chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z 21.10.1999 r. I PKN 318/99 OSNAiPiUS 2001 Nr 5 poz. 155), czyli od zakończenia podjętego niezwłocznie i

sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyrok SN z 26.03.1998 r. I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 Nr 6 poz. 201).

W tym zakresie tutejszy sąd zgadza się z Sądem Rejonowym, iż termin uprawniający pozwaną do dyscyplinarnego rozwiązania z powodem umowy o pracę w oparciu o przytaczaną powyżej przyczynę upłynął przed 22 maja 2020 r., kiedy to sporządzono pisemne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie ulega wątpliwości Sądu Okręgowego, że pozwana już lutym 2020 roku miała świadomość tego, że powód wyniósł przedmiotowy komputer co wynikało z zapoznania się przez nią z nagrania z monitoringu. Powyższe potwierdzają ustalone w sprawie okoliczności faktyczne. W tym kontekście wystarczy choćby przywołać zdarzenia mające miejsce w dniu 17 lutego 2020 roku, kiedy to pozwana wezwała powoda na rozmowę, aby ten wyjaśnił czemu dokonał wyniesienia przedmiotowego komputera z dyskiem. Sam ten fakt w mniemaniu sądu oznacza już, że w tym dniu pozwana doskonale wiedziała o okolicznościach, które w konsekwencji posłużyły jej do sformułowania przyczyny dookreślonej w rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. W taki też sposób doszło do uchybienia przez pozwaną terminowi, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

W tym miejscu Sąd pragnie jeszcze raz podkreślić, że przedmiotem analizy Sądu są jedynie przedstawione w wypowiedzeniu przyczyny, pod kątem ich zgodności z prawdą i rzeczywistości. Warto zauważyć, że Sąd może poddawać tej analizie wyłącznie przyczyny wskazane wprost w treści oświadczenia, niedopuszczalne jest jednak rozszerzanie przez strony owych przyczyn poprzez chociażby wskazywanie w toku postępowania kolejnych zachowań powoda, nieujętych w jego treści, które miałyby uzasadniać samo rozwiązanie.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy podziela zapatrywanie Sądu Rejonowego, i przyjmuje, że pozwany nie wykazał, iż jest właścicielem przedmiotowego komputera wraz z przynależnym do niego dyskiem. Oznacza to, że pozwana nie sprostала wykazaniu prawdziwości twierdzeń leżących u podstaw złożonej przez nią apelacji, co jednocześnie koreluje stwierdzenie że zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego w tym tj.: art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. oraz art. 56 § 1 i 2 k.p. uznać należało za bezzasadny. W oparciu o powyższe uznać należało, że samo wyniesienie przez powoda przedmiotowego komputera z dyskiem z siedziby pozwanej w realiach sprawy nie sposób zakwalifikować w kategoriach przestępstwa. Pozwana również zasadnie nie wykazała, aby wspomniany dysk zawierał jakiegokolwiek należące do niej dane firmowe. Nie sposób zatem mówić o popełnieniu przez powoda przestępstwa w rozumieniu art. 268 § 2 k.k. czy też dopuszczenia się przez niego ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p. Podkreślić również należy za Sądem I instancji, że pozwany nigdy nie zgłosił zaboru tego mienia do organów ścigania.

Mając zatem na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy uznał, iż wyrok Sądu I instancji nie jest obarczony żadną wadą – ani o charakterze procesowym, ani materialnym, a apelacja powoda nie zawierała takich argumentów, które rozstrzygnięcie tego Sądu mogłyby skutecznie podważyć. W takim wypadku nie było jakichkolwiek podstaw do jego zmiany czy też uchylenia, w tym zasądzenia na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za I instancję.

Dlatego też, apelacja ta - w oparciu o treść art. 385 k.p.c. - podlegała oddaleniu.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 9 ust.1 pkt 3 w zw. z § 10 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. , poz. 1800).

ZARZĄDZENIE:

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego -PI.

19 IX 2022 roku.