

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 września 2020 roku w sprawie sygn. akt X P 236/20 z powództwa G. O. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, dodatkowe wynagrodzenie Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

1. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o zasądzenie następujących kwot:
 - a. 2488 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
 - b. 197,59 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego,
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądził od G. O. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. kwotę 1.530 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne

Powód G. O. zatrudniony został u pozwanego od 10 września 2019 roku. W okresie od 10 września do 9 grudnia 2018 roku podstawą zatrudnienia powoda była umowa o pracę na okres próbny, a następnie stosunek pracy przedłużono poprzez zawarcie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2012 roku. W okresie od 1 grudnia 2018 roku powód pozostawał członkiem Związku Zawodowego (...).

W dniu 9 lutego 2019 roku powód miał odbywać pracę u pozwanej na zmianie nocnej (po godzinie 22:00). Praca ta miała odbywać się w magazynie, w którym znajdował się przymocowany do regału zestaw do pomiaru temperatury i wilgotności (o wartości łącznej 719,55 zł), którego odczyty mieli weryfikować pracownicy pozwanego, aby upewnić się, że temperatura powietrza jest odpowiednia dla przechowywanych w magazynie materiałów. Wszedłszy na teren magazynu, bez zapalenia światła w pomieszczeniu, powód podszedł do przymocowywanego do termometru, oderwał go i schował do kieszeni. Następnie powód zapalił światła w magazynie i zaczął wykonywać obowiązki służbowe. Powód podjął ww. czynności w celu przywłaszczenia sobie termometru. Wartość zabranej części zestawu równa była 339 zł (wartość netto). Działania powoda zostały utrwalone na nagraniu z monitoringu w magazynie. Po zabraniu termometru powód nie kontaktował się z nikim w sprawie termometru, w tym nie dzwonił do zatrudnionego u pozwanej mechanika w celu omówienia sposobów lepszego zamocowania termometru na regale.

Gdy prezes zarządu pozwanej - M. P. (1) zapoznał się z nagraniem monitoringu i ustalił tożsamość osoby, która usunęła ze ściany termometr, postanowił dać powodowi szansę, aby całą sytuację rozstrzygnąć polubownie i wyjaśnić motywy jego zachowania. W tym celu nakazał bezpośredniemu przełożonemu powoda – K. O. (1) –wypytać pracowników magazynu, czy nie wiedzą, co stało się z termometrem. Nikt, w tym powód, nie przekazał w tej kwestii żadnej informacji, a sam termometr nie został odnaleziony mimo poszukiwań.

W związku z powyższym prezes zarządu pozwanej zdecydował o przeprowadzeniu konfrontacji z powodem, po której miały zostać podjęte decyzje co do sposobu zakończenia z nim współpracy (rozważane było wypowiedzenie umowy bez wypowiedzenia oraz rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i takie dwa projekty dokumentów zostały przygotowane). Podczas spotkania, które miało miejsce około godziny 14:00, 20 lutego 2020 roku, zapytany bezpośrednio powód zaprzeczył, aby wiedział cokolwiek o zniknięciu termometru. Po zaprezentowaniu mu nagrania z monitoringu powód podał, że termometr miał być wadliwie zamocowany i spadać z regału, wobec czego powód chciał przekazać go do mechanika w celu zapewnienia lepszego mocowania. Powód wskazał, że mechanikiem, do którego miał w tej sprawie dzwonić, był K. C. (1). Przedstawiona wersja wydarzeń została przez pracodawcę zweryfikowana,

a sam K. C. (1) zaprzeczył, jakoby miał w tej kwestii kiedykolwiek kontaktować się z powodem. W świetle takiego przebiegu spotkania z powodem, prezes zarządu pozwanej spółki zdecydował o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda. W wypowiedzeniu nie została wskazana konkretna przyczyna rozwiązania umowy, a jedynie ogólnikowo, że jest nią ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych.

Tego samego dnia, już po spotkaniu z powodem i wręczeniu mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, pracownik pozwanej spółki powiadomił przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej Związków Zawodowych (...) – M. D. (1) o rozwiązaniu umowy z powodem i go na spotkanie, jakie miało odbyć się następnego dnia. M. D. (1) nie został w toku rozmowy telefonicznej powiadomiony o konkretnej przyczynie rozwiązania z powodem umowy.

W toku spotkania prezes pozwanej spółki opisał okoliczności zdarzenia i przyczyny rozwiązania umowy z powodem. Na prośbę M. D. (1) zostały mu udostępnione nagrania z monitoringu, który zapoznał się z nimi, nie znajdując jednakże żadnych dalszych informacji, co do losów zabranego termometru. W następnych dniach, z inicjatywy M. D. (1) odbyło się kolejne spotkanie powoda z prezesem zarządu pozwanej spółki, mające na celu negocjacje w przedmiocie zmiany podstawy rozwiązania umowy z powodem. Spotkanie nie doprowadziło do polubownego załatwienia sporu.

W następstwie ww. zdarzeń powód kupił w losowo wybranym sklepie termometr i chciał go przekazać pozwanemu. Zakupiony przez powoda termometr był gorszym jakościowo urządzeniem, niż to które został zabrany z magazynu. Zakupiony przez powoda przedmiot nie został przyjęty przez pracowników pozwanego.

U pozwanego funkcjonuje Regulamin Wynagradzania. Nie ma w nim postanowień o wypłacaniu pracownikom dodatkowego rocznego wynagrodzenia. Wskazuje on jako składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, premię regulaminową oraz dodatek za staż pracy. Ponadto u pozwanego wykształciła się praktyka przyznawania pracownikom premii, udzielanych na podstawie rocznej oceny pracy pracownika. Na ich wypłatę przeznaczane jest 8,5% wartości rocznego budżetu. Premie są udzielane tym pracownikom, którzy zostali ocenieni pozytywnie. Premie nie były wypłacane wszystkim pracownikom i w zależności od oceny pracy danego pracownika w roku ubiegłym mogły przyjąć wartość od 0% do 15% ich rocznego wynagrodzenia. Oceny pracownika dokonuje się na podstawie ogólnie obowiązującego u pozwanego formularza zawierającego takie elementy oceny jak organizacja pracy czy jej jakość.

Pozwany wypłacił powodowi ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop jeszcze przed wniesieniem pozwu.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd zważył, że w sprawie niniejszej było bezsporne, że:

- powód był zatrudniony w pozwanej spółce,
- powód był członkiem Związku Zawodowego (...)
- powód w dniu 9 lutego 2020 roku, przy zgaszonym świetle usunął termometr ze ściany i schował go do kieszeni;
- wartość części termometru, która została zabrana, wynosiła 339 zł netto;

Z kolei sporne było to:

- w jakim celu powód usunął termometr z regału, w tym czy powód usiłował kontaktować się z mechanikiem w celu zapewnienia lepszego mocowania termometru do ściany;
- czy powód prosił pracodawcę o niewpisywanie do oświadczenia o rozwiązaniu umowy konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę czy też brak jej wskazania był samodzielną decyzją pracodawcy;
- kiedy i w jaki sposób pozwany powiadomił zakładową organizację związkową o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia;

-na jakich zasadach funkcjonowało u pozwanego roczne premiowanie pracowników.

Powyższe sporne kwestie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków, przesłuchania pozwanego oraz częściowo także przesłuchania powoda (w zakresie tego, że jak przebiegało sporządzanie dokumentu rozwiązania z nim pracy) oraz na podstawie powołanych wyżej dokumentów, które nie budziły wątpliwości, ani co do ich autentyczności, ani rzetelności.

Odnosnie do pierwszej z ww. spornych kwestii, Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda o celu, jakim się kierował, zabierając termometr. Sam już sposób działania powoda – a mianowicie zabranie przedmiotu pod osłoną ciemności wskazuje na to, że nie kierował się chęcią naprawienia wadliwego termometru, ale wręcz przeciwnie – że jego celem było zabranie sprzętu. Gdyby było inaczej, termometr ostatecznie nie zniknąłby z terenu zakładu pracy, najpewniej zostałby przekazany mechanikom, a już z pewnością powód poinformowałby przełożonych o tym, co stało się z zagubionym przedmiotem. Tak się jednak nie stało. Co wynika z niebudzących zastrzeżeń zeznań świadka K. C. (1), powód nie kontaktował się z nim w kwestii naprawy termometru. Nie budziły także wątpliwości Sądu zeznania K. O. (1), który podał, że powód nie przekazał żadnej informacji na temat tego, co stało się z termometrem, mimo że kilkakrotnie był o to bezpośrednio pytany. Do usunięcia termometru powód przyznał się dopiero wówczas, gdy dowiedział się, że jego czyn został utrwalony na nagraniu. Również o niewiarygodności twierdzeń powoda świadczy to, że oferował on – już choćby w toku samego postępowania – kilka odmiennych wyjaśnień, w jakim to celu podszedł do termometru. Wśród nich wymienił chęć jego naprawy oraz chęć zanotowania odczytu temperatury (co według pierwszej wersji swych wyjaśnień, powód miał uczynić niezwłocznie mimo panującej w magazynie ciemności). Twierdzenia te nie wytrzymały konfrontacji z faktami – jak wskazano wcześniej, powód nie podjął żadnych wysiłków w celu naprawienia rzekomo wadliwego sprzętu, a z nagrania na monitoringu wyraźnie wynika, że nie zapisywał on odczytu temperatury. Dodatkowo o winie powoda świadczy to, że usiłował on odkupić termometr, czego oczywiście nie czyniłby, gdyby rzeczywiście go nie ukraść.

Jeżeli chodzi o drugą kwestię, a mianowicie przyczyny nie zamieszczenia w oświadczeniu pracodawcy konkretnej przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy, pozwany stał na stanowisku, że prosił o to powód. Twierdziła tak też świadek M. B. (1). Ta wersja wydarzeń nie znalazła jednak potwierdzenia w materiale dowodowym i w tym zakresie Sąd nie dał wiary pozwanemu oraz ww. świadkowi. Zarówno sama M. B. (1), jak i prezes zarządu pozwanej spółki zgodnie wskazali, że już przed spotkaniem z powodem w dniu 20 lutego 2020 roku przygotowane było oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia oraz o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Jednocześnie żaden ze świadków nie odnotował, aby pierwszy z ww. dokumentów miał być zmieniany i drukowany na nowo. Wnioski z tego pozostają oczywiste. Gdyby to na prośbę powoda przyczyna rozwiązania umowy miałyby zostać usunięta, to przygotowany wcześniej dokument wymagałby modyfikacji już w czasie spotkania. Nie sposób bowiem przyjąć, że pozwany przewidział prośbę pracownika o nie wskazanie przyczyny wypowiedzenia w jego treści i przygotował na tę ewentualność stosowną wersję oświadczenia o rozwiązaniu umowy (tak twierdziła na początku M. B. (1), lecz po odebraniu przyrzeczenia wyraźnie i znamienne osłabiła kategoryczność tych twierdzeń). Ze względu na powyższe, Sąd ustalił, że w treści przygotowanego oświadczenia pracodawcy nigdy nie miała znaleźć się przyczyna rozwiązania umowy o pracę i że była to decyzja (lub przeoczenie) pracodawcy.

Jeżeli chodzi o termin zawiadomienia organizacji związkowej o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, to należy odnotować, że twierdzenia zawarte w pismach procesowych sporządzonych przez pełnomocnika pozwanego rażąco odbiegały od twierdzeń samego prezesa zarządu spółki oraz zeznań powołanych przez pozwaną świadków. W pismach bowiem pełnomocnik pozwanej wyraźnie wskazywał na to, że przewodniczący organizacji związkowej został powiadomiony drogą elektroniczną o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę i że oświadczył (przed rozwiązaniem umowy) o braku sprzeciwu wobec tej decyzji. Z niejakim zaskoczeniem należało przyjąć, że przedstawiciel strony pozwanej nie potwierdził tak opisanej przez swego pełnomocnika wersji wydarzeń. Wskazał bowiem, że M. D. (1) został zawiadomiony nie drogą elektroniczną, a telefoniczną, a rzekoma wiadomość przedłożona przez pełnomocnika została podpisana już dopiero po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Obrazu sytuacji dopełniły zeznania samego M. D. (1), który podał, że wzmiankowana wyżej rozmowa telefoniczna odbyła się już po spotkaniu prezesa pozwanej spółki z powodem oraz że przekazano mu w niej jedynie ogólne informacje o

przyczynach zwolnienia powoda. Ww. dowody są w ocenie Sądu w pełni spójne i prowadzą do oczywistego wniosku, że przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem nie tylko nie doszło do konsultacji związkowych, ale że członkowie związku nie mieli świadomości o zamiarze rozwiązania umowy o pracę.

Jeżeli chodzi o kwestie związane z udzielaniem przez pozwaną premii rocznych, wszyscy świadkowie oraz sam przedstawiciel pozwanej zgodnie podali, że premie te nie stanowiły stałego elementu wynagradzania pracowników, ale że zależały od rocznej oceny jakości pracy danego pracownika i mogły wynieść od 0% do 15%. W ocenie Sądu nie było podstaw, aby twierdzenia te kwestionować, albowiem taki system nagradzania nie jest sytuacją na rynku pracy nietypową. Ekspozowany przez pełnomocnika strony pozwanej fakt nieujęcia premii w Regulaminie Wynagradzania nie wyklucza zaś możliwości uznania, że taki system premiowania faktycznie u pozwanej funkcjonował. Strona powodowa nie była zaś w stanie wykazać, aby wypłacanie tych premii następowało na innych zasadach, aniżeli opisane przez wyżej wymienionych świadków, a już w szczególności, aby premie te miały charakter stale wypłacanych rocznych dodatków do wynagrodzenia.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd doszedł do przekonania, iż w zakresie, w jakim powód nie cofnął powództwa, zasługiwało ono na oddalenie. W pozostałym zakresie, w jakim powód skutecznie cofnął powództwo, postępowanie Sąd umorzył na zasadzie art. 355 k.p.c w związku z art. 469 kpc, uznając cofnięcie powództwa za nie sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego i nie zmierzającego do obejścia prawa oraz nie naruszające słusznego interesu powoda, jako pracownika, wobec, iż roszczenie o ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy zostało zaspokojone przed wytoczeniem powództwa. Roszczenie o zasądzenie dodatkowego wynagrodzenia, o czym dalej, zostało uznane za niezasadne.

CO DO ŻĄDANIA ZASĄDZENIA ODSZKODOWANIA Sąd Rejonowy podniósł, że swoje główne żądanie, a mianowicie dotyczące odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów powód opierał na podstawie art. 56 § 1 k.p., podnosząc, że zostało ono dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę i bezpodstawnie

Pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w dniu 20 lutego 2020 roku, powołując się na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych – na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kp.

Sąd wskazał, iż zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - stanowiącego podstawę rozwiązania umowy o pracę z powódką - pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek :

1. wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
2. zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego dla złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy,
3. zasięgnięcia opinii właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy,
4. złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczególności. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku podawania podstawy prawnej wypowiedzenia (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 447/98, OSNAPiUS 2000/1/13). Pracodawca nie jest

także zobowiązany do podania uzasadnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy – jak przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie - winna być prawdziwa, konkretna i uzasadniająca podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Pracodawca nie może także przyczyny rozwiązania zastąpić swoją oceną - że przyczyna, mimo jej nie wskazania, jest znana pracownikowi (wyr. SN z 05.05.1999 r., I PKN 670/98, OSNAPiUS 2000/13/510). Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyr. SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako "naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca, co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (uzasadnienie wyr. SN z 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999/5/163).

Judykatura przyjmuje, że przyczyny wypowiedzenia muszą być przedstawione w sposób jasny, jednoznaczny i muszą być prawdziwe. Nie oznacza to jednak, iż każda z przyczyn podanych w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy musi być tak uzasadniona, by postronna osoba otrzymała informację o wszystkich szczegółach zdarzenia, które dały podstawę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy przez pracodawcę i zrozumiał na czym dokładnie uchybienia pracownika polegały. Wystarczy, że informacje te są zrozumiałe dla stron stosunku pracy, które uczestniczą w obrocie gospodarczym, znają regulaminy i procedury obowiązujące u pracodawcy. Aprobuje się przy tym stanowisko, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn rozwiązania stosunku pracy, a rozwiązanie umowy o pracę jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (przykładowo wyrok SN z dnia 5 października 2005 roku I PK 61/05 OSNP 2006/17-18/265).

W wyroku z 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001/22, poz. 663 SN stwierdził, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną. Należy zgodzić się z tym poglądem, jak również z tezą wyroku SN z 19.01.2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001/11, poz. 373, według której naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Słusznie w podobny sposób – czyli uznając konieczność indywidualnej oceny, z punktu widzenia świadomości pracownika, prawidłowości podania przyczyny przez pracodawcę – wypowiedział się SN w wyroku z 19.07.2012 r., II PK 312/11, OSNP 2013/15–16, poz. 171. Wyjaśnił w nim, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika, a nie – po pierwszej lekturze – dla sądu. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując jego przyczynę i jej skonkretyzowanie, należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały co się za nim kryje.

Nie bez znaczenia dla oceny naruszenia przez pozwanego przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasadności roszczenia pracownika musi pozostawać kwestia zachowania terminu określonego w art. 52 § 2 kp. Stosownie do brzmienia ostatnio powołanego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Na akceptację zasługuje przy tym taki sposób rozumienia art. 52 § 2 kp, przy którym przyjmuje się, że o "uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy" można mówić dopiero, gdy różnego rodzaju informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu usprawiedliwiającym sięgnięcie do rozwiązania niezwłocznego.

W ocenie Sądu I instancji zgromadzony w sprawie materiał dowody potwierdził, iż pozwany rozwiązując z powodem umowę o pracę dopuścił się naruszenia przepisów dotyczących rozwiązywania stosunku pracy, a mianowicie art. 30§4 kp i art. 38 kp. Oświadczenie woli pozwanego z dnia 20 lutego 2020 roku poza wskazaniem trybu rozwiązania stosunku pracy i odniesienia się do sformułowania „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy”, nie zawiera przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Powód jednak w toku postępowania nie kwestionował, iż podczas spotkania w dniu 20 lutego 2020 roku prezes zarządu pozwanego jednoznacznie nawiązywał do zaboru przez powoda mienia pracodawcy, to jest termometru i powód miał ostatecznie świadomość z jakiej przyczyny pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy.

Pracodawca naruszył także wynikający z art. 38 § 1 k.p. obowiązek zawiadomienia przedstawicieli związku zawodowego o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z członkiem tego związku. Zgodnie z przywołanym wyżej przepisem, zawiadomienie powinno nastąpić przed rozwiązaniem umowy o pracę, powinno zostać uczynione pisemnie i powinno wreszcie zawierać konkretną przyczynę zamierzonego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. Jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, pracodawca nie spełnił żadnego z ww. warunków, co potwierdziły zeznania świadka M. D. (1) – przewodniczącego Związku Zawodowego (...), którego członkiem był powód.

W procesie z zakresu odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ocenie podlega także zasadność przyczyny rozwiązania umowy o pracę w aspekcie brzmienia przepisu, art. 52 kp. Sąd podniósł, iż naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp) stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie. Ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku, a zatem każdy przypadek musi podlegać indywidualnej ocenie.

Trzeba zaznaczyć, że na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 k.c., stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "lżejsze" postaci winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 k.p. o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu, zatem o jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane.

Nie każde, zatem naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesu zakładu pracy lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21. 07. 1999 r., I PKN 169/99 OSNAP 2000/20/746).

Węzłowym zagadnieniem dla wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest określenie katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązujące ustawodawstwo pracy nie definiuje tego zagadnienia w sposób kompleksowy. Jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp zyskał na mocy art. 211 zdanie pierwsze k.p. explicite przymiot podstawowego obowiązku. Nie oznacza to jednak, iż w systemie ustawodawstwa pracy także przewidziane innymi normami ustawowymi obowiązki nie mogą być kwalifikowane jako podstawowe. Szczególne miejsce wśród przepisów kodeksu pracy zajmuje w tym aspekcie art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. Zgodnie z art. 100 §1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100§2 kp).

Powszechnym, podstawowym obowiązkiem pracownika, stanowiącym element treści każdego stosunku pracy, jest także dbałość o dobro i mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Sąd wskazał, iż obowiązek dbałości o dobro pracodawcy zajmuje w strukturze treści stosunku pracy pozycję szczególną i nieporównanie ważniejszą niż sugerowana w kodeksowej systematyce. Stanowiąc o pracowniczym obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, ustawodawca wymienia obok niego także obowiązek ochrony jego mienia oraz obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Nie jest jasne, w jakiej relacji pozostają do siebie te powinności. Można utrzymywać, że mają one odrębną treść, choć pozostają ze sobą w związku merytorycznym i aksjologicznym, służą bowiem respektowaniu tej samej wartości, jaką jest uzasadniony interes pracodawcy jako strony stosunku pracy. Nie byłoby w związku z tym, jak się zdaje, bezpodstawne określenie ich wspólnym mianem pracowniczego obowiązku dbałości o uzasadnione interesy pracodawcy wyrażającym w jakimś stopniu cywilistyczną zasadę współdziałania wierzyciela w wykonaniu zobowiązania. Przy takim założeniu obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy oznaczałby nakaz dbałości o dobro zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym (potwierdzeniem tego jest wyrok SN z dnia 9 lutego 2006 r. (II PK 160/05) , w którym wyraźnie stwierdza się, że "dbałość pracownika o dobro zakładu pracy" to dbałość o zakład pracy rozumiany przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy, stanowiąca wspólną wartość, "dobro" nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników i byłby jedynie pewnym aspektem szerszej powinności dbałości o dobro pracodawcy (dbałości o jego interesy majątkowe i niemajątkowe), na którą składają się również obowiązek dbałości o mienie pracodawcy, w oparciu o które funkcjonuje zakład pracy oraz obowiązek dochowania tajemnicy pracodawcy. Możliwe jest też zapatrywanie, zgodnie z którym obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy jest równoznaczny z obowiązkiem dbałości o dobro pracodawcy i w związku z tym pozostałe wymienione w komentowanym przepisie obowiązki mają jedynie dopełniające znaczenie, wyrażając pewne szczegółowe aspekty tego obowiązku głównego. W ocenie Sądu, wydaje się, że z praktycznego punktu widzenia, na podstawie łącznej analizy treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p., można stwierdzić, że pracownik powinien powstrzymać się od działań, które są wymierzone w pracodawcę (być względem niego lojalny), powinien podejmować działania, wykraczające poza obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju, jeśli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy oraz powinien chronić mienie pracodawcy oraz dbać o jego niemajątkowe interesy. Sąd wskazał iż w orzecznictwie sądowym można znaleźć wiele przykładów ilustrujących taki sposób pojmowania omawianego obowiązku. W wyroku SN z dnia 2 marca 2011 r. (II PK 204/10), w którym podkreślono, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem "szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy". Wynika z niej w pierwszym rzędzie obowiązek powstrzymywania się od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. Jak zaznacza Sąd Najwyższy, w ocenie zachowania pracownika należy położyć nacisk nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania, ile raczej na zachowanie przez niego lojalności wobec pracodawcy.

Nawet jednorazowa drobna kradzież mienia pracodawcy uzasadnia rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Mieniem pracodawcy w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 kp jest także mienie, którym pracodawca dysponuje na podstawie innych niż własność tytułów prawnych. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo

zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Przywłaszczenie mienia pracodawcy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo czy wykroczenie (zob. wyr. SN z 10.11.1999 r., I PKN 361/99, OSNAPiUS 2001, Nr 7, poz. 216). Usiłowanie kradzieży mienia pracodawcy może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (zob. wyr. SN z 24.11.1998 r., I PKN 452/98, OSNAPiUS 2000, Nr 1, poz. 21), np. dbałości o mienie pracodawcy (art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 kp) – zob. wyr. SN z 12.7.2001 r. (I PKN 532/00, OSNP 2003, Nr 11, poz. 265).

W ocenie Sądu I instancji zgromadzony materiał dowodowy potwierdza, iż powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to jest obowiązku dbałości o mienie pracodawcy, dopuszczając się kradzieży mienia stanowiącego mienie pracodawcy. Nie ma wątpliwości, że to właśnie kradzież termometru (mimo niewskazania jej jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia) było podstawą zastosowania wobec pracownika trybu rozwiązania umowy, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie nie może być wątpliwości, że dokonana przez powoda kradzież mienia pracodawcy stanowiła ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Tym bardziej negatywnie należy postrzegać postawę powoda, jeżeli wziąć pod uwagę, że nie tylko zabrał rzecz należącą do pracodawcy (i to rzecz potrzebną w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa), ale następnie świadomie i intencjonalnie zaprzeczał, jakoby wiedział cokolwiek o zaginionym przedmiocie. Zaś w momencie, kiedy jego udział w zabraniu przedmiotu nie mógł budzić wątpliwości, powód zdecydował się wciąż kłamać i oferować absurdalne wyjaśnienia, co do przyczyn zabrania termometru. Ogół ww. okoliczności kazał uznać, że zachowanie powoda stanowiło podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, a co więcej że było to zachowanie rażąco sprzeczne z podstawowymi zasadami współżycia społecznego. Tym samym, zawarty w pozwie zarzut, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie było bezpodstawne, należało uznać za chybiony.

Sąd zważył jednakże, że niezależnie od ww. oczywistych uchybień formalnych, związanych ze sformułowaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę i konsultacji związkowej, w szczególnych okolicznościach niniejszej sprawy, przyznanie powodowi odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszałoby zasady współżycia społecznego. Należy bowiem zauważyć, że samo rozwiązanie umowy o pracę z powodem było jak najbardziej naturalną konsekwencją jego bezprawnego działania wymierzonego przeciwko interesom pracodawcy. Same zaś uchybienia formalne związane ze sposobem rozwiązania umowy o pracę z powodem nie naruszyły jego istotnych uprawnień pracowniczych. Wiedział on bowiem, jaka jest przyczyna rozwiązania z nim umowy i miał możliwości wytłumaczenia swojego zachowania oraz przedstawienia swej motywacji. Z tej możliwości jednakże nie skorzystał, decydując się uparcie upierać się przy wersji, zgodnie z którą nie ukradł on termometru. Jeżeli zaś chodzi o konsultacje związkowe, trudno wyobrazić sobie, że nawet przy najbardziej zdecydowanym sprzeciwie organizacji związkowej (który zresztą nie został wyrażony, gdy jej przedstawiciel dowiedział się o rozwiązaniu umowy z powodem), można byłoby oczekiwać od pracodawcy innej decyzji, niż ta, którą podjął.

Oceniając skutki uchybień formalnych, jakich dopuścił się pozwany, uznać należało, że te są one niewspółmiernie mniej doniosłe w porównaniu do aktu kradzieży, jakiego dopuścił się powód. W związku z tym Sąd uznał, że żądanie powoda stanowi niezaskłujące na ochronę nadużycie prawa, o którym mowa w art. 8 k.p. i jako takie nie mogło zostać uwzględnione. Możliwość podjęcia takiego rozstrzygnięcia w okolicznościach podobnych do tych ujawnionych w sprawie niniejszej została wielokrotnie potwierdzona w orzecznictwie Sądu Najwyższego (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2012 r. sygn. akt I PK 123/11). Sąd decydując się o zastosowaniu w tej sprawie art. 8 k.p., kierował się w tym, że decyzja przeciwna byłaby rażąco niezgodna z poczuciem elementarnej sprawiedliwości, albowiem powód w istocie osiągnąłby zysk, jako skutek własnego bezprawia i niezgodnych z zasadami współżycia społecznego działań.

CO DO ŻĄDANIA ZASĄDZENIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA Sąd wskazał, iż istotą sporu w zakresie żądania powoda o zapłatę dodatkowego rocznego wynagrodzenia była ocena charakteru tego świadczenia, zgodnie z praktyką przyjętą u pozwanego.

Podczas gdy powód starał się wykazać, że wynagrodzenie wypłacane z puli środków, na którą przeznaczane było 8,5% rocznego budżetu, stanowiło de facto stały (choć zmienny co do wartości) dodatek do wynagrodzenia, pozwany wskazywał, że byłaby to premia uznaniowa, nie mogąca prowadzić do powstania po stronie powoda roszczenia o zapłatę (zgodnie z tezą zawartą w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., sygn. akt I PKN 17/00).

O zakwalifikowaniu świadczenia jako premii lub nagrody nie przesądza jego nazwa, lecz warunki jego nabycia. Jeśli z okoliczności wynika, że przysługuje ono w razie spełnienia przez pracownika obiektywnych określonych w przepisach płacowych (np. w regulaminie wynagradzania) lub choćby w przyjętych w praktyce przez pracodawcę przesłanek, to należy je uznać za element wynagrodzenia, mogący stanowić podstawę dochodzenia przez pracownika roszczeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r., sygn. akt I PK 33/13). Jednakże, gdy udzielenie tego rodzaju świadczenia nie ma na celu wynagrodzenia wykonanej przez pracownika pracy, lecz albo docenienie jego zaangażowania w pracę albo zmotywowanie go i zależy od swobodnej oceny jakości pracy przez pracodawcę, wówczas świadczenie należy rozpatrywać w kategorii premii uznaniowych i nagród.

Odnosząc powyższe rozważania do ustaleń dokonanych w tej sprawie, w ocenie Sądu roczny dodatek wypłacany przez pozwanego na podstawie oceny jakości pracy pracownika miał charakter premii uznaniowej. Nie zostały bowiem określone konkretne, zobiektywizowane kryteria oceny pracownika. Owszem, pracownicy byli oceniani w ramach powszechnie przyjętego formularza, jednak formularz ten zawierał czysto uznaniowe kryteria oceny jakości pracy pracownika. Zdaniem Sądu oczywiste jest, że w dużym przedsiębiorstwie nie sposób dopuścić do zupełnie niesformalizowanego systemu oceny poszczególnych pracowników, prowadziłoby to bowiem do nadużyć i potencjalnie nierównego traktowania pracowników. Jednocześnie sam fakt określenia kryteriów, według których pracownik jest oceniany, nie oznacza automatycznie, że premia traci swój uznaniowy charakter. Ostatecznie bowiem nagrody określane przez pozwanego, zarówno w zakresie przyznania, jak i ich wysokości zależały całkowicie od swobodnego uznania pracodawcy, a zatem nie sposób byłoby ustalić jakichkolwiek obiektywnych przesłanek ich uzyskania (podobnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 8 sierpnia 2018 r., sygn. akt III APa 8/18). Tym samym, powód oczywiście nie mógł udowodnić, że przesłanki te spełnił, a co za tym idzie, roszczenie o zapłatę dodatkowej premii rocznej należało oddalić jako niezasadne.

Jeżeli chodzi o koszty wywołane postępowaniem w zakresie w jakim powód cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia, pozwany, na zasadzie art. 203 § 2 k.p.c. zażądał ich zasądzenia od powoda. Powód wniósł o zwolnienie go z obowiązku ich ponoszenia z powołaniem się na swoją trudną sytuację majątkową. W ocenie Sądu jednakże brak było jakichkolwiek podstaw do uwzględnienia tego wniosku strony powodowej. W odniesieniu do żądania zasądzenia kwoty tytułem zapłaty ekwiwalentu za urlop powód cofnął powództwo w zakresie roszczenia, które zostało spełnione względem niego przez pozwaną jeszcze przed wniesieniem powództwa. Innymi słowy, przy składaniu pozwu powód zaniechał sprawdzenia, czy nadal przysługuje mu roszczenie względem pozwanej. Tym samym powód sam naraził się na koszty procesu, jakie ta decyzja musiała za sobą pociągnąć. Co gorsza, powód nie cofnął pozwu w tym zakresie, gdy dowiedział się o tym, że pozwany dobrowolnie przekazał mu żadaną kwotę (mimo że mógł to uczynić), lecz czekał z podjęciem takiego działania do ostatniej chwili poprzedzającej zamknięcie rozprawy. Tą postawą wygenerował zbędne koszty zarówno po stronie strony przeciwnej, jak, wobec czego powinien je w pełni ponieść.

Jeżeli zaś chodzi o koszty procesu związane z roszczeniami, które Sąd oddalił, Sąd rozstrzygnął o obciążeniu nimi powoda ze względu na art. 98 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, strona przegrywająca, a tą z pewnością jest powód, winna zwrócić stronie wygrywającej poniesione przez nią koszty procesu.

W tej sprawie na łączne koszty procesu poniesione przez pozwanego składały się koszty zastępstwa procesowego sprawowanego przez radcę prawnego, które zgodnie z § 9 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U poz.1804 z późn.zm) wyniosły 1.530 zł (na co składało się 180 złotych tytułem opłaty za prowadzenie sprawy o odszkodowanie za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę oraz 1350 tytułem 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości żadanego ekwiwalentu oraz dodatkowego rocznego wynagrodzenia).

Apelację od powyższego orzeczenia w części tj. w pkt. 2 i w pkt. 3 wyroku wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia poprzez naruszenie przez Sąd:

a) art. 233 § 1 k. p. c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, polegającą na braku wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, wiedzy oraz doświadczenia życiowego, a to poprzez:

- całkowite zaniechanie przez Sąd ustalenia czy przestępstwo, które miałyby popełnić powód, raz kwalifikowane przez Sąd jako kradzież (art. 278 k. k.), a innym razem jako przywłaszczenie (art. 284 k. k.) jest oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu i pominięcie faktu, iż pozwany nawet nie zgłosił organom ścigania zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na jego szkodę, co pozwoliłoby jednoznacznie ustalić czy doszło do jego popełnienia, a jeśli tak to w jakich okolicznościach oraz na czym miałyby polegać i czy rzeczywiście popełnił je powód, a niezależnie od tego, Sąd pominął fakt, iż pozwany nie wykazał „oczywistości” przestępstwa, którego miałby dopuścić się powód, na co choćby wskazuje okoliczność, iż sam Sąd nie jest w stanie ustalić jego kwalifikacji prawnej i nie wskazuje okoliczności jego popełnienia;

- zignorowanie faktu, iż pozwany swoim zachowaniem próbował wprowadzić Sąd (jako organ państwowy) w błąd co prowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi, podając w odpowiedzi na pozew, iż zostały one przeprowadzone oraz spreparował na tę okoliczność dokument, załączony do odpowiedzi na pozew (z dnia 20. 02. 2020 r.), co daje podstawy do tego by zachowanie pozwanego ocenić w kontekście podejrzenia popełnienia przestępstwa, czego Sąd wydaje się nie dostrzegać, a nadto przedstawiciel pracodawcy w swoich zeznaniach jednoznacznie nie zaprzeczał, iż do konsultacji nie doszło, a wręcz wskazywał (zeznania z dnia 16. 09. 2020 00:43:40), iż miała się ona odbyć tego dnia telefonicznie przed wręczeniem powodowi rozwiązania umowy o pracę (czego jednakże świadek D. nie potwierdził), a co Sąd winien ocenić przez pryzmat art. 8 k. p., albowiem nie może powoływać się na naruszenie zasad współzycia społecznego osoba, która sama zasady te zasady narusza, a takiej osobie nie przysługuje ochrona z art. 8 k.p.;

- zaniechanie oceny treści postawy pozwanego w toku procesu, w tym treści odpowiedzi na pozew: „Powód nie może pogodzić się z faktem, że traci pracę za kradzież termometru (jako rzekomy cytat powoda) i prosił by tej przyczyn nie wpisywać do dokumentu oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Pracodawca przystał na prośbę Powoda zeznań pozwanego oraz zeznań rozbieżnych w swej treści świadka M. B. (01:40:47- przed odebraniem przyrzeczenia oraz 01:46:24 - po odebraniu przyrzeczenia), iż to powód miał prosić o nie wpisywanie przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę, czemu powód konsekwentnie zaprzeczał w swoich zeznaniach, co winno być także przez Sąd ocenione w kontekście art. 8 k.p, albowiem identycznie jak w kwestii wypełnienia obowiązku konsultacji związkowej, pozwany próbował wprowadzić Sąd w błąd, co powoduje, iż pozwany nie może powoływać się na naruszenie zasad współzycia społecznego w sytuacji gdy sam zasady te zasady narusza, a zeznania świadka M. B. oraz fakt, iż niemalże doznała omdlenia po odebraniu przyrzeczenia, podając uprzednio fałszywe okoliczności, pozwalały dać Sądowi asumpt do ustalenia, czy nie istnieje przypuszczenie, iż pozwany mógł mieć wpływ na zeznania, które mieli złożyć świadkowie - jego pracownicy, co pozbawia je waloru wiarygodności, tym bardziej w kontekście ich treści, a zachowania pozwanego ocenić jako naruszające zasadę dążenia do przedstawienia przed Sądem prawdy obiektywnej i próbę wprowadzenia organ państwowy w błąd poprzez podawanie fałszywych informacji i składanie wytworzonych niezgodnie z prawdą dokumentów

- pominięcie przez Sąd rozbieżności w zakresie treści odpowiedzi na pozew, zeznań świadka A. S., K. C. i K. O. co do tego w jaki sposób pracodawca miał powziąć informację o zaginięciu termometru i tak A. S. podawała w swoich zeznaniach, że to „powód poinformował ja o tym, iż zaginął termometr i poszukiwał go od jakiegoś czasu” (01:32:52), a w odpowiedzi na pozew wskazano: „A. S. (2) poinformowała Pracodawcę, ma podejrzenia, ktoś celowo zabrał

magazynu termometr str. 6, co także przesądza o braku wiarygodności twierdzeń i ustaleń pozwanego w tym zakresie i braku oczywistości zarzucanego powodowi przestępstwa;

- nie dokonanie weryfikacji zeznań świadków K. C., A. S., M. B. i samego pozwanego w odniesieniu do zeznań świadka M. D. (02:03:27), które jedyne w całości można uznać należy za logiczne, spójne i pozbawione wpływów pozwanego, a tym samym posiadające walor wiarygodności, a z których wprost wynika, iż powód nie popełnił żadnego przestępstwa na szkodę pozwanego, a jedynie, jak wskazywał świadek M. D.: „Z tych zapisów wynikało, że powód zerwał termometr o godzinie 22 z minutami. Z dalszych zapisów nie wynika co się dzieje z tym termometrem,

- ustalenie przez Sąd jako okoliczność bezsporną, iż powód nie kontaktował się z nikim w sprawie termometru, podczas gdy postępowanie dowodowe wykazało odmiennie, a okoliczność ta była wskazywana przez powoda i kwestionowana przez pozwanego, a niezależnie od tego wskazać należy, iż świadek K. C. potwierdził, że powód dzwonił do niego: „(...) Powód dzwonił do mnie tylko za zapytaniem, czy nie widziałem tego termometru. Nie pamiętam, kiedy to mogło być. Powód nie zgłaszał się do mnie z prośbą o taśmę do naklejenia tego termometru. Była moja rozmowa z pracownikiem kadr, czy coś wiem o termometrze i czy powód do mnie dzwonił. Powiedziałem, że powód do mnie nie dzwonił. ”, przy czym nie sposób jednoznacznie stwierdzić co de facto było przedmiotem tej rozmowy, albowiem zeznania świadka, nie tylko w tym zakresie są niespójne i wewnętrznie sprzeczne, co wydaje się, iż umknęło Sądowi, przy ich ocenie, podobnie jak i to, że świadkowie zgłoszeni przez pozwanego są jego pracownikami i starali się składać zeznania korzystne dla pozwanego, co potwierdza choćby przebieg przesłuchania świadka M. B.;

- nie ustalenie przez Sąd z jakich przyczyn przeprowadzono jedynie z powodem (a nie z innymi pracownikami, z którymi były prowadzone rozmowy o termometrze) „konfrontacji”, która polegała faktycznie na autorytatywnym żądaniu przez pozwanego przyznania się przez powoda do kradzieży termometru, co potwierdził sam pozwany i potwierdzać mogą zeznania świadka M. D., dotyczące przebiegu spotkania, przeprowadzonego następnego dnia po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę (02:03:27): „Na moją prośbę powstało zaangażowane jeszcze jedno spotkanie powoda i Prezesa, ale nie udało się dojść do porozumienia. Powód powtarzał, że nie wyniósł tego termometru, a Prezes żądał aby powód się do tego przyznał. ”

- ustaleniu przez Sąd, pomimo braku wykazania przez pozwanego, iż wartość termometru wynosiła 399 zł, albowiem nie sposób ustalić na podstawie dokumentów przedstawionych przez pozwanego, iż dotyczyły zakupu urządzenia, tego konkretnie urządzenia, które z regału zdjął powód i nie ma dowodu na istnienie żadnego związku pomiędzy rzeczonym dokumentem, a urządzeniem, które zdjął z regału powód;

- pominięciu faktu, iż prezes zarządu pozwanego nawet nie zainteresował się tym, iż do dnia rozprawy, więc przez ponad pół roku, urządzenie to nie zostało na powrót zmontowane, a K. O. zeznawał, iż odczyty temperatur dokonywane są z urządzenia, którym posługuje się dział jakości, co wyklucza prawdziwość twierdzeń pozwanego o tym jak rzekomo był to istotny element wyposażenia, a jego zdjęcie przez powoda miało powodować potężne konsekwencje dla pozwanego -protokół z dnia 16. 09. 2020 r. 01:20:04;

- pominięcie faktu, iż powód zdjął termometr zanim zapalił światło z uwagi na fakt, iż włączniki światła znajdowały się przy biurku, a powód podszedł do termometru niejako „po drodze”, przy czym wyłączone światła powodowały jedynie mrok, a nie ciemność o czym świadczy także sposób poruszania się powoda, który nie mógłby tak sprawnie podejść do regału a później do biurka;

- brak jakiegokolwiek odniesienia się przez Sąd do treści korespondencji sms prowadzonej przez powoda z W. K., które była załączona do pisma powoda z dnia 29 lipca 2020 r., a z której wprost wynika, iż powód podejmował starania zmierzające do wyjaśnienia okoliczności zaginięcia termometru, czego wydaje by się nie czynił gdyby miał świadomość , iż to on go, jak wskazuje Sąd — ukradł lub przywłaszczył, przy czym W. K. podawał realne okoliczności utraty termometru, jak np. wyrzucenie przez ekipę sprzątającą, którym to okolicznościom pozwany nie zaprzeczał;

- ustalenie przez Sąd, wbrew treści regulaminu wynagradzania - § 3 pkt. 1 i zeznaniom pozwanego, iż premia roczna należna powodowi za 2019 r. w wartości 8,5% wynagrodzenia jest premią uznaniową, pomimo iż regulamin takiej

premii nie przewiduje, a jedynie premię regulaminową, a dla jej otrzymania konieczne jest spełnienie określonych kryteriów według tabeli, o której zeznawał K. O., a która oczywiście przewiduje wartości ocenne, co nie zmienia faktu, iż prawo do rzeczzonego świadczenia nabywa się w oparciu o konkretne kryteria, a fakt nie dokonania oceny pracy rocznej powoda w odniesieniu do ustalonych kryteriów, które to kryteria wydaje się Sąd dostrzegać, nie może pozbawiać go wypłaty premii regulaminowej;

- pominięcie faktu, iż premia regulaminowa może być ustalona w wartościach określonych przez oznaczenie minimalnej i maksymalnej kwoty w formie tzw. widełek, co nie czyni jej premią uznaniową;

- zaniechanie oceny zeznań świadków K. O., jak i pozwanego dotyczących faktu uzyskania przez powoda premii za rok 2018 r. w wysokości 8,5% i braku wskazywania przez ww. osoby szczególnych okoliczności które uniemożliwiłyby wypłatę premii powodowi, a wręcz przeciwnie świadek K. O. podawał, iż praca powoda była na poziomie innych pracowników;

b) art. 233 §1 k. p. c. w związku z art. 227 k. p. c. poprzez zaniechanie w treści uzasadnienia oceny faktu dlaczego pozwany nie powołał w charakterze świadków szeregowych pracowników magazynu, z którymi miały być prowadzone rozmowy na temat zaginięcia termometru, a którzy mogli by potwierdzić czy rzeczywiście takowe rozmowy były prowadzone, czego dotyczyły i jaki był ich przebieg oraz dlaczego pozwany nie przedłożył kompletnych nagrań z monitoringu choćby z dnia pracy powoda, a także nie przedłożył karty wpisów pomiarów temperatur, z których także możliwe byłoby odczytanie ostatniego pomiaru, co pozwalałoby jednoznacznie stwierdzić treść i autora ostatniego wpisu na karcie;

c) art. 98 k. p. c. oraz art. 102 k. p. c. poprzez obciążenie powoda kosztami procesu w zakresie cofniętego powództwa o zapłatę kwoty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy — 2488 zł w sytuacji gdy to pozwany swoim zachowaniem spowodował konieczność wytoczenia powództwa o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, albowiem mylnie oznaczył tytuły przelewów z dnia 02.03.2020 r. i 06.03.2020 r. jako „wynagrodzenie (...)” i żaden z przelewów nie dawał podstaw do uznania, iż chodzi o wypłatę ekwiwalentu i do dnia rozprawy (wyjaśnienie przez pełnomocnika pozwanego) nie było wiadomym z jakich przyczyn powód nie otrzymał ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

2. Przepisów prawa materialnego, a to:

a) art. 6 k. c. poprzez jego niezastosowanie i nie uwzględnienie faktu, iż pozwany nie udowodnił oczywistości rzekomego przestępstwa, którego miał dopuścić się powód na jego szkodę, a także nie udowodnił winy i sprawstwa powoda w zakresie popełnienia takowe przestępstwa, co jednakże nie uniemożliwiało Sądowi zachowań powoda jako kradzież czy przyłapanie mienia, które to przestępstwa są stypizowane w odrębnych jednostkach redakcyjnych kodeksu karnego, a także, iż pozwany nie udowodnił jaką zasadę wynikającą z art. 8 k. p. miałyby naruszyć powód i nie została ona skonkretyzowana;

b) art. 52 § 1 pkt. 2 poprzez jego niezastosowanie w związku z błędną wykładnią art. 52 § 1 pkt. 1 k. p. i uznanie przez Sąd, że powód dopuścił się przestępstwa kradzieży (art. 278 k. k.) lub przestępstwa przywłaszczenia (art. 284 k. k.), pomimo iż dalej Sąd ustalał, iż zachowanie powoda należy oceniać w kontekście art. 52 § 1 pkt. 1 k. p., chociaż wprost zarówno pozwany, jak i Sąd wskazują, iż powód dopuścił się przestępstwa na szkodę pozwanego, co winno skutkować oceną zachowania powoda w kontekście przepisu art. 52 § 1 pkt. 2 k. p., a nie pkt. 1, albowiem przyczyną wskazywaną przez pozwanego, wbrew treści odpowiedzi na pozew, nie jest naruszenie podstawowych reguł porządku w zakładzie pracy lecz zabór mienia pozwanego, którego notabene pozwany nawet nie zgłosił właściwym organom ścigania, prawdopodobnie mając tę świadomość, iż powodowi nie można postawić zarzutu winy i sprawstwa w zakresie czynów artykułowanych przez Sąd w uzasadnieniu;

c) art. 8 k. p. poprzez jego nieprawidłową wykładnię polegającą na:

- uznaniu przez Sąd, iż powód, kierując do Sądu odwołanie od rozwiązania umowy o pracę w niniejszej sprawie działał sprzecznie z zasadami współzycia społecznego, podczas gdy, ani Sąd, ani pozwany tychże zasad nie skonkretyzował, powołując się na nie ogólnikowo, czego jednakże przy prawidłowej wykładni rzeczonoego przepisu Sądowi czynić nie wolno, albowiem Sąd powinien podjąć próbę sformułowania zasady współzycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego;

- zaniechaniu przez Sąd wykazania, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie powoda jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć;

- nie uwzględnieniu faktu, iż nie może powoływać się na naruszenie zasad współzycia społecznego osoba, która sama zasady te (lub przepisy prawa) narusza i takiej osobie nie przysługuje ochrona z art. 8 k.p., a niewątpliwie pozwany naruszył zasadę lojalności względem organów procesowych i przedstawiania prawdziwych okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy na wezwanie organu państwowego, podając nieprawdziwe informacje i preparując dowody, których celem było wykazanie, iż pozwany zachował obowiązek konsultacji, o której mowa w art. 52 § 3 k. p. (a nie jak Sąd błędnie wskazał w art. 38 k. p.), a nadto podawał nieprawdziwe informacje o tym, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem nie była umieszczona w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę na prośbę powoda i ewidentnie zażądał składania takich zeznań przez świadka M. B., która po odebraniu przyrzeczenia zmieniła zeznania w tym zakresie;

- odwołaniu się przez Sąd, przy ustalaniu zasadności zarzutu naruszenia przez powoda bliżej nieskonkretyzowanej zasady współzycia społecznego, do treści wyroku Sądu Najwyższego wydanego w sprawie I PK 123/11 z dnia 12. 04. 2012 r., który dotyczy stanu faktycznego, absolutnie nie przystającego do okoliczności niniejszej sprawy, w którym powodowi postanowiono konkretne zarzuty popełnienia przestępstw zagrożonych karą pozbawienia wolności do lat 12.

d) art. 38 k. p. poprzez jego błędne zastosowanie w sytuacji gdy przepis ten odnosi się do rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem;

e) art. 52 § 3 k. p. poprzez jego niezastosowanie i zaniechanie oceny braku konsultacji przez pozwanego rozwiązania z powodem umowy o pracę zgodnie z przepisem niniejszego artykułu, a z zastosowaniem art. 38 k. p.;

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda:

- 3.880,79 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;

- 3.958,14 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej do dnia zapłaty;

Nadto o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za I i II instancję;

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o:

1. oddalenie apelacji powoda w całości jako całkowicie bezzasadnej,

2. przeprowadzenie w trybie art. 382 kpc w zw. z 381 kpc dowodów z:

- dowodów z dokumentów oświadczenia M. D. z 10 grudnia 2020 r. oraz oświadczenia . M. P. z 10 grudnia 2020 r. celem wykazania iż pozwany nie preparował ani nie fałszował na potrzeby postępowania dokumentu z konsultacji zamiaru pracodawcy rozwiązania z powodem stosunku pracy, a dokument powstał faktycznie w dacie w nim wskazanej

oraz wydruku wiadomości email z dnia 20 lutego 2020 r. iż M. D. został poinformowany o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym,

- przesłuchania strony pozwanej dla wykazania i daty sporządzenia i podpisania dokumentu konsultacji przez Prezesa Zarządu Pozwanego i M. D. celem wykazania nieprawidłowości zarzutu powoda preparowania dokumentów na potrzeby postępowania przez pozwanego,

- zeznań świadka M. D. dla wykazania daty sporządzenia i podpisania dokumentu konsultacji przez ww. celem wykazania nieprawidłowości zarzutu powoda preparowania dokumentów na potrzeby postępowania przez pozwanego,

podnosząc iż konieczność przeprowadzenia wskazanych dowodów zaistniała dopiero w odpowiedzi na zarzuty apelacji bowiem autentyczność dokumentu konsultacji nie była wcześniej przez powoda kwestionowana.

3. o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania przed Sądem II instancji w tym kosztów zastępstwa radcowskiego w tym postępowaniu wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Art. 233 § 1 kpc 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 zakresłone 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 wążąc 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.).

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. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i doszedł do trafnego wniosku, iż zachowanie powoda będące faktyczną podstawą zwolnienia dyscyplinarnego spełnia

znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nadto, iż zwolnienia tego dokonano z uchybieniem wymogów formalnych bez podania konkretnej przyczyny zwolnienia i bez uprzedniej konsultacji takiego rozwiązania stosunku pracy z reprezentującym powoda związkiem zawodowym. Sąd Rejonowy prawidłowo uznał również iż żądanie powoda zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przy stwierdzonych uchybieniach formalnych w kontekście całokształtu okoliczności sprawy w świetle zasadnie stawianych powodowi zarzutów kradzieży mienia stanowiło nadużycie przez niego prawa podmiotowego i było niezgodne zasadami współżycia społecznego. Zarzuty skarżącego 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. W apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści dla powoda korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny prawidłowości dokonanego zwolnienia. Akceptacja poprawności ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji w dużej mierze rzutuje też na bezzasadność podniesionych w sprawie zarzutów apelacyjnych naruszenia prawa materialnego.

W szczególności nie sposób zgodzić się z skarżącym, iż w okolicznościach sprawy Sąd I instancji w sposób bezpodstawny:

- zaniechał ustalenia czy przestępstwo, które miałyby popełnić powód, raz kwalifikowane przez Sąd jako kradzież (art. 278 k. k.), a innym razem jako przywłaszczenie (art. 284 k. k.) jest oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu;

- pominął fakt, iż pozwany nawet nie zgłosił organom ścigania zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na jego szkodę, co pozwoliłoby jednoznacznie ustalić czy doszło do jego popełnienia, a jeśli tak to w jakich okolicznościach oraz na czym miałyby polegać i czy rzeczywiście popełnił je powód.

- Pominął fakt, iż pozwany nie wykazał „oczywistości” przestępstwa, którego miałby dopuścić się powód, na co choćby wskazuje okoliczność, iż sam Sąd nie jest w stanie ustalić jego kwalifikacji prawnej i nie wskazuje okoliczności jego popełnienia.

A w konsekwencji zdaniem apelującego dopuścił się naruszenia art. 52 § 1 pkt. 2 poprzez jego niezastosowanie w związku z błędną wykładnią art. 52 § 1 pkt. 1 k. p. bowiem Sąd ustalał, iż zachowanie powoda należy oceniać w kontekście art. 52 § 1 pkt. 1 k. p., chociaż wprost zarówno pozwany, jak i Sąd wskazują, iż powód dopuścił się przestępstwa na szkodę pozwanego.

Nie sposób też zgodzić się ze skarżącym iż w sprawie doszło do naruszenia art. 6 k. c. poprzez jego niezastosowanie i nie uwzględnienie faktu, iż pozwany nie udowodnił oczywistości rzekomego przestępstwa, którego miał dopuścić się powód, co jednakże nie uniemożliwiało Sądowi klasyfikowania zachowań powoda jako kradzież czy przywłaszczenie mienia.

Twierdzenia apelacji w tej materii oceniać należy jako w całości bezpodstawne.

W pierwszej kolejności wskazać należy iż art. 52 § 1 kp precyzuje kilka przesłanek pozwalających na rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Zgodnie z brzmieniem wskazanego przepisu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;

2) 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;

3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. Wskazanie przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy/ rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (wyrok Sądu Okręgowego w Ostrołęce z dnia 23 września 2013 r. III Pa 6/13 LEX nr 1718465). Na gruncie rozpoznawanej sprawy jakkolwiek podanie powodowi przyczyny uzasadniającej z nim rozwiązanie stosunku pracy było niekonkretne i nieprecyzyjne w rozumieniu art. 30 § 4 kp czego Sąd Okręgowy nie kwestionuje odwoływało się jednak wprost do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w kontekście okoliczności ujawnionych powodowi w toku rozmowy z pracodawcą i potwierdzonych nagraniem z monitoringu, z którego jasno wynikało, iż powód zabrał termometr. Przywłaszczenie mienia pracodawcy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na wartość tego mienia pozostaje przestępstwem czy wykroczeniem. /Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 listopada 1999 r. I PKN 361/99/ W takiej sytuacji w ocenie Sądu II instancji nie było jakiegokolwiek potrzeby ani konieczności badania, czy zachowanie powoda stanowiło i jakie ewentualnie przestępstwo mogące uzasadniać rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie natychmiastowym w kontekście art. 52 § 1 pkt. 2 kp. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiedzającego umowę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r. I PK 175/06 LEX nr 448111.). Na gruncie rozpoznawanej sprawy przyczyna skonkretyzowana niedostatecznie (nie opisywała konkretnego zachowania pracownika mimo iż takie zostało zobrazowane powodowi w rozmowie z pracodawcą), odnosiła się jednak wprost tylko do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W konsekwencji rozpatrywanie zachowania powoda w kontekście innych dopuszczalnych lecz nie będących podstawą stawianych mu zarzutów przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy nie było dopuszczalne. Z tych też względów wszelkie zarzuty wysuwane w tej materii są nieuprawnione.

Co do zaś sugestii apelacji, iż na gruncie rozpoznawanej sprawy wątpliwym jest iż zarzucany powodowi czyn w postaci kradzieży lub przywłaszczenia mienia kwalifikowany jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na gruncie art. 52 § 1 pkt 1 kp został popełniony wskazać należy iż w kontekście przedstawionego przez pracodawcę nagrania z monitoringu i braku wykazania przez powoda (o czym jeszcze będzie mowa), że do zaboru mienia nie doszło, argumentację tę uznać należy w całości za gołosłowną.

W ocenie Sądu II instancji w kontekście szeroko podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia zarówno art. 233 kpc jak i art. 8 k. p. poprzez:

- uznanie przez Sąd, iż powód, kierując do Sądu odwołanie od rozwiązania umowy o pracę w niniejszej sprawie działał sprzecznie z zasadami współżycia społecznego, podczas gdy, ani Sąd, ani pozwany tychże zasad wbrew obowiązującym regułom nie skonkretyzował, powołując się na nie ogólnikowo, tymczasem Sąd powinien podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego;

- zaniechanie przez Sąd wykazania, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie powoda jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć;

- nie uwzględnienie faktu, iż nie może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego osoba, która sama zasady te (lub przepisy prawa) narusza i takiej osobie nie przysługuje ochrona z art. 8 k.p., a niewątpliwie pozwany naruszył zasadę lojalności względem organów procesowych i przedstawiania prawdziwych okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy na wezwanie organu państwowego, podając nieprawdziwe informacje i preparując dowody, których celem było wykazanie, iż pozwany zachował obowiązek konsultacji, o której mowa w art. 52 § 3 k. p. (a nie jak Sąd błędnie wskazał w art. 38 k. p.), a nadto podawał nieprawdziwe informacje o tym, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem nie była umieszczona w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę na prośbę powoda i ewidentnie zażądał składania takich zeznań przez świadka M. B., która po odebraniu przyrzeczenia zmieniła zeznania w tym zakresie;

- odwołanie się przez Sąd, przy ustalaniu zasadności zarzutu naruszenia przez powoda bliżej nieskonkretyzowanej zasady współżycia społecznego, do treści wyroku Sądu Najwyższego wydanego w sprawie I PK 123/11 z dnia 12. 04. 2012 r., który dotyczy stanu faktycznego, absolutnie nie przystającego do okoliczności niniejszej sprawy, w którym powodowi postanowiono konkretne zarzuty popełnienia przestępstw zagrożonych karą pozbawienia wolności do lat 12.

podnieść należy iż są one w całości nietrafne.

Odnosząc się do powyższego w pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, co znamienne klauzule "zasad współżycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wymienione w art. 8 kp wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 kp umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 KP, która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić, albo nie, zarzut sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 KP pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (zob. wyr. SN 5.5.2016 r., II PK 65/15, MoPr 2016, Nr 8, s. 429. W tezie 2 wyr. z 26.11.2002 r. (I PKN 477/01, L.) czytamy, że nieczynienie ze swego prawa użytku i postępowanie zgodne z zasadami współżycia społecznego polega na tym, że każda ze stron stosunku pracy musi przy wykonywaniu swych uprawnień postępować zgodnie z wymaganiami moralności i uznanymi regułami obyczajowymi oraz że w stosunkach pracy liczy się nie tylko sam przepis prawa, ale także owe pozaprawne reguły, nazwane w art. 8 KP zasadami współżycia społecznego.

Posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi zatem wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (wyr. SN z 9.8.2018 r., II PK 116/17, L.). Nie można więc w oderwaniu od stanu faktycznego danej sprawy formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania w niej tych zasad. Mogą one bowiem stanowić podstawę dokonania korekty w ocenie nietypowej sytuacji konkretnej, nienadającej się do ogólnego abstrakcyjnego unormowania prawnego.

Sąd przez zastosowanie art. 8 KP nie jest władny dokonać takiego unormowania, gdyż wchodzi ono w zakres ustawodawstwa. Nie można trwale oznaczyć – w oderwaniu od okoliczności danej sprawy – pierwszeństwa dobra czy wartości chronionych przez zastosowanie zasad współzycia społecznego – przed innymi, w zakresie nieunormowanym konkretnie przepisami prawa. Do sądu należy rozstrzygnięcie o potrzebie i sposobie zastosowania całościowo ocenionych zasad współzycia społecznego w okolicznościach danej sprawy, a nie konkretyzacja zastosowanych zasad. Rola sądu w tym zakresie jest deklaryacyjno-wykonawcza, a nie prawotwórcza, wyłącza więc tworzenie jakiegoś "dekalogu" (w rozumieniu częściowej jakby "kodyfikacji") zasad współzycia społecznego. Dokonywanie kontroli w zasięgu prawidłowości zastosowania w danej sprawie całościowo ("pluralnie") pojętych zasad współzycia społecznego, opiera się na ustaleniach faktycznych, dokonanych w uzasadnieniu orzeczenia. Powinny one odzwierciedlać wyjątkowe okoliczności uzasadniające korekcyjne zastosowanie zasad współzycia społecznego w indywidualnie ocenianej sprawie w świetle jej całokształtu, zarówno w aspekcie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej (uchw. SN z 17.1.1974 r., III PZP 34/73, OSNC 1975, Nr 1, poz. 4). Roszczenia pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu zawinionego naruszenia obowiązków, wymagają oceny z punktu widzenia zgodności z zasadami współzycia społecznego (art. 8 KP). W szczególności w wyr. z 27.11.1975 r. (I PR 37/75, OSNCP 1976, Nr 5, poz. 118) SN stanął na stanowisku, że jeżeli pracownik, któremu niezgodnie z prawem wypowiedziano umowę o pracę, dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie z nim z jego winy umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 KP), to żądanie przywrócenia do pracy wymaga oceny z punktu widzenia zgodności z zasadami współzycia społecznego (art. 8 w zw. z art. 62 KP). Zasady współzycia społecznego nie pozwalają na włączenie do zespołu pracowników (przez przywrócenie do pracy) osoby, która, działając wbrew istotnym interesom zakładu pracy czy wręcz na jego szkodę, niszczyła lub istotnie uszczuplała wspólny dorobek osiągniany uczciwą pracą pozostałych pracowników (wyr. SN z 8.3.2018 r., II PK 8/17, L.). Roszczenie o przywrócenie do pracy można ocenić jako nieuzasadnione (art. 8 KP w zw. z art. 4772 § 2 KPC), jeżeli zachowanie się pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorszenie innych zatrudnionych, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne (zob. wyr. SN z 24.2.1998 r., I PKN 539/97, OSNAPIUS 1999, Nr 3, poz. 87).

Ponadto w judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współzycia społecznego podmiot - osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współzycia społecznego. (wyr. SN z 6.3.1998 r., I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615). Zasada ta polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 KP (art. 5 KC) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie. Także i w tym aspekcie uznaje się, że odmowa skorzystania z prawa podmiotowego wymaga ostrożności i może dotyczyć jedynie okolicznościami wyjątkowo rażących i nieakceptowanych ze względów aksjologicznych (zob. Z. Hajn, W kwestii pojmowania "zasady czystych rąk" w orzecznictwie Sądu Najwyższego, s. 145). W uzasadnieniu wyroku z 20.1.2011 r. (I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475) Sąd Najwyższy trafnie podkreślił, iż powyższa zasada nie może być stosowana mechanicznie ani prowadzić do uproszczeń. Ze względu na stopień i okoliczności naruszenia zasad współzycia społecznego przez strony stosunku pracy może się okazać, że zarzut postawiony przez jedną z nich powinien zostać uwzględniony, pomimo iż sama dopuściła się takiego naruszenia. Tylko łączna ocena zachowania się obu stron sporu, z uwzględnieniem motywów, przyczyn i stopnia naganności postępowania każdej z nich, oraz rozważenie, w jakim stopniu zachowanie się strony zgłaszającej zarzut nadużycia prawa stanowiło reakcję na zachowanie drugiej strony, pozwala na ocenę, czy strona zgłaszająca taki zarzut zasługuje na ochronę na podstawie art. 8 KP. Zastosowanie tego przepisu pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (post. SN z 11.4.2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004, Nr 16, poz. 283).

Przenosząc powyższe na grunt rozpatrywanego przypadku podnieść należy iż nie jest uprawnionym twierdzenie apelacji jakoby zakwalifikowanie zachowania powoda jako nadużycie prawa w kontekście naruszenia braku konkretnych zasad współzycia społecznego odbyło się bez rozważenia całokształtu okoliczności sprawy w tym zachowania strony pozwanej w procesie.

Po pierwsze, wskazać należy iż decydując się na zastosowanie art. 8 w stosunku do roszczenia powoda zasądzenia odszkodowania w związku z nieuprawnionym rozwiązaniem stosunku pracy Sąd Rejonowy odniósł się do uchybień

proceduralnych jakich dopuściła się pozwana i ocenił, iż są one niewspółmiernie mniej doniosłe w porównaniu do aktu którego dopuścił się powód. W ocenie Sądu II instancji nie przyćmiewa tego fakt, iż wyjaśniając nieprawidłowości związane ze wskazaniem niekonkretnej przyczyny wypowiedzenia i co do niedokonania w przepisany do tego terminie konsultacji związkowej w zakresie rozwiązania stosunku pracy z powodem strona pozwana i powołani przez nią świadkowie podawali niekiedy niewiarygodne i niespójne okoliczności. Podkreślenia wymaga, iż niewiarygodnymi i niespójnymi były też wyjaśnienia samego powoda co do ocenianego faktu zaboru mienia, które złożył w procesie. Znamionym jest iż okoliczności z tym związanych powód nie tylko nie wytłumaczył ale i oferował kilka rozbieżnych wersji tego w jakim celu zajął termometr i co mogło się z nim stać. W tym kontekście zarzuty stawiane pozwanemu co do jego nielojalnej postawy procesowej w ocenie Sądu jawią się być całkowitym nieporozumieniem. Powód chce wywieść dla siebie korzyść z faktu że jego pracodawca prezentował jak najbardziej korzystne dla siebie stanowisko procesowe robiąc dokładnie to samo. Przy tym z całą stanowczością podnieść należy, iż twierdzenia apelacji co do preparowania przez pozwaną dowodów ich fałszowania na potrzeby postępowania przed sądem I instancji (co do okoliczności przeprowadzenia konsultacji ze związkiem zawodowym) traktować należy nie inaczej jak tylko nieudolną próbę obrony stanowiska procesowego strony apelującej. Podnieść należy, iż w postępowaniu przed sądem I instancji strona powodowa nie była ograniczona w zakresie prezentowania tez i dowodów istotnych dla rozstrzygnięcia. Pomimo to nie wykazała a nawet nie zgłaszała żadnych zarzutów w przedmiocie rzekomego fałszowania dokumentów. Sąd Okręgowy ma natomiast na uwadze, iż ustalenia Sądu Rejonowego co do okoliczności sporządzenia pisma w zakresie konsultacji i jego podpisania ale dopiero w terminie późniejszym po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem znajdują uzasadnienie w ocenionych logicznie zeznaniach świadków tym zarówno przedstawiciela związku zawodowego reprezentującego powoda jak i ostatecznie prezesa pozwanej spółki. Jako zaś że okoliczności te zostały dostatecznie wyjaśnione w postępowaniu przed Sądem I instancji Sąd Okręgowy nie znalazł żadnych podstaw do prowadzenia dowodów zgłoszonych co do tych okoliczności w odpowiedzi na zarzut powoda przez stronę pozwaną w postępowaniu apelacyjnym. Zgłoszone w tej materii wnioski dowodowe zostały więc pominięte na podstawie art. 235² § 1 pkt 5 kpc jako zmierzające wyłącznie do przedłużenia postępowania.

W konsekwencji powyższego powołanie się przez stronę apelującą na złamanie przez Sąd zasady czystych rąk nie może przynieść spodziewanego przez stronę skutku procesowego. Biorąc pod uwagę postawę stron Sąd Okręgowy zgadza się z oceną Sądu I instancji, iż w kontekście zasad współżycia społecznego roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania stanowiło niezaskujące na ochronę nadużycie jego prawa.

Po drugie, nie do zaakceptowania jest stanowisko strony apelującej jakoby niedopuszczalnym było przyjęcie że powód działał sprzecznie z zasadami współżycia społecznego, podczas gdy, ani Sąd, ani pozwany tychże zasad wbrew obowiązującym regułom nie skonkretyzował. Podkreślenia wymaga iż powyższe twierdzenia pozostają w oczywistej sprzeczności z treścią uzasadnienia wydanego w sprawie rozstrzygnięcia. Sąd wyraźnie podał iż kierował się tym, że decyzja przeciwna byłaby rażąco niezgodna z poczuciem elementarnej sprawiedliwości, albowiem powód (otrzymując odszkodowanie) w istocie osiągnął by zysk, jako skutek własnego bezprawia i niezgodnych z zasadami współżycia społecznego działań. Ponadto odnosząc się do okoliczności sprawy opierając się na ustaleniach faktycznych, dokonanych w uzasadnieniu orzeczenia nie zaś kodyfikując zasady współżycia społecznego konkretnie podał : „że niezależnie od ww. oczywistych uchybień formalnych, związanych ze sformułowaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę i konsultacji związkowej, w szczególnych okolicznościach niniejszej sprawy, przyznanie powodowi odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszałoby zasady współżycia społecznego. Należy bowiem zauważyć, że samo rozwiązanie umowy o pracę z powodem było jak najbardziej naturalną konsekwencją jego bezprawnego działania wymierzonego przeciwko interesom pracodawcy. Same zaś uchybienia formalne związane ze sposobem rozwiązania umowy o pracę z powodem nie naruszyły jego istotnych uprawnień pracowniczych. Wiedział on bowiem, jaka jest przyczyna rozwiązania z nim umowy i miał możliwości wytłumaczenia swojego zachowania oraz przedstawienia swej motywacji. Z tej możliwości jednakże nie skorzystał, decydując się uparcie upierać się przy wersji, zgodnie z którą nie ukradł on termometru. Jeżeli zaś chodzi o konsultacje związkowe, trudno wyobrazić sobie, że nawet przy najbardziej zdecydowanym sprzeciwie organizacji związkowej (który zresztą nie został wyrażony, gdy jej przedstawiciel dowiedział się o rozwiązaniu umowy z powodem), można byłoby oczekiwać od pracodawcy innej decyzji, niż ta, którą podjął”. Tym samym w

ocenie Sądu takie uzasadnienie wyczerpywało konieczność wskazania pierwszeństwa dobra czy wartości chronionych przez zastosowanie zasad współzycia społecznego oraz sprecyzowania wyjątkowych okoliczności uzasadniających korekcyjne zastosowanie tych zasad rozumianych jako postępowanie zgodnie z wymaganiami moralności - regułami obyczajowymi w indywidualnie ocenianej sprawie w świetle jej całokształtu, zarówno w aspekcie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej.

Chybionymi są też twierdzenia apelacji co do naruszenia art. 6 kc. jak się wydaje w zw. z art. 233 kpc i 227 kpc poprzez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie faktu iż pozwany nie udowodnił zarzucanego powodowi czynu. Pomijając w tym miejscu zarzuty dotyczące jakoby nieudowodnienia rzekomego przestępstwa zarzucanego powodowi (Sąd Okręgowy odniósł się już do tego na wstępie) podkreślenia wymaga iż skarżący wywodził szeroko w apelacji, iż Sąd Rejonowy w sposób nieuprawniony pominął szereg istotnych okoliczności (np. co do tego w jaki sposób pracodawca miał powziąć informacje o zaginięciu termometru, co do tego iż oczywistym jest jedynie iż powód zdjął termometr, że powód w istocie kontaktował się z mechanikiem w sprawie termometru, że konfrontacji i rozmów w sprawie zaginionego termometru dokonano jedynie z powodem a nie innymi pracownikami, że nie wykazano jaka w istocie była wartość zaginionego termometru i że de facto nie był to istotny element wyposażenia pozwanego, że powód zdjął termometr w ciemnościach bo było to nijako po drodze do włącznika światła, że powód podejmował starania do wyjaśnienia okoliczności zaginięcia termometru, że szeregowi pracownicy magazynu nie potwierdzili bo nie zeznawali iż były prowadzone z nimi rozmowy na temat zaginięcia termometru), nadto pominął szereg rozbieżności w zeznaniach świadków, nie zweryfikował tych zeznań, pominął poszczególne okoliczności podnoszone przez świadków - co do właśnie tych okoliczności, nie odniósł się do korespondencji sms prowadzonej przez powoda załączonej do akt, i zaniechał oceny faktu dlaczego pozwany nie powołał na świadków szeregowych pracowników.

Podnieść należy iż, ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że rozwiązanie to jest nieuzasadnione /wyr. SN z 8.3.1977 r., I PRN 17/77, (...) 1978, Nr 5, s. 70. zob. wyr. SN: z 6.2.1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997, Nr 18, poz. 339; z 13.3.2018 r., I PK 16/17, L.; z 24.10.2018 r., II PK 188/17, L.) zob. wyr. SN z 5.2.1998 r. (I PKN 519/97, OSNAPiUS 1999, Nr 2, poz. 48/. Twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695).

Tym samym z przepisu art. 6 KC płynie generalny wniosek, że prawa podmiotowe mogą być skutecznie dochodzone o tyle, o ile strona jest w stanie przekonać co do faktów, z których wyprowadza korzystne dla siebie twierdzenia. Sąd powinien więc przyjąć za prawdziwe fakty udowodnione przez stronę obciążoną dowodem i pominąć te, których nie wykazała w sposób przekonujący. Uwzględnić przy tym należy, iż sąd musi rozstrzygać merytorycznie także wówczas, gdy postępowanie dowodowe nie przyniosło efektu; sąd powinien rozstrzygnąć na niekorzyść osoby, która opierała swe twierdzenia na faktach nieudowodnionych. Opisane reguły mają zastosowanie w postępowaniu cywilnym. /wyrok SA Katowice z dnia 30-08-2018 I ACa 72/18/

Norma art. 6 k.c., stanowiąc o regule rozkładu ciężaru dowodu wskazuje obowiązki stron w zakresie dowodzenia. W istocie może być ona naruszona przez Sąd jedynie wówczas, gdy Sąd sprzecznie z tą regułą obciąży stronę materialnoprawnymi skutkami nieudowodnienia faktu, którego strona nie miała obowiązku wykazywać, a zatem jeśli sąd błędnie zastosowuje sankcję niewykazania danego faktu. Norma art. 6 k.c. nie jest natomiast naruszona, jeśli sąd po ocenie materiału procesowego (błędnie) uzna, że fakt objęty ciężarem dowodu spoczywającym na jednej ze stron nie został udowodniony. Kwestia uznania faktów za udowodnione zasadniczo jest domeną przepisów regulujących ocenę

materiału procesowego. Stąd też ewentualne zarzuty dotyczące niewykazania faktów powinny uzasadniać naruszenie tych przepisów. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 21 grudnia 2017 r. I ACa 624/17 LEX nr 2493577/.

W ocenie Sądu Okręgowego naruszenie powyższych zasad wbrew zapatrywaniom apelacji nie miało miejsca na gruncie rozpoznawanej sprawy. Pozwany przedstawił dowody, z których wynikało, że powód zabrał termometr należący do pracodawcy i nie umiał tego w żaden sposób logicznie uzasadnić czy usprawiedliwić. Natomiast powód twierdząc iż sporne okoliczności wyglądały inaczej, jego obowiązkiem było przedstawienie nie tylko stosownych, skonkretyzowanych zarzutów, ale i odpowiednich dowodów w tej materii. Strona winna bowiem przytaczać okoliczności faktyczne i dowody również wtedy, gdy chce odeprzeć wnioski i twierdzenia strony przeciwnej / por wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 28 marca 2018 r. I ACa 1261/17 Legalis Numer 1781676/. W ocenie Sądu Okręgowego wymogowi temu powód nie sprostał. Co prawda apelujący twierdzi iż ocena dowodów była w tym zakresie niepełna dotknięta wadliwościami bowiem na co wskazywano powyżej sąd pominął okoliczności dla niego korzystne, rozbieżności które mogłyby być interpretowane na jego korzyść, nie zweryfikował poszczególnych dowodów poprzez przeprowadzenie innych, jednakże mając to na uwadze wskazać należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz, które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugiem świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc 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.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów twierdzeń powoda co do opisywanych przez niego okoliczności nie podzielił, oraz wskazując dlaczego uznał zeznania świadków strony pozwanej i w jakim zakresie oraz przedłożone w sprawie dokumenty za wiarygodne. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Skarżący natomiast, podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy pomijając podnoszone przez niego okoliczności, (np. co do tego w jaki sposób pracodawca miał powziąć informacje o zaginięciu termometru, co do tego że jedynie zdjął termometr, że rzekomo kontaktował się z mechanikiem w sprawie termometru, że szeregowi pracownicy nie wskazywali że ich pytano o termometr, nie wykazano jaka w istocie była wartość zaginionego termometru i że był to istotny element wyposażenia pozwanego, że powód zdjął termometr w ciemnościach bo było to nijako po drodze do włącznika światła, że powód podejmował starania do wyjaśnienia okoliczności zaginięcia termometru,), a uznając za wiarygodne twierdzenia pozwanej i powołanych przez nią świadków co do tych okoliczności, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Ponownie podkreślenia wymaga, że 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 nie zaś prezentować inną odmienną wersję wydarzeń. Sąd Okręgowy nie dopatrył się zaś w rozumowaniu Sądu I instancji i dokonanej przez niego ocenie dowodów jakichkolwiek nielogiczności, niespójności czy niekonsekwencji które dyskwalifikowałyby poczynione przez niego w tej materii ustalenia. Jeśli zaś powód uważa, że jeszcze określone dowody winny zostać przedstawione celem wyjaśnienia jak podnosi istotnych okoliczności winien je zgłosić nie zaś wywodzić że materiał był niepełny i nie obrazował faktycznie zaistniałych faktów. Powód mógł też podważać wiarygodność zeznań złożonych przez stronę przeciwną powołując inne dowody co do okoliczności przez nią podnoszonych. Braki w tym przedmiocie obciążają jednak stronę powodową bowiem materiał zaofiarowany przez pozwaną i oceniony logicznie pozwalał na poczynienie takich właśnie ustaleń. W konsekwencji zasadnym jest przyjęcie przez Sąd Rejonowy iż powód dokonał przywłaszczenia termometru będącego własnością pracodawcy czym w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze i że ranga tego naruszenia w porównaniu z formalnym uchybieniem przez pracodawcę przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia w stwierdzonych okolicznościach sprawy była nieporównywalna, nie znajdowała usprawiedliwienia w świetle przyjętych powszechnie norm obyczajowych i

moralnych, tym samym jego roszczenie o zasądzenie odszkodowania w związku z nieuprawnionym rozwiązaniem stosunku pracy nie zasługiwało na ochronę prawną.

Sąd Okręgowy zgadza się przy tym, iż w procesie doszło do naruszenia art. 38 kp przez jego błędne zastosowanie gdyż w sprawie zastosowanie znajdował art. 52 § 3 kp. Jednak powyższe pozostaje bez wpływu na wynik rozstrzygnięcia wobec ostatecznego uznania, które jest uzasadnione także w świetle wskazanego przepisu, iż konsultacja co do rozwiązania stosunku pracy z powodem była nieprawidłowa.

W ocenie Sądu Okręgowego uzasadnionym jest również rozstrzygnięcie w przedmiocie dochodzonego przez powoda dodatkowego wynagrodzenia.

Wskazać należy, iż nie nazwa decyduje o charakterze tego składnika wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1985r., I PR 44/85, Sp.Prac. 10/85 str. 24), lecz to czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę, regulamin) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory)- w takim bowiem przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wskazując przesłanki nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia) - czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy (orzeczenie Sądu Najwyższego: wyrok z 30.03.77r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 12, poz. 225; uchwała z dnia 27.04.1977r., I PZP 6/77, OSNCP 1977, nr 11, poz. 207; uchwała z dnia 10.06.1983r., III PZP 25/83, OSNCP 1983, nr 12, poz. 192).

Innymi słowy pracownik może dochodzić premii, będącej częścią wynagrodzenia za pracę, jeżeli określone w regulaminie premiowania lub innym akcie regulującym tę kwestię obiektywne i sprawdzalne warunki jej uzyskania zostały spełnione. (Zob. uchwałę SN z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983, nr 12, poz. 192; jak też uchwałę SN z dnia 30 sierpnia 1986 r., III PZP 47/86, OSNCP 1987, nr 5-6, poz. 82). Kluczową cechą tego świadczenia jest więc jego roszczeniowy charakter, oparty na spełnieniu przez pracownika uprzednio ustanowionych przesłanek, bądź też zaistnieniu innych okoliczności niezależnych bezpośrednio od pracownika tj. wypracowanie zysku przez zakład pracy (przedsiębiorstwo), lub przez jednostkę, w której zatrudniony jest pracownik jednakże stricte warunkujących wypłatę tych środków. Warunkiem uznania uprawnienia za premię - bez względu na nazwę świadczenia -jest wykluczenie uznaniowości pracodawcy w przyznawaniu uprawnienia.

W ocenie Sądu II instancji na gruncie rozpoznawanej sprawy wbrew twierdzeniom apelacji w stosunku do dochodzonego świadczenia wskazana uznaniowość nie została wyłączona. Choć bezspornym jest iż regulamin wynagradzania pozwanego premii uznaniowej nie przewiduje, powyższe samo w sobie nie oznacza iż niewątpliwie świadczenie roczne w wartości 8,5% rocznego budżetu wypłacane pracownikom jest stricte premią. W świetle niekwestionowanych przez strony ustaleń do otrzymania spornego świadczenia w zakreślonych widelkach procentowych w świetle obowiązujących u pozwanego regulacji koniecznym było spełnienie określonych kryteriów według tabeli, która przewidywała wartości ocenne związane z organizacją pracy i jej jakością. Skoro zaś warunkiem przyznania świadczenia były elementy zależące tylko i wyłącznie od swobodnej oceny pracodawcy, wykluczonym było jego dochodzenie. Zatem i w tym zakresie zaskarżone rozstrzygnięcie nie mogło zostać wzruszone.

Sąd nie podziela także zarzutów apelacji w przedmiocie rozstrzygnięcia o kosztach procesu w zakresie cofniętej części powództwa.

Skarżący wywodzi, iż pozwany swym zachowaniem spowodował konieczność umorzenia postępowania albowiem przelewy z marca 2020 r. nie zawierają wskazania aby którekolwiek ze świadczeń stanowiło zapłatę za niewykorzystany urlop wypoczynkowy a jedynie wynagrodzenie i do dnia rozprawy nie było wiadomym z jakich przyczyn powód nie otrzymał ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Tym samym trudno uznać powoda za przegrywającego sprawę. Ponadto w ocenie skarżącego w stosunku do powoda znajdować winę zastosowanie reguła z art. 102 bowiem powód jest jedynym żywicielem rodziny, niedawno urodziło mu się dziecko i jest zatrudniony tylko na podstawie zlecenia.

Mając powyższe na uwadze podkreślenia wymaga, iż ekwiwalent za urlop został powodowi wypłacony jeszcze przed wytoczeniem powództwa na co bezpośrednio wskazano w odpowiedzi na pozew. Nawet jeśli powoda zmylił tytuł przelewu wskazać należy iż reprezentowany przez profesjonalistę powód mógł żądać wyjaśnienia czy sprostowania tych okoliczności nie czekając do ostatniej rozprawy. Nieuprawnione zaniechania w tym przedmiocie które wygenerowały koszty pozwanego obciążają zatem powoda. Nielojalne postępowanie w tym przedmiocie nie pozwala też na uznanie że w sprawie mógłby znaleźć zastosowanie art. 102 kpc. Sięgnięcie po normę art. 102 KPC, stanowiącą odstępstwo od ogólnej reguły odpowiedzialności za wynik sprawy (określającej, którą spośród stron sporu obowiązek taki obciąża) musi mieć rzeczywiste, szczególne usprawiedliwienie nie tylko w sytuacji osobistej i majątkowej strony, która miałaby z dobrodziejstwa jej zastosowania skorzystać ale także w charakterze samej rozstrzyganej sprawy, która jest podstawą dla rozliczania kosztów pomiędzy jej stronami. /I ACa 292/19 - wyrok SA Kraków z dnia 16-07-2020/

Reasumując, apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie w oparciu o obowiązujące przepisy trafnie wywiódł, iż roszczenia powoda nie były uzasadnione.

Wobec tego zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację powoda jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt.1 i 2 w zw. z § 2 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. Nr 2015, poz. 265) biorąc pod uwagę wartość każdego ze zgłoszonych w procesie roszczeń.

Przewodnicząca : Sędziowie:

J.L.