

*Sygn. VPa 121/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 12 kwietnia 2016 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska*

SSR del. Beata Grabiszewska (spr.)

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa E. A. (1) i E. N. (1)*

*przeciwko (...)*

w N.

o przywrócenie do pracy

*na skutek apelacji powódek E. A. (1) i E. N. (1)*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 października 2015r. sygn. IV P 90/15*

- 1. oddala apelację,*
- 2. zasądza od powódek E. A. (1) i E. N. (1) na rzecz pozwanego (...)*

*w N. kwoty po 90,00 (dziewięćdziesiąt) złotych od każdej z nich*

*tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.*

*Sygn. akt V Pa 121/15*

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 czerwca 2015 roku powódka E. A. (1) wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, dokonanego przez pozwanego pracodawcę (...)w N.. Powódka podniosła, iż przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy nie istniała.

Następnie pismem z dnia 30 czerwca 2015 roku powódka sprecyzowała żądanie wskazując, iż domaga się przywrócenia do pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 22 lipca 2015 roku pozwany (...) nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie

w całości. Pozwany wskazał, iż złożone oświadczenie było zasadne, a wskazane w nim przyczyny rozwiązania stosunku pracy rzeczywiste.

Pozwem z dnia 22 czerwca 2015 roku powódka M. A. (1) wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia dokonanego przez pozwanego pracodawcę (...) w N.. Powódka podniosła, iż przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy nie istniała.

Pismem z dnia 30 czerwca 2015 roku powódka sprecyzowała powództwo wskazując, iż domaga się przywrócenia do pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 22 lipca 2015 roku pozwany (...) nie uznał powództwa i wniosł o jego oddalenie w całości. Pozwany wskazał, iż złożone oświadczenie było zasadne, a wskazane w nim przyczyny rozwiązania stosunku pracy rzeczywiste.

Pozwem z dnia 22 czerwca 2015 roku powódka E. N. (1) wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia dokonanego przez pozwanego pracodawcę (...) w N.. Powódka podniosła, iż przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy nie istniała.

Pismem z dnia 30 czerwca 2015 roku powódka sprecyzowała powództwo wskazując, iż domaga się przywrócenia do pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 22 lipca 2015 roku pozwany (...) nie uznał powództwa i wniosł o jego oddalenie w całości.

Pozwany wskazał, iż złożone oświadczenie było zasadne, a podane w nim przyczyny rozwiązania stosunku pracy rzeczywiste.

Postanowieniem z dnia 13 sierpnia 2015 roku Sąd połączył powyższe sprawy do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

W dniu 6 października 2015 roku powódka M. A. (1) zawarła z pozwanym (...) ugodę, w wyniku czego postanowieniem z dnia 6 października 2015 roku Sąd umorzył postępowanie w części dotyczącej M. A. (1).

**Wyrokiem z dnia 20 października 2015 roku** Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. oddalił powództwa E. A. (1) i E. N. (1) i zasądził od każdej z nich na rzecz pozwanego (...)w N. po 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

***Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:***

Powódka E. A. (1) została zatrudniona w (...) w N. od dnia 10 października 1977 roku, jako pomoc kucharki. Od 1994 roku powódka pełniła funkcję kucharki. Od 1999 roku pozwany funkcjonuje jako (...) w N..

M. A. (1) została zatrudniona w Zespole Szkolno – (...) w N. od dnia 26 listopada 2003 roku na stanowisku intendenta, a powódka E. N. (1) została zatrudniona w (...)od dnia 16 lutego 2004 roku, jako pomoc kucharki.

U pozwanego obowiązuje procedura złożenia zamówienia i przyjęcia towaru.

M. A. (1) złożyła w PPHU (...) Spółce jawnej w K. zamówienie na dzień 27 maja 2015 roku na 13 kg karkówki bez kości. Zamówienie zostało zrealizowane w dniu 27 maja 2015 roku. Zamiast 13 kg mięsa przywieziono 15,71 kg. M. A. (1) przyjęła towar, podpisała fakturę, którą następnie opisała i przedstawiła dyrektorowi Szkoły do akceptacji i przesłania do (...) w R.. Jednocześnie dokonała wpisu zakupu do kartoteki magazynowej.

Następnie Sąd ustalił, że w dniu 27 maja 2015 roku dyrektor pozwanego (...)w N. B. L. (1) otrzymała od M. A. (1) plik dokumentów do podpisania. Dokumenty przeglądała po godzinie 15.00. Wśród nich była opisana faktura na zakup mięsa. Podczas lektury tej faktury stwierdziła, iż zakupiono 15,71 kg karkówki, kiedy to zamówienie opiewało na 13 kg. Zakupiona ilość mięsa przekraczała zapotrzebowanie wynikające z norm żywieniowych. B. L. (1) udała się do kierownika świetlicy L. J. (1), aby zweryfikować wielkość zamówienia oraz wyjaśnić, czy wiedziała ona o dostawie większej ilości mięsa. L. J. (1) stwierdziła, iż nie została poinformowana o zwiększonym zakupie mięsa.

B. L. (1) wraz z L. J. (1) i D. G. udały się do magazynu, gdzie przy pomocy wagi przyniesionej z gabinetu lekarskiego, waga w kuchni przeznaczona była do ważenia do 2 kg, zważyły karkówkę. Stwierdziły, iż jest jej 7 kawałków o wadze od 2,28 do 2,40 kg, o łącznej wadze 15,71 kg.

Następnego dnia po przybyciu do szkoły B. L. (1) stwierdziła około godziny 7.30, iż na patelni smaży się 5 kawałków karkówki. Podczas kolejnej wizyty w kuchni około 8.00 stwierdziła, iż nadal smażone jest jedynie 5 kawałków. B. L. zapytała E. A., czy te 5 kawałków wystarczy dla wszystkich dzieci. W odpowiedzi otrzymała informację, iż tak, a największy kawałek będzie przekrojony na pół.

Dalej Sąd ustalił, że B. L. poprosiła o przyjsie do kuchni kierownika świetlicy L. J. i sekretarza szkoły J. W.. Po ich przyjsiu B. L. zapytała powódki, dlaczego smaży się tylko 5 kawałków karkówki, gdzie są dwa brakujące. Po pewnym czasie M. A. powiedziała, że są poza szkołą.

E. N. zwróciła wówczas do M. A. by przyniosła mięso z samochodu. M. A. i E. N. przyniosły dwa kawałki karkówki, którą E. A. szybko oplukała i zaczęła smażyć.

O zaistniałym zdarzeniu B. L. (1) poinformowała (...) w R., którego pracownicy M. B. (1), J. R. (1) i E. Ł. (1) przyjechały do pozwanego (...)w N.. Na miejscu B. L. przekazała im informację o zdarzeniu i poprosiła powódki i M. A. o przybycie z kuchni.

E. Ł. (2) poprosiła powódki o przedstawienie własnej wersji zdarzenia. Powódki nie odpowiadały na pytania. Dopiero na pytania

J. R. zaczęła odpowiadać M. A., która stwierdziła, że ona najbardziej odpowiada za brak mięsa. E. A. powiedziała wówczas, iż wszystkie one są odpowiedzialne. E. Ł. stwierdziła, iż powódki oraz M. A. poniosą konsekwencje, o których zdecyduje B. L..

O ewentualnych konsekwencjach z B. L. rozmawiała kierownik (...)E. Ł., rozważały różne możliwości w tym także zwolnienie dyscyplinarne.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że uprzednio, tj. w dniu 5 grudnia 2014 roku do (...)wpłynął anonim z zarzutem, iż pracownicy kuchni w pozwanym (...)wynoszą jedzenie. Kierownik (...) poinformowała o anonimie wójta gminy R., a następnie przekazała anonim B. L., polecając podjęcie odpowiednich działań. B. L. odpowiedziała, że ma zaufanie do powódek i zarzuty z anonimu są nieprawdopodobne. Polecono jej objęcie kuchni wzmożoną kontrolą.

W trakcie rozmowy między B. L., powódkami i M. A. doszło do sporu między B. L., a E. N., dotyczącego zachowania partnera dyrektor pozwanego (...).

W konsekwencji B. L. wezwała policję, która stwierdziła, iż kwestia zaboru mięsa nie jest przestępstwem ze względu na jego wartość.

W trakcie interwencji policji poruszono także sprawę zaistniałego zdarzenia między B. L., a E. N.. M. A. (1), E. A. (1) i E. N. (1) podpisały się pod notatką służbową stwierdzającą, iż po incydencie kradzieży karczku w ilości około 4,5 kg nie zostały pobite, ani poszarpane przez dyrektora szkoły.

Pismami z dnia 3 czerwca 2015 roku pozwany Zespół (...) wystąpił do Zarządu (...)w R. z zawiadomieniem o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powódkami: E. A. (1), M. A. (1) i E. N. (1) bez wypowiedzenia.

Pismami z dnia 9 czerwca 2015 roku (...)w R. ustosunkował się do zawiadomienia pracodawcy.

W dniu 8 czerwca 2015 roku do szkoły przybyła M. K. przewodnicząca Zarządu (...)w R.. Przeprowadziła rozmowy z powódkami oraz dyrektor B. L.. Poprosiła B. L. o łagodne potraktowanie powódek z uwagi na dotychczasową nienaganną pracę.

Pismem z dnia 9 czerwca 2015 roku pozwany (...) złożył powódce E. A. (1) oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w postaci wyniesienia w dniu 28 maja 2015 roku mienia należącego do szkoły. Powódka przywłaszczyła sobie około 5 kilogramów mięsa przeznaczonego na obiad dla dzieci. Pismo przestawiono powódce w dniu 10 czerwca 2015 roku, a powódka odmówiła przyjęcia i podpisu pisma.

Pismem z dnia 9 czerwca 2015 roku pozwany (...) złożył powódce M. A. (1) oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w postaci wyniesienia w dniu 28 maja 2015 roku mienia należącego do szkoły. Powódka przywłaszczyła sobie około 5 kilogramów mięsa przeznaczonego na obiad dla dzieci. Pismo doręczono powódce w dniu 12 czerwca 2015 roku.

Pismem z dnia 9 czerwca 2015 roku pozwany (...) złożył powódce E. N. (1) oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w postaci wyniesienia w dniu 28 maja 2015 roku mienia należącego do szkoły. Powódka przywłaszczyła sobie około 5 kilogramów mięsa przeznaczonego na obiad dla dzieci.

Dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego za bezsporne Sąd I instancji uznał dowody w postaci dokumentów zebranych w aktach sprawy oraz w załączonych aktach osobowych powódek.

Oceniając zeznania świadków oraz stron wskazał, iż w istocie bezsporne są kluczowe dla ustaleń w sprawie fakty dotyczące ilości zakupionego mięsa, pobrania z magazynu całości karkówki i smażenia w dniu 28 maja 2015 roku 5 kawałków karkówki oraz zanieśienia 2 kawałków do samochodu M. A. (1). Za kwestię istotną dla możliwości postawienia powódkom zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych uznał ocenę twierdzeń powódek, mających wyjaśnić przyczyny wyniesienia dwóch kawałków mięsa do samochodu M. A. (1).

Zdaniem Sądu I instancji zeznania powódek, stanowiące w istocie powtórzenie wyjaśnień M. A., nie mogły być uznane za wiarygodne. Twierdzenia, iż nadmiar mięsa miał być zwrócony, a faktura miała być skorygowana są nielogiczne i sprzeczne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd wskazał, iż nadmiar mięsa wynosił 2,71 kg co odpowiada zasadniczo jednemu kawałkowi karkówki, a zabrane były dwa kawałki mięsa, czyli ponad 4,5 kg. Jeżeli miał być dokonany zwrot nadmiaru mięsa wystarczyłby jeden kawałek. Powódki nie wyjaśniły, dlaczego więc wzięte zostały dwa kawałki. Jest to o tyle istotne, że ilość mięsa wzięta do przygotowania posiłku była niewystarczająca dla wypełnienia wymogów normy żywieniowej. Obiad miał być przygotowany dla około 130 dzieci, co wymagało około 13 kg mięsa, a do przygotowania wzięto jedynie 10 -11 kg, brakowało mięsa na około 25 porcji.

W ocenie Sądu Rejonowego, następną kwestią wskazującą na nielogiczność twierdzeń M. A. i powódek jest fakt, iż B. L. została przedstawiona faktura już opisana, celem jej przekazania do (...), który miał dokonać płatności. W takiej sytuacji nie byłaby możliwa korekta tej faktury. O fakcie zawyżonej dostawy nie została poinformowana także L. J. (1), nadzorująca pracę stołówki. Nadto Sąd Rejonowy wskazał, iż fakt przyjęcia nadmiernej ilości mięsa jest sprzeczny zarówno z obowiązującą u pozwanego procedurą, jak

i z wymogami norm (...). Logicznym zachowaniem byłoby przyjęcie jedynie zamówionej ilości mięsa i odmowa przyjęcia nadliczbowego jednego kawałka, w takiej sytuacji to na sprzedawcy spoczywałby obowiązek dokonania korekty faktury, by odpowiadała ona ilości dostarczonego towaru.

Sąd wskazał, że o nielogiczności twierdzeń powódek świadczy okoliczność, iż E. A. (1) potwierdziła fakt pobrania całości mięsa

z magazynu, czyli 15,71 kg. Przeciwno twierdzeniom powódek świadczy także fakt, iż E. N. (1) wiedziała o tym, że mięso jest w samochodzie M. A..

Wszystkie te okoliczności, zdaniem Sądu I instancji, wskazują na brak możliwości dania wiary twierdzeniom powódek, iż zamierzały dokonać zwrotu nadwyżki mięsa w sposób wskazywany przez M. A..

Sąd ten uznał za bezsporne, iż w pozwanym (...)zaistniał konflikt między jego dyrektorem B. L. (1), a częścią pracowników. Wbrew jednak twierdzeniom powódek brak było podstaw do przyjęcia, iż konflikt ten w zakresie, w jakim dotyczył powódek, był przyczyną rozwiązania z nimi stosunków pracy. Bezsporne są kluczowe dla ustaleń w sprawie fakty dotyczące ilości zakupionego mięsa, pobrania z magazynu całości karkówki i smażenia w dniu 28 maja 2015 roku 5 kawałków karkówki oraz zaniesienia 2 kawałków do samochodu M. A. (1).

Dokonując oceny pozostałych osobowych źródeł dowodowych Sąd uznał za istotne zeznania świadków G., L. J., która nie potwierdziła przebiegu zdarzenia, w trakcie którego miałyby powstrzymać B. L. od uderzenia E. N., J. W. (2), która wprawdzie nie uczestniczyła w całości rozmowy B. L. z powódkami, ale była obecna przy przyniesieniu mięsa przez M. A.. Szczególnie istotne, w ocenie Sądu Rejonowego, są twierdzenia świadków M. B.,

E. Ł. i J. R., które nie były pracownikami pozwanego,

a Gminnego Zespołu (...). Świadczenie ci opisali szczegółowo przebieg spotkania z powódkami, ich zachowanie w jego trakcie oraz ich wypowiedzi

i wskazali, iż powódki w istocie przyznały się do przywłaszczenia mięsa i nie potrafiły wyjaśnić, dlaczego to zrobiły.

Niewiele, w ocenie Sądu Rejonowego, wniosły do sprawy zeznania B. S., która w chwili zdarzenia przebywała na urlopie.

Za nieprzydatne Sąd uznał dowody z zeznań świadków: A. W. (1), który w swoich ogólnych zeznaniach nie wskazał na żadne okoliczności dotyczące zdarzenia z dnia 28 maja 2015 roku; M. S., która w swoich zeznaniach skoncentrowała się na jej konflikcie

z B. L., odnosząc się do zdarzenia z dni 27 i 28 maja 2015 roku marginalnie, J. W. (3), której zeznania miały tożsamy charakter, świadek szczegółowo opisała sytuację w szkole i swój spór z B. L.; A. W. (2), która o zdarzeniu będącym przedmiotem postępowania wiedziała od osób trzecich, za to przekazała szereg faktów dotyczących sytuacji w pozwanym (...), które nie dotyczyły jednakże niniejszej sprawy; M. D., J. K.

i K. M., które o zdarzeniu z dnia 28 maja 2015 roku posiadały wiedzę ogólną opartą na informacjach od osób trzecich.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd uznał roszczenia powódek za niezasadne. Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie Sąd I instancji wskazał,

iż powódki E. A. (1) i E. N. (1) wnoszą o przywrócenie do pracy. Natomiast Pozwany (...), odnosząc się do twierdzeń powódek podnosił, iż stosując wobec nich najsurowszą z kar dyscyplinarnych – rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia – wziął pod uwagę stopień zawinienia powódek, charakter naruszonych norm oraz okoliczność, iż mięso przywłaszczone przez powódki było poznaczone na obiady dla dzieci.

Dalej Sąd przytoczył treść przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Odwołując się do treści powołanego przepisu, Sąd wskazał, że dla uznania zasadności rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z winy pracownika konieczne jest zaistnienie następujących przesłanek: pracownik musi w sposób

ciężki, czyli rażący, naruszyć podstawowe obowiązki jakie spoczywają na nim jako pracowniku, działanie pracownika musi być zawinione, czyli pracownik działał z winą umyślną lub z rażącym niedbalstwem.

Przez ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych należy rozumieć takie zachowanie pracownika, które stanowi czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciążącymi na pracowniku jako na stronie stosunku pracy. Czyn taki może polegać zarówno na działaniu (np. znieważenie przełożonego, pobicie współpracownika), jak i na zaniechaniu (np. nieprzybycie do pracy, nie wykonanie polecenia pracodawcy). Istotne jest jednak, aby pozostawał on w kolizji z obowiązkami pracownika, i to z obowiązkami o charakterze prawnym. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony, oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Sąd I instancji wskazał, że zarzut naruszenia obowiązków pracowniczych badał w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, czyli postawionego przez pracodawcę zarzutu naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, tj. wyniesienia w dniu 28 maja 2015 roku mienia należącego do szkoły. Powódki przywłaszczyły sobie około 5 kilogramów mięsa przeznaczonego na obiad dla dzieci.

Kontynuując rozważania Sąd wskazał, że z reguły punktem wyjścia oceny podstawowych obowiązków pracownika jest art. 100 k.p. W § 2 pkt 4 powyższej normy wskazano, iż pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Bezspornym jest, iż zostało wyniesione około 4,5 do 5 kg karkówki oraz że E. A. (1) potwierdziła odbiór z magazynu całości mięsa, a E. N. (1) wiedziała, iż mięso jest poza budynkiem szkoły oraz że jest ono we władztwie M. A. (1).

Dokonując oceny zachowania powódek Sąd uwzględnił, iż w swoich zeznaniach akcentowały, że ponoszą one wszystkie wspólną odpowiedzialność.

Pozwala to, zdaniem Sądu I instancji, postawić powódkom zarzut współdziałania, działania wspólnie i w porozumieniu. Skutkuje to uznaniem, iż brak jest podstaw do stwierdzenia, że w stosunku do powódek zastosowano odpowiedzialność zbiorową. Każde z zachowań powódek bezspornie wynikające z ustalonego stanu faktycznego mieści się

w granicach wspólnego działania w celu przywłaszczenia mienia pracodawcy. Jak wyżej wskazano twierdzenia powódek o przyczynach wyniesienia mięsa nie mogły znaleźć uznania Sądu. Nawet gdy przyjąć że wyniesienie mięsa miało mieć na celu przyczyny wskazane przez powódki i M. A.,

to takie zachowanie także mieści się w granicach postawionego powódkom zarzutu przywłaszczenia mienia. Bez zgody pracodawcy mięso zostało wyniesione z budynku szkoły, schowanie w samochodzie M. A., zostały sporządzone dokumenty w postaci opisu faktury przez M. A. i potwierdzenia przyjęcia z mięsa z magazynu przez E. A., które faktycznie zatarłyby fakt wyniesienia mięsa w przypadku nie ujawnienia tego przez B. L..

Wskazując na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy podkreślił, że choć ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, to przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo - wyr. SN z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. A przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pod uwagę należy brać cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (por. wyr. SN z 01.12.1998 r., I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49).

Biorąc pod uwagę powyższe kryteria oceny zachowania, jako podstawy zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, Sąd ocenił zachowanie powódek jako skrajnie naganne, bowiem mięso, które zostało przywłaszczone

miało być przeznaczone na obiad dla dzieci. Wprawdzie jeden kawałek mięsa był „nadliczbowy”, ale brak drugiego kawałka skutkowało niedoborem mięsa na około 25 porcji.

Następnie Sąd Rejonowy odnosząc się do zarzutów powódek, iż rozwiązanie stosunku pracy było jednym z przejawów niewłaściwych praktyk dyrektor B. L. w stosunku do pracowników zważył, że bezspornym jest, iż relacje między pracodawcą, a pracownikami są zaburzone, co wynika m.in. z zeznań świadków M. S., A. W. (2), M. D., J. K. i K. M.. Jednakże Sąd podkreślił, że w przedmiotowym postępowaniu badał, czy okoliczności wskazane w oświadczeniu pracodawcy były rzeczywiste konkretne i uzasadnione, przypadku pozytywnej weryfikacji tych okoliczności oświadczenia należy uznać za prawdziwe, bowiem nieprawidłowe zachowanie pracodawcy w stosunku do pracowników nie upoważnia pracowników do ciężkiego naruszenia ich podstawowych obowiązków.

Sąd wskazał również, że wzmożona kontrola powódek przez B. L. była wynikiem polecenia otrzymanego od jej przełożonych w wyniku donosu na powódki, który wpłynął do (...).

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd Rejonowy uznał, iż zarzut ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych postawiony powódkom, jest zasadny.

Natomiast odnosząc się do zarzutu powódek, iż zastosowana kara była nieadekwatna do ich czynów Sąd ten stwierdził, iż w przypadku zaistnienia naruszenia obowiązków pracowniczych, to do pracodawcy należy prawo wyboru kary dyscyplinarnej. Kara winna być adekwatna do stopnia naruszenia obowiązków. W przypadku powódek naruszenie miało charakter ciężki, co dało możliwość pracodawcy zastosowania art. 52 k.p.

Tym samym Sąd uznał roszczenia powódek za niezasadne, podlegające oddaleniu.

### ***Powyższy wyrok w całości zaskarżył pełnomocnik powódek zarzucając:***

1. naruszenie art. 233 § 1 kpc przez błędną ocenę dowodów zgromadzonych w sprawie, w szczególności zeznań stron i świadków, w następstwie błędne ustalenie stanu faktycznego:

- w zakresie rzeczywistej podstawy wypowiedzeń umowy o pracę;

- w zakresie porozumienia powódek oraz M. A. (1) co do zaboru mienia,

- w zakresie ilości i wartości zabranego mienia,

2. ewentualne naruszenie prawa materialnego art. 52 § 1 kp poprzez błędną interpretację i niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, iż opisane zachowanie miało charakter ciężkiego, umyślnego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazując na powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o zmianę wyroku i przywrócenie powódek do pracy oraz o zasądzenie na rzecz powódek od pozwanego kosztów procesu za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

***W odpowiedzi na apelację*** pełnomocnik pozwanego wnosił o jej oddalenie i zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 25 marca 2016 roku (data wpływu do Sądu) pełnomocnik powódek zgłosił nowy dowód i wniósł o zwrócenie się do Komisarjatu Policji w K. o nadesłanie oryginału notatki służbowej dotyczącej kradzieży mięsa. Jednocześnie podał, że pozyskał informację od powódek, iż w toku postępowania przed sądem pierwszej instancji posłużono się innym dokumentem, niż podpisany przez powódki

w dniu 28 maja 2015 roku.

## **Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**zważył, co następuje:**

### **Apelacja powódek jest nieuzasadniona.**

Na wstępie rozważań należy wskazać, że zdaniem Sądu Okręgowego, postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd I instancji dla ustalenia okoliczności spornych między stronami i jednocześnie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jest wyczerpujące.

W pierwszej kolejności, z uwagi na zgłoszony przez stronę apelującą wniosek dowodowy, wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 381 k.p.c. Sąd drugiej instancji może pominąć nowe dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. W rozpoznawanej sprawie ma miejsce taka sytuacja. Pełnomocnik powódek zgłosił nowy dowód, wniósł o zwrócenie się do Komisariatu Policji w K. o nadesłanie oryginału notatki służbowej dotyczącej kradzieży mięsa. Wniosek uzasadnił pozyskaniem informacji od powódek, iż w toku postępowania przed sądem pierwszej instancji posłużono się innym dokumentem, niż podpisany przez powódki w dniu 28 maja 2015 roku.

Wskazać należy, iż wniosek strony powodowej jest spóźniony. Przedmiotowa notatka została załączona już do odpowiedzi na pozwy i w toku postępowania przed sądem pierwszej instancji istniała możliwość zapoznania się z jej treścią przez powódki i ich pełnomocnika. Nadto należy wskazać, że biorąc pod uwagę przedmiot sporu, strona powodowa mogła z łatwością przewidzieć, że postępowanie dotyczące rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia dotyczyć będzie zarówno wymogów formalnych, jak i jego zasadności, a zatem wszystkich istotnych okoliczności z tym związanych. Strona powodowa w żaden sposób nie wykazała, że konieczność powołania tego dowodu pojawiła się dopiero po doręczeniu wyroku wraz z uzasadnieniem. Zaniedbanie w zakresie inicjatywy dowodowej po stronie skarżącej, reprezentowanej przecież przez profesjonalnego pełnomocnika, nie może być naprawiane w postępowaniu apelacyjnym.

Odnosząc się do zasadności apelacji, w ocenie Sądu Okręgowego, wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy, a podniesione zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Okręgowego postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd I instancji dla ustalenia okoliczności spornych między stronami i jednocześnie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy należy ocenić, jako wyczerpujące. Również ocena zgromadzonych w sprawie dowodów dokonana przez ten Sąd nie narusza reguł wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. Wnioski, jakie w oparciu o zebrany materiał dowodowy wyprowadził Sąd Rejonowy są logicznie poprawne i zgodne z zasadami współżycia społecznego, co oznacza że przeprowadzona ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów, o której stanowi powołany wyżej przepis.

Wbrew argumentacji podanej w apelacji nie można przyjąć, iż ocena mocy i wiarygodności dowodów przedstawiona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia jest niepełna, zawiera błędy logiczne czy też istotne, wewnętrzne sprzeczności, a tylko w razie wykazania tego typu uchybień zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. byłby uzasadniony.

Pogląd ten znalazł swoje rozwinięcie m.in. w wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 15 lutego 2005r. ( I ACa 513/05, LEX nr 186115), który trafnie zauważył, iż jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne

z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne.



Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc nie wystarcza bowiem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r. IV CKN 970/00, opubl. LEX nr 52753).

Tymczasem zarzut naruszenia art. 233 § 1 kpc zawarty w apelacji nie spełnia wskazanych wymogów. Skarżący nie wskazuje, jakie kryteria oceny ewentualnie naruszył Sąd Rejonowy i których one dotyczą dowodów. Zarzuty dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. stanowią tylko i wyłącznie polemikę z twierdzeniami Sądu Rejonowego.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego, zarówno w zakresie podstawy rozwiązania umów o pracę z powódkami, jak i porozumienia powódek i M. A. (1), co do zaboru mienia oraz w zakresie ilości i wartości zabranego mienia. W sprawie zostało przeprowadzone obszerne postępowanie dowodowe, a Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej oceny poszczególnych dowodów, wskazując przyczyny, dla których jednym dowodom dał wiarę, a innym odmówił wiarygodności. Wnioski, jakie w oparciu o zebrany materiał dowodowy wyprowadził Sąd Rejonowy, są logicznie poprawne.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że rzeczywistą podstawą rozwiązania umów o pracę z powódkami, było wyniesienie poza teren pozwanego szkoły i przywłaszczenie sobie około 5 kg mięsa przeznaczonego na obiad dla dzieci. Wbrew twierdzeniom skarżącego z przeprowadzonych dowodów nie da się wyprowadzić wniosku, że przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia powódek jest inna niż wskazana w oświadczeniach pracodawcy. Z zeznań przedstawiciela pozwanego absolutnie nie wynika, że na podjęcie tej decyzji miała wpływ sytuacja związana z oskarżeniami o spożywanie alkoholu partnera B. L.. Owszem sytuacja ta zaistniała w dniu zdarzenia, a samo zdarzenie miało przebieg dość żywiołowy, co spowodowane było także przebiegiem kontroli w stołówce oraz sporem pomiędzy B. L. i E. N.. Jednakże fakt zaistnienia sporu nie oznacza, że u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powódkami legł właśnie ten spór. Stanowił on element stanu faktycznego, ale brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że był on przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódkami. Bezsporne są kluczowe w sprawie fakty, dotyczące ilości zakupionego mięsa, pobrania z magazynu całości karkówki i smażenia w dniu 28 maja 2015 roku 5 jej kawałków, a także zanieśienia 2 kawałków do samochodu M. A. (1). Powyższe okoliczności jednoznacznie wskazują na wspólne działanie powódek w celu przywłaszczenia mięsa. Faktu tego nie zmienia okoliczność, że w szkole istniał konflikt pomiędzy dyrektorem, a częścią pracowników, ani też zaistnienie sporu pomiędzy powódkami, a dyrekcją w dniu zdarzenia. Dyrekcja pozwanego podjęła decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powódkami po upływie kilku dni po dokonaniu oceny zaistniałej sytuacji.

Ze zgromadzonych w sprawie dowodów wynika, że przyczyna rozwiązania umów o pracę z powódkami wskazana w oświadczeniu jest rzeczywista.

Sąd I instancji dokonał również prawidłowych ustaleń w zakresie porozumienia powódek oraz M. A. (1), co do zaboru mienia.

Powódki w swoich zeznaniach wskazywały, że wszystkie ponoszą odpowiedzialność za zaistniałą sytuację, a to pozwala na postawienie im zarzutu działania wspólnie i w porozumieniu. Nie można jednak twierdzić,

że w stosunku do powódek zastosowano odpowiedzialność zbiorową. Zachowanie każdej z powódek mieści się bowiem w granicach wspólnego działania w celu przywłaszczenia mienia pracodawcy. E. A. (1) potwierdziła odbiór z magazynu całości mięsa w ilości 15,71 kg, E. N. (1) wiedziała, iż mięso jest poza budynkiem szkoły oraz że znajduje się ono w samochodzie M. A. (1). Takí przebieg zdarzenia wynika wprost z zeznań powódek. Także ich twierdzenia o przyczynach wyniesienia mięsa wskazują na ich wspólne działanie, polegające na dokonaniu jego zaboru. Bezspornym jest, że bez zgody pracodawcy mięso zostało wyniesione z budynku szkoły i schowane w samochodzie M. A. oraz że M. A. dokonała opisu faktury, a E. A. potwierdziła przyjęcie mięsa z magazynu, co wykluczało możliwość dokonania korekty faktury.

W ocenie Sądu Okręgowego bezspornym jest fakt, iż poza teren szkoły zostało wyniesione około 4,5 kg karkówki. Z materiału dowodowego wynika, że mięso zostało zważone dzień przed zdarzeniem. Całość mięsa ważyła 15,71 kg i składała się z 7 kawałków o zbliżonej wielkości. Zatem średnio jeden kawałek karczku ważył 2,24 kg. Poza teren szkoły powódki wyniosły dwa kawałki. Ich waga mogła wynosić od około 4,5 do 5 kg. Powyższe oznacza, że ustalenia Sądu I instancji w zakresie ilości przywłaszczonego mięsa są prawidłowe. Waga mięsa nie odbiega zasadniczo od wskazanej w oświadczeniach o rozwiązaniu stosunku pracy. Ponieważ powódki działały wspólnie i w porozumieniu, to każdej z nich pracodawca mógł postawić zarzut dokonania zaboru brakującego mięsa, co nie oznacza, że ilość ta podlega zsumowaniu i daje łącznie 15 kg.

Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 52 § 1 kp. Wbrew twierdzeniom apelującego, zachowanie powódek miało charakter ciężkiego, umyślnego naruszenia obowiązków pracowniczych. Bez znaczenia dla oceny ich zachowania pozostaje wartość przywłaszczonego mienia i brak rzeczywistej szkody majątkowej po stronie pracodawcy w związku z faktem zwrotu mienia. Istotne znaczenie ma bowiem naruszenie w sposób ciężki przez powódki obowiązku dbałości o mienie pracodawcy i dopuszczenie się przywłaszczenia tego mienia. Dla charakteru naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódki nie ma znaczenia, czy kradzież była drobna, czy poważna oraz czy, ze względu na wartość mienia, stanowi przestępstwo, czy wykroczenie. Uzasadioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika, powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10.11.1999 r., I PKN 361/99, OSNAPiUS 2001, poz. 216; z dnia 25.04.2013r., I PK 275/12, OSP 2014, nr 1, poz. 94 ).

Zdaniem Sądu odwoławczego zachowanie powódek jest szczególnie naganne i powinno być napiętnowane, gdyż dokonały one zaboru mięsa także w części obejmującej normę żywieniową dla dzieci, których znaczna liczba korzysta z dofinansowania żywienia przez ośrodek pomocy społecznej.

W ocenie Sądu Okręgowego wszystkie zarzuty apelacyjne nie znajdują uzasadnionych podstaw. Podzielając stanowisko Sądu Rejonowego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw.

z art. 391 § 1 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Sąd Okręgowy zasądził od każdej z powódek na rzecz strony pozwanej kwotę 90,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie odwoławcze. Powyższa kwota została ustalona na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.).