

*Sygn. VPa 33/16*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 13 października 2016 roku*

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

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska*

SSO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 13 października 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa M. P. (1)*

*przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P..*

o odszkodowanie

*na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P.. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 grudnia 2015r. sygn. IV P 110/15*

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P.. na rzecz powódki M. P. (1) kwotę 360,00 ( trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego udzielonego z urzędu za drugą instancję.*

Sygn. akt V Pa 33/16

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 grudnia 2015r. Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie IV P 110/15:

- w pkt 1 zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. w P.. na rzecz powódki M. P. (1) kwotę 4.800.00zł z ustawowymi odsetkami od dnia 21 lipca 2015r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

- w pkt 2 – zasądził od pozwanego (...) Hotel sp. z o.o. w P.. na rzecz radcy prawnej K. M. reprezentującej z urzędu powódkę M. P. (1) kwotę 147, 60zł. tytułem wynagrodzenia za reprezentację powódki;

- w pkt 3 nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności;

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

Powódka M. P. (1) podjęła pracę w (...) Hotel sp. z o.o. w P.. od dnia 01 lutego 2013 roku na stanowisku kelnera na całym etacie z wynagrodzeniem 1.600.00zł. Umowa została zawarta na okres próbny do 30 kwietnia 2013 roku. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 30 kwietnia 2014 roku, jednak z wymiarem  $\frac{3}{4}$  etatu. Strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do 30 kwietnia 2016 roku, na mocy której powódka została zatrudniona na  $\frac{3}{4}$  etatu na stanowisku kelnera z wynagrodzeniem 1.600.00zł + premia. Dnia 01 października 2014 roku strony podpisały aneks do umowy, na mocy którego wynagrodzenie powódki zostało ustalone na 10.78zł/h. W dniu 01 kwietnia 2015 roku strony podpisały kolejny aneks do umowy, na mocy którego umowa została zawarta **na czas nieokreślony** z wymiarem czasu pracy na 39 godzin tygodniowo.

Pracodawca oświadczeniem z dnia 01 lipca 2015 roku rozwiązał z powódką M. P. (1) umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art.52§1 pkt 1 kp). Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę zakład pracy wskazał kradzież mienia pracodawcy (wina z restauracji (...)), która nastąpiła dnia 26 czerwca 2015 roku, wysłuchano pracownika i sporządzono na ten temat notatkę służbową.

W dniu 26 czerwca 2015 roku w restauracji (...) odbywała się zamknięta impreza zorganizowana przez (...) Piotrkowa Tryb. W czasie tego przyjęcia wszelkie potrawy i alkohole zostały zakupione przez zamawiającą jednostkę, zostały zarejestrowane na tzw. bonowniku, a po przyjęciu miały zostać wpisane na dokument przelewowy i opłacone przez (...).

Z przyjęcia zostały niedopite butelki wina. Powódka wykonująca w tym dniu pracę na zmianie popołudniowej odniosła butelki do barku. Stamtąd zostały zabrane z blatu i wstawione do szafki. Powódka wyjęła jedną z tych butelek i przekazała osobom znajdującym się na tarasie restauracji (...).

Zdarzenie to zostało ustalone przez przełożoną powódki kierownika restauracji (...) po jej powrocie do pracy. Po rozmowie z kierującym firmą (...). W. i z powódką została podjęta decyzja o rozwiązaniu z M. P. umowy o pracę w trybie art. 52 kp.

**Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenia powódki za zasadne.**

Zdaniem Sądu I instancji, stan faktyczny w sprawie jest niesporny. Powódka przekazała wino, a właściwie butelkę wina ze zlewek osobom, które nie były klientami restauracji, nie były też uczestnikami przyjęcia zorganizowanego przez (...) Piotrkowa Tryb.

W ocenie Sądu Rejonowego poza sporem jest to, że wydanie wina osobom trzecim nie spowodowało ubytku w mieniu pracodawcy. Wino było winem ze zlewek, a wcześniej wina zostały sprzedane organizatorom przyjęcia. Było to wino nie wypite przez uczestników przyjęcia.

Sąd I instancji stwierdził, iż sposób zagospodarowania alkoholi pozostałych po zorganizowanych przyjęciach nie był w pozwanej spółce ustalony w sposób jednoznaczny. O jego przeznaczeniu miała decydować dyrekcja zakładu, o tym czy należy je wylać, czy oddać do kuchni dla celów sporządzania posiłków. Pracownicy zostawiali też wino czy inny alkohol, aby sprzedać go i mieć jakieś nadwyżki w przypadku wystąpienia manka.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż dla ustalenia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art.52§1 kp) konieczne jest zawinione działanie (zaniechanie) pracownika. Wina pracownika powinna być winą umyślną, pracownik ma mieć świadomość, że popełnia dany czyn.

W ocenie Sądu I instancji w sprawie nie ma podstaw do przyjęcia, że zarzut kradzieży wina na szkodę pracodawcy jest zasadny. Wino wydane osobom trzecim przez powódkę było winem wcześniej sprzedanym, a więc nie uszczupla to stanu w hotelu. Nie ma także podstaw do przyjęcia, że istniał jednoznaczny sposób działania z alkoholem zakupionym, a nie wypitym przez klienta.

Z tych wszystkich względów rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 kp zdaniem Sądu I instancji należało uznać za sprzeczne z tym przepisem.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy stwierdził, że żądanie odszkodowania jest zasadne. Dlatego Sąd I instancji na podstawie art. 58 kp zasądził na rzecz M. P. kwotę 4.800.00zł.

Jednocześnie, stosownie do treści art. 98 kpc i nast. Sąd Rejonowy przyznał od strony pozwanej na rzecz pełnomocnika powódki z urzędu koszty zastępstwa procesowego.

***Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając go w całości i zarzucając:***

1) naruszenie art. 52 § 1 Kodeksu pracy poprzez uznanie, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było sprzeczne z prawem, gdyż pracownik nie ponosił winy umyślnej za przekazanie wina, bez ubytku w mieniu pracodawcy, osobom które nie były klientami restauracji i nie były uczestnikami przyjęcia w tej restauracji i w konsekwencji przyznanie powódce odszkodowania,

2) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów art. 233 § 1 k.p.c., które ma wpływ na wynik sprawy poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób nieszechstronny i nielogiczny, ponieważ Sąd przyjął, że w pozwanej spółce nie był jednoznacznie ustalony sposób postępowania z alkoholami pozostałymi po zorganizowanych przyjęciach, a zeznania świadka A. G. i przedstawiciela strony pozwanej T. W. zgodnie i jednoznacznie określają, że sposób postępowania określa decyzja kierownika restauracji.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanego jako oczywiście bezzasadnej oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego strony za instancję odwoławczą, które nie zostały pokryte w całości ani w części.

***Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:***

***Apelacja jest bezzasadna.***

Ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny Sąd Okręgowy akceptuje i przyjmuje za własny na potrzeby rozpoznania apelacji. Sąd I instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, a oceniając zebrane dowody nie przekroczył granic ich swobodnej oceny zgodnie z art. 233§1 k.p.c., jak zarzuca w apelacji strona pozwana.

Granice swobodnej oceny dowodów może naruszać tylko dowolna ocena zebranego materiału dowodowego, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub doświadczeniem życiowym (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2001r. II UKN 423/00), a z taką sytuacją nie mieliśmy do czynienia w niniejszej sprawie.

Okoliczność, czy w pozwanej Spółce istniał jednoznacznie ustalony sposób postępowania z alkoholami pozostałymi po zorganizowanych przyjęciach, czy też nie, nie ma dla sprawy znaczenia. Jedyną istotną w sprawie okolicznością było ustalenie czy wskazana przez pozwanego w piśmie z dnia 1 lipca 2015r. przyczyna rozwiązania umowy o pracę była rzeczywista i czy uzasadniała ona rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca rozwiązał z powódką umowę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na **kradzieży mienia pracodawcy** tj. wina z restauracji (...). Powódka w oświadczeniu z dnia 1 lipca 2015r. jak i pisemnych wyjaśnieniach z dnia 3 lipca 2015r. wbrew twierdzeniom strony pozwanej, nie przyznała się do kradzieży wina z restauracji (...), a li tylko do nieodpłatnego przekazania otwartej butelki wina, do której uprzednio

złała wino z innych butelek, pozostałych po odbywającej się w pozwanym hotelu przyjęciu, zorganizowanym przez (...) w P., osobom trzecim znajdującym się na terenie hotelu. Powyższe potwierdziła także składając zeznania jako strona. Również w apelacji pełnomocnik pozwanego podkreśla, że powódka wydała osobom trzecim nieodpłatnie butelkę wina niestanowiącą jej własności. Zapomina jednak dodać, że ta otworzona butelka wina – jak wynika z zeznań powódki - nie stanowiła także własności pozwanego, jak wskazał w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, a organizatora imprezy, który ją wcześniej zakupił. Strona pozwana nie udowodniła bowiem, mimo, że w tym zakresie to na pozwanym spoczywał ciężar dowodu, aby przekazana przez powódkę osobom trzecim butelka wina, nie była pozostałością po organizowanym przyjęciu. Co więcej strona pozwana w apelacji przyznała, że tego nie jest w stanie udowodnić. Pozwany ma rację, że to kierownik zakładu, a nie kelnerka czyli powódka, jest uprawniony do decydowania o tym co zrobić z pozostawionymi przez klienta hotelu resztkami jedzenia czy napojów. Nie mniej to, że pozwany jest uprawniony do podejmowania w tym zakresie decyzji, nie oznacza, że sprzedany raz przez pozwanego klientowi towar, staje się z powrotem jego własnością. Jest on li tylko uprawniony do dysponowania tymi przedmiotami za właściciela. A zatem raz sprzedana butelka wina, nie staje się ponownie własnością, mieniem pozwanego. Co do zasady raz użyty, a nie zużyty przez klienta towar, powinien być po prostu wyrzucony. Tym bardziej jeśli dotyczy to takiego towaru, jak wino. Tym samym powódka przekazując otworzoną butelkę wina osobom trzecim nie dokonała kradzieży mienia pracodawcy, tak jak zarzucił pracodawca w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Postępowanie powódki niewątpliwie było niewłaściwe, naruszało ogólne zasady przyjęte w pozwanym hotelu co do postępowania z pozostałymi po przyjęciu artykułami spożywczymi, tym samym naruszało podstawowe obowiązki pracownicze, ale nie było kradzieżą, jak chce pozwany.

Kradzież stosownie do treści art. 278§1 k.k. polega na zaborze w celu przywłaszczenia cudzej rzeczy ruchomej. Czynnością sprawczą kradzieży jest zabór, czyli wyjęcie rzeczy spod władztwa innej osoby i objęcie jej we władanie przez sprawcę wbrew woli osoby dysponującej rzeczą i bez podstawy prawnej. Zabór następuje zatem tylko wówczas, gdy sprawca w momencie powzięcia zamiaru przywłaszczenia rzeczy nie ma jej w jakimkolwiek władaniu, nawet w dzierżeniu czy władztwie prekaryjnym. Jeśli stwierdzi się którąkolwiek z wymienionych form władztwa nad rzeczą, to czyn należy kwalifikować jako przywłaszczenie (art. 284 KK) (wyr. SA we Wrocławiu z 8.8.2012 r., II AKA 212/12, KZS 2012, Nr 12, poz. 83; inaczej, jak się zdaje, wyr. SN z 4.10.2007 r., V KK 151/07, OSNwSK 2007, Nr 1, poz. 2175; wyr. SA w Warszawie z 27.2.2013 r., II AKA 49/13, Legalis). Tak było w przedmiotowej sprawie, powódka jako kelnerka miała w swoim władaniu serwowane na przyjęciu wina. Tym samym jako osoba uprawniona do władania (dzierżenia) nimi, nie mogła się dopuścić ich kradzieży, a jedynie przywłaszczenia. Powyższe zauważa sama strona pozwana w apelacji, podnosząc że czyn powódki polegał na przywłaszczeniu mienia. Nie mniej pozwany rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia zarzucił powódce nie przywłaszczenie, a kradzież i to nie jakiegokolwiek mienia, ale mienia pracodawcy. Wskazana zatem przez pozwanego w piśmie z dnia 1 lipca 2015r. przyczyna rozwiązania umowy o pracę, okazała się nieprawdziwa.

Zachowania powódki nie wyczerpuje też znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Należy przyznać rację Sadowi I instancji, że zachowanie powódki jakkolwiek naruszające podstawowe obowiązki pracownicze, nie stanowiło naruszenia ani zagrożenia dla interesów pracodawcy, a tym samym nie można uznać je za ciężkie. Zachowanie powódki było jednorazowym incydentem, w wyniku którego pozwany, wobec uzyskania zapłaty za wino od organizatora przyjęcia, nie poniósł jakiegokolwiek straty materialnej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, iż w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 22 marca 2016 r., I PK 94/15, z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 311/14, z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746). Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych”

będzie zatem stanowił uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Wynika to z faktu, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i najbardziej dotkliwy dla pracownika, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. (tak por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 28 czerwca 2016 r. II PK 163/15, z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269; z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, z dnia 11 października 2011 r., II BP 8/11, z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09, ).

A zatem w okolicznościach rozpoznawanej sprawy prawidłowo Sąd Okręgowy uznał, że nieuprawnione rozdysponowanie przez powódkę resztkami wina pozostałymi po przyjęciu nie mogło zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. W związku z powyższym chybionym jest zarzut pozwanego naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni tego przepisu.

Tym samym powódce należało się w myśl art. 56 § 1 k.p. odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, którego wysokość prawidłowo ustalono na podstawie art. 58 k.p.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako nieuzasadnioną.

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