

Sygn. akt VII Pa 18/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

P., dnia 31 maja 2021 r.

**Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie: Przewodniczący: sędzia Mirosław Major

Sędziowie: Małgorzata Kuźniacka-Praszczyk

(del.) Agnieszka Szymanowska-Chwirot

Protokolant: st. sekr. sąd. Grażyna Skrzypek

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2021 r. w Poznaniu

**sprawy z powództwa I. P.**

**przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w P.**

**o przywrócenie do pracy**

**na skutek apelacji powódki**

**od wyroku Sądu Rejonowego Poznań - Grunwald i Jeżyce w Poznaniu**

**z dnia 22 grudnia 2020 r., sygn. akt V P 519/20**

1) **oddala apelację,**

2) **zasądza od powódki na rzecz pozwanej 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.**

**M. P. (1) M. A. S.-C.**

## UZASADNIENIE

I. P. domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w Izbie Administracji Skarbowej w P. oraz zasądzenia od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 21 352,65 zł (k. 135 w zw. z k. 69). Ponadto wniosła o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z 22 grudnia 2020 r. (sygn. akt V P 519/20) Sąd Rejonowy Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu w punkcie 1 oddalił powództwo, a w punkcie 2 zasądził od powódki na rzecz pozwanej 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Powódka była zatrudniona u pozwanej jako radca prawny. Dyrektorem pozwanej od 16 marca 2020 r. był M. P. (2).

W dniu 16 marca 2020 r. powódka przywłaszczyła butelkę z płynem dezynfekującym udostępnionym dla potrzeb pracowników I. Administracji Skarbowej w P. w budynku Zespołu (...) w P. w związku z profilaktyką rozprzestrzeniania się wirusa COVID-19, poprzez włożenie jej do swojej torby.

Następnego dnia na spotkaniu powódki z przełożonymi powódce okazano nagrania z monitoringu, na których widoczne było przywłaszczenie.

Powódka w piśmie z 17 marca 2020 r. złożyła wyjaśnienia co do w/w zdarzenia. Powódka powołała się na podejrzenie zarażenia koronawirusem pracowników pozwanej oraz na panikę spowodowaną pozostawaniem w grupie ryzyka, opieką nad starszą matką, małoletnim synem i ciężarną córką. Powódka w piśmie wskazała, że zabrała płyn odkażający do torebki powołując się na brak pewności, czy płyn znajduje się w budynku, do którego się udawała.

W dniu 19 marca 2020 r. powódka została poproszona na spotkanie, w którym uczestniczyli M. P. (2), D. Z. (zastępca dyrektora) i M. K. (naczelnik wydziału kadr). Przedmiotem spotkania było omówienie sytuacji z 16 marca 2020 r. Podczas spotkania powódka podała, że nie wie, co się stało z butelką płynu, gdyż nie ma jej w domu. Nie kwestionowała, że zabrała butelkę z miejsca, w którym była wystawiona, gdyż chciała zabrać ją do domu. Przywłaszczyła butelkę środka dezynfekującego, za co przeprosiła przełożonych.

W dniu 27 marca 2020 r. powódka przekazała pracodawcy 1 litr żelu antybakteryjnego (dwie butelki po 500 ml każda).

Powódka jest członkiem zarządu organizacji związkowej. Związek Zawodowy (...) w P. pismem z 30 marca 2020 r. wyraził sprzeciw wobec zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W wiadomości e-mail z 25 marca 2020 r. pracodawca skierował do pracowników informację o niedopuszczalności odlewania, zabierania lub przenoszenia środków dezynfekujących do rąk w inne miejsca.

Pismem z 30 marca 2020 r. pracodawca złożył powódce oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika. Jako przyczynę pozwana wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na przywłaszczeniu w dniu 16 marca 2020 r. butelki z płynem dezynfekującym udostępnionym na potrzeby pracowników I. Administracji Skarbowej w P. w budynku Zespołu (...) w P. w związku z profilaktyką rozprzestrzeniania się wirusa (...)19. Pracodawca wskazał, że przywłaszczenie i wyniesienie poza obszar budynku butelki z płynem dezynfekującym zostało utrwalone na zapisie monitoringu. Pozwana wskazała też, że fakt przywłaszczenia butelki z płynem dezynfekującym oraz jej wyniesienie poza obszar budynku potwierdziła sama powódka podczas spotkania w dniu 17 marca 2020 r. Pracodawca podał, że udostępnienie na potrzeby pracowników środka dezynfekującego było profilaktycznym działaniem mającym na celu ochronę zdrowia pracowników, zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w czasie zagrożenia epidemicznego, w celu zapewnienia zachowania ciągłości funkcjonowania organu administracji rządowej, a zapewnienie dla ogólnego użytku pracowników środków dezynfekujących było utrudnione z powodu ograniczonej dostępności na rynku. Pracodawca stanął na stanowisku, że swoim postępowaniem powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, określone w Kodeksie pracy oraz w ustawie o służbie cywilnej. Przywłaszczenie stanowi ciężkie wystąpienie przeciwko normom prawnym, tj. przestrzeganiu przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia, przestrzeganiu w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, dbałości o porządek i ład w miejscu pracy, używaniu środków ochrony indywidualnej zgodnie z ich przeznaczeniem, godnemu zachowaniu się w służbie oraz poza nią. Pracodawca wskazał, że zachowanie powódki w kontekście wskazanych przepisów oraz sytuacji faktycznej – podwyższonego zagrożenia epidemicznego – jest postępowaniem nagannym. Postępując nie tylko wbrew zasadom obowiązującym pracownika oraz członka korpusu służby cywilnej, ale i uszczuplając zasoby środków profilaktycznych będących własnością pracodawcy, powódka naraziła pozostałych pracowników na zwiększone ryzyko epidemiczne. Pozwana podała, że szczególnie od samodzielnego radcy prawnego oczekiwała nienagannej postawy etycznej oraz należytego wywiązywania się z obowiązków członka korpusu służby cywilnej, a zachowanie powódki doprowadziło do całkowitej utraty zaufania do pracownika, niezbędnej w szczególności do wykonywania zadań radcy prawnego, któremu na mocy odrębnych pełnomocnictw powierzane jest reprezentowanie pracodawcy przed sądami.

Oświadczenie zawierało pouczenie o trybie i terminie do wniesienia odwołania.

Powódka odebrała oświadczenie w dniu 15 kwietnia 2020 r.

Średnie wynagrodzenie powódki za okres trzech miesięcy wyniosło 7 717,55 zł.

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów i zeznań powódki.

W ocenie Sądu pierwszej instancji nieistotna dla sprawy była dokumentacja złożona przez powódkę wraz z pismem procesowym z 27 października 2020 r., znajdująca się na k. 88-116 akt sprawy. Pobudki, które kierowały powódką do przywłaszczenia środka dezynfekującego, nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że nie dał wiary notatkom w formie wiadomości e-mail przedstawionym przez powódkę (k. 117-120 akt sprawy). Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził treści notatek.

Zeznaniom powódki Sąd pierwszej instancji nie dał wiary w zakresie, w jakim powódka wskazywała na odmienny przebieg spotkań z przełożonymi, próby jej zastraszenia czy wymuszenia na niej oświadczeń. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził tych zeznań powódki.

W części prawnej uzasadnienia Sąd Rejonowy powołał się na art. 52 § 1 pkt 1) k.p. i art. 100 § 2 pkt 4) k.p. oraz wskazał, że powódka nie kwestionowała, iż zabrała z szafki na parterze środek dezynfekujący. Zachowanie to stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę na okoliczności, w jakich doszło do zarzucanego powódce zachowania, a mianowicie rozprzestrzeniającą się pandemię. Twierdzenia powódki, że nie działała w pełni racjonalnie z uwagi na towarzyszący jej stres, sytuację zdrowotną i rodzinną oraz obawy o zarażenie koronawirusem nie mogły usprawiedliwiać jej postępowania. Zdaniem Sądu Rejonowego, twierdzenia te stanowiły tylko przyjętą linię obrony. W marcu 2020 r. społeczeństwo musiało zmierzyć się z wieloma przeciwnościami, jakie przyniosła pandemia. Prawie każdy czuł strach i napięcie związane z obawą przed zarażeniem wirusem SARS-CoV-2 i próbował się przed nim zabezpieczyć. Ta sytuacja spowodowała masowe wykupywanie środków dezynfekujących i ich deficyt na rynku. Pozwana czyniła starania, aby zapewnić pracownikom środki ochrony w postaci płynu dezynfekującego. Przywłaszczenie środka dezynfekującego przez powódkę nastąpiło wraz z włożeniem butelki do prywatnej torby powódki z zamiarem zabrania go do domu. Powódka w sporządzonej przez pracodawcę notatce przyznała się, że taki zamiar jej towarzyszył. W momencie włożenia płynu do prywatnej torby powódka wyjęła go spod władztwa pozwanej i chciała zabrać go do domu celem zużycia na własne potrzeby. Twierdzenia powódki, że nie wie, co się stało z butelką, stanowiły jedynie przyjętą przez powódkę linię obrony. Niekwestionowane były twierdzenia pozwanej, że butelki z płynem do dezynfekcji nie było w miejscu, w którym powinna się ona znajdować i dopiero po ujawnieniu tego faktu wszczęto dochodzenie celem wyjaśnienia tej sytuacji.

W ocenie Sądu Rejonowego zachowanie powódki stanowiło naruszenie obowiązku dbałości o mienie pracodawcy (stanowiło wręcz uszczerpienie majątku), ale i naruszenie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zasad współzycia społecznego. Powódka zabierając płyn pozbawiła pozostałych pracowników możliwości korzystania z niego, a zarazem uniemożliwiła zachowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Niezasadne były twierdzenia powódki, że nie naraziła pracodawcy na żadną szkodę w majątku ani na zagrożenie epidemiologiczne, bowiem odkupiła płyn do dezynfekcji, który przekazała pracodawcy, a ten go przyjął. Doszło do przywłaszczenia środka dezynfekującego, co stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji utratę zaufania ze strony pracodawcy. Przywłaszczając płyn do dezynfekcji powódka naraziła nie tylko samego pracodawcę na uszczerbek w majątku, ale także pozostałych zatrudnionych u pozwanej pracowników na stres, obawę zagrożenia i niemożność skorzystania ze środka dezynfekującego. Gdyby nie ujawniono faktu zabrania przez powódkę płynu, raczej nie odkupiłaby go.

Powódka podnosiła, że inni pracownicy odlewali czy zabierali płyn do dezynfekcji, a nikt nie został tak surowo ukarany jak ona, a ponadto, że przełożeni byli do niej negatywnie nastawieni, co ma źródło w wykonywanym przez nią zawodzie oraz działalności związkowej. Twierdzenia te nie zostały jednak udowodnione, a naganność odlewania płynu należałoby ocenić inaczej niż samego przywłaszczenia. Sąd Rejonowy nie stwierdził także podstaw do przyjęcia, że przełożony był negatywnie nastawiony do powódki. M. P. (2) został powołany na stanowisko dyrektora dopiero z dniem 16 marca 2020 r., a wcześniej nie znał się z powódką.

Ponadto, od powódki zatrudnionej na stanowisku radcy prawnego – a więc w zawodzie zaufania publicznego – można było oczekiwać podwyższonego standardu stosowania przepisów prawa i zaleceń pracodawcy, a także przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Sąd pierwszej instancji podał, że o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka, zaskarżając go w całości i zarzucając:

### **1. naruszenie przepisów prawa materialnego:**

#### **A. naruszenie art. 52 § 1 pkt 1) k.p.:**

1) poprzez jego zastosowanie przez Sąd pierwszej instancji w stanie faktycznym sprawy, gdy tymczasem przepis ten nie powinien być w ogóle wzięty pod uwagę, bowiem zastosowanie tego przepisu doprowadziło Sąd Rejonowy do nieprawidłowego wniosku uznającego, że pozwana zasadnie przyjęła, iż zabranie przez powódkę z szafki w budynku B I. i przeniesienie do innej części I. (do budynku C) w dniu 16 marca 2020 r. butelki z płynem dezynfekującym (zawartość tej butelki nie została w żaden sposób wykazana w postępowaniu dowodowym) stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i w konsekwencji prowadziło do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym;

ponadto

2) poprzez to, że Sąd pierwszej instancji uznał w sposób nieprawidłowy, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika mieści się w granicach enumeratywnie wskazanych przesłanek dających podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, co również świadczy o tym, że Sąd Rejonowy zastosował w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy przepis art. 52 § 1 pkt 1) k.p. natomiast przepis ten w tej sytuacji zastosowany nie powinien być;

poza tym

3) Sąd Rejonowy uznał, że powódka przywłaszczyła przedmiotową butelkę z płynem dezynfekującym i to w zamiarze bezpośrednim (w rozumieniu przepisów prawa karnego), gdy tymczasem okoliczność ta w żaden sposób nie została wykazana w postępowaniu dowodowym, a nawet pozwana nie wносиła o przeprowadzenie na tę okoliczność dowodu i w żaden sposób nie wykazała przywłaszczenia w/w butelki, a także tego, czy w butelce tej płyn się znajdował czy też nie, jak również pozwana nie wносиła o przeprowadzenie dowodu w celu ustalenia wartości mienia, które utraciła na skutek działania powódki – przyjęcie za wykazane w/w okoliczności przez Sąd pierwszej instancji doprowadziło do przyjęcia w wyroku z 22 grudnia 2020 r., że pozwana prawidłowo zastosowała art. 52 § 1 pkt 1) k.p., jednakże przepis ten w tej sytuacji zastosowany nie powinien być;

4) Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę strony podmiotowej czynu powódki, do którego doszło 16 marca 2020 r., a w szczególności stanu silnego jej zdenerwowania, które wynikało z przyczyn – przede wszystkim – zawodowych i służbowych, ale także mających swoje źródło w ogólnej sytuacji w kraju (stan zagrożenia epidemiologicznego na terytorium całego kraju i pandemii ogólnoswiatowej) oraz w sytuacji rodzinnej powódki (m.in. zagrożona ciąża córki; choroba nowotworowa matki i inne jej schorzenia, takie jak: choroby płuc – w tym zaawansowana przewlekła

obturacyjna choroba płuc, nadciśnienie, choroby serca, w tym wszczepiony rozrusznik serca, tarczycy po operacji guza, itp.) – gdyby Sąd uznał, że jedno (nawet niewłaściwe) zachowanie powódki, nie może przekreślić jej ponad 30-letniej, nienagannej pracy na rzecz pracodawcy, to Sąd pierwszej instancji doszedłby do przekonania, że nie ma podstaw do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1) k.p.

B. naruszenie art. 30 § 4 k.p.:

1) poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w stanie faktycznym sprawy, bowiem Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy wskazał faktyczną przyczynę uzasadniającą tego rodzaju rozwiązanie umowy o pracę, gdy tymczasem w treści pisma pozwanej z 30 marca 2020 r. rozwiązującego w ten sposób umowę o pracę z powódką nie została wskazana prawdziwa i faktyczna (rzeczywista) okoliczność, która legła u podstaw sporządzenia i przekazania powódce dokumentu stanowiącego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy – tymczasem rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką była jej działalność związkowa, a przede wszystkim dochodzenie przez nią od pozwanej kwot należnych tytułem wynagrodzenia za prowadzenie spraw sądowych przez radców prawnych, w tym także dochodzenie tych kwot przed Sądem Rejonowym Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, a więc przed Sądem, przed którym toczyło się postępowanie w niniejszej sprawie;

ponadto

2) Sąd pierwszej instancji nie wziął pod uwagę i tej okoliczności, że inną faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką było jej przyznanie się do zabrania butelki z płynem dezynfekującym z szafki w budynku B pozwanej (co znalazło swoje odzwierciedlenie w notatce z 19 marca 2020 r.), nie zaś zabranie tego pojemnika i to w sytuacji, w której w żaden sposób nie wykazano, czy w pojemniku tym znajdował się płyn dezynfekujący.

C. naruszenie art. 56 § 1 k.p.:

1) poprzez jego niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy, bowiem Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy nie naruszył przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie – Sąd niezasadnie uznał, że pracodawca wskazał prawidłową podstawę prawną swojej decyzji, powołując się na przepis art. 52 § 1 pkt 1) k.p. – gdy tymczasem zastosowanie tego przepisu przez pracodawcę wobec powódki (w tym przypadku) było niedopuszczalne ze względu na to, że umowa o pracę z powódką nie powinna być rozwiązana i w ten sposób pracodawca naruszył przepisy o rozwiązaniu umów o pracę posługując się art. 52 § 1 pkt 1) k.p.; nie biorąc tych okoliczności pod uwagę Sąd pierwszej instancji wydając zaskarżony wyrok nie zastosował art. 56 § 1 k.p., co powinno mieć miejsce w stanie faktycznym sprawy;

a także ze względu na to, że:

2) uwzględnienie dyspozycji przepisu art. 56 § 1 k.p. przez Sąd Rejonowy powinno skutkować wydaniem orzeczenia, zgodnie z którym należało przywrócić powódkę do pracy na poprzednich warunkach, ewentualnie wydaniem wyroku o wypłacie powódce odszkodowania.

D. naruszenie art. 8 k.p. polegające na tym, że przepis ten nie został przez Sąd pierwszej instancji zastosowany, pomimo że w stanie faktycznym sprawy w oczywisty sposób winien on zostać uwzględniony, bowiem pracodawca rozwiązując umowę o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym nadużył swego prawa podmiotowego ze względu na to, że uczynił ze swego prawa użytek w sytuacji, gdy prawo to zostało zastosowane w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i z zasadami współzycia społecznego, natomiast takie zachowanie pracodawcy – zgodnie z dyspozycją art. 8 k.p. – nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

E. naruszenie art. 11<sup>2</sup> k.p. poprzez jego niezastosowanie, co w konsekwencji doprowadziło Sąd pierwszej instancji do uznania, że zabranie przez powódkę butelki z płynem dezynfekującym (lub tylko samej butelki) stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, natomiast odlewanie płynu dezynfekującego przez innych pracowników

z pojemników zawierających płyn dezynfekujący udostępnionych przez pracodawcę nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych, w tym nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych – jednakże zastosowanie tego przepisu w stanie faktycznym sprawy musiałoby przywieść Sąd Rejonowy do przekonania, że nie można rozwiązać z powodką umowy o pracę, skoro inni pracownicy dokonywali takich samych czynów i za to nie spotykała ich żadna reakcja ze strony pracodawcy, a w szczególności z tymi pracownikami pozwana nie rozwiązywała umów o pracę, w tym także nie rozwiązywała ich w trybie art. 52 § 1 pkt 1) k.p., natomiast jedyną konsekwencją jaką spotykała pracowników, którzy dokonywali identycznych czynów, było składanie przez nich pisemnych przepraszy pracodawcy.

F. naruszenie art. 11<sup>3</sup> k.p. poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji mylne uznanie twierdzeń pozwanej polegające na tym, że powodka musi ponieść określone konsekwencje pracownicze z tytułu popełnionego przez nią czynu w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, gdyż wykonuje ona zawód radcy prawnego, od którego to wymagana jest szczególna nienaganność, co w konsekwencji prowadzi do wniosku, że w przypadku znalezienia się innej osoby zatrudnionej u pozwanej na odmiennym stanowisku taka okoliczność nie byłaby wymagana i osoba ta nie poniosłaby tak dotkliwych konsekwencji pracowniczych.

G. naruszenie art. 15 k.p. poprzez jego niezastosowanie i błędne przyjęcie, że pracodawca zapewnił powodce możliwość wykonywania pracy w sposób bezpieczny i higieniczny w czasie epidemii wirusa (...)2 wywołującego chorobę (...)19 poprzez zapewnienie w odpowiednich miejscach na terenie zakładu pracy płynów dezynfekujących pozwalających zachować czystość rąk i dbania o bezpieczeństwo własne i najbliższych powodki, czego pozwana na żadnym dotychczasowym etapie postępowania nie wykazała i nie przedstawiła żadnego dowodu na okoliczność wypełnienia tego obowiązku w szczególnym czasie panującej pandemii, ogłoszonej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

H. naruszenie art. 6 k.c. polegające na:

1) jego niewłaściwym zastosowaniu poprzez wykroczenie poza wnioski dowodowe złożone przez pozwaną, co w konsekwencji doprowadziło do ustalenia błędnego stanu faktycznego w sprawie i naruszenia zasady kontradiktoryjności poprzez uznanie, że ciężar dowodowy został wykazany przez pozwaną, tymczasem pozwana nie wykazała żadnych merytorycznych dowodów przeciwko twierdzeniom i wywodom powodki, pomimo że to do pracodawcy należy wykazanie wszelkich okoliczności, przyczyn i zasadności rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1) k.p.;

poza tym

2) naruszenie art. 6 k.c. polegało także na tym, że Sąd pierwszej instancji uznał, iż przyznanie się powodki do zabrania butelki z płynem dezynfekującym z szafki w budynku B pozwanej i przeniesienie jej do innego budynku pracodawcy zlokalizowanego na tej samej posesji (do czego doszło w dniu 16 marca 2020 r.), zwalnia Sąd z przeprowadzenia dowodu na tą okoliczność, a przede wszystkim zwalnia pozwaną z wykazania dowodami naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jakich miała się dopuścić powodka;

jednocześnie

3) Sąd Rejonowy uznał, że przyznanie się powodki zwalnia pozwaną z wykazania dowodami, jakie były szczegółowe okoliczności zdarzenia z 16 marca 2020 r., a zwłaszcza jaka była zawartość przedmiotowego pojemnika i czy faktycznie zawierał on płyn dezynfekujący oraz jaka była jego ilość, a co za tym idzie jaka była jego wartość.

I. naruszenie art. 5 k.c. polegające na jego niezastosowaniu przez Sąd pierwszej instancji co doprowadziło do przyjęcia, że na skutek popełnionego przez powodkę czynu, za który pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia (z winy pracownika), jest adekwatny do sytuacji w jakiej znalazła się powodka, jak również, iż powyższe zachowanie pracodawcy jest zgodne z zasadami współżycia społecznego.

2. naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie w sprawie:

A. naruszenie art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu przez Sąd pierwszej instancji granic swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji rażąco dowolnej ocenie dowodów, a w szczególności:

1) poprzez błędne przyjęcie, że powódka dokonała zaboru mienia pozwanej polegającego na przywłaszczeniu butelki mogącej zawierać płyn dezynfekujący, co w żaden sposób nie zostało wykazane przez pracodawcę na dotychczasowym etapie postępowania, mimo iż powódka kwestionowała tę okoliczność, konsekwentnie wyjaśniając, że taka sytuacja nie mogła mieć miejsca, tzn. że w dniu 16 marca 2020 r. nie dokonała ona czynu w zamiarze bezpośrednim, polegającym na przywłaszczeniu mienia pracodawcy, natomiast powódka wskazywała, że zabrała z szafki w budynku B pozwanej i przeniosła ją do innej części I. (do budynku C);

2) poprzez zastosowanie wykładni rozszerzającej i błędne przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, który uznał, że zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, dające podstawę do skierowania wobec powódki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, tymczasem w toku postępowania nie zostało w żaden sposób wykazane czy nawet uprawdopodobnione, że takie ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych po stronie powódki wystąpiło;

3) poprzez niewzięcie pod uwagę przez Sąd pierwszej instancji przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia, iż powódka w dniu określonego zachowania, za które rozwiązano z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, znajdowała się w szczególnej sytuacji zawodowej i osobistej, przede wszystkim z uwagi na brak wsparcia ze strony pozwanej, na skutek czego praktycznie samodzielnie powódka występowała w imieniu pozwanej w toku prowadzonej kontroli przez Najwyższą Izbę Kontroli, jak również z uwagi na szczególną sytuację życiową wyrażającą się obawą o swoje życie i zdrowie ze względu na choroby powódki, astmę syna, liczne schorzenia swojej matki czy stan zaawansowanej ciąży u córki, co mogło powodować szczególną dekoncentrację i roztargnienie, wyrażające się w przeniesieniu butelki płynu dezynfekującego w inne miejsce.

B. naruszenie art. 3 k.p.c., art. 5 k.p.c. oraz 9 k.p.c., opisujących zasadę równości stron w postępowaniu, poprzez przyjęcie stanowiska pozwanej jako kluczowego dla ustalenia stanu faktycznego, co w konsekwencji skutkowało oddaleniem powództwa, przy jednoczesnym bezzasadnym pominięciu wyjaśnień powódki i innych dowodów przez nią wskazanych, mimo że w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji brała ona aktywny udział, składając pisma wyjaśniające stan faktyczny w sprawie, a także na rozprawie w dniu 15 grudnia 2020 r. w toku przesłuchania strony w sposób jasny, spójny i rzeczowy udzieliła wyjaśnień i odpowiedzi na pytania Sądu i swojego pełnomocnika, gdy tymczasem pozwana wykazywała w procesie bierność, polegającą między innymi na tym, że nie zgłaszała wniosków dowodowych, nie kwestionowała jakichkolwiek faktów wskazywanych przez powódkę, nie zaprzeczała wyjaśnieniom powódki, nie zadała jakiegokolwiek pytania powódce, wywodząc swoje tezy i twierdzenia jedynie z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z 30 marca 2020 r. i z faktu przyznania się powódki do tego, że zabrała w dniu 16 marca 2020 r. butelkę z budynku B pozwanej i przeniosła ją do budynku C.

C. naruszenie art. 228 § 1 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji brak przyjęcia, że wirus (...)2 wywołujący chorobę (...)19 może budzić u części społeczeństwa lęk i obawę o życie i zdrowie swoje oraz najbliższych, którzy szczególnie mogą być narażeni na skutki tej choroby w związku z posiadaniem chorobami współistniejącymi, co może wywołać daleko idące skutki, a w efekcie może powodować, iż objawami tak wywołanego stanu lękowego może być brak odpowiedniej koncentracji, odruchowe i instynktowne zachowanie w niektórych sytuacjach życia codziennego czy potrzeba szczególnego zadbania o bezpieczeństwo i higienę w danym miejscu.

D. naruszenie art. 231 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji nieustalenie, że powódka nie dokonała zaboru mienia pracodawcy, tymczasem taki wniosek można było wywieść z pism i z treści przesłuchania powódki na rozprawie w dniu 15 grudnia 2020 r., która konsekwentnie wskazywała, iż jej zachowanie polegało jedynie na przeniesieniu butelki mogącej zawierać płyn dezynfekujący w inne miejsce pomiędzy budynkami należącymi do pozwanej, a nie mogło ono dotyczyć przywłaszczenia jakiegokolwiek składnika majątku pozwanej.

E. naruszenie art. 232 k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że pozwana wykazała swoje uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę z powódką i że dokonała tego w sposób zgodny z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa, mimo iż na dotychczasowym etapie postępowania pozwana nie powoływała dowodów, które w oczywisty sposób mogłyby potwierdzić, czy powódka faktycznie dokonała zaboru mienia pracodawcy, a także nie wносиła o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania przedstawiciela pozwanej, na okoliczność wykazania zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej wyłącznej winy.

F. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób niezgodny z wymaganiami w/w przepisu, a w szczególności poprzez nieustalenie faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem obowiązujących przepisów prawa, co przejawia się między innymi w tym, że:

1) uzasadnienie wyroku jest lakoniczne i nie wynika z niego jednoznacznie na czym polega ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę, skoro nawet zdaniem Sądu pierwszej instancji nie jest oczywiste, że powódka zabrała butelkę z zawartością (i w jakiej ilości) czy bez niej;

2) z uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego nie wynika wprost jakie zasady współżycia społecznego powódka swoim działaniem naruszyła;

ponadto

3) ustne motywy wyroku różnią się zasadniczo od jego pisemnego uzasadnienia, bowiem Sąd w uzasadnieniu ustnym wyraźnie wskazał, że nie wiadomo, co się stało z butelką zabraną przez powódkę oraz że Sąd nie zarzuca kradzieży tej butelki na szkodę pozwanej, gdy tymczasem w pisemnym uzasadnieniu wskazano, że „przywłaszczając płyn do dezynfekcji powódka naraziła nie tylko samego pracodawcę na uszczerbek w majątku, ale także, a może przede wszystkim, pozostałych zatrudnionych u pozwanego pracowników na stres, obawę zagrożenia i niemożność skorzystania ze środka dezynfekującego”;

4) w uzasadnieniu wyroku nie wykazano w sposób jednoznaczny i oczywisty na podstawie jakich dowodów Sąd pierwszej instancji uznał, że: 1) powódka zabrała butelkę będącą przedmiotem feralnego zajścia z 16 marca 2020 r.; 2) powódka naraziła (czy spowodowała) szkodę w mieniu pracodawcy; 3) na jakiej podstawie, tzn. na podstawie jakich dowodów Sąd przyjął, że powódka naraziła „pozostałych zatrudnionych u pozwanego pracowników na stres, obawę zagrożenia i niemożność skorzystania ze środka dezynfekującego”.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty apelująca wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach,

2) zasądzenie od pozwanej kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych,

ewentualnie – w przypadku uznania przez Sąd drugiej instancji, że zaistniały przesłanki z art. 386 § 4 k.p.c. – wniosła o:

1) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania,

2) zasądzenie od pozwanej kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Powódka wskazała zarazem, że gdyby Sąd Okręgowy uznał, iż nie ma podstaw do uwzględnienia wniosku o przywrócenie do pracy, to wnosi o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 k.p. oraz o zwrot kosztów procesu od pozwanej.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie i o zasądzenie od powódki kosztów procesu za drugą instancję według norm przepisanych.



Na rozprawie apelacyjnej w dniu 10 maja 2021 r. powódka sprecyzowała, że domaga się zmiany zaskarżonego wyroku również poprzez zasądzenie od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za 3 miesiące w łącznej kwocie 21 000 zł.

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

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy nie stwierdził uchybień w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, które skutkowałyby nieważnością tego postępowania. Apelująca nie wskazywała na takie uchybienia.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełniło wymagania z art. 327<sup>1</sup> k.p.c. i pozwoliło na przeprowadzenie kontroli instancyjnej. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (powinno być art. 327<sup>1</sup> k.p.c., skoro zaskarżony wyrok wydano po 6 listopada 2019 r.) był bezzasadny. Jego uwzględnienie byłoby możliwe tylko wówczas, gdyby uzasadnienie zaskarżonego wyroku zostało sporządzone w sposób uniemożliwiający rekonstrukcję toku rozumowania sądu pierwszej instancji. Taka sytuacja nie wystąpiła, na co wskazują chociażby obszernie zarzuty apelującej co do istoty sprawy. Sąd Okręgowy nie dostrzegł również sprzeczności między uzasadnieniem zaskarżonego wyroku a ustnymi motywami wygłoszonymi przez sędziego sprawozdawcę. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku nie zakwalifikował zachowania powódki jako kradzieży.

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, gdyż znajdowały one oparcie w prawidłowo ocenionym materiale dowodowym, który nie wymagał uzupełnienia. Ustalenia te Sąd Okręgowy uznał za własne na podstawie art. 382 k.p.c. Nie wymagały one ponownego przytoczenia zgodnie z art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 1) k.p.c.

Sąd drugiej instancji podzielił również prawną ocenę sprawy przyjętą przez Sąd Rejonowy. Rozważania prawne Sądu Rejonowego nie wymagały ponownego przytoczenia zgodnie z art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 2) k.p.c.

Zarzuty apelacyjne były bezzasadne.

Podstawami prawnymi roszczeń powódki były art. 56 § 1 k.p. i art. 57 § 1 k.p. (w zw. z art. 9 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej).

Zgodnie z pierwszym przepisem pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Stosownie do art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1) k.p. w zw. z art. 9 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych to zachowanie, które spełnia łącznie trzy przesłanki:

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

Ocena, czy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego musi być dokonana w granicach przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy. Jednocześnie, to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu (art. 6 k.c.) i przytoczenia (art. 232 k.p.c.), że podana w jego oświadczeniu przyczyna rzeczywiście wystąpiła (jest prawdziwa) oraz że spełniła ona w/w przesłanki uznania za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Jeżeli natomiast pracownik twierdzi, że przyczyna zwolnienia była inna niż podana przez pracodawcę (a więc, że przyczyna podana przez pracodawcę była nierzeczywista), to na nim (na pracowniku) spoczywa ciężar wykazania tej innej, rzeczywistej przyczyny zwolnienia.

W oświadczeniu z 30 marca 2020 r. o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1) k.p. pozwana zarzuciła, że powódka w dniu 16 marca 2020 r. przywłaszczyła i wyniosła poza obszar budynku pozwanej butelkę z płynem dezynfekującym udostępnionym pracownikom pozwanej w związku z zagrożeniem koronawirusem. Wprawdzie pozwana powołała się również na utratę zaufania do powódki, ale nie jako na przyczynę zwolnienia, lecz jako na skutek zachowania powódki, co jasno wynika z treści oświadczenia pozwanej. Sąd pierwszej instancji nie przyjął, że utrata zaufania do powódki stanowiła przyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia i że uzasadniała ona taki tryb zwolnienia. Bezzasadny był zatem zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1) k.p. oznaczony w apelacji numerem 1.A.2).

Powódka już w pozwie przyznała, że w dniu 16 marca 2020 r. zabrała i wyniosła płyn do dezynfekcji rąk (k. 5, k. 6). W pozwie przyznała również, że widziała nagranie z monitoringu obejmujące moment, gdy zabiera butelkę z płynem (k. 6). Co więcej, jeszcze przed zwolnieniem dyscyplinarnym powódka z własnej inicjatywy sporządziła i złożyła pracodawcy pismo wyjaśniające z 17 marca 2020 r., w którym wskazała, że wychodząc z budynku zabrała płyn odkażający i potwierdziła, że wynika to z nagrania z kamer (k. 16v). W ramach apelacyjnych zarzutów naruszenia art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. (nr 2.A.1) oraz art. 231 k.p.c. (nr 2.D) powódka podniosła jednak, że nie przywłaszczyła butelki z płynem dezynfekującym, czyli nie zamierzała dysponować ją jak właściciel (uprawniony), gdyż przeniosła ją tylko do innej części siedziby pozwanej. Twierdzenia o przeniesieniu butelki powódka jednak nie wykazała – a ciężar dowodu i przytoczenia w tym zakresie spoczywał na niej. Bezsporne było, że powódka, nie będąc do tego uprawniona, zabrała butelkę z płynem, włożyła ją do własnej torby i wyniosła poza budynek pozwanej, z którego wychodziła (po pracy). W tym układzie logiczny był wniosek, że powódka przywłaszczyła butelkę z płynem, tj. że postąpiła z nią tak, jak właściciel, co zarzuciła jej pozwana. Wobec tego to powódka powinna wykazać swoje twierdzenie, że butelkę jedynie przeniosła w inne miejsce w siedzibie pozwanej – przy czym dodać trzeba, że ewentualne przeniesienie butelki i tak było samowolą powódki (w szczególności nie otrzymała ona polecenia takiego przeniesienia). Tymczasem niesporne było, że butelka z płynem nie została odnaleziona. Powódka sama zaś wskazywała (już w piśmie z 17 marca 2020 r. skierowanym do pracodawcy), że nie wie co się stało z płynem do dezynfekcji, który wzięła (k. 16v). Również zeznając przed Sądem Rejonowym powódka podała, że płyn gdzieś odstawiła, ale nie wie gdzie (k. 158). W konsekwencji, skoro powódka wychodząc z pracy bez upoważnienia zabrała butelkę z płynem, włożyła ją do własnej torby i wyniosła poza budynek pozwanej (bezzasadne), a brak podstaw do przyjęcia, że odstawiła ją w innym miejscu w siedzibie pozwanej (przy czym ewentualne przeniesienie butelki i tak było samowolą powódki), to zarzut postawiony powódce w oświadczeniu z 30 marca 2020 r. był prawdziwy – dopuściła się ona przywłaszczenia mienia pozwanej. Dodać trzeba, że z notatki powódki ze spotkania z kierownictwem pozwanej w dniu 19 marca 2020 r., sporządzonej w formie e-maila (k. 118-120), wcale nie wynika (wbrew twierdzeniom powódki), jakoby dyrektor pozwanej wiedział, iż powódka nie wzięła płynu do domu, nie doniosła go tam (k. 160v). Zgodnie z notatką dyrektor pozwanej powiedział, że spodziewał się, iż tego płynu już nie ma (k. 119). Stwierdzenie to nie przemawia w żaden sposób na korzyść powódki.

Wobec powyższego nie miało znaczenia, czy powódka podczas spotkania z kierownictwem pozwanej w dniu 19 marca 2020 r. została przymuszona do przyznania się, iż zabrała butelkę z płynem celem zanieśnięcia jej do domu. Skoro powódka przy wychodzeniu z pracy zabrała butelkę z płynem, zapakowała ją do własnej torby i wyniosła poza budynek pozwanej, a brak podstaw do przyjęcia, że odstawiła ją w innym miejscu w siedzibie pozwanej, przy czym powódka nie była upoważniona do zabrania czy przeniesienia butelki, to logiczna ocena tych okoliczności musi prowadzić do wniosku, iż powódka zabrała butelkę z płynem do własnych celów – niezależnie od tego, czy wprost się do tego przyznała. Na marginesie, analiza notatki powódki ze spotkania z kierownictwem pozwanej w dniu 19 marca 2020 r.

(k. 118-120) nie daje podstaw do twierdzenia, że powódka została do czegokolwiek przymuszona. Nerwowa atmosfera spotkania wynikała z tego, że w ocenie kierownictwa pozwanej wyjaśnienia powódki, w tym zawarte w piśmie z 17 marca 2020 r., stanowiły próbę „rozmydlenia” jej odpowiedzialności za zaistniałe zdarzenie.

W świetle powołanych wyżej twierdzeń powódki, w których przyznała się ona do zabrania i wyniesienia płynu dezynfekującego (pismo z 17 marca 2020 r. i pozew), bezzasadne były jej wywody, jakoby w butelce, którą zabrała, płynu dezynfekującego mogło nie być, a w każdym razie pozwana nie wykazała, aby tam był. Nielogiczne byłoby założenie, że powódka zabrała pustą butelkę – nie wiadomo po co miałyby to robić, a sama stwierdziła przecież, iż zabrała ją, bo obawiała się, że w drugim budynku pozwanej płynu nie będzie (k. 5). Jednocześnie, skoro to powódka wzięła butelkę, która do pozwanej już później nie wróciła, to trudno obarczać pozwaną ciężarem dalszego wykazywania, że butelka nie była pusta. Najistotniejsze było zresztą to, że powódka zabierając butelkę musiała liczyć się z tym, iż jest w niej płyn do dezynfekcji.

Wskazana przez pozwaną przyczyna rozwiązania stosunku pracy była zatem prawdziwa. Była ona także rzeczywista. Powódka nie wykazała bowiem, aby to inna okoliczność niż zabranie i wyniesienie butelki z płynem do dezynfekcji legła u podstaw decyzji o jej zwolnieniu. W szczególności nie można przyjąć, że rzeczywistą przyczyną zwolnienia było dochodzenie przez powódkę od pozwanej wynagrodzenia za prowadzenie spraw sądowych przez radców prawnych. Samo to, że powódka powołała się na inne okoliczności, niż wskazane w oświadczeniu pozwanej i że okoliczności te istniały, nie oznacza, iż były one rzeczywistymi przyczynami zwolnienia dyscyplinarnego. Innymi słowy, choć nie można zaprzeczyć np. działalności związkowej powódki czy dochodzeniu przez nią w/w roszczeń, to brak podstaw do przyjęcia, iż między tymi okolicznościami a zwolnieniem powódki wystąpił związek. Nie można też przyjąć, że pozwana przyznała twierdzenia powódki w w/w zakresie, skoro konsekwentnie wskazywała, iż przyczyna zwolnienia wynika z oświadczenia z 30 marca 2020 r. Twierdzone przez powódkę rzeczywiste przyczyny zwolnienia nie zostały wskazane w jej notatkach ze spotkań z kierownictwem pozwanej w dniach 17 i 19 marca 2020 r. Spotkania te dotyczyły zabrania przez powódkę butelki z płynem dezynfekującym. Podobnie twierdzeń powódki w omawianym zakresie nie popierają jej pismo z 17 marca 2020 r. i notatka pracodawcy ze spotkania w dniu 19 marca 2020 r. Nie można też przyjąć, że samo w sobie przyznanie się przez powódkę do zarzuconego jej zachowania stanowiło przyczynę zwolnienia – istotne było przecież do czego powódka przyznała się. Ponadto, jak już wyżej wskazywano, kierownictwo pozwanej uznawało, że powódka nie chce przyznać się do stawianego jej zarzutu. W tym też kontekście nie można podzielić stanowiska powódki, jakoby na nierzeczywistość podanej w oświadczeniu z 30 marca 2020 r. przyczyny zwolnienia wskazywało to, że pozwana rozwiązała stosunek pracy, pomimo iż powódka przyznała się i kupiła dla pozwanej dwa płyny do dezynfekcji, które ta przyjęła. Nie świadczy o nierzeczywistości przyczyny rozwiązania stosunku pracy wskazanej przez pozwaną to, że – zdaniem powódki – nie miała ona podstaw do utraty zaufania do niej. Utrata zaufania, jak wyżej podano, nie była przyczyną zwolnienia. W tym stanie rzeczy za nieuzasadniony uznać należało apelacyjny zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. (nr 1.B.).

Wobec tego, że podana przez pozwaną przyczyna zwolnienia dyscyplinarnego była prawdziwa i rzeczywista (a nadto konkretna – czego powódka nie kwestionowała), rozważenia wymagało, czy przyczyna ta stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a ściślej – czy pozwana to wykazała.

Nie budziło wątpliwości Sądu Okręgowego, że zachowanie powódki było bezprawne, tj. stanowiło naruszenie jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Za podstawowe obowiązki pracownika uznać należy te wymienione w art. 100 k.p., w tym również – co wprost potwierdza art. 211 k.p. – obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp. W oświadczeniu z 30 marca 2020 r. pozwana podała, że powódka naruszyła m.in. obowiązki przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 100 § 2 pkt 3 k.p., art. 211 k.p.), dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Sąd Rejonowy stanowisko to podzielił, a i Sąd Okręgowy uznał je za prawidłowe.

Płyn do dezynfekcji został wystawiony celem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w związku z epidemią koronawirusa. Jego zabranie przez powódkę utrudniało pracodawcy profilaktykę zarażeń i to w sytuacji, gdy materiały dezynfekujące nie były jeszcze powszechnie dostępne. Nie ma znaczenia, czy i ilu pracowników

skorzystałoby z dozownika zabranego przez powódkę. Istotne było to, że został on wystawiony do użytku wszystkich pracowników, a nie tylko powódki, w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Powódka naruszyła zatem podstawowy obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp. Działanie powódki naruszało jednocześnie obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, skoro utrudniało pracodawcy realizację jego obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Nie do pogodzenia z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy jest też uszczuplanie mienia pracodawcy, które pracownik ma przecież chronić – i to niezależnie od wartości tego mienia, przy czym pamiętać trzeba, że w marcu 2020 r. środki dezynfekujące były trudno dostępne (a więc ich wartość była większa niż obecnie). Jeśli zaś chodzi o zasady współżycia społecznego, to są nimi dbałość o dobro wspólne oraz uwzględnianie w elementarnym zakresie potrzeb i obaw innych osób, zwłaszcza w sytuacjach kryzysowych. Zachowanie powódki zasady te naruszało.

Co do kwestii naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy Sąd Okręgowy stwierdza, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12). W tym kontekście nie ma znaczenia, że powódka odkupiła płyn do dezynfekcji (i to w większej ilości niż zabrała). Nie ma także znaczenia, jaka była wartość zabranego płynu. Gdyby wszyscy pracownicy pozwanej prezentowali postawę powódki, pozwana nie mogłaby zrealizować swoich obowiązków z zakresu bhp, a nadto zwiększyłoby się zagrożenie zarażeniem koronawirusem. Nie można też pomijać, że marcu 2020 r. dyscyplinę pracy dezorganizowały wprowadzane ograniczenia w funkcjonowaniu zakładów pracy, również u pozwanej. W tym układzie zabieranie przez powódkę płynu do dezynfekcji, co choćby tylko potencjalnie mogło skutkować dalszymi utrudnieniami w funkcjonowaniu pozwanej, naruszało interes pozwanej.

Ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika w kontekście art. 52 § 1 pkt 1) k.p. należy odnieść nie tylko do samego naruszenia obowiązku pracowniczego, ale także do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99). Chodzi zatem o świadomość, że dane zachowanie stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, ale i o świadomość, że zachowanie to może skutkować zagrożeniem/naruszeniem interesów pracodawcy. Wina umyślna występuje przy tym wówczas, gdy pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i chce swoim zachowaniem go wywołać lub godzi się na jego wywołanie. Z kolei wina nieumyślna w postaci niedbalstwa ma miejsce wówczas, gdy pracownik nie przewiduje możliwości wystąpienia określonego skutku, choć może i powinien go przewidzieć. Przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11), całkowite ignorowanie przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., I PKN 634/00). Powódka jest z zawodu radcą prawnym i ostatnio u pozwanej pracowała właśnie na stanowisku radcy prawnego. Jej świadomość prawna była więc większa niż przeciętnego pracownika. Nie ulega zatem wątpliwości, że powódka potrafiła rozeznaczyć znaczenie i konsekwencje swojego zachowania, tj. tego, iż narusza ono podstawowe obowiązki pracownicze i interes pracodawcy. Niezależnie od regulacji kodeksu pracy i ustawy o służbie cywilnej zakaz zabierania cudzych rzeczy, w tym służących większej liczbie osób, jest na tyle oczywisty, że powódka wynosząc płyn do dezynfekcji musiała wiedzieć, iż narusza swe podstawowe obowiązki pracownicze i godziła się na ten skutek. Podobnie, mając na uwadze, że epidemia koronawirusa w marcu 2020 r. była faktem powszechnie znanym, a dozowniki z płynem dezynfekującym były wystawione nieprzypadkowo, powódka – niezależnie od swych wysokich kwalifikacji zawodowych i to w zakresie prawa – musiała być także świadoma, że jej zachowanie naruszy interes pracodawcy i godziła się na to. W ocenie Sądu Okręgowego powódce można zatem przypisać winę umyślną w zamiarze ewentualnym.

Nietrafne były apelacyjne zarzuty naruszenia art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 228 § 1 k.p.c., oznaczone numerami – odpowiednio – 2.A.3) i 2.C. Dla oceny zachowania powódki, zwłaszcza w kontekście jej winy, nie ma znaczenia, że była ona obciążona odpowiedzialną pracą. Podobnie nie wpływają na stopień winy okoliczności związane z sytuacją życiową powódki w kontekście epidemii koronawirusa (tj. zdrowie własne, matki i syna oraz cięża córki). Skoro powódka należycie wykonywała w tamtym czasie odpowiedzialne zadania zawodowe, to nie

mogła być jednocześnie roztargniona i zdenerwowana z powodu koronawirusa aż w takim stopniu, iż nieświadomie wyniosła płyn do dezynfekcji. Sąd Okręgowy nie przeczy, że powódka mogła obawiać się koronawirusa. Było to jednak powszechne odczucie w tamtym czasie i nie tłumaczy ono zachowania powódki, tym bardziej, że nikt z jej bliskich nie był przecież zarażony. Zastanawiające zresztą jest, że powódka wskutek swego rzekomego zdekoncentrowania i roztargnienia wyniosła akurat płyn do dezynfekcji, który miał służyć zapobieganiu zarażeniom koronawirusem. W czasie, gdy obawy związane z epidemią były powszechne, a środki dezynfekcyjne trudno dostępne, wskazuje to raczej na rozmyślne działanie powódki. Ponadto analizując całość wywodów powódki prezentowanych w sprawie stwierdzić należy, że popadła ona w sprzeczność – z jednej strony wskazywała, że świadomie przeniosła butelkę z płynem do innego budynku pozwanej, bo tam płynu mogło nie być, a z drugiej strony podkreślała, że była zdekoncentrowana i roztargniona oraz że nie pamięta, gdzie zaniósła butelkę.

Reasumując, zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1) k.p. Nieuzasadnione były więc zarzuty naruszenia art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. (nr 2.A.2)), art. 232 k.p.c. (nr 2.E.) oraz art. 6 k.c. (1.H.), sprowadzające się do tego, że pozwana nie wykazała zaistnienia przesłanek pozwalających uznać zachowanie powódki za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Apelująca w ramach zarzutu naruszenia art. 232 k.p.c. bezzasadnie podniosła, że pozwana nie wnioskuje o przeprowadzenie dowodu z nagrania z monitoringu. Jak już wyżej wskazano powódka przyznała, że istnieje nagranie, na którym widać, iż wynosi ona butelkę z płynem do dezynfekcji. Z tego też względu nie było potrzeby przeprowadzania dowodu z tego nagrania na etapie postępowania apelacyjnego.

Chybiony był zarzut naruszenia art. 3 k.p.c., art. 5 k.p.c. i art. 9 k.p.c. (nr 2.B.), bowiem nie stanowi naruszenia zasady równości stron uwzględnienie stanowiska tylko jednej ze stron. Jest to istota procesu, a Sąd Rejonowy wyjaśnił przecież, dlaczego uznał twierdzenia i roszczenia powódki za nieuzasadnione. Poza tym nie jest miarą zachowania równości stron to, że proces wygrywa strona aktywniejsza. Liczy się siła twierdzeń i dowodów, a nie ich ilość. Nie można przy tym zarzucić pozwanej bierności – złożyła odpowiedź na pozew i dalsze pismo procesowe, uczestniczyła w rozprawie. Brak jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że Sąd pierwszej instancji uwzględnił stanowisko pozwanej bez jego weryfikacji.

W konsekwencji bezzasadności zarzutów naruszenia prawa procesowego i art. 6 k.c. nieuzasadnione okazały się także wtórne zarzuty naruszenia prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1) k.p., oznaczone numerami 1.A.1), 1.A.3) i 1.A.4), oraz art. 56 § 1 k.p., oznaczony numerem 1.C. Dodać jednocześnie trzeba, że często jest tak, iż pojedyncze zachowanie pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 52 § 1 pkt 1) k.p. nie wymaga wielokrotności czy długotrwałości nagannego zachowania pracownika. Wprawdzie w orzecznictwie przyjmuje się, że przy ocenie ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę dotychczasowy przebieg pracy oraz postawę pracownika, ale zastrzega się także, iż w wypadku pewnych zachowań jednorazowe naruszenie może być podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12). Taka sytuacja wystąpiła w sprawie. Zdaniem Sądu Okręgowego przebieg zatrudnienia powódki przed zdarzeniem z 16 marca 2020 r. nie miał znaczenia dla oceny tego zdarzenia. Powódce można przypisać winę umyślną, a jej zachowanie naruszyło kilka podstawowych obowiązków pracowniczych. Podobnie trudno zakładać, że na korzyść powódki przemawiała jej postawa. Choć powódka przeprosiła i odkupiła płyn, to jednak jej przyznanie się do niewłaściwego zachowania było połowiczne – nie zaprzeczyła, że butelkę z płynem wzięła, ale wskazała zarazem, że działała podświadomie i w istocie nie wie, co się stało (zob. pismo z 17 marca 2020 r.). Niezależnie od tego, nie miała znaczenia dla sprawy prawnokarna kwalifikacja zachowania powódki. Pozwana nie zarzuciła jej popełnienia przestępstwa czy wykroczenia. Nie można zgodzić się z powódką, że podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy wskazana w oświadczeniu pozwanej, tj. art. 52 § 1 pkt 1) k.p., była błędna, bowiem pozwana powinna wskazać art. 52 § 1 pkt 2) k.p. Twierdzenia w tym zakresie powódka podniosła zresztą dopiero w postępowaniu apelacyjnym (k. 225).

Nietrafne były zarzuty naruszenia art. 8 k.p. (nr 1.D.) i art. 5 k.c. (nr 1.I.). Pozwana rozwiązując z powódką stosunek pracy nie nadużyła prawa. Ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych nie zostało „sprowokowane” przez pozwaną. Nie było efektem niewłaściwego zachowania pozwanej, w tym naruszania praw pracowniczych powódki. W efekcie, rozwiązanie z powódką stosunku pracy stanowiło wykonanie uprawnienia, a

nie jego nadużycie. Okoliczności podane przez powódkę w uzasadnieniu omawianego zarzutu nie świadczyły o nadużyciu prawa przez pozwaną, gdyż dotyczyły wyłącznie powódki. Chybione było powoływanie się przez powódkę na fakt rzekomego przymuszania jej do przyznania się do zarzucanego zachowania, skoro powódka zachowania tego faktycznie dopuściła się.

Nie zasługiwały na uwzględnienie zarzuty naruszenia art. 11<sup>2</sup> k.p. (nr 1.E.) i art. 11<sup>3</sup> k.p. (nr 1.F.). Uznanie równych praw pracownika z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków nie kreuje obowiązku ani nie wymaga od pracodawcy stosowania takich samych sankcji prawa pracy w stosunku do wszystkich pracowników dopuszczających się naruszeń takich samych lub podobnych obowiązków pracowniczych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2004 r., I PK 79/04). Sądy pracy nie są uprawnione do korygowania zgodnej z prawem decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy i nie ma uzasadnienia powoływanie się przez pracownika na zasadę równych praw, jeżeli zarzucane mu przewinienia stanowiły naruszenie istotnych obowiązków pracowniczych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 1997 r., I PKN 94/97). Powódka, stawiając zarzut nierównego traktowania bez podważenia ustalenia naruszenia obowiązków pracowniczych, w rzeczywistości domagała się równości w bezprawiu. Taka zaś „równość” nie podlega ochronie prawa pracy. W zakresie praw równych z tytułu wykonywania takich samych obowiązków nie mieści się ochrona z tytułu takiego samego niewykonywania obowiązków i nie powstaje prawo pracownika do jednakowo pobłażliwego lub restryktywnego traktowania wszystkich pracowników naruszających swe obowiązki. Nie stanowi naruszenia zasady równości zastosowanie tylko do jednego z pracowników sankcji prawa pracy, w sytuacji, w której także inni pracownicy w taki sam sposób naruszają swe obowiązki. Pracownik, który nie przestrzega prawa nie może liczyć na ochronę, a ewentualne uwzględnienie jego roszczeń byłoby sprzeczne z prawem i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz z zasadami współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2005 r., II PK 87/04).

Zarzut naruszenia art. 15 k.p. (nr 1.G.) był nieistotny dla sprawy. Nie było przedmiotem sprawy, czy pozwana zapewniła powódce bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Stawianie pozwanej zarzutów w tym zakresie było zresztą niezrozumiałe, skoro to powódka wychodząc z pracy zabrała butelkę z płynem do dezynfekcji i wyniosła ją poza budynek.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono zgodnie z art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

M. P. (1) M. A. S.-C.