

**Sygn. akt IVP 506/15**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 marca 2016r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

**Przewodniczący: SSR Grażyna Szlufik**

Ławnicy: I. P., E. K.

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2016r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa **M. G.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w B.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej;

III. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi zaliczając je na rachunek Skarbu Państwa.

## UZASADNIENIE

Powód M. G. pozwem z dnia 24 czerwca 2015 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Spółka z o.o. z siedzibą w B. domagał się zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kwoty 7.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Na uzasadnienie roszczenia powód podał, że był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku magazyniera na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 01 maja 2015 r. do dnia 31 maja 2018 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.500 zł brutto oraz nagrodą uznaniową przyznawaną przez Prezesa Zarządu.

Wskazał, że w dniu 10 czerwca 2015 r. strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, jako przyczynę podając ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego określonego w art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, polegającego na dokonaniu w dniu 03 czerwca 2015 r. około godziny 15.55, przywłaszczenia mienia (...) Spółki z o.o. Spółka komandytowa, w postaci fabrycznie zapakowanego kompletu wkrętek firmy (...). W tym miejscu powód podkreślił, iż kwestionuje zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, ze względu na brak przyczyny uzasadniającej zwolnienie dyscyplinarne albowiem nie dopuścił się przywłaszczenia mienia pracodawcy.

Powód przyznał, iż w dniu 03 czerwca 2015 r. około godziny 15:55 pobrał z regału magazynowego komplet wkrętek firmy (...), jednakże nie uczynił tego w celu przywłaszczenia wskazanego kompletu, a w celu wykonania swoich

obowiązków służbowych. Zgodnie z praktyką funkcjonującą w zakładzie pracy, pracownicy nie mieli obowiązku zgłaszania przełożonym faktu pobierania narzędzi, jak też nie musieli uzyskiwać zgody przełożonych.

Powód podniósł kolejno, iż nie ulega żadnym wątpliwości fakt, że użycie wkrętaaków w celu naprawy podajnika do pakowania, będącego jego narzędziem pracy, pozostaje w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych. Dalej powód podał, że przyczyną, dla której po pobraniu z regału narzędzi pobiegł do swojego stanowiska pracy był dzwoniący na jego biurku telefon służbowy, w związku z czym aby zdążyć odebrać telefon – udał się pośpiesznie do swojego stanowiska pracy. Po zakończonej rozmowie, z uwagi na dobiegający końca dobowy wymiar czasu pracy, pozostawił on komplet wkrętaaków na swoim stanowisku pracy i udał się do domu.

W ocenie powoda, powyższe wskazuje, że nie dokonał przywłaszczenia mienia pracodawcy, a co za tym idzie nie dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód zaznaczył, że ciężar dowodu, co do istnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę obciąża pracodawcę, tymczasem w ocenie powoda strona pozwana nie udowodniła przywłaszczenia mienia. Powód podniósł, iż w uzasadnieniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę strona pozwana wskazała jedynie, że z informacji pracownika oraz z zapisu kamery wynika, iż pobrał on komplet wkrętaaków, po czym pobiegł do swojego stanowiska pracy, co w żadnej mierze nie dowodzi dokonania przywłaszczenia mienia.

Niezależnie od powyższego powód podniósł, iż pobrany przez niego komplet wkrętaaków firmy (...) stanowił mienie należące do (...) Spółka z o.o. Spółka komandytowa, co też wskazała sama strona pozwana w treści rozwiązania umowy o pracę, co oznacza, że ewentualne przywłaszczenie kompletu wkrętaaków firmy (...) nie mogłoby stanowić naruszenia obowiązku pracowniczego wskazanego w art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, gdyż nie było to mienie należące do pracodawcy.

Nadto powód podał, że jest związany stosunkiem pracy ze stroną pozwaną już od 01 kwietnia 2012 r. i przez cały okres trwania umowy o pracę wykonywał swoje obowiązki prawidłowo, w związku z czym cieszył się zaufaniem pracodawcy.

W ocenie powoda powyższe okoliczności wskazują, iż rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa, w związku z czym zasadne jest żądanie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, stąd też powód wnosi o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 7.500 zł. Nadto wskazał, iż termin wskazany w art. 264 § 2 Kodeksu pracy został dochowany, gdyż zawiadomienie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało mu doręczone dnia 10 czerwca 2015r.

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. z siedzibą w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, iż po rozwiązaniu umowy o pracę, powód zwrócił się do niej o zmianę sposobu rozwiązania stosunku pracy na rozwiązanie za porozumieniem stron, jednakże wobec braku usprawiedliwienia przez powoda tego typu zachowania, rozmowy zostały zakończone i strona pozwana odmówiła zmiany sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Strona pozwana podniosła, iż rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione, a to wobec tego, że powód w dniu 03 czerwca 2015 r. przywłaszczył mienie (...) Spółki z o.o. Spółki komandytowej, w postaci fabrycznie zapakowanego kompletu wkrętaaków firmy (...). W ocenie strony pozwanej wskazana przyczyna jest konkretna i prawdziwa.

Strona pozwana podkreśliła, iż nie przeczy temu, że powód przywłaszczył mienie należące do w/w spółki, na której rzecz strona pozwana świadczy usługi magazynowe, niemniej jednak dokonanie zaboru mienia w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych, w miejscu pracy, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy.

Strona pozwana uwypukliła okoliczność, iż z samego charakteru pracy na stanowisku magazyniera wynika szczególnie obowiązek dbałości o mienie w miejscu pracy i bezwzględne wymaganie od pracownika uczciwości.

Strona pozwana przytaczając szereg orzeczeń Sądu Najwyższego wskazała, iż mając na uwadze ich treść, uznać należy, że zachowanie powoda jednoznacznie godziło w dobro pracodawcy, narażając go na poniesienie tak odpowiedzialności materialnej jak i na utratę dobrego imienia, jako przedsiębiorcy. W tym miejscu strona pozwana podała, że wizerunek spółki na skutek działań powoda uległ pogorszeniu, a dotychczasowa niezakłócona współpraca, może ulec zakończeniu. Nadto w ocenie strony pozwanej, zachowanie powoda w sposób jednoznaczny i rażący narusza zasady współzycia społecznego, których przestrzeganie także należy do podstawowych obowiązków pracowniczych.

Następnie strona pozwana podniosła, iż w chwili składania powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę twierdził on, że pobrał wskazany komplet wkrętaków w celu pożyczania go i pokazanie osobie trzeciej, która była zainteresowana nabyciem tego kompletu, w związku z czym aktualne stanowisko powoda jest dla niej zaskakujące. Strona pozwana przyznała dalej, iż w jej magazynie istnieje praktyka korzystania z narzędzi stanowiących własność Spółki (...), ale wyłącznie używanych i znajdujących się u konserwatora spółki. Nadto zdarza się, że pracownicy pobierają nowy towar, aby go komuś pokazać w celu późniejszego nabycia, jednakże każdorazowo ten fakt jest odnotowywany przez Kierownika magazynu pracownika Spółki (...) – J. B.. Nie ma bowiem możliwości, aby użyty towar wrócił do magazynu jako nowy i został przeznaczony do dalszej sprzedaży. Gdyby zatem powód chciał pożyczyć towar, winien to zgłosić kierownikowi magazynu, czego nie uczynił i samowolnie, bez poinformowania kogokolwiek pobrał towar z magazynu, co Zarząd spółki uznał za przywłaszczenie mienia.

Odnosząc się natomiast do samego przebiegu zdarzenia, strona pozwana podała, iż pismem z dnia 03 czerwca 2015 r. od Prezesa Zarządu (...) Spółka z o.o. Sp. k. – T. K. (1), uzyskała informację o przebiegu zdarzenia wraz z dołączonym nagraniem z kamery przemysłowej. Z w/w dowodów oraz z relacji pracowników (...) – P. C. (1), J. B., D. B. oraz Prezesa Zarządu Spółki wynika, iż w dniu 03 czerwca 2015 r. ok. godziny 15:55 (tuż przed zakończeniem pracy) powód pobrał z regału fabrycznie zapakowany zestaw wkrętaków P. (...), z którym biegnąc udał się w stronę swojego stanowiska pracy, następnie powód wielokrotnie wracał się z tego stanowiska w stronę regałów, zaglądał za nie, pochylał się i ponownie wracał. Tuż po wybiegnięciu przez powoda zza regału wychylił się dwukrotnie pracownik P. C. (1), który zauważył jak powód bierze z półki w/w zestaw i biegnie z nim w stronę stanowiska pracy. O powyższej sytuacji P. C. (1) powiedział D. B., a następnie Kierownikowi magazynu (...), który dokonał sprawdzenia przebiegu zdarzenia na nagraniu kamery przemysłowej. Po potwierdzeniu relacji P. C. (1), pracownicy udali się na stanowisko pracy powoda (powód w tym czasie udał się już do domu), celem sprawdzenia czy znajduje się tam przedmiotowy zestaw narzędzi, jednak nie ujawniono tego przedmiotu (dotąd zestaw nie został odnaleziony).

Dalej strona pozwana podała, że jeszcze tego samego dnia Kierownik magazynu zgłosił w/w zdarzenie Prezesowi Zarządu spółki T. K. (2), który po zapoznaniu się z zebrany materiałem wystosował do niej pismo o podjęciu stosownych kroków i wyciągnięcia konsekwencji wobec osoby, która dokonała zaboru mienia.

W związku z powyższym strona pozwana podniosła, iż powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Owszem strona pozwana przyznała, że dotychczasowy przebieg pracy powoda był w zasadzie prawidłowy i powód darzony był zaufaniem, jednakże kradzież mienia w ocenie strony pozwanej uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, skoro brak jest podstaw do łagodniejszej oceny zachowania powoda.

Pismem procesowym z dnia 26 lutego 2016 r. powód ostatecznie sprecyzował powództwo, żądając zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz kwoty 13.410,03 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 01 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (k. 99).

W uzasadnieniu powód wskazał, iż powyższa kwota wynika z załączonego do odpowiedzi na pozew oświadczenia pracodawcy o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu brutto powoda, które wynosi 4.470,01 zł, w związku z tym zasadne jest żądanie odszkodowania w kwocie 13.419,03 zł (3 x 4.470,01 zł).

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. z siedzibą w B., na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców prowadzi m.in. działalność w zakresie magazynowania i przechowywania towarów.

**Dowód:** wydruk z KRS, k. 10-15.

W dniu 02 kwietnia 2012 r. powód został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony, tj. od dnia 01 kwietnia 2012 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r., na stanowisku magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 31 lipca 2014 r. strony ustaliły, że wynagrodzenie zasadnicze brutto będzie wynosiło 2.000,00 zł, natomiast dzień rozpoczęcia pracy to 02 kwietnia 2012 r. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały niezmienione.

W dniu 29 kwietnia 2015 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 01 maja 2015 r. do dnia 31 maja 2018 r., na mocy której powód świadczył pracę ponownie na stanowisku magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem brutto w kwocie 2.500,00 zł.

**Dowód:** dokumentacja w aktach osobowych powoda, a w szczególności:

- umowa o pracę na czas określony z dnia 02 kwietnia 2012 r.
- aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 31 lipca 2014 r.
- umowa o pracę na czas określony z dnia 29 kwietnia 2015 r.
- świadectwo pracy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop za ostatnie 3 miesiące wynosił 4.470,01 zł.

**Dowód:** zaświadczenie o wysokości miesięcznego wynagrodzenia, k. 34.

Powód świadczył pracę w wynajmowanym przez stronę pozwaną magazynie należącym do (...) Spółki z o.o. Spółki komandytowej w B.. Oprócz powoda na terenie magazynu pracę wykonywali pracownicy Spółki (...), którzy zajmowali się przede wszystkim sprzedażą narzędzi, elektronarzędzi oraz klejów. Powód zajmował się głównie sprzedażą klejów.

Kierownikiem magazynu jest J. B..

W dniu 03 czerwca 2015 r. powód świadczył pracę w magazynie wraz z kierownikiem magazynu – (...), magazynierem brygadzystą – P. C. (1) oraz z magazynierem brygadzystą - D. B..

Około godziny 15:55, a więc 5 minut przed końcem pracy P. C. (1) zajmował się rozładunkiem towaru i w pewnym momencie zauważył jak powód bierze z półki fabrycznie zapakowany zestaw wkrętek P. (...). Nagle zadzwonił telefon w związku z czym powód pobiegł w stronę swojego stanowiska pracy, zabierając ze sobą zestaw wkrętek.

Powód nie poinformował żadnego z pracowników o tym, że bierze w/w zestaw wkrętek.

O powyższym incydencie P. C. (1) poinformował D. B., a następnie kierownika magazynu (...), jednocześnie wskazując, że istnieje konieczność przejrzenia nagrania z monitoringu. Powód w międzyczasie opuścił stanowisko pracy i nie odniósł zestawu narzędzi na miejsce.

Po obejrzeniu nagrania z kamery przemysłowej, które potwierdziło przebieg wydarzeń opisany przez P. C. (1) kierownik polecił pracownikom tj. P. C. (1) i D. B. sprawdzenie stanowiska pracy powoda, jednakże w miejscu pracy nie znaleziono zestawu wkrętaaków.

W związku z powyższym kierownik magazynu polecił przeprowadzenie wstępnej inwentaryzacji, w wyniku której zauważono brak jednego zestawu wkrętaaków.

06 czerwca 2015 r., tj. w poniedziałek przeprowadzono szczegółową inwentaryzację w wyniku, której stwierdzono niedobór 6 zestawów wkrętaaków P. (...). Nadto tego samego dnia kierownik magazynu – (...) o zaistniałej sytuacji poinformował Prezesa Zarządu Spółki (...).

**Dowód:** - notatka służbowa sporządzona w dniu 09 czerwca 2015 r., k. 31

- nagranie z kamery przemysłowej, k. 30

- zeznania świadków: J. B., D. B., P. C. (1), T. K. (1), G. L. (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 02 grudnia 2015r.), k.58;

- zeznania świadka P. C. (2) k. 102 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 07 marca 2016r. k.104);

- przesłuchanie powoda k. 102 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 07 marca 2016r. k.104).

Pracownicy świadczący pracę na terenie magazynu mieli możliwość wypożyczania sprzętu celem pokazania go innej osobie bądź też do wykorzystywania go zgodnie z przeznaczeniem, z tym jednak zastrzeżeniem, że na sprzęcie nie mogły być widoczne ślady użytkowania.

Zgodnie z ustnymi zasadami, które obowiązywały na terenie magazynu, pracownik, który wypożyczał sprzęt poza magazyn zobligowany był poinformować o tym kierownika magazynu bądź też innego pracownika magazynu, który następnie informację o powyższej okoliczności zamieszczał na kartce umieszczanej na ogólnodostępnej tablicy.

Natomiast w przypadku gdy pracownik chciał wykorzystać narzędzia na terenie magazynu wówczas nie musiał zgłaszać takiej okoliczności.

Co do zasady nie istniała konieczność wykorzystywania fabrycznie nowych narzędzi na terenie magazynu, albowiem w magazynie znajdował się kantorek, w którym były niezbędne narzędzia. K. obsługiwany był przez konserwatora do godziny 14:30.

**Dowód:** zeznania świadków: J. B., D. B., P. C. (1), T. K. (1), G. L. (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 02 grudnia 2015r.), k.58.

Ostatnia inwentaryzacja miała miejsce pod koniec roku 2014 r.

**Dowód:** zeznania świadków: J. B. i T. K. (1) (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 02 grudnia 2015r.), k.58.

Pismem datowanym na dzień 09 czerwca 2015 r. Prezes Zarządu (...) Spółki z o.o. Spółki komandytowej poinformował stronę pozwaną, o tym, że po dokonaniu analizy nagrań kamery przemysłowej z dnia 03 czerwca 2015 r. ujawniono fakt zaboru mienia należącego do Spółki, którego dopuścił się M. G..

W związku z powyższym Prezes Zarządu poprosił o podjęcie stosownych kroków i wyciągnięcie konsekwencji wobec w/w pracownika i poinformowanie Spółki (...) o tych działaniach.

**Dowód:** - informacja z dnia 09 czerwca 2015 r., k. 32

-zeznania świadka T. K. (1) (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 02 grudnia 2015r.), k.58.

Prezes Zarządu strony pozwanej wezwał do siebie powoda celem wyjaśnienia okoliczności tej sprawy. Powód powiedział mu, że pobrał komplet wkrętaków, żeby pokazać go koledze poza terenem zakładu pracy.

Pismem z dnia 10 czerwca 2015 r. otrzymanym przez powoda w tym samym dniu, strona pozwana na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy rozwiązała z nim umowę o pracę zawartą w dniu 29 kwietnia 2015 r. na czas określony, bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, określonego w art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, tj. dokonanie w dniu 03 czerwca 2015 r. przywłaszczenia mienia (...) Spółki z o.o. Sp. k., w postaci fabrycznie zapakowanego kompletu wkrętaków firmy (...).

W treści oświadczenia strona pozwana wskazała ponadto, że uzasadnienie decyzji znajduje się w załączniku do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Nadto powód został poinformowany o możliwości wniesienia odwołania w terminie 14 dni od dnia doręczenia pisma do Wydziału IV Pracy w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu.

W załączniku do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, otrzymanym przez powoda w dniu doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, strona pozwana wskazała, iż w dniu 03 czerwca 2015 r. około godziny 15:55 powód wykonując pracę na stanowisku magazyniera w wynajmowanej przez (...) Spółka z o.o. części magazynu należącego do (...) Spółka z o.o. Spółka komandytowa dopuścił się przywłaszczenia mienia pracodawcy należącego do w/w spółki w postaci fabrycznie zapakowanego kompletu wkrętaków firmy (...). Kierownik magazynu (...) uzyskał informację od pracownika magazynu (...) – P. C. (1), który zgłosił, że widział jak powód podszedł do regału magazynowego i pobrał z półki w/w zestaw, a następnie pobiegł w kierunku swojego stanowiska pracy. W dniu 08 czerwca 2015 r. z kamery przemysłowej zamontowanej w magazynie został odtworzony obraz z dnia 03 czerwca 2015 r., który potwierdził przebieg opisanego zdarzenia.

Strona pozwana podała ponadto, że konieczność dbałości o mienie pracodawcy należy do podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem jego przywłaszczenie oznacza ciężkie naruszenie tego obowiązku, a także godzi w zasady współżycia społecznego.

**Dowód:** dokumentacja w aktach osobowych powoda, a w szczególności:

- rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, k. 7

- załącznik do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, k. 8;

zeznania świadka P. C. (2) k. 102 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 07 marca 2016r. k.104).

Pismem z dnia 11 czerwca 2015 r. Prezes Zarządu (...) Spółka z o.o. poinformował Prezesa Zarządu (...) Spółka z o.o. Sp. k. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia z dniem 10 czerwca 2015 r.

**Dowód:** pismo z dnia 11 czerwca 2015 r. w aktach osobowych powoda.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu w całości.

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił na podstawie przedstawionych przez strony dowodów z dokumentów, tj. aktach osobowych powoda, notatki służbowej z dnia 09.06.2015r., płyty CD z nagrania z dnia 03 czerwca 2015r. albowiem prawdziwość i wiarygodność w/w dokumentów nie była w toku procesu kwestionowana przez żadną ze

stron, w związku z czym Sąd nie znalazł podstaw do tego, żeby zakwestionować autentyczność oraz rzetelność tych środków dowodowych.

Nadto Sąd oparł się na dowodach w postaci zeznań powołanych do sprawy świadków oraz z przesłuchania powoda, które to w ocenie Sądu miały szczególnie istotne znaczenie dla sprawy.

Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadków J. B., D. B., P. C. (1), T. K. (1), G. L. i P. C. (2), które w ocenie Sądu były spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to stanowiące wiarygodny dowód w sprawie. Nadto Sąd zważył, iż zeznania w/w osób korespondowały zarówno wzajemnie ze sobą jak i z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Ponadto nie bez znaczenia dla ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy okazały się zeznania powoda, którym Sąd dał wiarę w zakresie w jaki w/w zeznania korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w tej części, w której zeznał, że przedmiotowy zestaw wkrętałów pobrał z magazynu Spółki (...) tylko celem jego sfotografowania i okazania zdjęcia koledze ponieważ są one sprzeczne z zeznaniami świadka P. C. (2), którym Sąd dał w pełni wiarę. Dodatkowo należy zauważyć, że powód w złożonym pozwie podał całkiem inną przyczynę wzięcia kompletu wkrętałów – wskazał, że chciał ich użyć do naprawy podajnika do pakowania znajdującego się na jego stanowisku pracy.

Zdaniem Sądu, powód dla potrzeb niniejszego procesu zmieniał przyczyny pobrania z magazynu Spółki (...) kompletu wkrętałów.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 Kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy wykazał, że powód świadczył pracę w wynajmowanym przez stronę pozwaną magazynie należącym do (...) Spółki z o.o. Spółki komandytowej w B.. W dniu 03 czerwca 2015r., tuż przed końcem pracy, wziął z magazynu Spółki (...) fabrycznie zapakowany zestaw wkrętałów P. (...), nie informując o tym żadnego pracownika tej Spółki.

Nagle zadzwonił telefon w związku z czym powód pobiegł w stronę swojego stanowiska pracy, zabierając ze sobą zestaw wkrętałów.

Sąd ustalił, że powyższy incydent widział pracownik firmy (...) P. C. (1) i poinformował o nim D. B., a następnie kierownika magazynu (...), jednocześnie wskazując, że istnieje konieczność przejrzenia nagrania z monitoringu. Powód w międzyczasie opuścił stanowisko pracy i nie odniósł zestawu narzędzi na miejsce.

Po obejrzeniu nagrania z kamery przemysłowej, które potwierdziło przebieg wydarzeń opisany przez P. C. (1) kierownik polecił pracownikom tj. P. C. (1) i D. B. sprawdzenie stanowiska pracy powoda, jednakże w miejscu pracy nie znaleziono zestawu wkrętałów.

Sąd stanął na stanowisku, że strona pozwana prawidłowo rozwiązała z powodem umowę o pracę w oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Powód bowiem swoim zachowaniem ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze.

Sąd Rejonowy w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 25 kwietnia 2013r. ((...) 275/12), zgodnie z którym uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można sprowadzać tylko do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak dbałość o dobre imię czy wizerunek pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo jako niezasadne.

Sąd w punkcie II sentencji wyroku nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej na mocy przepisu 102 k.p.c. Sąd podzielił przy tym stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w postanowieniu z dnia 17 kwietnia 2013 r. (sygn. akt V CZ 124/12, opubl. Lex nr 1341727), zgodnie z którym rozstrzygnięcie o kosztach procesu na jednej z uzupełniających zasad orzekania o kosztach, powinno być poprzedzone stwierdzeniem, że sytuacja zaistniała w sprawie wskazuje na celowość wyłączenia normy ogólnej, podyktowanego przewidzianymi w niej względami. Możliwość obciążenia strony przegrywającej jedynie częścią kosztów albo nie obciążania jej w ogóle tymi kosztami, uzależniona jest, stosowanie do art. 102 k.p.c., od wyłonienia się w sprawie wypadków szczególnie uzasadnionych, wskazujących, że ponoszenie kosztów pozostawało w sprzeczności z powszechnym odczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współżycia społecznego. Należą do nich okoliczności związane z przebiegiem sprawy – charakter zgłoszonego roszczenia, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie o zasadności roszczenia oraz leżące poza procesem – sytuacja majątkowa i życiowa strony. Ocena, czy takie wypadki wystąpiły w konkretnej sprawie należy do sądu, który powinien dokonać jej w oparciu o całokształt okoliczności sprawy, przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego.

W punkcie III sentencji wyroku Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi, zaliczając je na rachunek Skarbu Państwa biorąc za podstawę art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2010r. Nr 90 poz. 594 ze zmianami).

Dla tych motywów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.