



Sygn. akt I PK 275/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 25 kwietnia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa S. M.

przeciwko O. Spółce Akcyjnej [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 kwietnia 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 28 czerwca 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych,
pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód S. M. wniósł o przywrócenie do pracy w O. Spółka Akcyjna na dotychczasowych warunkach, o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej 13.500 zł z ustawowymi odsetkami od doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem 3-miesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania oraz zastępstwa procesowego w sprawie według norm przepisanych. Pozwana Spółka Akcyjna wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w P. wyrokiem z dnia 2 marca 2012 r. oddalił powództwo i nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód został zatrudniony w pozwanej spółce w pełnym wymiarze czasu, na czas nieokreślony od 29 lutego 1996 r. Powierzono mu obowiązki aparaturowego. Powód w okresie od 1 stycznia 2009 r. do 25 lipca 2011 r. stale i w pełnym wymiarze wykonywał prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technologicznymi mogącymi stwarzać zagrożenie wystąpienia poważnej awarii przemysłowej ze skutkami dla bezpieczeństwa publicznego. 14 lipca 2011 r. powód przebywał na terenie zakładu pracy. W trakcie wykonywania obowiązków służbowych powód zauważył, że zewnętrzna firma realizująca zlecenie na rzecz O. S.A. nie posprzątała miejsca pracy. Wśród pozostałości były między innymi śrubki, które powód zebrał, a następnie po zakończonym dniu pracy próbował wywieźć przez bramę rowerową. Na bramie wyjazdowej powód został poddany kontroli, która ujawniła w plecaku w torebce plastikowej śruby ok. 0,5 kg i średnicy 8 mm. W rozmowie z pracownikami ochrony powód przyznał, że śruby znalazł na Instalacji A., gdzie pracuje. W związku z faktem, że powód nie miał dokumentu upoważniającego do wywozu z terenu zakładu pracy w/w śrubek pracownicy działu ochrony powiadomili dyżurnego Komendy Miejskiej Policji w P. Funkcjonariusze, którzy przybyli na miejsce, ukarali powoda mandatem karnym 500 zł w związku z art. 119 § 1 Kodeksu wykroczeń. Powód mandat przyjął. 22 lipca 2011 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. 26 lipca 2011 r. powód wystąpił do komisji pojednawczej z wnioskiem o przywrócenie go do pracy. Posiedzenie Komisji Pojednawczej, nie doprowadziło jednak do przywrócenia

powoda do pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że pracownicy wynoszący lub wywożący mienie z zakładu pracy musieli udokumentować jego pochodzenie. Firmy zewnętrzne wykonujące prace na terenie zakładu O. w P. miały obowiązek porządkowania terenu po zakończonej pracy, nie mogły jednak wywozić odpadów, które stanowią własność O. S.A. Na terenie zakładu są pojemniki na makulaturę, złom i szkło. Obowiązkiem pracownika, jeśli znajdzie na terenie zakładu metal, jest wrzucenie go do pojemnika na złom. Sąd Rejonowy ustalił także, że w 2009 r. za próbę wyniesienia przez bramę 2 litrowych butelek oleju napędowego dyscyplinarnie zwolniony został pracownik J. D. Powód należał do związków zawodowych, wśród kolegów z pracy cieszył się opinią solidnego i dobrego pracownika. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda w części, w której twierdzi, że zebrał, a następnie nieświadomie chciał przewieźć przez bramę śrubki będące pozostałościami po pracy wykonanej przez zewnętrzną firmę. Z uwagi na wieloletni staż pracy, doświadczenie zawodowe, a także opinię pracowników wskazujących na rzetelność i solidność powoda, za sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego Sąd uznał twierdzenia powoda, że zaistniałe zdarzenie było wynikiem przypadku. Przeciwnie, sąd uznał, że powód musiał znać zasady dotyczące między innymi ochrony mienia pozwanej spółki, gospodarki złomem/odpadami, zakazy wynoszenia nieudokumentowanych materiałów. Sąd Rejonowy dał wiarę twierdzeniom powoda w części, w której zeznał, że zbierając śrubki kierował się zasadami bezpieczeństwa na terenie zakładu pracy oraz że jego intencją było zapobieżenie ewentualnej awarii. Sąd Rejonowy nie znalazł w niniejszej sprawie podstaw do przyjęcia, że zaistniałe zdarzenie było wyłącznie wynikiem przypadku i nieświadomości podejmowanego działania. Sąd wskazał, że powód przyznał, że jego obowiązkiem było wyrzucenie znalezionych śrubek do pojemnika. Mimo posiadanej wiedzy świadomie podjął decyzję o próbie wywiezienia ich z terenu zakładu pracy. Musiał więc zdawać sobie sprawę z konsekwencji, które mogą go spotkać, jeśli kontrola wykryje mienie zabrane z terenu zakładu pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, z uwagi na kilkunastoletni staż pracy, musiał on zdawać sobie sprawę, wszelkie odpady czy też złom wytwarzane na terenie zakładu mają wartość materialną i stanowią mienie pozwanej spółki, a tym samym nadal pozostają towarem i są przedmiotem dalszego obrotu. Sąd

wskazał, że niezależnie od tego, czy zgromadzone przez powoda przedmioty były złomem, „śmieciem”, to dla pozwanej spółki posiadały realną wartość ekonomiczną i w związku z tym obowiązkiem powoda było respektowanie obowiązujących na terenie zakładu pracy zarządzeń i praktyki postępowania ze złomem/odpadami. Sąd zauważył, że nawet gdyby wspomniane śrubki były zardzewiałe, pokryte korozją lub miały inny defekt, to wciąż przedstawiają wartość ekonomiczną i to nie do powoda należała ocena, czy będą dla pozwanej przydatne oraz czy w mieniu pozwanej powstanie jakikolwiek uszczerbek w przypadku ich przywłaszczenia. Powód jako wieloletni pracownik musiał znać Regulamin Pracy w O., który za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uznaje między innymi zabór mienia pozwanej spółki, powyższe potwierdza również oświadczenie z 30 sierpnia 2010 r., w którym powód potwierdził fakt zapoznania się z Regulaminem Pracy. Nawet gdyby jednak przyjąć, że powód powyższego Regulaminu nie znał (mimo złożonego oświadczenia), to z całą pewnością musiał znać praktykę panującą na terenie zakładu pracy i zakazującą pracownikom wynoszenia z jego terytorium jakichkolwiek przedmiotów bez dokumentowanego ich pochodzenia. W efekcie dokonanej na bramie wyjazdowej kontroli i interwencji policji powód przyjął nałożony na niego mandat karny. Świadczy to, że zdawał sobie sprawę, że dopuścił się wobec swojego pracodawcy czynu naganego i niedopuszczalnego. Sąd Rejonowy również zauważył, że nie jest istotne, jakiej wartości przedmioty powód próbował przenieść przez bramę. Sąd nie miał także wątpliwości, że zachowanie powoda było sprzeczne z interesem pracodawcy oraz że temu interesowi zagrażało, bowiem interes pracodawcy nie może być rozpatrywany wyłącznie w aspekcie ekonomicznym. Interesem pracodawcy jest również ochrona takich wartości jak: przestrzeganie regulaminu miejsca pracy, dbałość o mienie o realizację nałożonych reguł i obowiązków. Pozwana, z uwagi na fakt, że jest jednym z największych pracodawców nie tylko na terytorium województwa [...], ale również w skali kraju, musi dbać o ochronę mienia oraz przestrzeganie panujących zasad pracy w sposób bardzo restrykcyjny. Stąd na pracowników nakładane są jasne, precyzyjnie i w pełni klarowne wytyczne, których przestrzeganie jest pierwszym, podstawowym i najważniejszym obowiązkiem każdego podejmującego zatrudnienie. Jakiegokolwiek odstępstwa od obowiązujących

reguł narażają pozwaną nie tylko na straty materialne, ale przede wszystkim na wzrost potencjalnych nieprawidłowości i zachowań sprzecznych z obowiązującymi regułami i normami. W interesie pracodawcy leży między innymi to, aby żaden z pracowników nie wywoził z terenu zakładu jakichkolwiek przedmiotów, do których nie jest uprawniony. Skala prowadzonej przez pozwaną działalności w sposób oczywisty oznacza, że gdyby pracownicy przestali przestrzegać sztywnych i ściśle interpretowanych reguł, to hipotetycznym efektem mógłby być dalszy wzrost nieprawidłowości, intensyfikacja kradzieży mienia lub innych działań godzących w interes majątkowy oraz organizację pracy na terenie zakładu pozwanej. Powód swoim zachowaniem bezsprzecznie zagroził interesowi pozwanej, gdyż gdyby udało mu się przekroczyć teren zakładu pracy unikając kontroli, to zachowania podobne potencjalnie mogłyby ulec nasileniu nie tylko ze strony powoda, ale również innych pracowników. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że udana próba wywiezienia przedmiotów oznaczałaby, że teren zakładu pracy jest słabo chroniony, a każdy z pracowników, przy odpowiedniej organizacji i zachowaniu ostrożności, mógłby wywieźć lub wynieść inne, bardziej wartościowe przedmioty. Sąd wziął pod uwagę, że tylko restrykcyjnie realizowana polityka wobec jakichkolwiek samowolnych i sprzecznych z obowiązującymi na terenie pozwanej regułami zachowań jest w stanie zapobiec innym nieprawidłowościom czy też próbom zaboru mienia. W ocenie Sądu nie budzi wątpliwości, że spełnione zostały wszystkie przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powodowi można przypisać winę umyślną, bezprawność zachowania - naruszenie podstawowego obowiązku, wynikającego zarówno z regulaminu pracy, zarządzenia dotyczącego postępowania z odpadami, jak i utartej praktyki postępowania na terenie zakładu pracy oraz zagrożenie interesu pracodawcy. Pozwana, w ocenie Sądu, udowodniła, że rozwiązanie umowy o pracę wynikało z prawdziwej, realnej i uzasadnionej przyczyny oraz było efektem ochrony jego interesów. Ponadto pozwana postąpiła wobec powoda konsekwentnie, tj. podobnie tak jak w analogicznej sytuacji z pracownikiem D., który został zwolniony dyscyplinarnie za próbę kradzieży przedmiotów o nieznacznej wartości. Nie zmienia tej oceny zdanie powoda, który usłyszał od ich pracowników, że J. D. był nieuczciwym pracownikiem. Powyższe fakty oznaczają, zdaniem Sądu, że realną przyczyną

zwolnienia powoda była próba wywiezienia przez niego przedmiotów poza teren zakładu pracy. Za zgodne z zasadami logiki uznać należy twierdzenia pozwanej, że rzeczywistą intencją w każdej tego typu sytuacji jest zapewnienie porządku i posłuchu wśród pracowników. Restrykcyjna polityka kadrowa jest konsekwencją skali prowadzonej działalności gospodarczej, a przypadki takie jak powoda mają być dla innych pracowników przestrożą przed przekraczaniem dopuszczalnych zachowań.

W apelacji powód zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w całości, zarzucając naruszenie prawa procesowego, mające wpływ na treść tego orzeczenia tj. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 8 k.p., polegające na nierozważeniu wszechstronnie materiału dowodowego zgromadzonego w trakcie postępowania. W szczególności skarżący zarzucił niewzięcie pod uwagę okoliczności, które świadczą o tym, że przez 16 lat pracy był nieskazitelnie uczciwym, pracowitym i rzetelnym pracownikiem i przyjęcie, że jednorazowa pomyłka życiowa pracownika winna skutkować zwolnieniem dyscyplinarnym, bez względu na wszystko co dotychczas świadczyło o jego stosunku do pracodawcy. Stanowi to w ocenie powoda nadużycie prawa podmiotowego.

Wyrokiem z 28 czerwca 2012 r., zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanej na jego rzecz 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą i drugą instancję. Wyrokiem uzupełniającym z 13 września 2012 r. Sąd ten uzupełnił wyrok z 28 czerwca 2012 r. w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda 13.500 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy oraz 2.000 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, a w pozostałej części apelację oddalił. Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny, który nie był przez strony kwestionowany i podzielił te ustalenia przyjmując je za własne. Jednakże w ocenie Sądu Okręgowego mimo tego, że powód, próbując wynieść śrubki poza teren zakładu pracy, naruszył swoje obowiązki pracownicze - to jednak nie uczynił tego w sposób ciężki, uzasadniający rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Za podstawowe należy uznać nie

tylko te obowiązki, które wynikają z umowy o pracę, z układów zbiorowych czy regulaminów pracy, lecz uzasadnione jest postrzeganie tego pojęcia przez pryzmat charakteru pracy pracownika oraz charakteru działalności pracodawcy. Powód pracował u pozwanej na stanowisku aparaturowego. Do jego obowiązków należało bezpośrednio sterowanie procesami technologicznymi mogącymi stwarzać zagrożenie wystąpienia poważnej awarii przemysłowej ze skutkami dla bezpieczeństwa publicznego. Pozwana jest zaś największym w kraju przedsiębiorcą zajmującym się [...]. Między innymi z uwagi na niebezpieczny profil produkcji pozwana ustaliła szczegółowo i rygorystycznie zasady zachowania i postępowania pracowników, w szczególności wskazując w § 12 pkt 10 regulaminu pracy, że ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest zabór mienia spółki. Zasada ta jest oczywista i orzecznictwo zabór mienia pracodawcy uznaje za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika dbałości o mienie pracodawcy, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednakże zasada ta nie może być stosowana automatycznie, w oderwaniu od realiów każdego przypadku. Sąd wskazał, że uszczegółowieniem regulaminu pracy jest „Instrukcja o ruchu osobowym”, która wskazuje, że zabór mienia spółki traktowany będzie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które może (czyli nie musi) skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (pkt VIII). W taki sposób nie jest już jednak traktowany zabór mienia nienależącego do tej spółki. W takiej sytuacji Instrukcja nakłada jedynie na poszkodowanego powinność powiadomienia organów ścigania oraz Biura Kontroli i Bezpieczeństwa. Już same te regulacje zdaniem Sądu Okręgowego wskazują na relatywizowanie zaboru mienia w zależności od tego czy poszkodowanym jest pracodawca, czy podmiot zewnętrzny. Także sam zabór mienia pracodawcy - zgodnie z Instrukcją - nie obliguje pracodawcy do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Używając zwrotu „może rozwiązać” pracodawca pozostawił sobie furtkę pozwalającą na ocenę zachowania pracownika, polegającego na zaborze mienia, w zależności od okoliczności konkretnego przypadku. Formuła ta jest społecznie uzasadniona. Sąd drugiej instancji stwierdził, że o ile powód próbował dokonać kradzieży z winy umyślnej (wiedział bowiem, że wynosi nie swoją rzecz) to jednak stopień tej winy jest

znikomy. Wynoszone śrubki miały wartość złomu, stanowiły odpad, który powinien być wyrzucony. Ich ilość była niewielka, a wartość ekonomiczna znikoma. Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy w sposób dowolny i niczym nieuzasadniony wyolbrzymił znaczenie ekonomiczne wynoszonych przez powoda śrubek, nie uzasadniając dlaczego uważa ich wartość ekonomiczną za realną, wobec podnoszonego przez powoda zarzutu, że ich wartość wynosiła zaledwie 40 groszy. Powód, w swoim przekonaniu, postępując w ten sposób „ratował” te śrubki przed zniszczeniem w sytuacji, gdy mógł je jeszcze wykorzystać. Nie negując krytycznej oceny tego przekonania, Sąd Okręgowy wskazał, że znacznie umniejsza ono stopień winy powoda, bowiem jego zamiarem nie było pokrzywdzenie pracodawcy, czy wzbogacenie się cudzą krzywdą. Jego celem było pożyteczne zagospodarowanie odpadu, choć środek jaki wybrał do realizacji tego celu był naganny. Powód naruszył w ten sposób podstawowy obowiązek pracowniczy, lecz w tej sytuacji nie w sposób ciężki. Dla oceny braku ciężkości naruszenia w ocenie Sądu Okręgowego istotne jest również, że powód był do tej pory pracownikiem nienagannie wykonującym swe obowiązki, wyróżniającym się pozytywnie na tle innych, cenionym także przez pracodawcę, co przejawiało się w jego awansowaniu. Jego bezpośredni przełożeni oczekiwali w toku procesu na jego powrót do pracy, bo trudno go było zastąpić innym pracownikiem. Sąd drugiej instancji wskazał, że o ciężkości naruszenia obowiązków świadczy także fakt uprzedniego karania za podobne przekroczenia, podkreślając, że w wypadku powoda podobna sytuacja nigdy nie miała miejsca, nigdy nie był karany za naruszanie obowiązków pracowniczych lub niewłaściwe ich wykonywanie. Przeciwnie - był nagradzany i zawsze dostawał najwyższą możliwą premię. Sąd wskazał, że zabrane przez powoda śrubki nie były wytwarzane w celu odsprzedaży. Stanowiły jedynie uboczny odpad remontowy. Były traktowane przez pozwaną nie jako towar handlowy, lecz jako śmieci. Zdaniem Sądu Okręgowego trudno uznać, aby kradzież śmieci - choć kradzieżą jest - stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Dla oceny ciężkości naruszenia obowiązków zdaniem Sądu należy również mieć na uwadze okoliczności w jakich doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych. Powód bowiem brał śrubki w sytuacji, gdy zagrażały bezpośrednio bezpieczeństwu produkcji. W ten sposób (pomijając fakt niewyrzucenia ich do

odpowiedniego pojemnika) wzorowo wypełnił swoje obowiązki. Wykazał się dużą czujnością i odpowiedzialnością. Uchronił pracodawcę przed niebezpieczeństwem poważnej awarii w sytuacji zaniedbania tego obowiązku przez pracowników firmy zewnętrznej. Świadczy to o tym, że powód był pracownikiem dbającym co do zasady o dobro pracodawcy i mającym na względzie jego interesy i bezpieczeństwo. Jednorazowe drobne przewinienie tej oceny zmienić nie może. Sąd podkreślił także, że pozwana nie udowodniła, aby odpady te stanowiły jej własność. Sąd zwrócił także uwagę na to, że powód jest aktywnym członkiem związku zawodowego, pozostającego w sporze z pracodawcą. W tej sytuacji, zwolnienie powoda z pracy, gdy podobne sytuacje - jeśli miały miejsce pierwszy raz - były łagodniej traktowane, wskazuje na to, że pracodawca jedynie szukał formalnego pretekstu umożliwiającego zwolnienie aktywnego członka związku zawodowego i ukaranie go w ten sposób za aktywne dochodzenie swoich praw czy zgłaszanie żądań. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można porównać sytuacji powoda do sytuacji J. D., który został zwolniony za kradzież 2 litrów oleju napędowego. Próbował on bowiem wynieść towar, którym pozwana handluje i który stanowi jego podstawowe źródło dochodu i nadto były już co do niego zastrzeżenia. Powód zaś cieszył się dobrą opinią pracownika dbającego o interesy pracodawcy. Zdaniem Sądu pozwana zastosowała możliwie najwyższą sankcję tylko z powodu działalności związkowej powoda i gdyby nie ta działalność, to kara byłaby mniej surowa. Sąd przyznał, że powód przez swoje niewłaściwe zachowanie dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, lecz nie w sposób ciężki, bowiem w niczym nie zagroził interesom pracodawcy. Na koniec sąd wyjaśnił, że omyłkowo - mimo zgłoszonego w pozwie żądania - nie zasądził na rzecz powoda, w związku z przywróceniem go do pracy, wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 13.500 zł oraz nie orzekł o obowiązku zwrotu kosztów sądowych w zakresie opłaty od pozwu, którą powód uiszczył.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości skargą kasacyjną pozwana, zarzucając Sądowi Okręgowemu naruszenie prawa materialnego tj.: art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 4 pkt 9 regulaminu pracy, przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że dokonanie przez pracownika stanowiącej wykroczenie kradzieży mienia należącego do pracodawcy nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków

pracowniczych, mimo, że zachowanie pracownika było umyślne, a ponadto pracownik ten miał pełną świadomość, że jego pracodawca, jako jeden z największych w Polsce zakładów pracy o znaczeniu strategicznym, stosuje restrykcyjne zasady ochrony swojego mienia oraz art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie w niniejszej sprawie i przyjęcie, że stanowiąca wykroczenie kradzież mienia należącego do pracodawcy nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego przez nieuwzględnienie słusznego interesu pracodawcy, który przejawia się w konieczności ochrony mienia zakładu pracy oraz przeciwdziałania zwiększeniu potencjalnych nieprawidłowości i zachowań sprzecznych z obowiązującymi regułami i normami. Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jednocześnie jednak sam poczynił nowe ustalenia, częściowo sprzeczne z ustaleniami Sądu pierwszej instancji (np. w kwestii oceny wartości wyniesionych śrubek). Ostatecznie jednak nie budzi wątpliwości, że powód wyniósł te śrubki, że działał w celu ich zawłaszczenia, schował do torebki, którą ukrył w plecaku oraz nie powiadomił pracowników ochrony o tym, że je wynosi. Przeciwnie, chciał ten fakt zataić. Sąd Najwyższy podziela stanowisko, że na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków składa się nasilenie złej woli (umyślność, rażące niedbalstwo) i istotne naruszenie lub zagrożenie interesu pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560, uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (porównaj też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). 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. Błędnie więc Sąd Okręgowy utożsamiał interes pracodawcy z interesem materialnym, konkludując, że interes pozwanej nie doznał uszczerbku.

Sąd Najwyższy podziela stanowisko, że przy ocenie ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę dotychczasowy przebieg pracy oraz postawę pracownika. Jednocześnie jednak podkreślić należy, że w wypadku pewnych zachowań, jeśli nie wystąpią wyjątkowe okoliczności łagodzące, nawet jednorazowe naruszenie może być podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04, LEX nr 145746). Takim zachowaniem jest w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego kradzież mienia pracodawcy (wyroki SN z: 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99, OSNP z 2001 Nr 7 poz. 216, 19 listopada 1997 r., I PKN 378/97, OSNP z 1998 r. Nr 19 poz. 567; 12 września 2000 r., I PKN 28/00, OSNP z 2002 r. Nr 7, poz. 161). Nie ma przy tym znaczenia okoliczność, czy kradzież była drobna, czy poważna, skoro jak wskazano, nawet przy drobnej kradzieży, która powoduje nieznaczny lub nawet zupełnie nieistotny uszczerbek majątkowy, dochodzi do naruszenia interesu niemajątkowego pracodawcy leżącego w zapewnieniu poszanowania przez pracowników mienia pracodawcy. Brak stosowanej reakcji na takie nawet drobne kradzieże stwarzałyby zagrożenie dla funkcjonowania zakładu pracy. W rezultacie należy stwierdzić, że nawet jednorazowa, drobna kradzież przez pracownika mienia pracodawcy uzasadnia rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Nie zasługuje na uwzględnienie pogląd Sądu Okręgowego, że należy inaczej, łagodniej oceniać pracownika kradnącego na terenie zakładu pracy mienie niebędące własnością pracodawcy niż pracownika kradnącego mienie będące jego własnością. Mieniem pracodawcy w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. jest także mienie, którym pracodawca dysponuje z innych niż własność tytułów prawnych, w tym mienie porzucone na terenie jego zakładu. Nie byłoby też powodu do łagodniejszego traktowania kradzieży dokonanej przez pracownika na terenie zakładu pracy na szkodę kontrahenta pracodawcy wykonującego usługi na jego rzecz. Sąd

Okręgowy stwierdził, że podobne sytuacje – jeśli miały miejsce po raz pierwszy, były przez pozwaną łagodniej traktowane. Ale, pomijając ogólnikowość tego stwierdzenia, niemającego podstawy w ustaleniach Sądu pierwszej instancji, ani w dokładniejszych wskazaniach Sądu Okręgowego, należy uznać, że pracodawca ma określony margines swobody w ocenie, czy w danym wypadku, obiektywnie jak wskazano, stanowiącym jako kradzież ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, skorzystać z prawa do rozwiązania niezwłocznego, czy nie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629, niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nie może usprawiedliwiać naruszenie obowiązków przez innych pracowników. Wskazać także należy, że Sąd Okręgowy nie twierdzi, że naruszono zasadę równego traktowania. Za zbyt ogólne uznać należy także twierdzenie Sądu drugiej instancji, że pozwana szukała tylko formalnego pretekstu umożliwiającego zwolnienie aktywnego członka związku zawodowego i ukaranie go w ten sposób za aktywne dochodzenie swoich praw czy zgłaszanie żądań. Okoliczność ta nie została w żaden sposób potwierdzona zeznaniami świadków lub innymi dowodami. Gdyby przyjąć takie stanowisko Sądu drugiej instancji za prawidłowe, pracodawca nie mógłby zwolnić pracownika kradnącego mienie tylko dlatego, że jest on aktywnym członkiem związku zawodowego. Ponadto twierdzenie, że był to tylko pretekst do zwolnienia jest tak ogólnikowe, że nie może być wzięte przez Sąd Najwyższy pod uwagę.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.