

Sygn. akt IV P 221/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Jolanta Przastek Leokadia Wawirowicz
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 30 czerwca 2017 r., w O.

na rozprawie sprawy z powództwa M. B. i M. S.

przeciwko (...) S.A. w P.

o przywrócenie do pracy, odszkodowanie

I. oddala powództwa,

II. zasądza od powodów na rzecz pozwanego kwoty po 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu,

III. nakazuje ściągnąć od powoda M. S. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 1500 (jeden tysiąc pięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych

Sygn. akt IV P 221/16

UZASADNIENIE

W dniach 30.05. i 03.06.2016r. M. S. i M. B. wytoczyli powództwa przeciwko (...) S.A. w P. (dalej także (...) (...)) o przywrócenie do pracy i odszkodowanie.

M. S. i M. B. wnosili o przywrócenie do pracy w pozwanej spółce (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w P. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, oraz o zasądzenie od pozwanego na ich rzecz zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych. M. S. wniósł ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Pozwany wniósł o oddalenie powództw i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, podkreślając, że rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione i poprawne pod względem formalnym.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

(...) S.A. posiada biuro bezpieczeństwa, które zajmuje się nadzorem nad przestrzeganiem praw i zasad ustalonych w zakładzie pracy na terenie całej Polski.

Pozwany (...) (...) podejmuje wysiłki celem ograniczenia procederu wynoszenia przez pracowników paliwa, w tym częstego dokonywania zaboru niewielkich jego ilości. Z uwagi na to, że taki proceder jest dość powszechny, pozwany odnotowuje straty finansowe. Biuro zleca (...) sp. z o.o. w P. przeprowadzanie systemowych kontroli jawnych i niejawnych, m.in. na terminalach paliw. W (...) (...) obowiązywał regulamin pracy. W regulaminie tym wskazano, że pracownicy są zobowiązani dbać o dobro zakładu pracy.

M. S. i M. B. wykonywali swoje obowiązki na terminalu paliw w G. k./O.. Do ich obowiązków należało m.in. dokonywanie rozładunku cystern z paliwem, zabezpieczenie cystern oraz obsługa urządzeń związanych z rozładunkiem na terminalu paliw.

Do zakresu podstawowych obowiązków pracowniczych powodów należało także m.in. dbanie o mienie pracodawcy, a co za tym idzie dbanie o rozwój przedsiębiorstwa pracodawcy.

M. S. był zatrudniony na stanowisku operatora wsparcia produkcji z wynagrodzeniem za pracę w kwocie 5.141,78 zł miesięcznie liczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wraz z dodatkowymi świadczeniami, ustalonymi w umowie o pracę z dnia 01.03.1982r. z późniejszymi zmianami.

M. B. był zatrudniony na stanowisku starszego operatora wsparcia produkcji z wynagrodzeniem za pracę w kwocie 6.243,03 zł miesięcznie liczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wraz z dodatkowymi świadczeniami, ustalonymi w umowie o pracę z dnia 04.01.1984r. z późniejszymi zmianami. Był oceniany jako dobry pracownik.

Z zasady po spuszczeniu do zbiorników docelowych z kolejowej cysterny paliwa, zostaje ona odprowadzona na bocnicę lub poza nią (gdzie oczekuje na przyjazd przewoźnika) . Cysterny powinny mieć zamknięte zawory, gdyż zdarzają się przypadki, że zarówno pracownicy, jak osoby z zewnątrz starają się dokonać zaboru paliwa, które pozostaje wewnątrz cysterny. Praktykę tę nazywa się (...) Ponadto paliwo wydostając się z otwartych zaworów powoduje skażenie środowiska naturalnego, a pozwany w przypadku szkód jest zobowiązany do wypłaty odszkodowań. Jednocześnie opary paliwa w cysternach o niezamkniętych zaworach mogą spowodować samozapłon, który stanowi znaczne niebezpieczeństwo dla mienia pozwanego oraz dla jego pracowników. (częściowo bezsporne, dowód: dokumenty –k. przesłuchanie S. C. –k. 148v-149, A. K. –k. 84v-86 z akt IVP 226/16, M. K. –k. 122v-123 i 83v-84, z akt IVP 226/16)

W dniu 18.04.2016 r. na terminalu paliw w G. doszło do rozładunku transportu z olejem napędowym. Po zlaniu paliwa z cystern do zbiorników docelowych, M. B. wraz z innym pracownikiem, K. K. dokonali ważenia cystern kolejowych, następnie odstawili wagony na tory zdawczo-odbiorcze. Powód zlał do baniaka o wielkości 5 litrów substancję ropopochodną, która stanowiła spływającą po wewnętrznych ściankach pozostałość po ściągnięciu paliwa z cysterny, opróżnionej z zasadniczego ładunku. Pozostałość pomniejszyła ilość paliwa przekazanego przez (...) S.A. do terminala w G.. M. B. schował baniak do torby foliowej, a następnie ukrył we własnym plecaku.

M. S. również zlał do 2 baniaków o wielkości po 5 litrów (łącznie 10 litrów) pozostała po opróżnieniu cystern substancję ropopochodną. Zapakował oba baniaki do podwójnych foliowych toreb, a następnie ukrył w torbie.

W dniu 18.04.2016r. została przeprowadzona kontrola najpierw obiektów i ich otoczenia, a następnie pracowników opuszczających terminal paliw w G. przez M. Z. i M. C. z (...) sp. z o.o. w P., w obecności mistrza zmiany M. K.. Kontrola została zlecona przez (...) (...). W tym samym dniu, około godziny 20:45 M. S. i M. B. po wyjściu z szatni wraz z ich własnymi bagażami zawierającymi ukryte baniaki z substancją ropopochodną, zostali zatrzymani na wartowni terminala w G. przez kontrolerów M. Z. i M. C.. Wraz z powodami zatrzymano również innych pracowników spółki, którzy usiłowali dokonać zaboru mienia pracodawcy.

M. S. dobrowolnie okazał do kontroli torbę oraz plecak, gdzie znajdowały się pojemniki zawierające substancję ropopochodną. M. B. również pokazał swój bagaż i ukryte w nim baniak z paliwem. W tym czasie kontrolerzy M. Z. i M. C. poczuli od powoda woń alkoholu. M. B. odmówił poddania się badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. Nie stosował się do poleceń kontrolerów, był agresywny. Następnie kilkakrotnie podejmował próby ucieczki z pomieszczenia, w którym dokonywano kontroli na podwórzu, kierując się do lasu. Po udaremnieniu ucieczki i przyprowadzeniu go ponownie na wartownię, M. B. ponownie starał się uciec i ukryć pod gałęziami drzewa. Wezwany na miejsce patrol policji nie posiadał urządzenia badającego trzeźwość. Policjanci odmówili przewiezienia powoda na komisariat policji celem sprawdzenia jego trzeźwości. Powód nie chcąc się poddać kontroli, w trakcie rozmowy policjantów z kontrolerami uciekł. Policjanci nałożyli mandaty karne, w tym na M. B.. Powód nie odmówił przyjęcia mandatu. M. B. został uznany za winnego usiłowania zaboru mienia. (dowód: przesłuchanie świadków : K. K. –k. 81-82, 84v-85v w aktach IVP 226/16, M. C. –k. 82-82v, 85v-85v w aktach IVP 226/16 i 121-121v, M. Z. –k.82v-83v, 84v-85v w aktach IVP 226/16 i 121v-122, M. K. –k. 83v-84, 84v-85v w aktach IVP 226/16 i 122v-124, A. K.-k.84-86 w aktach IVP 226/16 ; dokumenty, w tym pismo - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 04.05.2016 r. na kartach: 11, 20-26, 64-81, 84 ze sprawy IV P 221/16; 7-19, 44-59, 73-76 ze sprawy IV P 226/16, dokumenty oryginalne dołączone w aktach osobowych, dokumenty znajdujące się w aktach IX Ko 1032/16, przesłuchanie powodów: M. B. –k. 79v-80v, 150v i M. S. –k. 151-151v)

Protokół kontroli został przygotowany przez kontrolerów M. Z. i M. C. w dniu 20.04.2016r. W tym samym dniu został też przekazany do (...) (...). Dyrektor Biura (...) (...) (...), A. K. w tym samym dniu podjął czynności zmierzające do rozwiązania umowy o pracę z obydwoma powodami. Skierował pisma do działających u pozwanego Związków zawodowych o informacje dotyczące ochrony powodów. Żaden z powodów nie był objęty ochroną związkową. Obaj powodowie z dniem 20.04.2016r. zostali zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy. M. B. udał się na zwolnienie lekarskie.

Pismo - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 04.05.2016 r. zostało przygotowane przez Biuro (...) (...) (...), jego Dyrektor, A. K. był uprawniony do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wymieniony wobec przekazanych danych uznał, że w tym konkretnym przypadku nie nastąpiło wyrządzenie szkody w mieniu pracodawcy, ale doszło do istotnego zagrożenia interesów pracodawcy, gdyż (...) (...) był zaangażowany w monitorowanie prawidłowości wykonywania przeładunku paliw m.in. na terminalach i zabezpieczanie przedsiębiorstwa przed zaborom jego mienia. Ponadto ujawniony proceder zagrażał bezpieczeństwu z uwagi na możliwość samozapłonu oparów paliwa oraz zagrażał środowisku z uwagi na ewentualne wycieki z niezabezpieczonych zaworów, które w konsekwencji w mogły skutkować koniecznością zapłacenia znacznych odszkodowań za skażenie środowiska paliwem. Uznał także, że skoro doszło do ujawnienia zaboru w sytuacji opisanej w protokole kontroli, to obaj powodowie działali umyślnie, przygotowali się do dokonania tego zaboru, ale ich zamiar nie powiódł się z uwagi na interwencję kontrolerów.

Pismami z dnia 04.05.2016 r. pozwany (...) S.A. rozwiązał z powodami M. S. i M. B. łączącą ich umowę o pracę na czas nieokreślony z dnia 04.01.1984r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na tym, że w dniu 18.04.2016 r. na terenie przedsiębiorstwa spółki - terminala paliw w G. powód został zatrzymany w trakcie dokonywania zaboru mienia (...) (...), tj. kradzieży paliwa (w ilości 5 i 10 litrów), stanowiącego własność Spółki, co wynikało z notatki służbowej z dnia 19.04.2016 r. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy wskazano art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. i art. 100 § 1 k.p. w zw. z § 12 pkt 10 oraz § 3 ust. 1 i § 4 pkt 1 i 9 Regulaminu Pracy (...) S.A. (Zarządzenie nr (...) z dnia 23.03.2014 z późn. zm.). Obaj powodowie otrzymali pouczenia, że mogą wszcząć postępowanie pojednawcze przed Zakładową Komisją Pojednawczą przy (...) (...).

W dniu 20.04.2016r. odnośnie M. B. organizacje związkowe zostały poinformowane o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W dniu 04.05.2016r. (środa) doszło do wysłania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a o godz. 15.30 i 17.30 w tym samym dniu doszło do pierwszego awizowania. W dniu

09.05.2016r. (poniedziałek) o godz. 13.07 doszło do odmowy przyjęcia przesyłki przez M. B.. Treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia doszła do świadomości adresata, podczas prawidłowego doręczenia w dniu 09.05.2016r., gdyby pracownik nie odmówił odbioru korespondencji. W dniu 10.05.2016r. zostało wystawione świadectwo pracy zawierające zapis, że umowa o pracę rozwiązała się z dniem 09.05.2016r. Powód nie kwestionował zapisów świadectwa pracy, domagał się jedynie wystawienia świadectwa pracy w szczególnych warunkach i w szczególnym charakterze, 13tki i premii.

Pismo rozwiązujące umowę o pracę powinno zostać uznane za doręczone powodowi M. S. w dniu 20.05.2016r. (zob. zapisy i stemple na potwierdzeniach w aktach osobowych), jednak błędnie zostało wpisane w świadectwie pracy, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w dniu 23.05.2016r. (dowód: przesłuchanie świadków : K. K. –k. 81-82, 84v-85v w aktach IVP 226/16, M. C. –k. 82-82v, 85v-85v w aktach IVP 226/16 i 121-121v, M. Z. –k.82v-83v, 84v-85v w aktach IVP 226/16 i 121v-122, M. K. –k. 83v-84, 84v-85v w aktach IVP 226/16 i 122v-124, A. K.-k.84-86 w aktach IVP 226/16 ; dokumenty, w tym pismo - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 04.05.2016 r. na kartach: 11, 20-26, 64-81, 84 ze sprawy IV P 221/16; 7-19, 44-59, 73-76 ze sprawy IV P 226/16, dokumenty oryginalne dołączone w aktach osobowych, dokumenty znajdujące się w aktach IX Ko 1032/16, przesłuchanie powodów: M. B. –k. 79v-80v, 150v i M. S. –k. 151-151v)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenia powodów nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd dał wiarę prawie wszystkim przesłuchanym świadkom, gdyż podawali okoliczności logicznie i wprost odpowiadali na pytania.

Nie zasługuje na wiarę część okoliczności podanych przez K. K., który również brał udział w spuszczeniu paliwa, a następnie starał się ukazać siebie i powodów z lepszej perspektywy i zaprzeczał, że spuszczał paliwo.

Niewiarygodni są także A. B. i W. Ł. - członkowie rodziny powoda M. B.. Oboje są zainteresowani w pozytywnym dla tego powoda rozstrzygnięciu sprawy. Ponadto A. B. przed przesłuchaniem zapoznała się z pozwem i odpowiedzią na pozew, była zatem przygotowana do udzielenia odpowiedzi na pytania Sądu zgodnych z interesem swojego męża. W. Ł. natomiast wskazał, że w maju powód przebywał w jego domu w T. cały czas od 8.00 do 17.00. Sąd nie dał wiary tym świadkom w zakresie w jakim mieli wykazać, że nie zostało dostarczone przez pracownika doręczyciela oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i nie zaistniała sytuacja, że powód odmówił odebrania przesyłki . Nawet przy przyjęciu, że prawdą jest, że w okresie maja 2016r. powód M. B. nie przebywał cały czas w miejscu zamieszkania i wykonywał prace przy remoncie domu córki, to nie wyklucza to sytuacji, że podczas pobytu w domu spotkał doręczyciela i odmówił odebrania korespondencji od pozwanego. Brak jest podstaw do stwierdzenia, że doręczyciel (...) wpisałby , że doszło do odmowy odebrania korespondencji w przypadku, gdyby taka sytuacja nie zaistniała. Pracownik (...) nie ma interesu w tym, aby podać okoliczności niezgodne z rzeczywistością, podczas, gdy rodzina powoda uzyska korzyść w tym, aby powód proces wygrał i został przywrócony do pracy, skoro jego zarobki były głównym źródłem utrzymania rodziny.

Sąd dał wiarę przedłożonym dokumentom, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości. W szczególności odtworzone na rozprawie, nagrania audio-video oraz załączona do odpowiedzi na pozew dokumentacja fotograficzna wskazują na przebieg zatrzymania powodów przy próbie wyniesienia poza zakład pracy paliwa należącego do pracodawcy.

Sąd w znacznej części dał wiarę powodom. Jednakże ani M. B., ani M. S. nie jest wiarygodny, gdy twierdzi, że działał nieumyślnie i że znalazł bańkę. Nie zasługuje na wiarę twierdzenie, że nie myślał, że wyrządza szkodę pozwanemu, a podjął działanie w postaci zlewania po to, aby paliwo nie wyciekło na ziemię. Podczas przesłuchania M. S. wskazał, że to była próba zaboru, bo jego córka wybierała się na studia, a on chciał zmniejszyć koszty na dojazd (k. 151v). Wypowiedź ta może sugerować, że sytuacja z dnia 18.04.2016r. nie była jednostkowa, ale wcześniej zaplanowana

i przygotowywana poprzez uprzednie zabezpieczenie pojemników na paliwo. M. S. ostatecznie stwierdził, że żałuje zaistniałego zdarzenia.

Nie jest też wiarygodna wypowiedź M. B., że nie był pod wpływem alkoholu. Co innego wynika z jego zachowania opisanego przez świadków, odnotowanego w raporcie z kontroli prawidłowości realizacji dostaw produktów u wskazanych przewoźników (...) S.A. wykonanej w dniu 18.04.2016 r. (dokument datowany na dzień 20.04.2016 r.) oraz z nagrania przedstawionego przez pozwanego i odtworzonego na sali rozpraw.

Pozostałe okoliczności zdarzenia opisane przez powodów nie budzą wątpliwości w świetle załączonej do niniejszej odpowiedzi na pozew dokumentacji fotograficznej i nagrania audio-video.

Przechodząc do zarzutów ze strony powodów dotyczących zachowania warunków formalnych oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, należy przypomnieć, że do rozwiązania umowy z pracownikiem w świetle art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. dochodzi, kiedy pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę dojdzie do jego wiadomości w taki sposób, aby mógł się zapoznać on z jego treścią, albo gdy upłynął termin złożenia pisma u doręczyciela, w którym pracownik mógłby zapoznać się z treścią rozwiązania umowy o pracę, ale tego nie czyni.

Oświadczenie o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nosi datę 4.05.2016 (środa), a dotyczy zdarzenia z dnia 18.04.2016r.(poniedziałek). Natomiast pracownik pozwanego uprawniony do rozwiązania umowy o pracę, nie dowiedział się o kontroli w tym samym dniu czyli 19.04.2016r., jak to wskazuje powód M. B.. Wymieniony wyżej protokół kontroli został przygotowany na dzień 20.04.2016r. W tym też dniu uprawniony pracownik (...), A. K. zwrócił się do organizacji związkowych o podanie czy powodowie do nich należą. Także w tym dniu 20.04.2016r.(środa) M. S. został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy (zob. dokumenty z akt osobowych, z podpisem A. K.). Z tym dniem można przyjąć, że się o zdarzeniu dowiedział się pozwany. W związku z tym wpływ terminu miesięcznego nastąpił w dniu 20 maja 2016r. (czwartek). Wstępna decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę została podjęta w terminie późniejszym niż 18.04, gdyż w dniu 20.04.2016r.(środa) napisał w piśmie do związków zawodowych o zamiarze rozwiązania umowy o pracę. Dniem, w którym doszło do podjęcia ostatecznej decyzji był poniedziałek, 04.05.2016r., kiedy to pozwany złożył informację do (...) Związku zawodowego o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując szczegółowo przyczyny. Oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę zostały sporządzone w tej dacie. Nadane zostały w dniu 04.05.2016r.

W przypadku M. B. oświadczenie nie zostało odebrane w dniu 09.05.2016r. Pozwany otrzymał potwierdzenie odmowy przyjęcia przesyłki zawierającej oświadczenie w dniu 09.05.2016r., zatem wpisał w świadectwie pracy z dnia 10.05.2016r., że stosunek pracy został rozwiązany z M. B. w dniu 09.05.2016r.

W przypadku M. S., pracodawca ostatecznie błędnie uznał, że do otrzymania oświadczenia doszło w dniu 23.05.016r. Awizo było dokonywane w dniu 04.05.2016 (środa) o 16.45 i 18.10, 09.05.2016r. (poniedziałek) o godz. 13.55 i 14.55, 13.05.2016r. (piątek) o godz. 6.40 i 7.52. Korespondencja z uwagi na pierwsze awizo powinna być awizowana powtórnie po upływie 7 dni od pierwszego awizowania, zatem w dniu 12.05.2016r. (czwartek), ale doszło do powtórnego awizowania w dniu 13.05.2016r. (piątek) a zatem upływ terminu do odbioru korespondencji nastąpił z końcem siódmego dnia czyli z upływem 20.05.2016r., zatem w tym dniu uznać należy, że doszło do umożliwienia powodowi zapoznania się z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę z M. S.. Natomiast w dniu 23.05.2016r. pozwany dowiedział się o upływie w dniu 20.05.2016r. terminu do odebrania korespondencji. Jednocześnie powód odebrał korespondencję z której wynikało, że doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany zatem tę datę wpisał do świadectwa pracy, jako moment rozwiązania stosunku pracy. Podkreślić należy, że pozwany z korzyścią dla pracownika przyjął ten ostatni termin jako datę rozwiązania umowy o pracę. Niniejsza sprawa nie dotyczy zaś sprostowania świadectwa pracy. M. S. w pozwie nie kwestionował, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było wadliwe formalnie. Okoliczności te podnosił w pozwie M. B..

Mimo, że M. B. zarzucił, że rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z przekroczeniem jednomiesięcznego terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., a więc z naruszeniem przepisu o rozwiązywaniu umowy o pracę (art. 52 § 2 k.p.), to jego twierdzenia nie zasługują na uwzględnienie.

Biorąc pod uwagę okoliczności opisane wyżej, należy uznać, że uprawniony do złożenia oświadczenia, A. K. dowiedział się o przyczynie rozwiązania umowy o pracę w dniu 20.04.2016r., zatem pozwany zachował termin do złożenia oświadczenia, którego upływ przypadł na 20.05.2016r.

Obaj powodowie podnosili też, że rozwiązanie z nimi umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych, nie jest uzasadnione. Należy podkreślić, że obaj powodowie byli wieloletnimi pracownikami, przez wiele lat pracowali na stanowiskach: operatora wsparcia produkcji i starszego operatora wsparcia produkcji. Zнали zakres obowiązków, byli zapoznawani z regulaminem pracy, wiedzieli, że powinni chronić dobro pracodawcy. Mieli świadomość faktu do kogo należy paliwo znajdujące się na terenie terminala. Było bezsporne, że pracodawca nigdy nie udostępnił resztki paliwa z dna cystern pracownikom i nie wyraził zgody na jego wykorzystanie przez pracowników do celów prywatnych. Mimo to powodowie podjęli działania bezpośrednio zmierzające do zaboru tego mienia w celu uzyskania własnych korzyści majątkowych. M. S. w celu zmniejszenia kosztów na dojazdy, a M. B. celem oszczędzenia na zakupie środków do czyszczenia narzędzi. Twierdzenie, że rozwiązanie umowy o pracę było bezpodstawne w związku z brakiem szkody po stronie (...) (...) lub ewentualnie niewielką szkodą jednostkową, nie zasługuje na uwzględnienie. Wypowiedzi powodów w tym zakresie wskazują na lekceważenie skutków własnych działań naruszających obowiązek dbania o mienie pracodawcy. Pozwany słusznie zakwestionował powyższe twierdzenie, gdyż resztki paliwa „wynoszone” przez pracowników powodują szkody w mieniu (...) (...). Próba zaboru mienia pracodawcy wykryta w dniu 18 kwietnia 2016r. nie jest bowiem przypadkiem jednostkowym. (...) (...) od dłuższego czasu walczy z procederem wynoszenia przez pracowników paliwa, który polega na opróżnieniu cystern z paliwa poprzez „ściągnięcie” reszty paliwa spływającego ze ścian na dno cysterny po zasadniczym jego wypompowaniu. Biorąc pod uwagę ogólnokrajową skalę działalności gospodarczej pozwanego straty odnotowane przez Spółkę z tego tytułu mogą być globalnie znaczne, a udział w opisanym powyżej procederze odnotowano zarówno wśród pracowników (...) (...), jak i osób postronnych. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności nie sposób uznać, aby wartość mienia pracodawcy, którego kradzieży usiłowali dokonać powodowie przesądzała o zaistnieniu podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 KP.

Należy przypomnieć, że jeżeli pracownik dopuścił się przywłaszczenia mienia pracodawcy, to z zasady zarzut ten stanowi o naruszeniu obowiązku dbałości o mienie pracodawcy. Należy jednak podkreślić, że naruszenie tego obowiązku występuje nie tylko wtedy, gdy czyn zostanie zakwalifikowany jako przestępstwo, ale także gdy czyn stanowić będzie wykroczenie. Zarzut naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego jakim jest dbałość o mienie zakładu pracy może być sformułowany także wówczas, gdy pracownik jedynie usiłował dokonać kradzieży czy przywłaszczenia. Sąd popiera tezy cytowanego przez pozwanego uzasadnienia wyroku Sąd Najwyższy z dnia 12 lipca 2001 r. (I PKN 532/00, OSNP 2003/11/265), który przyjął, że „usiłowanie kradzieży na szkodę pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego dbałości o mienie pracodawcy (art. 52 § 1 pkt. 1 w zw. z art. 100 § 2 pkt. 4 KP). Wskazać należy, że dla rozstrzygnięcia kwestii zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę nie ma znaczenia wartość mienia, którego zaboru usiłował dokonać pracownik. Nawet usiłowanie kradzieży mienia pracodawcy o drobnej wartości stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, pracodawca był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, ze względu na usiłowanie dokonania zaboru mienia pracodawcy, który doszedłby do skutku, gdyby nie działania pracowników (...) sp. z o.o. (podjęte na zapobiegliwe zlecenie pozwanego). Tylko na skutek ich interwencji został przez udaremniony zabór mienia przez powodów. Wskazać należy, że tzw. resztkowanie powoduje też skażenie środowiska oraz zagrożenie bezpieczeństwa całego terminala i znajdujących się na nim pozostałych cystern z uwagi na możliwość samozapłonu oparów paliwa (co zdarzało się w sprawach toczących przed tutejszym Sądem). Sytuacje takie w przypadku wystąpienia mogły spowodować zagrożenie słusznym interesów pozwanego. Stwierdzona przez świadków woń alkoholu w kontakcie z M. B. w połączeniu z dziwnym zachowaniem

się i podejmowanymi wielokrotnie próbami ucieczki, nie poddanie się badaniu na zawartość alkoholu wskazuje, że powód był pod wpływem alkoholu. To zaś zwiększało znacznie zagrożenie w miejscu pracy współpracowników i mienia pozwanego o wielkiej wartości.

W świetle materiału dowodowego doszło do łącznego spełnienia dwóch przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.: 1/ pracownicy dopuścili się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych; 2/ naruszenie tych obowiązków spowodowało szkodę lub poważne zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jednocześnie pozwany wykazał, że badał nie tylko przedmiotową, ale i podmiotową stronę czynu. Rozważał kwestie winy, którą słusznie ocenił jako umyślną w wypadku obu powodów.

W niniejszej sprawie powodowie domagali się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach ze względu na rzekomy brak zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Z uwagi na treść art. 56 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 kp zgodnie z którym sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe - w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W świetle ustalonego stanu faktycznego, Sąd nie widzi podstaw do przywrócenia któregokolwiek z powodów do pracy. Pełnomocnik M. S. wniósł w takim wypadku o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, tj. kwoty 15.425,34zł.

Nie ma podstaw ani do przywrócenia powodów do pracy (zgodnie z żądaniem pozwu), ani do zasądzenia na jego rzecz odszkodowania. Przywrócenie do pracy byłoby bowiem w niniejszym przypadku niecelowe ze względu na całkowitą utratę zaufania pozwanego wobec M. S. i M. B.. Skoro do zakresu obowiązków pracowniczych powodów należało m.in. dokonywanie rozładunku cystern z paliwem, zabezpieczenie cystern oraz obsługa urządzeń związanych z rozładunkiem, a powodowie naruszyli zakaz dbania o mienie pracodawcy i usiłowali dokonać kradzieży, to ich zachowanie mimo wcześniejszych dobrych ocen uniemożliwia dalszą współpracę, która bazować powinna na wzajemnym zaufaniu i wspólnym dbaniu o rozwój przedsiębiorstwa pracodawcy. . W związku z tym niecelowe jest przywrócenie ich do pracy na terminalu paliw.

Zachowania powodów podane w oświadczeniu wyczerpują przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r. II PK 81/13 na pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych składają się trzy elementy: „bezpprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo”. Aby zachowanie pracownika spełniało przesłankę z art. 52 § 1 kodeksu pracy muszą zostać spełnione wszystkie trzy powyższe warunki łącznie. Ocena stopnia winy powinna nastąpić w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracownika (SN III PK 50/30), co wystąpiło w przypadku powodów. Ponadto stopień winy pracownika musiałby zostać zakwalifikowany jako znaczny, co oznacza że należałoby sprawcy przypisać przynajmniej rażące niedbalstwo. Rażące niedbalstwo jest wyższym o niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Przez rażące niedbalstwo rozumie się „niezachowanie minimalnych zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji” (SN II PK 285/11). Pozwany na podstawie całokształtu okoliczności zdarzenia określił stopień winy jako znaczny, a działania powodów jako umyślne.

Zwolnienia powodów w trybie dyscyplinarnym w ich sytuacji pracowniczej i życiowej nie można uznać na sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powodowie byli dobrze oceniani do czasu przeprowadzenia niezapowiedzianej kontroli. W okresie ponad 30-letniego zatrudnienia w tej firmie nie otrzymali kar porządkowych, otrzymywali natomiast pochwały i byli awansowani. Obaj powodowie powinni byli rozważyć przed podjęciem bezprawnych działań przeciwko pracodawcy, swój wiek, dotychczasową karierę zawodową, dochody współmałżonków i osoby pozostające na ich utrzymaniu, powinni byli też rozważyć ewentualne konsekwencje wykrycia usiłowania zaboru mienia pracodawcy. W świetle materiału dowodowego zwolnienie powodów z pracy nie może być uznane za nadużycie prawa ze strony pozwanego i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Reasumując, skoro rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest uzasadnione, to zgodnie z art. 56 § 1kp i art. 58 kp, Sąd oddalił powództwa. Wobec powyższego na podstawie przepisów powołanych, Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

Na podstawie art. 98 kpc oraz w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (...) (Dz.U z 2013r., Nr 490), z uwagi na przegraną powodów, Sąd zasądził od nich na rzecz pozwanego kwotę wymienioną w pkt II wyroku.

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 113 ust. 2 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach w sprawach cywilnych (tj.Dz.U, z 2010, Nr 90, poz.594 z późn. zm.) - Sąd nakazał ściągnąć na rzecz Skarbu Państwa od powoda M. S. koszty sądowe w tym nieuiszczoną opłatę (pkt III wyroku).