

Sygn. akt VI P 460/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01/10/2015 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Turowska	
Ławnicy: Barbara Małgorzata Meyer, Józef Szczukowski	
Protokolant: stażysta Beata Tylki	

po rozpoznaniu w dniu 1 października 2015 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy S. W. (PESEL (...))

przeciwko (...)SA w W. (KRS (...))

o przywrócenie do pracy

1. Oddała powództwo

2. Zasądza od S. W. na rzecz (...) SA w W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

UZASADNIENIE

Powód S. W. pozwem z dnia 23 czerwca 2014 r skierowanym przeciwko (...) spółce akcyjnej wniósł o przywrócenie do pracy wskazując ,że przyczyny podane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia są bezzasadne albowiem nie widział kradzieży paliwa dokonanej przez innego pracownika.

Pozwany (...) SA domagała się oddalenia powództwa w całości wskazując ,że tankowanie paliwa przez W. Ź. odbyło się w obecności powoda , co potwierdzają nagrania monitoringu . Dodatkowo powód w trakcie postępowania wyjaśniającego przyznał ,że był świadkiem tego zdarzenia . W ocenie strony pozwanej ta okoliczność pozwala na uznanie ,że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i chronione mienie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

S. W. był zatrudniony w (...) od 1 września 1987 r .

(dowód: umowa o prace w celu przygotowania zawodowego z dnia 1 września 1987 r -akta osobowe cz. B k:1)

W ostatnim czasie pracował na stanowisku mechanika samochodowego i jednocześnie wykonywał także pracę na stacji paliw i w warsztatach wulkanizacji i myjni. Sporadycznie obsługiwał stację paliw w której zwałniał możliwość tankowania kierowcom , którzy nie posiadają żetonów do tankowania bezobsługowego .

(dowód: notatka k: 162 akta osobowe cz.B , porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 2 grudnia 2011 r k: 150 akta osobowe cz. B)

K. M. inspektor zatrudniony w(...) w dniach 21-23 , 26 maja 2014 r dokonał oceny zgodności w sprawie nieprawidłowości ubytku , odchyień i różnic wykazanych w dokumentacji dotyczącej gospodarki paliwem . W wyniku kontroli stwierdził , że pracownik (...) W. Ż. kierowca w (...) G. dokonał w dniu 5 maja i 7 maja 2014 r zaboru mienia (...) w postaci paliwa w ilości około 38 litrów i o wartości 152, 76 zł. Według jego ustaleń powód pracujący na stanowisku mechanika stacji obsługi (...) G. umożliwił dokonanie kradzieży ponieważ widząc ją nie podjął żadnych działań uniemożliwiających zabór . Powód przesłuchany przez K. M. w obecności kierownika Stacji (...) A. S. przyznał , że był świadkiem wlewania przez W. Ż. części paliwa bezpośrednio z nalewaka dystrybutora do pojemnika umieszczonego na stopniu kabiny kierowcy . W. Ż. zaprzeczył jakoby miał z tym zdarzeniem coś wspólnego .

(dowód : raport z pozaplanowej oceny zgodności k: 17 -19, protokół przyjęcia ustanych wyjaśnień k: 22-22v, protokół przyjęcia ustnych wyjaśnień k: 23-24)

13 czerwca 2014 r S. W. otrzymał od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52§ 1 pkt.1 K.p . Jako przyczyny jego złożenia wskazano :

1. Umożliwienie w dniach 5 maja i 7 maja 2014 r zaboru mienia (...) w postaci 38 litrów paliwa na stacji paliw w G. przez kierowcę (...) G. co zostało stwierdzone podczas kontroli zabezpieczonych nagrań z monitoringu w (...) G. przy ul (...).
2. Nie zgłoszenie przełożonemu o zaistniałych wypadkach zaboru mienia.

(dowód: oświadczenie z dnia 13 czerwca 2014 r -akta osobowe)

Organizacją związkowa reprezentująca powoda nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę wskazując , że powód był świadkiem kradzieży paliwa przez W. Ż. ale powiedział mu , że nie powinien tego robić bo zgłosi ten fakt pracodawcy . Związki zawodowe dodatkowo powoływały się na trudną sytuację osobistą powoda , który samotnie wychowuje dwójkę dzieci . Podały także , że S. W. wyraził skruchę i zdaje sobie sprawę z tego , że źle postąpił .

(dowód: pismo związków zawodowych – akta osobowe)

W dniu 13 stycznia 2015 r Sąd Rejonowy (...)wydał wyrok uznający powoda oraz W. Ż. za winnych zarzucanych im czynów polegających na tym , że :

1. w dniu 5 maja 2014 r w G. przy ul (...) na stacji Paliw (...) wspólnie i w porozumieniu dokonali kradzieży paliwa (...) w ilości 22 , 1 litra o wartości 89,08 złotych poprzez zatankowanie do kanistra umieszczonego w pojeździe służbowym , czym działali na szkodę (...) S.A. tj. o wykroczenie z art. 119 § 1 kw
2. w dniu 07 maja 2014 r w G. przy ul (...) na stacji paliw (...) wspólnie i w porozumieniu dokonali kradzieży paliwa (...) w ilości 15,8 litra o wartości 63,68 złotych poprzez zatankowanie do kanistra umieszczonego w pojeździe służbowym , czym działali na szkodę (...) SA. tj. o wykroczenie z art. 119 § 1 kw

Orzeczenie to uprawomocniło się w dniu 18 lutego 2015 r

(dowód: odpis wyroku k:72)

Sąd Rejonowy zważył , co następuje :

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego, w szczególności wnioski wywodząc w oparciu o dokumenty prywatne. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączących strony umów stanowiły również akta osobowe powoda. Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Ponadto Sąd oprął się również na dowodzie w postaci dokumentu urzędowego jakim był prawomocny wyrok Sądu Rejonowego (...) który zapadł w sprawie (...) uznający powoda oraz W. Ż. za winnych popełnienia wykroczenia z art. 119 § 1 kw. Sąd miał jednakże na uwadze, że wyrok w sprawie o wykroczenie nie spełnia przesłanek z art. 11 kpc i tym samym nie wiąże sądu cywilnego w zakresie ustaleń co do popełnienia przestępstwa.

Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda wobec jego nieusprawiedliwionego niestawiennictwa na rozprawie w dniu 1 października 2015 r

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy, wbrew twierdzeniom zaprezentowanym przez powoda w pozwie pozwala na ustalenie, że był świadkiem nalewania paliwa do kanistra przez W. Ż. . Za takim stanowiskiem przemawia to, że w trakcie prowadzenia postępowania wyjaśniającego przez pozwanego przyznał, że widział całe zdarzenie. Co więcej taką informację przekazał również organizacji związkowej której był członkiem. Wynika to bezpośrednio z jej pisma do pozwanego w którym potwierdza, że powód przyznał iż był świadkiem tego zdarzenia. Dodatkowo należy stwierdzić, że S. W. nie złożył w niniejszej sprawie żadnych wniosków dowodowych mających podważyć zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia a wezwany w charakterze strony pod rygorem pominięcia, nie stawiał się. Tym samym pozbawił się możliwości zaprezentowania swojej wersji wydarzeń z dnia 5 i 7 maja 2014 r.

Zgodnie z art. 52 § 1k.p. 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.

Wedle § 2 w/w art. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Jak wynika z wyżej przywołanego przepisu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazany przepis umożliwia zatem pracodawcy rozwiązanie w sposób jednostronny każdego rodzaju umowy o pracę bez wypowiedzenia przy zachowaniu jednakże wymogów zawartych w treści § 2 i 3 w/w przepisu oraz w art. 30 k.p. tj. formy pisemnej, wskazania w tym piśmie przyczyny rozwiązania oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy.

Warunkiem dopuszczalności zastosowania przedmiotowego trybu rozwiązania umowy o pracę jest jednoczesne zaistnienie dwóch elementów w postaci bezprawności zachowania pracownika polegającej na uchybieniu podstawowemu obowiązkowi oraz stopnia zawinienia tego uchybienia, a więc naruszenia go w sposób ciężki (co najmniej skutek rażącego niedbalstwa). Poza powyższymi warunkami ustawodawca nie wprowadza natomiast żadnych dodatkowych przesłanek merytorycznych dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Prawdopodobnie dlatego, że słusznie uznał, iż każde bezprawne zachowanie pracownika (uchybienie podstawowym

obowiązkom pracowniczym) zawinione przez niego subiektywnie stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy (patrz orzeczenie SN z dnia 05.04.2005r., sygn. akt I PK 208/04). O zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje również wysokość szkody majątkowej, jednakże w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia.

Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych należy jednakże przyjąć, iż przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, intencje pracownika oraz pobudki jego działania. W orzeczeniu z dnia 21.07.1999r. (sygn. akt I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746) Sąd Najwyższy przyjął, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 KP, ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. W uzasadnieniu orzeczenia z dnia 20.05.1998r. (I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361) Sąd Najwyższy przyjął natomiast, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Zakwalifikowanie obowiązku, który pracownik naruszył jako podstawowego, wystarcza do uaktualnienia uprawnienia pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie wartościuje bowiem obowiązków podstawowych. Każdy z nich ma na gruncie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jednakowe znaczenie. Normatywnie do obowiązków podstawowych pracownika zaliczony został *expressis verbis* jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 211 k.p.). Jednakże do powszechnych (występujących w każdym stosunku pracy) obowiązków o charakterze podstawowym zalicza się zgodnie, zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie, obowiązki wymienione sposób przykładowy w art. 100 § 2 k.p., wynikające z układów zbiorowych pracy, określone zgodnie z art. 104 k.p., art. 104 (1) § 1 k.p. w regulaminie pracy, a także określone w postanowieniach umowy o pracę i jej załącznikach.

Dla dokonania oceny zasadności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. istotne jest ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, wykazanie na czym polegało ich niedopełnienie i czy było ono zawinione przez pracownika oraz w jakim stopniu (patrz wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999/23/752) oraz czy oświadczenie pracodawcy zostało złożone w terminie o którym stanowi § 2 wyżej przywołanego przepisu.

Jak wynika z wyżej przywołanych poglądów doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem w trybie natychmiastowym tylko w sytuacji gdy naruszył on swoje podstawowe obowiązki i to z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Ten sposób zakończenia łączącej pracownika i pracodawcy umowy może być stosowany jedynie w sytuacji bardzo poważnych naruszeń obowiązków pracowniczych i dlatego winien być stosowany z dużą ostrożnością.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie pozwala na uznanie, że powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób ciężki i zawiniony.

Jednym z podstawowych obowiązków pracownika wobec pracodawcy wymienionych w art. 100 § 2 pkt. 4 K. p jest dbanie o dobro zakładu pracy i ochrona jego mienia. Także w zakresie obowiązków powoda wskazano, że jest on zobowiązany do ochrony majątku zakładu.

W niniejszej sprawie powód był świadkiem dwukrotnego tankowania przez W. Ż. do prywatnego kanistra oleju napędowego i nie podjął żadnych działań zmierzających do uniemożliwienia temu pracownikowi dokonania zaboru lub chociażby nie poinformował o zaistniałym fakcie przełożonego. Nie może stanowić usprawiedliwienia dla takiej postawy fakt długoletniej znajomości z tym kierowcą ani stosunkowo niewielka wysokość szkody jaką poniósł pozwany.

Biorąc powyższe pod uwagę na podstawie art. 52 § 1 K.p. powództwo należało oddalić.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 Kpc w zw. z § 11 .1. pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 128 września 2002 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Z 2013 r poz 490 z późn. zm.)