

Sygn. akt IV P 183/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	S. K. , T. D.
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 27 października 2017 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa Z. B.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A.

o przywrócenie do pracy

1. Oddała powództwo,
2. Zasądza od powoda Z. B. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa (...) S.A. kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 183/09

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda Z. B. wniósł przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka Akcyjna w B. o przywrócenie do pracy i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że w dniu 9 grudnia 2009 r. wręczono mu pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na udziale w kradzieży paliwa, na Stacji Paliw (...) w Ż. i wyłudzenie pieniędzy od spółki. W ocenie pełnomocnika powoda pracodawca nie wskazał precyzyjnie jaki podstawowy obowiązek pracowniczy został w sposób ciężki przez pracownika naruszony oraz że bez prawomocnego wyroku zarzut kradzieży paliwa i wyłudzenia pieniędzy jest nieupoważniony.

Pełnomocnik pozwanej spółki wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu podniósł, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa pracy, gdyż przyczyny podane w oświadczeniu są prawdziwe i konkretne, zaś zarzucane powodowi czyny bez wątpienia stanowią ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Zdaniem pozwanego zachowanie powoda stanowiło na tyle jaskrawe naruszenie obowiązków pracowniczych, że stanowić mogło samodzielną przesłankę do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przede wszystkim okoliczność, że powód swoim działaniem naraził pracodawcę na szkodę majątkową i nadużył zaufania

pracodawcy, zdaniem pozwanego nie jest możliwe dalsze zatrudnianie powoda na dotychczasowym stanowisku a popełnione przez powoda przestępstwo w świetle zgromadzonych dowodów jest oczywiste.

Sąd ustalił co następuje:

Z. B. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Spółka Akcyjna w B. od 1.09.1978r. do 9.12.2009 r. na stanowisku kierowcy konduktora autobusu.

(dowód: świadectwo pracy k.5).

9.12.2009 r. r. pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowaniu okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. kradzież paliwa na Stacji Paliw (...) w Ż. i wyłudzenie pieniędzy od spółki, co potwierdza raport 01-11 BYT/09 z 20.11.2009 r. sporządzony przez rewizorów podczas kontroli.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k.4).

Prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Słupsku z 18 lipca 2017 r. uznano, iż powód Z. B. swoim zachowaniem z 28.11.2009 r. w Ż. polegającym na działaniu w celu osiągnięcia korzyści majątkowej wspólnie i w porozumieniu z innymi ustalonymi współsprawcami, tankując autobus nr rej. (...) na Stacji Paliw należącej do (...) Sp. z o.o. z/s w Ż., do zbiornika pojazdu wlał 100 litrów oleju napędowego wartości 380.00 zł, natomiast w wystawionej fakturze VAT potwierdził, iż zatankował 196.01 litra paliwa o wartości 744.84 zł, czym wprowadził w błąd, co do faktycznej ilości zatankowanego oleju napędowego, doprowadzając do niekorzystnego rozporządzenia mieniem w postaci 96.01 litra oleju napędowego o wartości 364,84 zł r. na szkodę (...) S.A. czym wyczerpał znamiona zarzucanego mu występku ustalił, iż stanowi to wypadek mniejszej wagi z art. 286 § 3 k.k. i postępowanie wobec Z. B. o ten czyn na podstawie art. 66 § 1 i § 2 k.k., art. 67 § 1 k.k. warunkowo umorzył na okres próby roku.

(dowód: wyrok z uzasadnieniem SO w Słupsku sygn. akt VI Ka 243/17, k. 173-180).

Na zlecenie pozwanej spółki P.A. i Z. J. dokonali kontroli prawidłowości tankowania autobusów (...) B. po skończonym kursie w stacji paliw (...) w Ż.. Powód 28.11.2009 r. po zakończeniu kursu autobusu na stacji paliw (...) w Ż. do zbiornika pojazdu nr rej. (...) wlał 100 litrów oleju napędowego, natomiast w wystawionej fakturze VAT potwierdził podpisem, iż zatankował 196.01 litrów paliwa w porozumieniu z pracownikiem stacji paliw T. K. (1).

(dowód: zeznania świadków P. A. k.65 i Z. J. k. 65-66, raport 01-11 BYT/09 k.32, oświadczenie k.33, faktura VAT nr (...) za zatankowanie autobusu nr rej (...) w dniu 28.11.2009 r. k. 34).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.652,79 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie k. 53).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje uwzględnieniu.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy podkreślić, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Nie każde bowiem naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu

ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność i rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (komentarz do kodeksu pracy pod redakcją prof. dr hab. Urszuli Jackowiak, Fundacja Gospodarcza Gdynia 2001, str. 192).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r., II PK 35/13).

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego, iż np. kradzież lub przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy mogą być kwalifikowane podwójnie - bądź to jako czyn opisany w art. 52 § 1 pkt 2 KP, jeżeli są spełnione przesłanki wymienione w tym przepisie, bądź to jako zachowanie opisane w art. 52 § 1 pkt 1 KP w pozostałych przypadkach, jeżeli brak jest tych przesłanek (wyrok SN z 2000-09-12 I PKN 28/00 OSNAPiUS 2002/7/161).

Sąd podziela pogląd, że o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (tak: wyrok SN z 2004-12-02 I PK 86/04 Monitor Prawa Pracy 2005/6/1).

Przepis art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy.

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego spoczywa na pracodawcy.

Do podstawowych obowiązków pracownika należy między innymi dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowywanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę i przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 k.p.).

W ocenie sądu z jasnych, logicznych, korespondujących ze sobą a przez to zasługujących na wiarę zeznań świadków P. A. i Z. J., znajdujących potwierdzenie w raporcie 01-11 BYT/09 z 29.11.2009 r., oświadczeniu T. K. i fakturze VAT nr (...) a przede wszystkim w ustaleniach Sądu Okręgowego w Słupsku VI Wydziału Karnego Odwoławczego zawartych w wyroku i jego uzasadnieniu z 18 lipca 2017 r. sygn. akt VI Ka 243/17 wynika, iż powód 28.11.2009 r. po zakończeniu kursu autobusu na stacji paliw (...) w Ż. do zbiornika autobusu o nr rejestracyjnym (...) wlał 100 litrów oleju napędowego, natomiast w wystawionej fakturze VAT potwierdził swoim podpisem, iż zatankował 196.01 litrów paliwa, działając w porozumieniu z pracownikiem stacji paliw T. K. (1), czym dopuścił się popełnienia czynu karalnego oszustwa z art. 286 § 3 kodeksu karnego na szkodę swojego pracodawcy.

Nawet wyrok uniewinniający może w postępowaniu cywilnym stanowić dowód, podlegający swobodnej ocenie sądu (art. 233 § 1 k.p.c.), a tym bardziej wyrok warunkowo umarzający postępowanie na okres próby, którego podstawą jest ustalenie winy oskarżonego.

Zdaniem sądu powyższe świadczy o umyślnym i ciężkim naruszeniu przez powoda podstawowego obowiązku pracownika dbania o dobro i mienie pracodawcy oraz przestrzegania zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy.

W ocenie sądu w niniejszej sprawie pozwany nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, w tym również co do formy i terminu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pracodawca w sposób wystarczająco precyzyjny i konkretny wskazał przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego powoda tak, że były one zrozumiałe i jasne dla powoda.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo jako niezasadne.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.