

Sygn. akt: VII Pa 104/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński (spr.)

Sędziowie: SO Małgorzata Kowalska

SO Lucyna Stąsik - Żmudziak

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 2 grudnia 2015 roku w Lublinie

sprawy z powództwa J. C.

przeciwko (...) spółce akcyjnej w P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji złożonej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 czerwca 2015 roku sygn. akt VII P 917/13

I. oddala apelację;

II. zasądza od (...) spółki akcyjnej w P. na rzecz J. C. kwotę 360 złotych (trzysta sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt VII Pa 104/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w P. na rzecz J. C. kwotę 30.877,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 14 marca 2014 roku do dnia zapłaty; wyrokowi w pkt. I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.292,60 złotych brutto; zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie) kwotę 1.459 złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

Powód J. C. był wieloletnim pracownikiem pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w P., przy czym początkowo jego poprzednika prawnego tj.(...) ((...)). Powód pracował od dnia 01 października 1982 roku, a od 19 stycznia 1984 roku w oparciu o umowę o pracę, przeszedł poszczególne szczeble kariery zawodowej. Z dniem 04 grudnia 2008 roku powód

został zatrudniony na stanowisku Kierownika (...) w L.. Z tego tytułu ostatnio pobierał wynagrodzenie miesięczne w wysokości 10 292,60 zł.

Do obowiązków powoda należało wykonywanie zadań związanych z funkcjonowaniem Terminala według ustalonych procedur, nadzorowanie prac na Terminalu, w tym istotnych zasobów finansowych, przygotowywanie planów operacyjnych dotyczących Terminala.

Z częstotliwością 4 razy do roku, tj. raz na kwartał, na Terminalu są wykonywane tzw. przelewy serwisowe. Nalew serwisowy polega na kontrolnym przepompowaniu paliwa z urządzenia dystrybucyjnego do specjalnego pojemnika o ściśle określonej pojemności (2 000 lub 5 000 litrów) – tzw. kolby pomiarowej, zamontowanej na przyczepie samochodowej lub na samochodzie ciężarowym w celu sprawdzenia, czy ilość zadeklarowana przez aparaturę pomiarową z dystrybutorów (nalewaków) jest prawidłowa. Po takiej operacji paliwo jest przelewane z kolby do specjalnego zbiornika (określanego mianem resztkowego lub słopowego), a następnie z powrotem przepompowywane do zbiornika magazynowego. Przelewy serwisowe są dokonywane na podstawie specjalnych kodów (...), zmienianych każdego dnia, do których dostęp mają wyłącznie osoby zatrudnione na stanowiskach operatorów wsparcia produkcji w Terminalu. W czasie przelewów serwisowych Terminal pracował normalnie, odbywały się bieżące handlowe przelewy.

Na Terminalu pozwanego pracodawcy nie obowiązywały w 2012 roku żadne szczegółowe procedury związane z dokonywaniem przelewów serwisowych, nie było również rozwiązań w tym przedmiocie o charakterze choćby ogólnym. Kierownicy Terminala ani pracownicy nie byli szkoleni w zakresie ewentualnych zagrożeń płynących z faktu realizowania takich czynności. Tymczasem od maja 2012 roku komórka wewnętrzna pozwanego tj. Biuro (...) prowadziło obserwację Terminala w L.. W tym celu korzystało z monitoringu Terminala. W dniu 04 lipca 2012 roku zauważono, że podczas przelewu serwisowego dochodzi do nieprawidłowości. W związku z tym Terminal był nadal obserwowany. Kierownictwo Terminala w L. nie wiedziało o przeprowadzanej kontroli operacyjnej. Ponownie nieprawidłowości przy przelewie serwisowym miały miejsce w dniu 11 września 2012 roku. Tego dnia jeden z kierowców załadował do kierowanej przez siebie autocysterny zakupione produkty. Kierowca ten w sposób nieuprawniony uzyskał kod (...) uprawniający do dokonania przelewu serwisowego. Na podstawie tego kodu kierowca dodatkowo przelał określoną ilość paliwa do próżnej komory kierowanej przez siebie autocysterny, zamiast do kolby pomiarowej, jak powinno to mieć miejsce przy przelewie serwisowym. Kierowca prowadzący pojazd, do którego w sposób nieautoryzowany przelano paliwo został zatrzymany po szczegółowej kontroli przy próbie wyjazdu z terenu Terminala. Zautomatyzowany i samoobsługowy system wydawania paliwa czyni praktycznie niemożliwym rozróżnienie czy przewoźnik przelewa do autocysterny zakupione paliwo, czy też usiłuje zagarnąć paliwo na podstawie kodu służącego do przelewu serwisowego. Po wpisaniu kodu (...) na wyświetlaczu linii nalewczey nie pojawia się bowiem informacja, dodatkowa sygnalizacja czy nalew odbywa się w ramach aktywnego zlecenia, czy też jest to nalew nieuprawniony. Ilość paliwa w zbiornikach resztkowych nie była ewidencjonowana, gdyż były to zbiorniki służące do działań technicznych, nie służyły do bezpośredniego wydawania paliwa. Za każdym razem, gdy taki zbiornik zapełniał się paliwo było przepompowywane na podstawie decyzji osób materialnie odpowiedzialnych do zbiornika magazynowego. Wykorzystując taki stan rzeczy sprawcy w celu ukrycia kradzieży planowali przelać paliwo zgromadzone w zbiorniku resztkowym do zbiornika magazynowego w takiej ilości w jakiej uprzednio zostało ono przelane na podstawie kodu serwisowego ze zbiornika magazynowego do autocysterny. Poziom w zbiorniku magazynowym byłby więc taki sam jak przy prawidłowo przeprowadzonym nalewie serwisowym, a ubytek w zbiorniku resztkowym pozostałby niezauważony.

W chwili zdarzenia powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, który miał zaplanowany w dniach od 05 września 2012 roku do 13 września 2012 roku. Jednak w związku z zaistniałą próbą nieautoryzowanego poboru produktów paliwowych powód przerwał urlop i niezwłocznie w dniu 11 września 2012 roku stawił się w pracy.

Przed 11 września 2012 roku odbywały się jedynie okresowe kontrole Terminala mające na celu sprawdzenie stanów magazynowych, poprawności ilości wydawanego paliwa. Kontrole okresowe nie wykazywały nieprawidłowości. Wcześniej nie przeprowadzono kontroli operacyjnych. Nie było zastrzeżeń do pracy Terminala. Nikt nie informował powoda ani jego zastępcy o możliwości kradzieży paliwa. W zasadzie nikt z pracowników Terminalu nie miał takiej

wiedzy. Ewentualne plotki o nieprawidłowościach pojawiały się, gdy pracownik Terminalu np. zakupił sobie nowy samochód. Jednak nie było wiadomo nic o stosowanych metodach ani o osobach podejrzanych, ich nazwiskach. Powód sprawdzał inwentaryzacje, protokoły pokontrolne, wykonywał swoje obowiązki sprawozdawcze.

Dopiero w dniu 11 września 2012 roku powód i jego zastępca poznali mechanizm kradzieży.

Zbiorniki sloopowe nie są zautomatyzowane. Można je skontrolować ręcznie za pomocą tzw. łaty. Po zwolnieniu powoda na stanowisku kierownika Terminala (...) została zatrudniona M. D.. Na Terminalu w L. przyjęte było codzienne dokonywanie pomiarów zbiorników sloopowych. Po objęciu stanowiska przez M. D. dokonanie każdego przelewu serwisowego było możliwe dopiero po uprzednim uzyskaniu zgody dyrektora R. G..

Powód zgłaszał do Centrali, że zbiorniki sloopowe nie są zapomiarowane jak zbiorniki handlowe. Zbiorniki sloopowe na Terminalu powoda były zaplombowane. Powód niejednokrotnie sprawdzał stan tych zbiorników.

W związku z opisanymi zdarzeniami zostało wszczęte także postępowanie karne, które doprowadziło do postawienia w stan oskarżenia kilku szeregowych pracowników pozwanego, podległych kierownikom Terminala w L..

W dniu 07 listopada 2012 roku w Centrali w P. odbyło się spotkanie, w którym uczestniczył powód, jego bezpośredni przełożony dyrektor R. G. oraz kadrowa K. Ż.. Na spotkaniu omawiano zaistniałą próbę nieautoryzowanego przelewu produktów paliwowych. W wyniku tych rozmów przełożony powoda zaproponował mu rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, na co powód ostatecznie nie wyraził zgody jednocześnie przedłożył zaświadczenie lekarskie stwierdzające jego niezdolność do pracy w dniach 06 i 07 listopada 2012 roku.

W dniu 11 listopada 2012 roku powód wysłał dyrektorowi R. G. wiadomość e – mail, w której nawiązał do rozmowy z dnia 07 listopada 2012 roku. Jednocześnie zasygnalizował, że znajduje się w trudnym stanie psychiczno – zdrowotnym nie tylko z uwagi na zaistniałe zdarzenie, ale również w związku ze śmiercią osoby mu bliskiej. Kolejne zwolnienie lekarskie powód miał wystawione począwszy od dnia 10 listopada 2012 roku (sobota). Powód o swojej nieobecności w dniu 12 listopada 2012 roku poinformował A. C. i B. G. (1). Tego samego dnia R. C. został oddelegowany na stanowisko powoda celem jego zastępstwa. R. C. wiedział o nieobecności powoda w pracy, powiadomił też o niej dyrektora R. G.. W dniu 13 listopada 2012 roku powód drogą mailową przesłał zaświadczenie lekarskie K. G. zatrudnionej w spółce zewnętrznej, która wówczas prowadziła pozwanemu księgowość oraz B. G. (1) i A. C..

W dniu 20 listopada 2012 roku pracodawca zwrócił się do międzyzakładowego związku zawodowego celem konsultacji zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W odpowiedzi na pismo pracodawcy związek zawodowy nie wyraził zgody na zwolnienie powoda.

W dniu 08 maja 2013 roku pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę zwolnienia podano naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych i utratę wobec niego zaufania. Pracodawca zarzucił powodowi, że jako kierownik Terminala (...) nienależycie sprawował opiekę nad gospodarką materialną, brak należytej kontroli nad załogą pracowniczą oraz podwykonawcami realizującymi prace serwisowe, co doprowadziło do nieautoryzowanej próby wywiezienia produktów paliwowych poza teren Terminala w dniu 11 września 2012 roku. jednocześnie do powoda docierały informacje o możliwych nieprawidłowościach w pracy Terminala (...). Ponadto pracodawca zarzucił powodowi, że nie zawiadomił swojego przełożonego w terminie określonym przepisami Regulaminu Pracy i Rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy o swojej nieobecności począwszy od dnia 12 listopada 2012 roku ani o jej przyczynach. Stosunek pracy powoda ustał w dniu 31 sierpnia 2013 roku.

Sąd Rejonowy obdarzył wiarą dowody z dokumentów dołączonych do akt niniejszego postępowania i akt osobowych powoda. Ustaleń dokonał także w oparciu o zeznania świadków: R. G., A. C., A. K., B. G. (1), K. Ż., M. D., T. P., G. K.. Sąd w zasadzie obdarzył wiarą zeznania świadków, gdyż wzajemnie się uzupełniały i tworzyły logiczną całość. Sąd nie podzielił jako szczerych i prawdziwych zeznań świadków R. G. i K. Ż., że powód posiadał uzasadnione podejrzenia o

kradzieżach paliwa na dużą skalę od B. G. (1), wobec czego przyznał się na spotkaniu w P.. Świadek B. G. (1) stanowczo zeznała, że były to zwykłe plotki i pogłoski, które z reguły pojawiały się, gdy pracownik pozwanego np. kupił sobie nowy samochód. Zdaniem Sądu takie informacje nie mogą stanowić uzasadnionego podejrzenia popełnienia przestępstwa. Również zeznania powoda J. C. Sąd uznał za zasługujące na wiarę, ponieważ znalazły one obiektywne potwierdzenie w zebranych materiale.

W ocenie Sądu i instancji wniesione powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności odnosząc się do przyczyny w postaci braku zawiadomienia zgodnie z § 14 Regulaminu Pracy i § 2 ust. 2 Rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy o nieobecności w pracy począwszy od dnia 12 listopada 2012 roku Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, iż przyczyna ta nie jest rzeczywista i nie mogła stanowić podstawy zwolnienia J. C. z pracy.

Pozwany pracodawca zarzucił powodowi, że nie zawiadomił przełożonego o nieobecności w pracy. W toku procesu jednak pozwany nie złożył do akt sprawy ww. Regulaminu. Dlatego też Sąd oceniał sposób i termin usprawiedliwienia spornej nieobecności w świetle przepisów Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014, poz. 1632). Sąd wskazał, że w myśl § 2 ust. 2 ww. Rozporządzenia w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Zdaniem Sądu Rejonowego z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powód w ustawowym terminie zawiadomił o swojej nieobecności współpracowników A. C., B. G. (1) i R. C.. Natomiast R. C. informację o nieobecności powoda przekazał przełożonemu powoda – R. G., co też przed Sądem świadek potwierdził. Wynika z tego, że powód zachował ustawowe warunki zawiadamiania o nieobecności. Bowiern dokonał tego najpóźniej w drugim dniu nieobecności w pracy, a przełożonego poinformował za pośrednictwem R. C.. Natomiast okoliczność, że bezpośredni przełożony nie otrzymał od powoda dokumentów potwierdzających tę nieobecność jest bez znaczenia skoro zwolnienia lekarskie u pozwanego przekazuje się do działu kadr.

Odnosząc się do drugiej przyczyny w postaci naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych i utraty wobec niego zaufania w związku z próbą kradzieży produktów paliwowych w dniu 11 września 2012 roku, mimo posiadania informacji o możliwych nieprawidłowościach w funkcjonowaniu Terminalu i nie poinformowania o nich swoich przełożonych Sąd uznał, iż jest ona niewystarczająca do zwolnienia powoda i przez to zaskarżona decyzja personalna pozwanego nie jest zasadna.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że przez „zaufanie” należy rozumieć przekonanie pracodawcy, że motywacją pracownika wobec niego jest bycie uczciwym i chęć prawidłowego wykonywania powierzonych mu obowiązków. W pojęciu tym mieści się pierwiastek subiektywny. Należy podkreślić, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Jego utrata, zdaniem Sądu, musi wynikać z określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. Zatem musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 roku, I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711). Sąd wskazał, że z uwagi na fakt, że stosunek pracy jest stosunkiem o charakterze osobistym, występowanie elementarnego poczucia zaufania pomiędzy stronami umowy o pracę jest czynnikiem niezwykle istotnym. Zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, która jest konieczna zarówno w stosunkach z pracownikami zatrudnionymi na kierowniczych stanowiskach, jak i niejednokrotnie wymagana ze względu na rodzaj działalności pracodawcy. W takich

sytuacjach utrata zaufania uniemożliwia dalsze pozostawanie stron w stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 roku, I PKN 306/98, OSNP 1999/19/610).

Dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia Sąd Rejonowy miał na uwadze okoliczności faktyczne niniejszej sprawy oraz słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także rodzaj pracy, zajmowane przez powoda stanowisko, powody, dla których zachowała się ona w określony sposób (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 2009 roku, II PK 156/08, LEX nr 736723). W ocenie Sądu Rejonowego przyczynami uzasadniającymi utratę zaufania do pracownika może być w szczególności zawinione naruszenie obowiązków istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednakże istnieć także wtedy, gdy wprowadzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź też nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi. Tym samym zachowania pracownika, które spowodowały utratę zaufania pracodawcy nie muszą być uznane za zawinione. W tym przypadku wystarczające jest jeżeli pracownik zachowa się w sposób naganny w sensie obiektywnym, biorąc pod uwagę kontekst okoliczności faktycznych, a od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem.

Zdaniem Sądu w świetle ustaleń faktycznych stanowisko pozwanego co do naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych i utraty zaufania w związku ze zdarzeniem z dnia 11 września 2012 roku budzi zastrzeżenia. Sąd nie zaprzeczył temu, co wskazywał pozwany, że obowiązkiem powoda była dbałość o Terminal w całości, jak również temu, że do obowiązków powoda należał nadzór na spółkami serwisowymi, w tym wykonywanymi przez nie przelewami serwisowymi. Sąd jednak zauważył, że powód w ramach owej kontroli nie był zobowiązany bezpośrednio do uczestniczenia w każdorazowym przebiegu przelewu od chwili jego rozpoczęcia do momentu zakończenia. Przelewy choć odbywały się 4 razy do roku, to były przeprowadzane normalnej, bieżącej pracy Terminala, gdyż wraz z przelewami serwisowymi było prowadzone także bieżące zaopatrzenie w paliwa i w tym samym czasie odbywały się przelewy do cystern. W ocenie Sądu sam pozwany pracodawca nie stworzył żadnych procedur związanych z przelewami serwisowymi, ani nie wymagał tego od spółki serwisowej, która je wykonywała. Pracodawca nie polecił także stworzenia takich procedur kierownictwu Terminali. Co więcej, w żaden sposób nie ostrzegł i nie uczulił ich na potencjalne, możliwe nadużycia. Sam pozwany pracodawca nie był w stanie takiej metody nieautoryzowanego poboru produktów paliwowych przewidzieć. Bowiem próba kradzieży, jak miała miejsce tego dnia była wówczas niespotykana na skalę ogólnopolską. Pracownicy nie zostali w tym zakresie przeszkoleni, ani nawet poinformowani o ewentualnych zagrożeniach płynących z przeprowadzania nalewów serwisowych. Jednocześnie, sam pozwany nie zapewnił możliwości kontroli przelewu serwisowego w sposób techniczny. Najprostszym rozwiązaniem niewątpliwie byłoby oznaczenie podczas przelewu serwisowego na wyświetlaczu dystrybutora informacji, że w danym momencie jest uruchomiony przelew serwisowy. Ułatwiłoby to kontrolę tego procesu. Każdy pracownik, w tym kierownik, wiedziałby podchodząc do dystrybutora, że w tym momencie trwa przelew serwisowy, co w połączeniu z rodzajem podłączonego pojazdu stojącego pod dystrybutorem dawałoby realną możliwość kontroli prawidłowości procesu i utrudniłoby powstawanie nadużyć. Nieuczciwi pracownicy Terminala wykorzystując natomiast brak możliwości szybkiego zorientowania się w rodzaju przelewu mieli możliwość podjęcia przestępczego procederu kradzieży paliwa. Takie procedury jednak nie istniały, pozwany ich nie wymagał, natomiast trudno wymagać od pracowników, nawet na stanowiskach kierowniczych, że wybiegając w przyszłość, nie będąc poinformowanymi ani uczulonymi, z góry założą, że ich podwładni to osoby nieuczciwe, które w celu kradzieży paliwa wykorzystają przelew serwisowy do osiągnięcia zysku. Zdaniem Sądu same plotki, które przekazywała świadek B. G. (1) nie mogły stanowić uzasadnionego podejrzenia o nieprawidłowościach w pracy Terminala, w szczególności, że nikt nie wiedział o stosowanej metodzie kradzieży paliwa, osobach, które dopuszczają się tego procederu. Powód wówczas sprawdzał inwentaryzacje, protokoły pokontrolne, wykonywał swoje obowiązki sprawozdawcze, nadzorował mistrzów, którzy z kolei nadzorowali szeregowych pracowników Terminala, a to do tych ostatnich należała obsługa wszystkich przelewów, w tym serwisowych. Mimo tego nie wykrył żadnych nieprawidłowości. Zdaniem Sądu należy także wziąć pod uwagę, że powód był wieloletnim pracownikiem pozwanego, doświadczonym i cenionym. Dotychczasowe kontrole

pracy Terminala nie wykazywały żadnych nieprawidłowości. Powód nie brał udziału w opisanym procederze. Nie miał o nim pojęcia. Co więcej w tym czasie przebywał na urlopie wypoczynkowym. Zaś z chwilą powzięcia wiadomości o zaistniałym zdarzeniu niezwłocznie stawił się w pracy.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy nie dopatrywał się, aby J. C. nie dopełnił swoich obowiązków nadzorczych, a przynajmniej pozwany tego nie udowodnił. Dla Sądu brak winy powoda w zaistnieniu opisanego zdarzenia był oczywisty. Zaś w sensie obiektywnym jego zachowanie nie nosiło cech naruszenia obowiązków pracowniczych. Dlatego też Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że zwolnienie powoda nie miało oparcia w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej.

Z tych też względów, po analizie zebranego materiału w sprawie, na zasadzie z art. 471 k.p., Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości jego wynagrodzenia za okres 3 miesięcy wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie przeciwnej, tj. 14 marca 2014 roku. Zgodnie z treścią art. 4772 § 2 k.p.c., Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10 292,60 zł tj. kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. O kosztach Sąd na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. i 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Zasądzeniu podlegała kwota 120,00 złotych. Zgodnie z art. 113 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4 oraz art. 35 ust. 1 w związku z art. 113 ust. 1 i art. 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zważywszy na wynik procesu i status obu stron, Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1 459,00 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Z wyrokiem nie zgodziła się pozwana Spółka, wniosła apelację. Zaskarżyła wyrok w całości zarzucając

1) naruszenie art.233§1 k.p.c. polegające na bezpodstawnym, nielogicznym i sprzecznym z zasadami doświadczenia życiowego odmówieniu wiarygodności dowodom z zeznań świadków R. G. i K. Ż. na okoliczność, że powód posiadał uzasadnione podejrzenia lub choćby informacje (które winny skutkować należyłą reakcją) o kradzieżach paliwa na dużą skalę na terenie terminala(w kontekście przebiegu spotkania w dniu 7 listopada 2012 r.) przy jednoczesnym całkowitym zawierzeniu przez Sąd I instancji zeznaniom powoda;

2) naruszenie art.233§1 k.p.c. poprzez bezpodstawne, nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego jak również samą treścią zeznań świadka B. G. (1) przyjęcie, że powód miał prawo traktować jako zwykłe plotki i pogłoski – bez potrzeby ich weryfikacji – informacje jakie świadek B. G. (1) przekazywała powodowi odnośnie nieprawidłowości kradzieży na terminalu pomimo, że owe informacje dotyczyły ściśle zakresu odpowiedzialności powoda jako pracownika pozwanej- kierownika terminala;

3) naruszenie art.233§1 k.p.c. poprzez bezpodstawne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego przyjęcie, że same plotki, które przekazywała świadek B. G. (1) nie mogły stanowić uzasadnionego podejrzenia o nieprawidłowościach w pracy terminala podczas gdy okoliczności sprawy jak również zakres odpowiedzialności i zadań powoda wskazują, że każda informacja(nawet niepotwierdzona) powinna wzbudzić czujność powoda jako kierownika terminala i gospodarza mienia wielkiej wartości jak również powinna skutkować stosownym zgłoszeniem do przełożonego;

4) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na nieustaleniu, pominięciu – pomimo jednoznacznych zeznań świadków K. Ż. oraz R. G.- iż w dniu 7 listopada 2012 r. powód przyznał, że docierały do jego sygnały dotyczące nieprawidłowości na terminalu przed wrześniem 2012 r. oraz polegający na przyjęciu, że powód nie miał wiedzy, świadomości, ani nawet podejrzeń odnośnie nieprawidłowości na terminalu, pomimo komunikatów ze strony B. G. (1) odnośnie nieprawidłowości na terminalu;

5) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że ewentualne plotki o nieprawidłowościach pojawiły się, gdy pracownik terminalu np. „zakupił sobie nowy samochód” podczas, gdy świadek B. G. (1) wyraźnie rozróżniła kwestię pogłosek wśród pracowników terminalu, „gdy ktoś kupił nowy samochód” od pogłosek dotyczących

nieprawidłowości na terminalu, związanych z kradzieżami, o których świadek B. G. (1) informowała swojego kierownika. Sąd dając wiarę zeznaniom świadka B. G. (1) pominął treść zeznań tego świadka w zakresie konkretnych faktów;

6) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że pozwany nie dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, zaś jego zwolnienie nie miało oparcia w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, w konsekwencji Sąd I instancji dopuścił się naruszenia prawa materialnego t.j. art.45§1 k.p. poprzez jego zastosowanie;

7) sprzeczność w ustaleniach stanu faktycznego polegającą na przyjęciu z jednej strony, że nikt nie informował powoda o możliwości kradzieży paliwa, a z drugiej strony, że plotki jakie przekazywała świadek B. G. (1) nie mogły stanowić uzasadnionego podejrzenia o nieprawidłowościach w pracy terminalu.

Mając na względzie powyższe zarzuty pozwana Spółka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania

Sąd Okręgowy zważył co następuje

Apelacja nie jest uzasadniona.

Sąd Okręgowy dokonując instancyjnej kontroli zaskarżonego wyroku uznał, że Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, zaś zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku tok rozumowania odnoszący się do oceny dowodów jest spójny i logiczny.

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku w sprawie V CSK 37/07 (wyrok SN z dnia 15 maja 2007 roku, sygn. akt V CSK 37/07, Lex nr 442585), surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciąży na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji.

W konsekwencji powyższego Sąd orzekający co do zasady podziela dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne zatem nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97 – OSNAP 1998 nr 9, poz. 104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98 – OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał oceny zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów określonej w treści art. 233 § 1 k.p.c. Na tej podstawie Sąd ten, w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważył materiał dowodowy jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odniósł je do pozostałego materiału dowodowego (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; Kodeks Postępowania Cywilnego. Komentarz, T. Ereciński (red.), Lexis Nexis 2007, str. 552 i nast.).

Wobec powyższego zarzuty apelacji dotyczące naruszenia przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. należy uznać za bezzasadne.

Podkreślenia wymaga, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie

uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

Zarzuty wnioskodawców sformułowane w środtku odwoławczym ocenić należy, jako dowolną, nie popartą żadnymi dowodami polemikę z prawidłowymi, acz niekorzystnymi dla apelującego, ustaleniami faktycznymi Sądu Okręgowego, opartymi o wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego.

Podnieść w tym miejscu należy, iż sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, zachodzi wówczas, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej dochodzi Sąd na jego podstawie. O sprzeczności w tym znaczeniu można mówić jedynie wówczas, gdy z treści dowodu wynika, co innego niż przyjął Sąd, gdy pewnego dowodu nie uwzględniono przy ocenie, gdy Sąd przyjął pewne fakty za ustalone mimo, że nie zostały one w ogóle lub niedostatecznie potwierdzone, bądź gdy Sąd uznał pewne fakty za nieudowodnione mimo, że były ku temu podstawy, a także gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego rozumowania.

Odnosząc się już do poszczególnych zarzutów w zakresie naruszenia art.233 k.p.c. stwierdzić należy, że ocena zeznań świadka B. G. (1) mieści się w ramach zakreślonym w/w przepisem. Podkreślenia wymaga, że strony w niniejszym procesie były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, których rolą było zarówno zaopiniowanie Sądu dowodów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy jak i aktywność procesowa przy przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, w tym poprzez zadawanie pytań świadkom. Zawarta w protokole treść zeznań B. G. (1) nie pozwala na wyciągnięcie wniosków, że była ona w posiadaniu informacji mogących być podstawą do podjęcia przez kierownika terminalu czynności służbowych polegających na zawiadomieniu przełożonych o możliwości popełnienia przestępstwa kradzieży. Zeznania B. G. cechuje duża ogólność wypowiedzi. Brak w jej zeznaniach przywołania jakichkolwiek okoliczności mogących być postawą do formułowania ocen, że na terenie terminala może dojść do kradzieży. Świadek nie wspomniała w swych zeznaniach o jakichkolwiek zdarzeniach dotyczących zachowania pracowników, obiegu dokumentacji, podejrzanych rozmów itp. które mogłyby być podstawą do podejmowania jakichkolwiek czynności nadzorczych. Co więcej powiązanie wypowiedzi świadka o występujących nieprawidłowościach z jej twierdzeniami typu, że ten kto kupił sobie nowy samochód jest złodziejem powodowało rezerwę co do tego, czy świadek ma rzeczywistą wiedzę na temat ewentualnego przygotowywania kradzieży. W konsekwencji ocena Sądu, że wypowiedzi świadka były tylko pogłoskami, plotkami i że powód nie miał obowiązku reakcji w postaci zawiadomienia przełożonych nie jest oceną dowolną, ale mieści się w ramach wynikających z przepisu art.233 k.p.c.

W kontekście treści zeznań świadka B. G. Sąd Rejonowy nie przekroczył również granic swobodnej oceny dowodów odmawiając wiarygodności zeznaniom R. G. co do faktu, że powód był wielokrotnie informowany przez B. G. o kradzieżach paliwa na dużą skalę. Zeznania tego świadka są sprzeczne z zeznaniami B. G., która jak już wskazano wygłaszała ogólne twierdzenia o bliżej nieokreślonych nieprawidłowościach.

Sąd I instancji nie dopuścił się błędu w ustaleniach faktycznych. Wypowiedź powoda na spotkaniu w dniu 7 listopada 2012 r. była tylko relacją wcześniejszych wypowiedzi B. G.. W tym kontekście powód informował przełożonych o wszelkich aspektach zaistniałego usiłowania kradzieży nawet o tych, które wcześniej traktował jako plotki. Z tego jednak nie można - jak chce pozwana Spółka wyprowadzić wniosku, że powód miał uzasadnione podstawy do informowania przełożonych o owych plotkach ,pogłoskach i że zaniechanie przekazania takich informacji mogło być obiektywną podstawą do utraty zaufania.

W konsekwencji Sąd I instancji zasadnie uznał, że nie poinformowanie przez powoda swoich przełożonych o wypowiedziach B. G. nie może być w świetle zgromadzonego materiału dowodowego podstawą do przyjęcia, że doszło do uzasadnionej utraty zaufania.

Sąd I instancji nie naruszył zatem art.45 k.p. uznając wypowiedzenie za nieuzasadnione i zasądając na rzecz powoda stosowne odszkodowanie.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia treść art.98 k.p.c. Nakład pracy pełnomocnika powoda związany z przygotowaniem odpowiedzi na apelację oraz reprezentowaniem powoda na rozprawie apelacyjnej stanowił podstawę do zasądzenia kwoty 360 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.