

Sygn. akt IV P 29/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Z., dnia 15 marca 2016r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy : E. B. , K. P.

Protokolant: Ewa Brzozowska

po rozpoznaniu w dniu 15 marca 2016r. w Zgorzelcu sprawy

z powództwa **J. S.**

przeciwko (...) **Sp.z o.o. w P.**

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp.z o.o. w P. na rzecz powoda J. S. kwotę 7.084,23 zł (słownie: siedem tysięcy osiemdziesiąt cztery złote dwadzieścia trzy grosze) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 marca 2016r. do dnia zapłaty

II. zasądza od strony pozwanej (...) Sp.z o.o.w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Zgorzelcu kwotę 355 zł tytułem kosztów sądowych od których uiszczenia powód był zwolniony (art.113.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

UZASADNIENIE

Powód- J. S. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej- (...) Sp.z o.o. w P., a sprecyzowanym na rozprawie w dniu 16 lipca 2015r./k- 73-74 akt/ domagał się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej kwoty 7.084,23 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W uzasadnieniu swojego stanowiska podał, że u strony pozwanej był zatrudniony od dnia 16.12.2013r. na stanowisku kierowcy- operatora ładowarki i pracownika gospodarczego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony.

W dniu 15.04.2015r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na kradzieży oleju napędowego w okresie między 18 a 31marca 2015r.

Zdaniem powoda, przyczyny wskazane przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy są nieprawdziwe, ponieważ nie dokonywał on żadnych kradzieży paliwa na szkodę zakładu pracy. Z tego też powodu uważa, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art.52 kp nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

/k- 2-3 akt/.

Strona pozwana- (...) Sp. z o.o. w P. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości na koszt powoda.

W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że pracodawca już na przełomie stycznia- lutego 2015r. podejrzewał, że powód dokonuje kradzieży paliwa, ale z powodu braku dostatecznych dowodów nie wyciągał w stosunku do powoda konsekwencji służbowych. Również bezpośredni przełożony powoda – M. G. informował pracodawcę, że widział w pojeździe służbowym powoda baniaki z paliwem. W dniu 12 lub 13 lutego 2015r. w pojeździe technologicznym powoda znaleziono w kabinie kierowcy, na zmianie powoda wąż do spuszczenia paliwa. Wówczas pracodawca –pełnomocnik spółki (...) przeprowadził rozmowę z powodem oraz jego zmiennikiem J. W. (1) na temat baniaków z paliwem i ujawnionego węża do spuszczenia paliwa. Pracownicy nie udzielili żadnych konkretnych informacji na ten temat. W drugiej połowie marca 2015r. pracodawca otrzymał anonimowy meil na skrzynkę zawierający nagranie, z którego wynikało, że powód podchodzi pod koparkę, w kabinie której siedział pracownik M. K..

Następnie M. K. przekazał powodowi jakiś przedmiot, który powód schował pod kurtkę, a następnie udał się do swojego prywatnego samochodu i ukrył tę rzecz wewnątrz samochodu. W rozmowie z przełożonym M. G. i pracodawcą T. P., strona pozwana podała, że pracownik M. K. potwierdził fakt kradzieży paliwa przez powoda J. S.. Po tym fakcie pracodawca porównał karty pracy maszyn z dnia 26.03.2015r. i z dnia 27.03.2015r. i stwierdził, że w dniu 26.03.2015r. pojazd technologiczny marki V. (...) spalił przy pełnym obciążeniu 24 litry/mth tj. w normie, natomiast w dniu następnym, w takich samych warunkach średnie spalanie wynosiło 36,8 litra/mth, a więc o 12,8 l/mth ponad maksymalne dopuszczalne normy zużycia paliwa dla tego rodzaju maszyny. Ta okoliczność zdaniem strony pozwanej również świadczy o kradzieży paliwa przez powoda , co w konsekwencji doprowadziło do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy.

/k-15 akt-19 akt/.

Sąd ustalił ,że:

Powód –J. S. był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 8.08.2012r. początkowo na okres próbny do dnia 7.11.2012r, a następnie od dnia 8.11.2012r. do dnia 31.12.2013r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na stanowisku kierowcy, operatora ładowarki, pracownika gospodarczego. Od dnia 1.01.2014r. powód został zatrudniony na podstawie drugiej umowy na czas określony, na stanowisku kierowcy, operatora, pracownika gospodarczego -która miała trwać do dnia 31.12.2016r.

/ akta osobowe powoda, k-5 akt/.

Pismem z dnia 10.04.2015r. pracodawca- pełnomocnik spółki (...) rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art.52§1 pkt.1 kodeksu pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na kradzieży oleju napędowego w okresie między 18 a 31 marca 2015r.

/k- 4 akt, akta osobowe powoda/.

Ustalono, że pod koniec lutego 2015r. lub na początku marca 2015r.pełnomocnik pracodawcy- T. P. otrzymał informację od szygara M. G., że ujawnił on w pojeździe technologicznym, na zmianie powoda 5 litrowy baniak z paliwem. Informacja ta nie była poparta żadnymi dowodami w postaci protokołu ujawnienia paliwa czy też notatki służbowej. Pracodawca przeprowadził rozmowę z powodem oraz jego zmiennikiem kierowcą J. W. (1), jednakże kierowcy nie przyznali się do kradzieży paliwa . Powód J. S. natomiast, kategorycznie zaprzeczył jakoby w jego pojeździe ujawnione były jakiegokolwiek bańki z paliwem.

/zeznania świadka T. P. na k-139-141 akt, wyjaśnienia informacyjne powoda J. S. na k73-74 akt e-protokół godz.00:05:24- 00:16:09,zeznania świadka J. W. (2) na k-92-93akt e-protokół godz.00:31:36- 00:51:54.

Przesłuchany na okoliczność ujawnienia pojemnika z paliwem M. G. wskazał, że pojemnik z paliwem w samochodzie technologicznym ujawnił na zmianie powoda już w 2014r., ale nie zgłaszał tego pracodawcy, bo nie chciał, żeby powód miał kłopoty. W momencie kiedy ujawniał to paliwo, powoda nie było w pojeździe i nie sporządzał żadnego protokołu

ani notatki służbowej na okoliczność ujawnienia tego paliwa . Ostrzegł tylko powoda oraz drugiego kierowcę J. W. (1), że podejrzewa ich o kradzież paliwa i jak sytuacja się powtórzy, to zgłosi ten fakt pracodawcy. Z uwagi na to, że inni pracownicy sugerowali mu, że powód najprawdopodobniej kradnie paliwo- zdecydował się poinformować o tym fakcie pracodawcę pod koniec lutego 2015r. lub na początku marca 2015r.

W lutym 2015r. bezpośredni przełożony powoda – M. G. ujawnił też w jednym z pojazdów tj. B., cienki wężyk, który według niego mógł służyć do spuszczenia paliwa. W. ten przekazał pracodawcy T. P.. Pojazdem B. jeździli różni kierowcy, a mianowicie J. W. (1), A. W. oraz pół roku wcześniej i powód J. S.. Nie udało się jednak ustalić, skąd ten wężyk znalazł się w tym pojeździe, ani który z kierowców i czy w ogóle używał tego wężyka do spuszczenia paliwa.

/zeznania świadka M. G. na k-121-122 akt/.

Przesłuchani na tę okoliczność świadkowie J. W. (1), A. W. potwierdzili , że rzeczywiście w pojeździe B. znajduje się taki wężyk w skrzynce narzędziowej, ale jest on tam już od bardzo dawna i służy kierowcom do ewentualnego zasilania pompy wtryskowej w razie awarii, a nie do spuszczenia paliwa, co w ocenie świadków nie byłoby w ogóle możliwe przy użyciu tego wężyka, ze względu na jego małą średnicę. Takiej informacji J. W. (2) udzielił pracodawcy i więcej już do tego tematu nie wracali.

/zeznania świadków J. W. (1) na k-92-93 akt, A. W. na k-122 akt/.

Strona pozwana zarzucała też powodowi, że w dniu 27.03.2015r. doszło do nadmiernego zużycia paliwa w jego pojeździe technologicznym marki V., co może świadczyć o kradzieży przez niego paliwa. Przesłuchany na tę okoliczność przełożony powoda, sztygar P. Z. kategorycznie zaprzeczył, ażeby w dniu 27.03.2015r. doszło do nadmiernego zużycia paliwa. Gdyby taki fakt stwierdził, niezwłocznie rozpocząłby procedurę mającą na celu ustalenie przyczyn powstałego przepału, a takiego postępowania nie było. Ponadto P. Z. zakwestionował wpis w karcie pracy maszyny z dnia 27.03.2015r. w rubryce „pobrano”. Kategorycznie stwierdził, że w jego obecności, w tym dniu pobrano 84 litry paliwa zaś cyfra „1”- co dało 184 l paliwa - została dopisana poza tabelką, czego nigdy nie robił. I w ten sposób „stworzono” przepał. Gdyby rzeczywiście było nadmierne zużycie paliwa, to do jego obowiązków każdorazowo należało wyjaśnienie przyczyn tego nadmiernego zużycia paliwa, sprawdzenia pojazdu pod względem technicznym czy nie ma usterki i dokonanie stosownego wpisu w karcie pracy maszyny. Skoro takie czynności nie były przeprowadzone i nie ma żadnego wpisu w karcie pracy maszyny- to w tym dniu nie mogło być żadnego „przepału”.

/zeznania świadka P. Z. na k-93 akt, e- protokół godz.00:51:54-01:15:06, karty pracy maszyny z dnia 26.03.2015r. i z dnia 27.03.2015r. na k- 80 akt/.

Na rozprawie w dniu 16.07.2015r. zostało odtworzone nagranie z monitoringu, które w ocenie strony pozwanej miało świadczyć o kradzieży przez powoda paliwa w dniu 8.05.2014r, a o którym pracodawca dowiedział się dopiero z anonimowego meila przesłanego w połowie marca 2015r.

W oparciu o to nagranie absolutnie nie można stwierdzić, że powód dokonuje kradzieży paliwa. Powód podchodzi bowiem do pojazdu, w którym siedzi inny kierowca. Jak później ustalono ,był to M. K.. Następnie kierowca ten podaje powodowi jakąś rzecz, którą powód zanoszą do samochodu M. K.. Na nagraniu nie widać dokładnie co kierowca podaje powodowi, ale na pewno nie wygląda to na baniak czy butelkę z paliwem.

Przesłuchany na tę okoliczność kierowca- świadek M. K. zaprzeczył, jakoby przekazywał powodowi pojemnik z paliwem. Poprosił go tylko, by odniósł do jego samochodu bluzę dresową , bo było ciepło, a bluza ta, zawadzała mu w kabinie.

Zaprzeczył też kategorycznie, by kiedykolwiek sugerował pracodawcy, że powód kradnie paliwo. Tankowanie paliwa zawsze odbywa się w obecności sztygara, zaś wlew paliwa jest plombowany i nie było ani takiej możliwości ,ani takiej sytuacji, by pracownicy kradli z zakładu pracy paliwo. To właśnie pracodawca przed rozprawą sugerował mu, by zeznawał na niekorzyść powoda J. S..

/ zeznania świadka M. K. na k-92-93 akt, e- protokół godz.00:06:53-00:31:36,

nagranie z monitoringu na k-56 akt, fotografie sporządzone z nagrania na k-48-51 akt/ .

Jednomiesięczne średnie wynagrodzenie powoda wynosiło kwotę 2.361,41 zł brutto/k- 59 akt/.

Sąd zważył co następuje:

Zgodnie z art.52§1 pkt.1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Warunkiem rozwiązania umowy w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, które spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy, bądź naraziło go na szkodę/ por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dn.19.03 98r (...) 570/97 (...) z 99r nr.5 poz.163, z dn.19.08.99r. I PKN 188/99 (...) US z 2000r nr.22 poz.818/. Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywane z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. W konsekwencji przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.52§1 pkt.1 kp. stanowić może jedynie takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy / natężenia złej woli/, a także wówczas, gdy pracownik miał świadomość bezprawności swojego postępowania i naganny stosunek psychiczny do swoich obowiązków. O zastosowaniu trybu rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika decydują zatem elementy przedmiotowe jego czynu i elementy podmiotowe. Do elementów podmiotowych należą wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na ocenę charakteru zawinienia pracownika, w tym zwłaszcza jego intencje, pobudki działania ,stopień tj.intensywność, nasilenie winy /por.np. wyrok SN z dn.2.06.97r I PKN 193/97 (...) z 98rr.nr.9 poz.269, z dn.21.07.99r I PKN 169/99 OSNAPiUS z 2000r.nr.20 poz.746./.

Nie budzi wątpliwości, że pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika określone w art.100 §2 kp. obowiązki, do których między innymi należy dbałość o dobro zakładu pracy oraz ochrona jego mienia.

Ale nawet przy przyjęciu, że naruszony przez powoda obowiązek miał charakter podstawowy, to konieczne jest jeszcze wykazanie, iż naruszenie to było ciężkie i zawinione. W niniejszej sprawie Sąd uznał, że nie zostały spełnione wszystkie przesłanki z art.52§1 k.p. umożliwiające rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika.

Zwłaszcza nie można powodowi J. S. postawić zarzutu, że dopuścił się zarzucanych mu w piśmie rozwiązującym umowę o pracę czynów tj. kradzieży paliwa w okresie „między 18 a 31 marca 2015r”.

Strona pozwana nie wykazała bowiem żadnymi wiarygodnymi dowodami, by powód faktycznie w okresie pomiędzy 18 a 31 marca 2015r. dokonywał kradzieży paliwa. Przesłuchani na tę okoliczność świadkowie J. W. (1), M. K., P. Z., A. W. w sposób jednolity i spójny kategorycznie zaprzeczyli, by widzieli jakoby powód kradł paliwo. Zaprzeczyli również , by o fakcie kradzieży paliwa przez powoda informowali przełożonego sztygara M. G.. Sam pracodawca T. P. na rozprawie w dniu 29.01.2016r./k-140-141 akt/ przyznał, że „nikogo za rękę nie złapał”, zaś wszelkie informacje na temat kradzieży paliwa otrzymał od sztygara M. G., z tym, że informacje te nie były poparte żadnymi dowodami w postaci np. notatki służbowej, czy też protokołu na okoliczność daty, miejsca i okoliczności ujawnienia paliwa. Pozwany pracodawca twierdził, że prowadził rozmowy z kierowcami, między innymi i z powodem na temat kradzieży paliwa. Nie sporządzono jednak żadnej notatki, czy protokołu na okoliczność daty przeprowadzonej rozmowy, czego konkretnie rozmowa ta dotyczyła jak i stanowiska pracowników w tej kwestii.

Z nagrania monitoringu również nie wynika, ażeby powód kradł paliwo w dniu 8 maja 2014r. Należy również wskazać, że nie zawsze ponadnormatywne zużycie paliwa jest wynikiem jego kradzieży- co sugeruje pracodawca. Nie przeprowadzono bowiem żadnego postępowania wyjaśniającego na okoliczność przyczyn i okoliczności

ponadnormatywnego zużycia paliwa w pojeździe technologicznym powoda jakie rzekomo miało miejsce w dniu 27.03.2015r.

Nieuzasadnione i niczym nieoparte jest więc twierdzenie strony pozwanej, że powód J. S. w okresie pomiędzy 18 a 31 marca 2015r. dokonywał kradzieży paliwa. Pozwany pracodawca praktycznie nie potrafił wskazać konkretnie w jakich dniach i w jakich okolicznościach doszło do kradzieży paliwa przez powoda.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego, zdaniem Sadu absolutnie nie wynika, że powód dopuścił się naruszeń obowiązków pracowniczych wskazanych w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Sam pracodawca przyznał, że podejmując decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w tym trybie opierał się na domniemaniach i przypuszczeniach oraz niesprawdzonych doniesieniach - a nie na konkretnych faktach potwierdzających w sposób nie budzący wątpliwości, że powód dopuścił się naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, a mianowicie kradzieży paliwa. / zeznania strony pozwanej T. P. na k- 139-141 akt/.

Sąd zważył, że przyczyna stanowiąca podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być nie tylko konkretna, ale też prawdziwa.

Nie wystarczą, zdaniem Sadu, tylko przypuszczenia i podejrzenia popełnienia przez pracownika konkretnego naruszenia obowiązku pracowniczego, by rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie art.52§1 kp., tym bardziej, że powodowi zarzuca się dokonanie kradzieży. Skoro powodowi nie można w tej sytuacji przypisać konkretnego nagannego działania niekorzystnego dla pracodawcy, to w konsekwencji nie można również uznać, że dopuścił się ciężkiego i zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art.52§1 pkt.1 kp.

W ocenie Sądu pracodawca naruszył także przepis art.52§2 kp który stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Sam pracodawca zeznał, że informację o kradzieży przez powoda paliwa uzyskał od sztygara M. G. pod koniec lutego 2015r. lub na początku marca 2015r., a zatem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art.52§1 pkt.1 k.p mogło nastąpić najpóźniej na początku kwietnia 2015r, natomiast pracodawca złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 10.04.2015r, a więc po upływie 1-miesięcznego terminu określonego w art.52§2 kp. Ponadto, strona pozwana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powodem wskazała, że powód kradł paliwo w okresie od 18 marca 2015 do 31.03.2015r. Jednakże na tę okoliczność nie przedstawiła żadnych dowodów. To stwierdzenie o kradzieży paliwa w okresie od 18-31.03.2015r. pozostaje w sprzeczności z zeznaniami świadka M. G., który twierdził, że powód najprawdopodobniej kradł paliwo jeszcze w 2014r, jak również z zeznaniami samego pracodawcy T. P., który o prawdopodobnym fakcie kradzieży przez powoda paliwa dowiedział się od M. G. już pod koniec lutego 2015r., lub na początku marca 2015r. W zasadzie więc, strona pozwana nie wykazała w sposób nie budzący wątpliwości- kiedy i w jakich okolicznościach oraz w jaki sposób doszło do kradzieży paliwa przez powoda J. S..

W takiej sytuacji, zdaniem Sadu, nie można powodowi postawić zarzutu, że rzeczywiście w okresie od 18 do 31 marca 2015r. dokonywał kradzieży paliwa, a w konsekwencji, że dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art.52§1 pkt.1 kp.

Biorąc powyższe pod uwagę, w oparciu o przepis art.58 Kodeksu pracy w zw. z art.17 ustawy z dnia 25.06.2015r. o zmianie ustawy- Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw/ Dz.U. z dnia 21.08.2015r poz.1220/- Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 7.084,23 zł brutto, biorąc pod uwagę księgowe wyliczenie jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda przedłożone przez stronę pozwaną do akt.

/ k-59 akt /.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art.481§1 kc, zasądzając odsetki za opóźnienie od dnia wyrokowania tj. od dnia od którego powód może najpóźniej żądać tych odsetek /wyrok kształtujący/.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art.113.1 ustawy z dnia 28.07.2005r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.