

Sygn. akt IV P 23/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałt
Ławnicy:	Jan Ochalek Anna Twaróg
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 23 października 2018 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **K. S. (1)**

przeciwko (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...)**

o przywrócenie do pracy

I oddała powództwo

II zasądza od powoda K. S. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) kwotę 360 zł (słownie: trzysta sześćdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

Jan Ochalek SSR Mariusz Szwałt Anna Twaróg

Sygn. akt IV P 23/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 października 2018 roku

Powód K. S. (1) w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanego na dotychczas zajmowane stanowisko oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że zatrudniony był u pozwanego od 1990 r. na stanowisku (...). W grudniu 2017 r. powód otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Podana przyczyna jest nieprawdziwa. Powód nie dopuścił się bezprawnego przywłaszczenia mienia. W dniu (...) grudnia 2017 r. powód wychodząc z zakładu pracy został poddany kontroli. W teczce powoda znaleziono butelkę z (...) płynem. Powód nie wiedział, że w jego torbie znajdowała się jakakolwiek butelka. Dostęp do szatni, gdzie znajdowała się torba powoda, jest ogólnodostępny,

bowiem szafki nie są zamykane. Z szatni korzystają pracownicy z trzech różnych zakładów pracy. Przed rozpoczęciem pracy jak i po jej zakończeniu powód nie przeglądał teczki. Litrowa butelka nie stanowiła dla niego obciążenia. Powód po ujawnieniu butelki myślał nawet, że dla żartu któryś z kolegów włożył mu butelkę do torby. Mogło być też tak, że z uwagi na to, że razem z synem pracował przy wycinie drzewa, syn mógł tę butelkę włożyć do torby. Powód przyjął mandat karny, bowiem obawiał się utraty pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że wbrew twierdzeniom powoda każdy pracownik pozwanego ma do swojej dyspozycji szafkę, która jest zamykana. Dostęp do szatni mają tylko pracownicy pozwanego. Powód najpierw próbował opuścić zakład bez poddania się kontroli, potem chciał ukryć butelkę w kurtce, a na pytanie o zawartość butelki odpowiedział, że nalał sobie (...) do (...). Dopiero po przybyciu policji powód twierdził, że nie wie skąd butelka znalazła się w jego teczce. W dniu 11 grudnia 2017 r. w trakcie wysłuchania u pracodawcy twierdził, że możliwe, że przyniósł ją z domu, bowiem pracował przy wycinie drzew. Pozwany dokonał badania zawartości butelki. Lepkość (...), który był w butelce odpowiada lepkości (...) (...) (...)stosowanym jako baza do produkcji (...).

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę poprzednik prawny pozwanego tj. P.P. (...) w J. zatrudnił powoda K. S. (1) na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z dniem 1 stycznia 2006 r. nowym pracodawcą powoda został (...) Sp. z o.o. w (...).

Dnia (...) grudnia 2017 r. J. L. (1) sporządził notatkę służbową dotyczącą zdarzenia mającego miejsce w dniu (...) grudnia 2017 o godz. (...). Tego dnia przeprowadził on kontrolę teczek pracowników wychodzących z terenu zakładu (...). Podczas kontroli teczki pracownika (...) zauważył dziwne zachowanie pracownika, który był zdenerwowany i bardzo szybko chciał opuścić teren bramy. J. L. poprosił K. S. o otwarcie teczki. Pracownik po chwili otworzył jedną część, która była pusta. Poprosił zatem o otwarcie drugiej części, gdyż teczka miała dwa zamki. Wtedy K. S. wyraźnie się zdenerwował mówiąc, że tam nic nie ma, a następnie chciał wyjechać rowerem z terenu zakładu. J. L. wyszedł więc za nim mówiąc, że nigdzie nie wyjedzie, jeśli nie pokaże zawartość teczki. K. S. wyjechał rowerem w okolice bramki i tam J. L. zauważył jak wyciąga on z teczki plastikową butelkę i próbuje schować ją pod kurtkę. J. L. poprosił K. S. o wejście do wartowni w celu wyjaśnienia co to za butelka i jaka jest jej zawartość. K. S. wszedł z J. L. do wartowni i pokazał butelkę. Była to litrowa butelka, nieopisana z zawartością substancji (...). J. L. zapytał K. S. co jest w tej butelce, a on odparł wprost, że nalał sobie (...) do (...), bo potrzebował w domu coś sobie zrobić. Potem mówił - po co mu to było, jak teraz będzie miał duże problemy przez „głupią butelkę z (...)”. O całym zdarzeniu J. L. natychmiast powiadomił szefa ochrony R. B., który wydał polecenie o powiadomieniu policji o próbie kradzieży. O godz. 22.46 przyjechała policja w składzie młodszy aspirant M. P. (1) i sierżant A. G. (1), którzy zbadali trzeźwość K. S., ponieważ dziwnie się zachowywał. Policjanci pytali K. S. co to za butelka i co w niej jest. K. S. był zdenerwowany i mówił, że nie wie co to za butelka i skąd się wzięła w jego teczce. Policjanci zapytali czy przyjmuje mandat za próbę kradzieży. K. S. odpowiedział, że przyjmuje tylko jaka będzie jego wysokość. Policjanci odpowiedzieli, że najniższy mandat to (...) zł i taki został wypisany. K. S. podpisał mandat. Świadcami zdarzenia byli pracownicy ochrony, którzy pełnili służbę na posterunku (...), tj. J. S. (1) i J. K. (1).

W piśmie z dnia 13 grudnia 2017 r. pozwany zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. było rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na:

1. bezprawnym przywłaszczeniu i rozporządzeniu mieniem pracodawcy w postaci substancji (...) w ilości 1 litra. Fakt bezprawnego przywłaszczenia został ujawniony w dniu (...) grudnia 2017 r. o godz. (...), w trakcie kontroli na bramie wyjściowej przez pracownika ochrony. Wszystkie okoliczności bezprawnego przywłaszczenia i rozporządzenia wyżej

wymienionego mienia zostały również potwierdzone przez policję, która została wezwana na miejsce zdarzenia i wręczyła pracownikowi mandat karny.

2. narażeniu pracodawcy na koszty związane z utratą w/w mienia,
3. naruszeniu zaufania pracodawcy do pracownika poprzez powyższe, niezgodne z prawem działania;
4. naruszeniu obowiązków dbania o dobro zakładu pracy poprzez powyższe, niezgodne z prawem działania;
5. naruszeniu obowiązujących u pracodawcy wewnętrznych regulacji, określających organizację pracy i zasady postępowania.

Dowód : akta osobowe powoda

W dniu (...) grudnia 2017r. około (...) po skończonej zmianie, pracownicy pozwanego wychodzili z pracy. Tego dnia służbę ochrony pełnili J. L. (1), J. S. (1) i J. K. (1).

J. L. (1) podszedł do podległych mu pracowników ochrony znajdujących się przy bramie prowadzącej do (...) i powiedział, że przeprowadzą kontrolę teczek pracowników opuszczających zakład pracy. Kontrole przeprowadzali J. L. oraz J. K..

Gdy przyszła kolej na powoda, ten na ich wezwanie otworzył teczkę. Torba - saszetka powoda składała się z dwóch części; jedną powód im okazał i w niej nie było nic szczególnego. J. L. poprosił powoda o to, aby odsunął zamek drugiej części torby. Powód zaczął mówić, że tam nic nie ma, więc J. L. nalegał, żeby odsunął ten zamek. W pewnym momencie powód odjechał o około 4 – 5 m w kierunku wyjścia, a J. L. poszedł za nim. Widział jak powód z tej drugiej części teczki wyciągnął jakąś plastikową butelkę i schował ją pod kurtkę albo pod pachę. J. L. widząc to poprosił powoda, aby wszedł do pomieszczenia, które zajmują wartownicy. Tam powiedział mu, by wyciągnął tę butelkę i powód to zrobił. Butelka, którą trzymał powód była prostokątna, plastikowa i szara. Nie posiadała etykiety i wypełniona była płynem. Powód był bardzo zdenerwowany. Po wyciągnięciu butelki powód powiedział, że będzie miał problemy przez to wszystko i niepotrzebnie brał tę butelkę. Powiedział, że na drugi dzień ma cięcie drewna w domu i nalał sobie do niej (...) w zakładzie. J. L. zabrał tę butelkę powodowi i powiadomił swoich przełożonych. Wezwano policję. Po przybyciu policji powód został przebadany na zawartość alkoholu, bowiem jego zachowanie zwracało ich uwagę. Wynik testu był zerowy.

Na wezwanie przyjechali policjanci : A. G. (1) i M. P. (1). A. G. zapytał powoda czy zabrał ten (...) z zakładu. Powód potwierdził, że to zrobił i wyjaśnił, że był mu potrzebny do (...). Pracownicy ochrony ustalili, że wartość tej butelki z (...) to około 10 zł, dlatego policjanci zastosowali wobec powoda mandat w wysokości (...) zł. Powód mandat przyjął.

Pozwany zlecił wykonanie badania lepkości tego płynu. Badania przeprowadziło niezależne od pozwanego laboratorium (...). Okazało się, że lepkość tego (...) odpowiadała lepkości (...) bazowego, który wykorzystywany był u pozwanego do produkcji.

U pozwanego każdy pracownik, w tym powód, miał w szatni do dyspozycji swoją szafkę zamykaną na kluczyk. Do szatni mógł wejść każdy, kto przebywał na terenie zakładu pracy. Pracownicy firm zewnętrznych także mieli dostęp do szatni. Pracownicy pozwanego zamykali swoje szafki na klucz, jeżeli w zakładzie były obce firmy oraz gdy mieli w nich coś cennego.

Postanowieniem z dnia (...) 2018 r. Sąd Rejonowy w Krośnie II Wydział Karny odmówił uchylecia prawomocnego mandatu karnego nałożonego na K. S. (1) w dniu (...) grudnia 2017 r.

Dowód : zeznania świadków : P. F. k.57, D. J. k.57/2, J. L. k.57-58, J. S. k.58/2, J. K. k.58/59, T. Ś. k. 59, M. F. k.85-86, A. G. k. 86, M. P. k.86/2, część zeznań A. S. k.56-57, powoda k.98-99, dokumenty z akt II Ko(...), płyta DVD k.94,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków : P. F., D. J., J. L., J. S., J. K., T. Ś., A. G. oraz M. P., bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają. Kluczowe w tym procesie są zeznania J. L., J. S. oraz J. K. pracowników ochrony, którzy w dniu (...) grudnia 2017 r. przeprowadzali kontrolę pracowników opuszczających teren zakładu pozwanego. Ich twierdzenia nie sposób podważyć, w szczególności dlatego, że jednorodnie opisywali oni zdarzenie. Nie mieli interesu, by niesłusznie oskarżać powoda o kradzież. Ponadto o tym fakcie pracownicy ochrony poinformowali przełożonego oraz policję. W tym zakresie funkcjonariusze policji w osobach A. G. oraz M. P. także wskazali, że powód przyznał się do zarzutu zaboru mienia pozwanego w postaci (...).

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. S. oraz zeznaniom powoda w zakresie w jakim zaprzeczali oni, by powód dokonał zaboru (...) należącego do pozwanego, bowiem są one sprzeczne z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Ponadto powód przyjął mandat, który policjanci wprost określili, że jest on za kradzież mienia należącego do pracodawcy. Nikt kto nie czuje się winnym, nie przyjmie mandatu karnego za popełnienie czynu zabronionego. Nie jest to sposób na ochronę stanowiska pracy. Żaden pracodawca nie wymaga ani nie oczekuje tego od pracownika. Przeciwnie przyjęcie mandatu jest dowodem uznania swej winy.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, albowiem ich wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanego w charakterze strony na wniosek pełnomocnika pozwanego.

Artykuł 52 § 1 pkt. 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Okoliczności ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika muszą być wskazane przez pracodawcę jako przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przyczyna ta musi być realna i rzeczywista. W celu stwierdzenia czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było uzasadnione czy też nie, należało zbadać dwa aspekty zachowania pracownika tj. czy pracownik dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i czy naruszenie tych obowiązków było ciężkie. Samo naruszenie obowiązków pracowniczych musi wynikać z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa a obowiązki muszą być podstawowe. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych następuje wówczas, gdy dopuścił się on zaniedbań w zakresie tych obowiązków lub zaniechał tym obowiązkom z winy umyślnej lub z rażącego niedbalstwa.

Pozwany miał prawo rozwiązać z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pracownik w każdym zakładzie pracy zobowiązany jest do dbałości o mienie pracodawcy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lipca 2001 r. I PKN 532/00 stwierdził, że usiłowanie kradzieży na szkodę pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego dbałości o mienie pracodawcy (art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 KP).

Skoro Sąd Najwyższy uważa, że nawet usiłowanie kradzieży mienia pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to tym bardziej kradzież tego mienia jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie ma także znaczenia wartość skradzionego mienia.

Istotne w sprawie są zeznania pracowników ochrony oraz policjantów, którzy zgodnie zeznali, że powód przyznał się do stawianego mu zarzutu. J. L. - pracownik ochrony przytoczył stwierdzenie powoda, że będzie miał problemy przez to wszystko i niepotrzebnie brał tę butelkę. Powód powiedział także, że na drugi dzień miał cięcie drewna w domu i nalał sobie w zakładzie (...) do tej butelki. Wykonane badania lepkości płynu znajdującego się w butelce znalezionej u powoda wykazały, że lepkość tego (...) odpowiadała lepkości (...) bazowego, który wykorzystywany jest u pozwanego do produkcji.

Powód w pierwszej chwili po ujawnieniu kradzieży przyznał się do zarzutu kradzieży. Wskazał, że ułał (...), bo potrzebny mu był do prac w domu. Po ochłonięciu próbował zrzucić winę na kolegów, którzy chcieli zrobić mu żart czy wytłumaczyć zdarzenie, zaniedbaniem syna, który rzekomo nie wyjął butelki z torby.

Trzeba jednak zauważyć, że do prac w gospodarstwie np. przy drzewie na ogół używa się oddzielnych toreb czy worków, aniżeli te przeznaczone do pracy zawodowej. Do przewożenia produktów spożywczych nie używa się toreb, w których składa się brudne pojemniki z (...), która z tej racji może być nim zabrudzona i przesiąknięta jego zapachem. Kanapki przechowywane w takich miejscach nasiąkają zapachem miejsca, w których są trzymane.

Ponadto jak zauważono w procesie torba, w której powód przynosił butelkę z (...) nie była duża. W rzeczywistości była to saszetka z dwiema przegródkami. Kanapki przynoszone do pracy wraz z konserwą po ich zjedzeniu czynią torbę pustą, a zatem torbę takiej wielkości lekką. Jak powód zeznał tego dnia nie niósł do pracy cukru. Zatem torba powinna być lekka, nawet jeżeli powód trzymałby w niej klucze do roweru. W niewielkiej torbie litrowa butelka (...), ważąca ok. 1 kg. w jednej z przegród, znacząco ją obciąża. Niemożliwym jest zatem, by powód tego nie zauważył.

W sprawie istotne jest także to, że powód przyjął mandat karny za dopuszczenie się kradzieży w zakładzie pracy. Nikt, kto nie czuje się winny, nie przyjmuje mandatu. Przyjęcie mandatu w powszechnym odczuciu stanowi, przyznanie się do winy.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz. U. z 2016 r. poz. 1668/ i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu stanowiącą dwukrotną stawkę minimalną.