

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2014 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Miniecka (spr.)
Sędziowie:	SSO Ewa Nowakowska SSO Romuald Kompanowski
Protokolant:	protokolant Anna Sobańska

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2014r. w Kaliszu

apelacji powoda J. K., pozwanego (...) Sp. z o.o.z siedzibą w O.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 maja 2014 r. sygn. akt IV P 321/13

w sprawie z powództwa **J. K.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o.z siedzibą w O.**

o przywrócenie do pracy i zapłatę

1. **Oddala obie apelacje.**

2. **Koszty zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą między stronami wzajemnie znosi.**

UZASADNIENIE

Powód J. K. wniósł pozew przeciwko (...) Spółce z o.o.w O.o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu żądania powód podniósł, że pracodawca nie miał żadnych podstaw do zwolnienia go z pracy w trybie dyscyplinarnym.

Pozwany, (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, z siedzibą w O., wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że powód jako pracownik dopuścił się w trakcie pracy, czynu karalnego – oczywistego przestępstwa zaboru mienia (kradzieży), które uniemożliwia dalsze zatrudnienie.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu, wyrokiem z dnia 30 maja 2014 r., zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 9.077, 38 zł z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i nie obciążył stron kosztami postępowania.

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujący stan faktyczny :

Powód J. K. był zatrudniony w (...) Spółce z o.o. w O. od 17.11.2000 roku, na stanowisku serwisant sieci gazowych. Wcześniej powód był zatrudniony w (...) w P. od 23.06.1986 roku. Przejście do pozwanego nastąpiło na podstawie art. 23/1 k.p. Strony wiązała umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Powód zazwyczaj pracował w składzie dwuosobowym z M. C., który jednocześnie był kierowcą samochodu służbowego.

Pracodawca powoda został jesienią powiadomiony przez pracowników stacji paliw (...) na Al. (...) o podejrzeniu kradzieży paliwa na szkodę (...). Pozwany zlecił firmie detektywistycznej (...) sprawdzenie sprawy. W dniu 22.12.2011 roku współwłaściciel firmy T. R. został powiadomiony przez pracownika (...) o podejrzanym zachowaniu powoda i M. C. na stacji paliw (...). Udał się on natychmiast na tę stację. Ujawniono na miejscu, że M. C. wlał część paliwa do kanistra znajdującego się na poza bakiem pojazdu służbowego. Sprawę zgłoszono na Policję. Jednocześnie w dniu 23.12.2011 Biuro Detektywistyczne S. złożyło sprawozdanie w którym ustalono, że M. C. część paliwa, które winno znaleźć się w baku pojazdu służbowego, wlał do kanistra schowanego w kabinie pojazdu. W dniu 23.12.2011 roku obaj pracownicy tankujący paliwo otrzymali oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 par.1 pkt. 2 kodeksu pracy. Pracownikom, w tym powodowi, zarzucono długotrwałą kradzież paliwa na szkodę pracodawcy. KMP w K. wszczęła dochodzenie (...), (...) w sprawie. Ostatecznie zostało ono skierowane przeciwko M. C., który początkowo przyznał się do kradzieży paliwa, a później zmienił zeznania.

W dniu 29.10.2013 roku Sąd Rejonowy w Kaliszu Wydział II Karny, w sprawie II K 589/12, skazał M. C. za przywłaszczenie paliwa na szkodę pracodawcy, o wartości co najmniej 3.000 złotych. Sąd ustalił, że proceder trwał od kwietnia 2010 roku. Wyrokiem z dnia 06.02.2014 roku Sąd Okręgowy w Kaliszu utrzymał w mocy, zaskarżony przez M. C., wyrok sądu niższej instancji.

W grudniu 2012 roku pozwany interweniował w Prokuraturze w kwestii powoda J. K., gdyż co do tej osoby organy ścigania się nie wypowiedziały. Zdaniem pozwanego brał on udział w procederze kradzieży.

W dniu 25.02.2013 KMP w K. wydała postanowienie o odmowie wszczęcia dochodzenia przeciwko powodowi. Postanowienie to zostało utrzymane w mocy przez Sąd Rejonowy w Kaliszu Wydział VII Karny w dniu 07.06.2013 roku. Organy ścigania zajęły jednoznaczne stanowisko, że J. K. nie dokonał przestępstwa zaboru paliwa, nie udowodniono tego w żaden sposób.

Powód J. K. miał świadomość tego, że M. C. dokonuje kradzieży paliwa na szkodę swego pracodawcy. Wiedział, że w kabinie pojazdu, którym jeździł wraz z M. C. jest umieszczony kanister i że do tego pojemnika kierowca leje paliwo, mimo, że jest to zabronione. Powód miał świadomość, że oleju napędowego nie stosuje się do innych urządzeń będących na wyposażeniu ekipy. Zdarzało się, że powód dokonywał zapłaty za tankowane paliwo kartą płatniczą zakładu pracy. Miał świadomość, że płaci za paliwo wlane do baku pojazdu jak i do kanistra. Wiedział też, że paliwo z kanistra jest odwożone do miejsca zamieszkania M. C.. Wreszcie pomagał w „zaoszczędzeniu” paliwa przez innych pracowników pozwanego, w okresie, gdy M. C. przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Znalazło to też potwierdzenie w postępowaniu karnym. Nie udowodniono, aby powód miał jakiegokolwiek profity z działań M. C..

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy jak również w aktach sprawy IV P 26/12 dotyczących M. C., akt karnych II K 589/12 oraz akt dochodzenia (...). Sąd wziął też pod uwagę zeznania powoda J. K. k.59, 239, pozwanego T. R. k.186-187, 239-240 oraz świadków : J. B. k.221-222, S. K. k.222-223, Z. K. k.223-224, P. O. k.224, S. O. k.238.

Zdaniem sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wykazał, aby powód dokonywał zaboru paliwa na szkodę pracodawcy. Natomiast miał pełną świadomość tego procederu, którego dokonywał M. C.. Potwierdzają to zeznania S. O., który widział nalewanie paliwa do dwóch odrębnych zbiorników. Za tankowanie jednorazowo płacił powód. Miał więc świadomość, że za paliwo wlane do baku i do kanistra płaci kartą pracodawcy. Ponadto świadek P. O. stwierdził „gdybym był na miejscu powoda to musiałbym być idiotą żeby nie wiedzieć co się dzieje”. Powód musiał

mieć pełną świadomość czynów M. C. i nie reagował na zachowanie kierowcy. Godził się z tym procederem i nie zawiadomił pracodawcy. Zachowanie powoda jest naganne, przeczy obowiązkowi pracownika dbania o dobro zakładu pracy, chronieniu jego mienia oraz przestrzegania zasad współzycia społecznego (art. 100 k.p.). Pracownik więc nie może być w pełni chroniony, musi ponieść konsekwencje swego zachowania.

Powód J. K. został zwolniony z pracy na podstawie art. 52 par.1 pkt. 2 kodeksu pracy. Jest to zwolnienie dyscyplinarne. Przepis ten stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie 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.

Zgodnie ze stanowiskiem judykatury i doktryny należy stwierdzić, że jest to nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, który winien być stosowany z dużą rozważą, wyjątkowo. Jest szereg obostrzeń w zastosowaniu tego trybu choćby miesięczny termin od dnia dowiedzenia się o przesłankach do rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 31.01.1977 roku, I PRN 141/76, przestępstwo jest oczywiste, jeżeli nie nasuwający wątpliwości stan faktyczny pozwala na pewne stwierdzenie, iż pracownik dopuścił się czynu przestępnego zagrożonego sankcją karną przez ustawę. Nie można natomiast uznać oczywistości przestępstwa pracownika, jeżeli brak jest pewności, czy przestępstwo w ogóle zostało popełnione albo kto dopuścił się czynu przestępnego. Oczywistość przestępstwa w rozumieniu art. 52 par.1 pkt2 k.p. dotyczy bezsporności, obiektywności faktu, a więc samego zaistnienia czynu kwalifikowanego przez prawo jako przestępstwo bez względu na to, czy przestępstwo to będzie następnie ścigane i sprawca jego skazany. W wyroku z 02.10.1981 roku, I PRN 59/81 stwierdzono, że dla pracownika nie jest obojętne, czy zarzuca mu się dokonanie przestępstwa, czy zachowanie się mające stanowić naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, chociażby miało ono charakter ciężkiego naruszenia. W wyroku z dnia 04.02.1982 roku, I PRN 1/82 Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli nie wydano wyroku skazującego, uznającego za winnego pracownika, to nie można mówić o oczywistości popełnienia przestępstwa. Tak więc w niniejszej sprawie nie mamy do czynienia z oczywistością ani ze stwierdzeniem wyrokiem karnym. Pracodawca nie mógł więc zastosować trybu z art. 52 paragraf 1 punkt 2 kodeksu pracy. Postępowanie karne zostało wobec powoda umorzone.

Stan faktyczny sprawy musi być ostrożnie oceniony przez pracodawcę. Musi się on liczyć z każdym niuansiem. Przykładem tego może być wyrok Sądu Najwyższego z 12.09.2000 roku, I PKN 28/00. Sąd stwierdził w nim, że usiłowanie kradzieży mienia pracodawcy mające znamiona wykroczenia a nie przestępstwa, może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z art. 52 par.1 pkt. 1 k.p., a nie popełnienie przestępstwa z art. 52 par.1 pkt. 2 k.p., nawet wówczas gdy jest oczywiste. Sad Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 03.09.1980 roku, I PRN 86/80 według , którego wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyni uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia przewidziany w art. 52 k.p. Tak więc Sąd I instancji rozpoznający sprawę, badał czy faktycznie powód dopuścił się „długotrwałej kradzieży paliwa na szkodę pracodawcy” zauważając, że kradzieżą jest przywłaszczenie cudzego mienia w celu osiągnięcia korzyści majątkowej.

Pracodawca ujawniając czyn na stacji paliw (...) nie miał wystarczających dowodów na przyjęcie teorii o popełnieniu przestępstwa przez powoda. Ujawniono jeden czyn bez długotrwałości, ustalono, że paliwo wlewał M. C.. Nie ustalono kwoty, która ma znaczenie przy kwalifikowaniu czynu jako wykroczenie czy przestępstwo. Brak jakichkolwiek przesłanek aby uznać, że to powód dokonał przestępstwa kradzieży.

Pracodawca mógł zastosować wypowiedzenie lub art. 52 par 1 pkt. 1 k.p. z innym uzasadnieniem. Pracodawca nie powinien też działać za szybko, na dyscyplinarkę miał termin miesięczny.

Zgodnie z art. 56 par.1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Powód wybrał roszczenie o przywrócenie do pracy.

Na podstawie art. 56 par. 2 k.p., Sąd może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku Sąd orzeka o odszkodowaniu. Przepis ten nie wyklucza zastosowania przez Sąd art. 8 k.p. (sprzeczność z zasadami współzycia społecznego).

W ten sposób ustawodawca dał sądowi szersze uprawnienie w zakresie oceny zachowań stron stosunku pracy na tle dokonanego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wyboru właściwego środka prawnego. Sąd stosuje tę możliwość jeśli uzna, że np. istniało uzasadnienie dla rozwiązania umowy, a jedynie pracodawca nie zachował wymagań natury formalnej.

Jakkolwiek na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd ustalił, że, nie można przypisać powodowi przestępstwa kradzieży paliwa, to jednak uznał, że J. K. miał pełną wiedzę o tym procederze i nie zadbał o dobro pracodawcy, naruszając podstawowe obowiązki pracownicze wymienione w art. 100 kp. Takie zachowanie skutkuje na pewno utratą zaufania pracodawcy do pracownika. Przywrócenie jest więc niecelowe, albowiem pracodawca zwolniłby powoda z pracy niezwłocznie po jego powrocie do pracy. Byłby to też zły przykład dla innych pracowników. Dlatego też Sąd oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i zasądził odszkodowanie ustalone według art. 58 kp. Powodowi przysługuje odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego średniego wynagrodzenia w kwocie 2.600 złotych, a faktycznie otrzymywane wynagrodzenie wynika z zaświadczenia złożonego przez pracodawcę.

O kosztach Sąd orzekł według zasady słuszności z art. 102 k.p.c. nie obciążając stron kosztami postępowania. Powód nie osiągnął orzeczenia o przywróceniu do pracy. Nie wygrał więc jednoznacznie sprawy. Również pozwany nie wygrał w pełni sprawy, albowiem został zobowiązany do wypłaty odszkodowania. Powód winien też odnieść pewną niedogodność związaną z negatywnym zachowaniem się wobec pracodawcy.

Powyższy wyrok zaskarżyły obie strony.

Powód zaskarżył wyrok w części oddalającej jego roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nazywane przez niego odszkodowaniem i w części nie obciążającej pozwanego kosztami postępowania.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. brak rozpoznania sprawy w zakresie żądania przez powoda zasądzenia odszkodowania w kwocie 7.800 zł., które to żądanie było dochodzone przez powoda obok żądania przywrócenia do pracy;
2. brak orzeczenia o kosztach postępowania stosownie do wyniku procesu.

Wskazując na powyższe na podstawie art. 367 k.p.c. wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie punktu 2 i 3 tj. o:

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 7.800 zł z tytułu niezachowania 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia,
- zmianę orzeczenia o kosztach poprzez ich zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda za postępowanie pierwszo instancyjne według norm przepisanych.

Wnosił ponadto o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu za postępowanie apelacyjne według norm przepisanych.

Natomiast pozwany zaskarżył wyrok w części zasądzającej odszkodowanie oraz w zakresie kosztów w części nie obciążającej powoda kosztami postępowania zarzucając :

1. naruszenie prawa materialnego a mianowicie art. 52 § 1 pkt. 2 k.p. poprzez nieuzasadnione przyjęcie, że pozwany nie mógł zastosować wobec powoda trybu zwolnienia z powyższego artykułu,
2. naruszenie prawa materialnego a mianowicie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p. poprzez nieuzasadnione przyjęcie, że powodowi należy się odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy sprzeciwiają się temu zasady współzycia społecznego (art. 8 k.p.)

Wskazując na powyższe zarzuty wnosił o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Obie apelacje nie są uzasadnione.

Jeżeli chodzi o apelację powoda, to zauważyć należy, iż sąd I instancji nie mógł orzec o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, skoro nie przywrócił powoda do pracy u pozwanego tylko zasądził na jego rzecz odszkodowanie.

Zgodnie z przepisem art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Zatem mimo dochodzenia przez powoda obok żądania przywrócenia do pracy również wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy roszczenie to nie mogło być przez Sad I instancji uwzględnione.

Natomiast jeżeli chodzi o apelację pozwanego, to podniesiony w niej zarzut naruszenia prawa materialnego a mianowicie art. 52 §1 pkt. 2 k.p. nie jest uzasadniony. Pozwany pracodawca rozwiązując z powodem umowę o prace bez wypowiedzenia z jego winy jako przyczynę podał pracownikowi popełnienie przestępstwa polegającego na długotrwałej kradzieży paliwa na szkodę firmy wskazując jako podstawę prawną art. 52 §1 pkt. 2 k.p.

Powód nie popełnił przestępstwa – nie było ono ani oczywiste ani też nie zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Brak więc było podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Zachowanie powoda mogło zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jednakże pracodawca nie wskazał na taką przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego. Podał niewłaściwą przyczynę zwolnienia powoda, co trafnie zostało ocenione przez sąd I instancji jako niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 56§ 1 k.p. w związku z art. 8 k.p. Pozwany nie może powoływać się na zasady współzycia społecznego skoro sam dopuścił się naruszenia prawa – wskazał pracownikowi nieistniejącą przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego. Sąd I instancji trafnie wywiódł, iż roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie zasługiwało na uwzględnienie, skoro dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 100 § 2 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie. Powód zaś nie chronił mienia swego pracodawcy, bo nie poinformował go o przywłaszczeniu paliwa, chociaż miał świadomość tego, że M. C. działa na szkodę pracodawcy.

Jednakże oddalenie powództwa w całości byłoby w takiej sytuacji zbyt krzywdzące dla pracownika. Jego zachowanie nie było wyjątkowo rażącym ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, a tylko takie zachowanie pracownika mogłoby prowadzić do oddalenia powództwa w całości.

O ile żądanie przez powoda przywrócenia do pracy u pozwanego mogło zostać ocenione przez sąd I instancji jako nadużycie prawa z jego strony – bo pozostające w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) to w takich kategoriach nie można oceniać zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika.

Natomiast jeżeli chodzi o kwestionowaną w apelacji wysokość zasądzonych na rzecz powoda odszkodowania, to jest ona prawidłowo przyjęta nie na podstawie wynagrodzenia określonego w umowie o pracę lecz w oparciu o faktycznie wypłacane średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, co wynika z zaświadczenia złożonego przez pracodawcę do akt sprawy.

W tym stanie rzeczy obie apelacje jako nieuzasadnione podlegały oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.