

Sygn. akt IV P 19/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2020 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

| | |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | Sędzia Jarosław Walentynowicz |
| Ławnicy: | Elżbieta Smosarska - Kimbar Tadeusz Wasilewski |
| Protokolant: | st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak |

po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2020 r.

sprawy H. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w T.

o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

Elżbieta Smosarska - Kimbar Sędzia Jarosław Walentynowicz Tadeusz W.

IV P 19/19

Powód H. S. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. wniósł o uznanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, wartość przedmiotu sporu została określona w piśmie uzupełniającym na 7 910 zł. Wniósł też o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód, po pierwsze wykazywał, że w czasie, gdy przyszło do niego pismo o rozwiązaniu umowy o pracę, pozostawał na wolnieniu lekarskim z powodu choroby (od 9 marca 2019r.) i pisma nie odebrał, jak również awiza. W posiadanie awiza wszedł po terminie umożliwiającym odebranie przesyłki z poczty. Podał, że w dniu 17 maja 2019r. odebrał pismo ze swoim świadectwem pracy i stąd dopiero dowiedział się, że jest zwolniony.

W dalszej części uzasadnienia podniósł, że nie zgadza się z przyczyną zwolnienia, gdyż nie jest ona prawdziwa, że nie dokonywał kradzieży paliwa z kierowanych przez siebie autobusów w czasie świadczenia pracy jako kierowca. Nie mógł tego zrobić z tego powodu, że po zatankowaniu na wlew paliwa była zakładana plomba uniemożliwiająca

dokonanie wylewu. Wskazał także na możliwość, że pozwany rozwiązał z nim umowę w trybie dyscyplinarnym po upływie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o przyczynie takiego wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania przez powoda i o oddalenie pozwu. Pozwany wyjaśnił, że przesyłka zawierająca wypowiedzenie umowy o pracę została wysłana pismem poleconym w dniu 10 kwietnia 2019r., podwójnie awizowana i ostatecznie nieodebrana przez powoda. Powód wywodził, że wskazana przyczyna wypowiedzenia dyscyplinarnego polegająca na spowodowaniu przez powoda znacznych skokowych ubytków paliwa w prowadzonych przez niego autobusach była rzeczywista i polegała na spowodowaniu przez powoda szkody w mieniu pozwanego przez powoda – utracie około 75 litrów paliwa co stwierdzone zostało w drodze analizy sond paliwowych zamontowanych w prowadzonych przez powoda autobusach o nr rej. (...). Według pozwanego ubytki paliwa mogły powstać wyłącznie wskutek ingerencji z zewnątrz. Pojazdy były prowadzone przez powoda w danym dniu po zakończeniu zadań przewozowych i były każdorazowo garażowane na parkingu w R. w niewielkiej odległości od miejsca zamieszkania powoda.

Sąd ustalił stan faktyczny:

H. S. był zatrudniony u pozwanego ostatnio w okresie od 8 lutego 2016r. do 2 maja 2019r. wykonując pracę jako kierowca autobusowy.

Prowadził, między innymi pojazdy autobusowe o nr rej (...). Po zakończeniu pracy autokary parkował na parkingu w R. niedaleko swego miejsca zamieszkania. Oba pojazdy wyposażone były w urządzenia do pomiaru lokalizacji i parametrów paliwa. Dzięki nim pracodawca miał wgląd w lokalizacje pojazdów, a także mógł ocenić stopień i czas zużycia paliwa. Urządzenie wyposażone jest w przetwornik ultradźwiękowy, nie wymaga użycia pływaka, który mógłby się przykładowo zawiesić uniemożliwić badanie.

Pracodawca powoda, w czasie jego pracy dokonał analizy poziomów paliwa autobusów przez niego prowadzonych.

I tak w pojeździe (...) stwierdzono w dniach od 1 marca 2019r. do 7 marca 2019r. 5 skokowych ubytków paliwa, łącznie utratę 61,98 l paliwa. Uwidacznia to wykres z k. 39 akt ukazujący pionowe spadki paliwa w dół. W trakcie jazdy ubytek paliwa rejestrowany jest jako łagodny spadek w dół, przy tankowaniu zaś wykres przedstawia się jako rosnący w górę. Każdy ubytek powstawał bezpośrednio po zakończeniu pracy powoda i zaparkowaniu przez niego pojazdu w R..

W autobusie (...) stwierdzono jeden skokowy ubytek w dniu 8 marca 2019r. w ilości 29,81 l, również w R., na ul. (...).

Dowody: analiza poziomów zużytego paliwa (k. 39 – 47), zeznania świadków: S. Ł. (k. 118v-119), J. S. (k. 119v-120), B. S. (k. 120-120v), P. B. (k. 131-131v), A. N. (k. 132-132v, akta osobowe).

W toku postępowania ustalono, też, że w przeszłości H. S. został ujawniony na gorącym uczynku spuszczenia paliwa. Będąc pracownikiem pozwanego ((...)) w dniu 31 maja 2014r. rewizor firmy, R. D., zastał go na spuszczeniu paliwa w ilości około 20 l. Powód napisał oświadczenie na tę okoliczność i został ukarany mandatem karnym, a następnie dyscyplinarnie zwolniony z pracy (k. 95-97).

Dodać należy, że w autobusach firmy pozwanego wlewy paliwa były zabezpieczone plombami mającymi przeciwdziałać procederom kradzieży paliwa przez zarówno kierowców jak i osoby postronne. Kierowca tankując autobus na bazie, zrywał wcześniej zamontowaną plombę, tankował, a następnie pobierał nową plombę, którą sam zakładał. Działo się to poza kontrolą przełożonych, którzy z reguły nie sprawdzali, czy przed tankowaniem była założona plomba. Działo się tak, gdyż przyjęta była praktyka, że plomba była zakładana bardziej dla bezpieczeństwa kierowcy niż dla kontroli przez pracodawcę – dowód: zeznanie świadka A. N. (k. 132).

W konkretnych przypadkach ubytków powód nie sygnalizował uszkodzenia plomby w żadnej sytuacji. Nie chciał też wyjaśnić pracodawcy okoliczności wystąpienia ubytków w prowadzonych przez niego autobusach – dowód: zeznanie świadka B. S. – (k. 120), notatka służbowa (k. 36).

Powód nie sygnalizował też jakiegokolwiek awarii prowadzonych pojazdów, które mogłyby powodować nagły wzrost zużycia paliwa.

Sąd zważył:

Istotą sprawy jest rozstrzygnięcie czy powodowi z należytą starannością uprawdopodobniono nieuprawnione rozporządzenie paliwem w powierzonych mu do prowadzenia pojazdach, czy nie zaniedbał swoich obowiązków powierzonych mu w Stanowiskowej Karcie Pracy, które nakazywały mu dbanie o mienie spółki, a także obowiązku wyjaśniania u przełożonych wszelkich nieprawidłowości dotyczących ponadnormatywnego zużycia paliwa. Właśnie wskutek tych nieprawidłowości rozwiązana została umowa o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

I sąd ocenił, że zastosowane rozwiązanie umowy o pracę jest zgodne z prawem i zastanymi przez pozwanego okolicznościami zdarzeń.

W tym celu sąd pracy musiał w części poczynić ustalenia generalnie przypisane sądowi karnemu.

Analiza zastosowanych urządzeń pomiarowych zamontowanych w autobusach doprowadziła do wniosku, że jedyną osobą, która mogła doprowadzić do powstania ubytków paliwa jest właśnie powód – H. S.. Ubytki paliwa następowały w pobliżu jego miejsca zamieszkania, w miejscach, w których parkował swoje autobusy. Działo się to zawsze po zakończeniu przez niego pracy. Zamontowane sondy wskazywały dokładną lokalizację miejsc oraz czas, w którym dochodziło do skokowych ubytków paliwa. S., czyli takich, które nie były wynikiem jazdy, tylko zwyczajnego spuszczenia z baku. Zdarzyło się to 6 razy w dwóch autobusach zanim pracodawca zareagował. Trudno jest tu mówić o przypadku. Powód nie zgłaszał uszkodzenia pojazdów, ani uszkodzenia plomb w prowadzonych autobusach. Nie przejawiał chęci wyjaśnienia stwierdzonych u niego ubytków.

Takie okoliczności oraz zachowanie powoda wskazują na jednoznaczne stwierdzenie, że miał on oczywisty związek z utratą paliwa w autobusach pozwanego. W ujęciu karnistycznym stanowiłoby to zdecydowanie wystarczające przesłanki do przypisania mu winy, natomiast na gruncie prawa pracy przemawia za trafnością zastosowanego wobec niego trybu rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca miał zdecydowanie prawo do rozstania się z pracownikiem, który nie szanuje mienia powierzonego mu mienia, a następnie unika wyjaśnienia sprawy. Tym bardziej, że pracownik ten miał w przeszłości epizod bycia zastanym na gorącym uczynku podobnego zachowania jak obecnie – spowodowania utraty mienia, paliwa na szkodę pracodawcy. Nie jest to oczywiście przesłanką do stwierdzenia winy obecnie, ale stanowi wartościowe tło dla oceny charakterystyki pracownika obecnie.

Na marginesie podnieść należy, że powód w trakcie pracy traktowany był przez pracodawcę podobnie jak pozostali pracownicy – nie był w żaden sposób szykanowany, czy źle traktowany.

Dowody na podstawie, których ustalono stan faktyczny w sprawie sąd ocenia jako rzetelne. Zeznania świadków są logiczne, zbieżne i korespondują ze sobą. Podobnie zastrzeżeń nie budzą pozostałe dowody służące do ustalenia stanu faktycznego. Zastrzeżeń nie budzą też zastosowane do pomiaru sondy pomiarowe.

Zeznania pozostałych świadków nic istotnego do sprawy nie wnoszą, zbędne jest ich omawianie.

Jeśli chodzi o wysłuchanie powoda w charakterze strony to stwierdzić należy, że nie on do sprawy również nie wniósł. Stwierdził, że nie jest możliwe, by 5 razy dziennie miał ubytek paliwa. Należy tu zauważyć, że nikt mu tego nie zarzucał, paliwo ginęło w różnych dniach. Odnośnie faktu niezłożenia wyjaśnienia to podał, że go nie złożył, gdyż źle się czuł (k. 132v). W ocenie sądu dowód ten nie zasługuje na uznanie za wiarygodny, a próba tłumaczenia swego zachowania przez H. S. jest nieudolna..

W tej sytuacji wniesione powództwo podlegało oddaleniu w całości.