

Sygn. akt X P 729/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 kwietnia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Lucyna Ziewiec, Izabela Wasilewska

Protokolant: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 25 marca 2014 r. we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko „M. H. J.” spółka z o.o. we W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. zasądza od strony pozwanej „M. H. J.” spółka z o.o. we W. na rzecz powoda S. S. kwotę 11.356,29 zł (słownie: jedenaście tysięcy trzysta pięćdziesiąt sześć złotych dwadzieścia dziewięć groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty;

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.785,43 zł brutto;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa /kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia/ kwotę 1.950 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sygn. akt X P 729/13

UZASADNIENIE

Powód S. S. pozwem z dnia 5 sierpnia 2013 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko stronie pozwanej, M. H. J. sp. z o.o. z siedzibą we W., wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy – wytapiacza metali nieżelaznych, przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy, a ponadto wniósł o zasądzenie kwoty 6.350,40 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa, powód podniósł, iż był zatrudniony u strony pozwanej od 1 września 1970 r., na ostatnio zajmowanym stanowisku pracy wytapiacza metali. Przez cały okres zatrudnienia nienagannie wywiązywał się ze

wszystkich powierzonych mu obowiązków. W dniu 10 lipca 2013 r. zjawił się w zakładzie pracy, pomimo, iż miał wówczas dzień wolny i postanowił pomóc swojemu koledze w uporządkowaniu hali magazynowej. W tym celu udał się na teren hali i po przybyciu na miejsce stwierdził, że składowane tam są pojemniki metalowe, połamane palety, zużyte taśmy stalowe, stare szafki ubraniowe, skrzynie i niewykorzystane zaprawy do pieca. Wraz z K. G. przystąpił do sprzątnięcia hali. K. G. przy pomocy wózka widłowego przestawił znajdujące się w hali palety na środek magazynu, aby ułatwić sobie sprzątnięcie. Powód wraz z K. G. rozpoczął pracę od uporządkowania nieużywanej części hali, znajdującej się na jej końcu. Cechą charakterystyczną tego miejsca było to, iż znajdowały się tam różne przedmioty, których pochodzenie nie było znane, bowiem w większości przypadków nie miały one żadnych oznaczeń. Wśród tych przedmiotów, powód wraz z K. G. znalazł jedenaście odlewów tzw. gąsek, które nie były oznaczone. K. G. pytał powoda, czy orientuje się on do kogo należą owe przedmioty. Ponieważ powód nie wiedział czyje są te odlewy (gąski), K. G. postanowił samodzielnie ustalić kto jest ich właścicielem lub też na czyje polecenie zostały one umieszczone w hali magazynowej. Z uwagi na fakt, iż przedmiotowe odlewy były bardzo ciężkie, Pan G. umieścił je na palecie, którą podniósł przy pomocy wózka widłowego. Bezpośrednio po tym, do hali wszedł P. P., który wezwał następnie kierownika wydziału Pana D. S.. Powoda wraz z K. G. zatrzymano, a następnie wezwano P. C. oraz A. M..

Przełożeni powoda nie czekając na jego wyjaśnienia stwierdzili, że chciał ukraść odlewy. Jednak w ocenie powoda nie miała miejsce żadna uzasadniona próba przywłaszczenia mienia, znajdującego się na terenie hali magazynowej. Strona pozwana nie dysponuje żadnymi dowodami i bazuje jedynie na swoich własnych domysłach, które nie zostały w jakikolwiek sposób udokumentowane, arbitralnie uznając, iż powód usiłował przywłaszczyć sobie przedmioty stanowiące własność strony pozwanej (k. 2-6).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, M. H. J.sp. z o.o. z siedzibą we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, wraz z kosztami opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż w dniu 10 lipca 2013 r. powód, pomimo iż przebywał na zwolnieniu lekarskim, przybył na teren pozwanej spółki i około godziny 13:00 na terenie zakładu w hali z piecami B., został wraz z pracownikiem spółki H. S.A. K. G., przyłapany na gorącym uczynku, tj. usiłowaniu wywozu 11 sztuk gąsek Rg5 o łącznej wadze 107 kg i wartości 2895,42 zł brutto (22,0 zł/kg + 23% VAT). Bezpośrednim świadkiem przedmiotowego zdarzenia był pan P. P. - kierownik wydziału w spółce H. SA, który usłyszał hałas w hali, w której wówczas nikogo nie powinno być, a następnie napotkał powoda i K. G. w wyżej opisanej sytuacji. Na miejsce zdarzenia zostali wezwani P. C. i D. S. jako przełożeni K. G., a także prezes zarządu strony pozwanej A. M.. W obecności ww. osób spisany został protokół ze zdarzenia, w którym to S. S. przyznał się do "przygotowania gąsek do wywiezienia" poza teren spółek, co poświadczył własnoręcznym podpisem.

Mając na uwadze okoliczności zdarzenia, a także fakt przyznania się przez powoda i K. G. do usiłowania popełnienia przestępstwa kradzieży, popełnienie przestępstwa przez powoda było oczywiste. Okolicznościami świadczącymi o zamiarze powoda jest także fakt, iż w dniu zdarzenia powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, więc de facto nie mógł znajdować się na terenie zakładu pracy. Uzasadnione wątpliwości budzą twierdzenia powoda, jakoby miał pojawić się na terenie zakładu pracy wyłącznie z woli udzielenia pomocy K. G. w uprzątnięciu hali magazynowej, pomimo pozostawania na zwolnieniu lekarskim oraz pomimo, iż żaden z przełożonych nie wydał powodowi takiego polecenia. Powyższemu przeczy także fakt, iż w momencie wejścia P. P. na teren hali, K. G. próbował się schować. Powyższe z całą pewnością świadczy o tym, że powód wraz z K. G. działali w bezpośrednim zamiarze zaboru w celu przywłaszczenia cudzych rzeczy ruchomych, znajdujących się na terenie zakładu pracy powoda.

Ponadto strona pozwana wskazała, iż postępowanie powoda dodatkowo spowodowało nieodwracalną utratę zaufania pracodawcy do pracownika. Mianowicie powód pracuje w miejscu, w którym dokonywane kradzieży przez osoby trzecie jest zjawiskiem powszechnym. Na terenie zajmowanym przez pozwaną spółkę i spółkę H. S.A. nader często dochodzi do licznych kradzieży złomu jak i wyrobów gotowych, których niejednokrotnie dopuszczają się właśnie pracownicy rezydujących tam spółek. Skala tychże kradzieży jest trudna do oszacowania ale sięga dziesiątek kilogramów miesięcznie i w zasadzie nie jest możliwa do jednoznacznego określenia. Zadaniem pracodawcy jest

zaś zapobieganie tego typu procederom oraz ich piętnowanie. Nie bez znaczenia także pozostaje fakt, iż pracownicy pozwanej spółki wykonując swoją pracę mają dostęp do kosztownych materiałów, takich jak srebro techniczne czy miedź. Ujawnienie usiłowania kradzieży przez pracownika pozwanej spółki powoduje, iż pracownik taki jak powód nie może dłużej piastować zajmowanego przez siebie stanowiska, gdyż jest osobą niegodną zaufania i niegodną powierzenia mu dostępu do mienia o znacznej wartości tudzież jakiegokolwiek innego mienia pracodawcy. Wyjaśnienia wymaga, że pozwana co do zasady nie miała zastrzeżeń do pracy powoda, który był dobrym pracownikiem, nie mniej jednak w sytuacji przyłapania powoda na kradzieży w zakładzie pracy pracodawca w obliczu utraty zaufania jakim darzył powoda, musiał zareagować w sposób ostry i konsekwentny kończąc współpracę z powodem w trybie natychmiastowym, z jego winy (k. 26-30).

Pismem z dnia 13 sierpnia 2013 r. powód rozszerzył swoje powództwo w zakresie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy i domagał się z tego tytułu zasądzenia kwoty 9.748,80 zł (k. 18-19).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powód S. S. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w okresie od 1 września 1970 r. do 31 grudnia 2000 r. w H. S.A. we W., a następnie został przeniesiony w trybie art. 23⁽⁽¹⁾⁾ k.p. do pracy u strony pozwanej.

W ostatnim okresie zatrudnienia (od 30 maja 1996 r.) powód zajmował stanowisko wytapiacza metali nieżelaznych.

Średnie miesięczne wynagrodzenie za pracę liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.785,43 zł brutto.

Dowody:

- umowy o pracę, zawiadomienie o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę – akta osobowe powoda,
- świadectwo pracy z 02.08.2013 r. k. 12, 9,
- zaświadczenie o zarobkach k. 45.

Jednym z udziałowców strony pozwanej jest H. S.A. we W..

Strona pozwana dzierżawi od H. S.A. 1.460 m⁽⁽²⁾⁾ powierzchni hal.

Główna hala ma 1.400 m⁽⁽²⁾⁾ i tam znajduje się większość pieców do wytopu metali, natomiast pozostała dzierżawiona powierzchnia znajduje się na uboczu H. S.A. w hali tzw. B..

Dzierżawiona część hali B. służy stronie pozwanej jako część produkcyjna, natomiast pozostała część służy firmie H. S.A. jako magazyn pomocniczy do składowania np. palet, starych pojemników, przepracowanego oleju itp. Bezpośrednio do tej wspólnej części hali przylega również magazyn H. S.A. gdzie składowane są wyroby gotowe w postaci między innymi gąsek.

Do obowiązków powoda należała obsługa pieców do wytopu metali białych oraz czerwonych.

Dowody:

- przesłuchanie powoda S. S. k. 67 (płyta CD),
- przesłuchanie w char. strony pozwanej A. M. k. 67 (płyta CD).

Pod koniec czerwca 2013 r. do zakładu strony pozwanej miał przyjechać współwłaściciel, w związku z czym na polecenie E. M. doszło do przeprowadzenia „z grubsza” porządku w magazynie podręcznym H. S.A.

Na następny dzień po wizycie współwłaściciela, która odbyła się jeszcze w czerwcu 2013 r. E. M., poleciła K. G., iż - jeżeli da radę - to do końca czerwca 2013 r. ma dokładne posprzątać to pomieszczenie. Okazało się jednak, iż jest dosyć dużo samochodów do wysyłki i nie jest w stanie wykonać tego polecenia.

Wówczas na początku lipca 2013 r. E. M. poleciła K. G. ponownie posprzątanie tego magazynu, co miał zrobić do końca lipca 2013 r., gdyż w sierpniu miał iść na urlop. K. G. miał posprzątać magazyn sam.

Dowody:

- zeznania świadka E. M. k. 60 (płyta CD),
- zeznania świadka K. G. k. 60 (płyta CD).

W dniu 10 lipca 2013 r. w godzinach popołudniowych powód odbył wizytę w szpitalu, gdzie leżała jego żona.

Po wizycie w szpitalu, powód przyjechał tramwajem na ulicę (...), skąd udał się do zakładu pracy, gdzie spotkał się z K. G..

Następnie powód i K. G. wzięli wózek widłowy ze skrzynią i udali się do hali z piecami B..

Okolo godziny 13:00 obok hali przechodził P. P., który słysząc hałas dochodzący z hali wszedł do środka i zauważył w rogu hali dwie osoby, z których jedna na jego widok zaczęła się chować. Kiedy podszedł bliżej rozpoznał, iż wózkiem kieruje K. G., a osobą, która początkowo próbował się przed nim ukryć okazał się powód.

W pojemniku na wózku widłowym znajdowało się 11 nie opisanych gąsek, z których każda ważyła około po 10 kg. Na pytanie P. P., co tutaj robią z tymi gąskami, zarówno powód jak i K. G. początkowo nie potrafili wyjaśnić, natomiast później powód wyjaśnił, iż przygotowywali tylko ten towar komuś innemu do wywiezienia poza teren zakładu i mieli go tylko przewieźć w inne miejsce na terenie zakładu.

Znalezione gąski były własnością H. S.A. i niczym się nie różniły od tych gąsek gotowych do wysyłki, znajdujących się w magazynie obok. O zaistniałej sytuacji P. P. poinformował telefonicznie D. S., P. C. oraz A. M..

Po około 30-60 minutach od zdarzenia, na okoliczność zaistniałej sytuacji został sporządzony przez P. P. w obecności D. S. oraz P. C. protokół, w którym zostało odnotowane, iż powód przyznał do wywiezienia gąsek poza teren H. S.A.

Następnie został on przedstawiony powodowi oraz K. G. do zapoznania się. Po jego przeczytaniu na wniosek powoda zostały on poprawiony w ten sposób, iż powód przyznał się do przygotowania gąsek do wywiezienia poza teren H. S.A.

Po uzgodnieniu treści protokołu, protokół został podpisany przez wszystkie osoby będące na miejscu zdarzenia, tj.: powoda, K. G., P. P., D. S., P. C. oraz A. M., a także powoda.

Dowody:

- zeznania świadka P. C.k. 60 (płyta CD),
- częściowo zeznania świadka K. G. k. 60 (płyta CD),
- zeznania świadka P. P. k. 60 (płyta CD),
- zeznania świadka D. S. k. 60 (płyta CD),
- częściowo przesłuchanie S. S. k. 67 (płyta CD),
- przesłuchanie w char. strony pozwanej A. M. k. 67 (płyta CD),

- protokół z 10.07.2013 r. ze zdarzenia k. 40.

W okresie od 8 lipca 2013 r. do 5 sierpnia 2013 r. żona powoda przebywała w szpitalu przy ulicy W. J. C. – K.(...) we W..

W okresie od 4-10 lipca 2013 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim (opieka na żonę) ZUS ZLA seria (...).

Dowody:

- przesłuchanie powoda S. S. k. 67 (płyta CD),

- zwolnienie lekarskie ZUS ZLA seria BI nr (...)

Pismem dnia 12 lipca 2013 r. wręczonym powodowi pocztą w dniu 23 lipca 2013 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 2.

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy w powyższym trybie było popełnienie przez powoda przestępstwa, które polegało na próbie przywłaszczenia mienia.

Strona pozwana wskazała powodowi, że: „w dniu 10 lipca 2013 r., kiedy to znajdował się Pan na zwolnieniu lekarskim, około godziny 13.00 na terenie naszego zakładu w hali z piecami B., został Pan wraz z pracownikiem H. S.A. przyłapany na przygotowywaniu do wywozu 11 sztuk gąsek Rg5 o łącznej wadze 107 kg. W chwili zdarzenia został sporządzony protokół, w którym to przyznał się Pan do zamiaru kradzieży w/w towaru. Opisane zdarzenie przyczyniło się do utraty zaufania do Pana, co tym samym uniemożliwia nam dalszą współpracę.”

Dowody:

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 11.

W dniu 11 lipca 2013 r. P. P. złożył zawiadomienie o przestępstwie z art. 13 § 1 k.k. w zw. z art. 278 § 1 k.k. na szkodę H. S.A.

Postanowieniem z dnia 11 lipca 2013 r. (RSD 12762/13/JS) zostało wszczęte przez KW W. G. dochodzenie.

Postanowieniem z dnia 17 października 2013 r. wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu zabronionego dochodzenie zostało umorzone.

Pismem dnia 5 listopada 2013 r. H.S.A. złożyło zażalenie na umorzenie dochodzenia.

Postanowieniem z dnia 27 stycznia 2014 Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu oddalił zażalenie pokrzywdzonego H. S.A.

Dowody:

- dokumenty w aktach głównych prokuratury w sprawie usiłowania kradzieży na szkodę H. S.a. (4 Ds. 1401/13)

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:

Powództwo było słuszne co do zasady, lecz nie co do części dochodzonych roszczeń.

Podstawę prawną roszczenia powoda, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała

ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl z art. 52 § 1 pkt 2 k.p., 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.

Z treści powyższego przepisu wynika, iż do rozwiązania stosunku pracy w powyższym trybie może dojść tylko wtedy, gdy przestępstwo:

- a) zostało popełnione w czasie trwania stosunku pracy,
- b) dyskwalifikuje daną osobę jako pracownika na zajmowanym stanowisku (uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na danym stanowisku),
- c) jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

Jednocześnie bez znaczenia jest czy przestępstwo zostało popełnione na szkodę pracodawcy, czy też osoby trzeciej oraz czy szkoda pozostaje w związku z pracą, jeżeli przestępstwo - popełnione w czasie trwania umowy o pracę - uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku.

Powód nie kwestionował formalnej poprawności złożonego mu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, lecz podnosił zarzuty natury merytorycznej.

Jak wynika z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 12 lipca 2013 r. przyczyną rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p., było popełnienie przez powoda przestępstwa, które polegało na próbie przywłaszczenia mienia.

W dniu 10 lipca 2013 r., kiedy to powód znajdował się na zwolnieniu lekarskim, około godziny 13.00 na terenie naszego zakładu w hali z piecami B., został przyłapany wraz z pracownikiem H. S.A. na przygotowywaniu do wywozu 11 sztuk gąsek Rg5 o łącznej wadze 107 kg. W chwili zdarzenia został sporządzony protokół, w którym to powód przyznał się do zamiaru kradzieży w/w towaru.

Opisane zdarzenie przyczyniło się do utraty zaufania do powoda, co tym samym uniemożliwia nam dalszą współpracę.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Bezspornym było, iż na powodzie nie ciąży żaden prawomocny wyrok skazujący.

Jednocześnie, w ocenie Sądu, strona pozwana nie wykazała, iż doszło w ogóle do popełnionego przez powoda przestępstwa nie mówiąc już o jego oczywistości.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego I PR 13/79 OSNCP 1979/11/221: „Oczywistość” popełnienia przestępstwa w rozumieniu art. 52 § 1 pkt.2 k.p. może być stwierdzona nie tylko na podstawie prawomocnego wyroku skazującego, ale również na podstawie oceny konkretnego zdarzenia, które nie pozostawia wątpliwości, że przestępstwo zostało popełnione.

Zgodnie z art. 1 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz 553), odpowiedzialności karnej podlega ten tylko, kto popełnia czyn zabroniony pod groźbą kary przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia.

Natomiast w świetle art. 7 § 1 k.k., przestępstwo jest zbrodnią albo występkiem.

Jak zostało ustalone w toku postępowania w dniu 10 lipca 2013 r. powód przebywając na zwolnieniu lekarskim około godziny 13:00 wraz z pracownikiem firmy H. S.A. K. G. w magazynie B. ładował do metalowej skrzyni umieszczonej na wózku widłowym tzw. gąski w ilości 11 sztuk. W trakcie tych czynności do hali wszedł P. P., który zauważył w rogu hali siedzącego na wózku widłowym K. G., po czym podchodząc bliżej stwierdził, iż w pomieszczeniu znajduje się jeszcze jedna osoba – powód – która na jego widok zaczęła się chować. Zapytał się ich co tutaj robią, i zaglądną do pojemnika na wózku widłowym stwierdził, iż znajduje się w nim kilka gąsek. Jednak na zadane pytanie nie uzyskał żadnej odpowiedzi. Niezwłocznie zadzwonił do swojego przełożonego D. S., a następnie do P. C., oraz A. M.. Jak wynika z zeznań świadka P. P. powód przyznał się do tego, że gąski miały zostać przewiezione w jakieś inne miejsce na terenie zakładu. Natomiast czy towar ten miał zostać wywieziono z zakładu i ewentualnie kiedy i przez kogo takich informacji już nie uzyskał, gdyż obie osoby odmawiały udzielania takich informacji.

W ocenie Sądu, trudno zatem przyjąć, iż w zaistniałych okolicznościach możemy mówić o przestępstwie. Należy zwrócić uwagę, iż z zeznań świadka P. P. jednoznacznie wynika, iż K. G. wraz z powodem, co najwyżej przygotowywali gąski do ewentualnego przewiezienia ich w inne miejsce na terenie zakładu pracy, skąd następnie mogłyby być one wywiezione przez nich lub też przez inne osoby. Okoliczności te potwierdza również protokół ze zdarzenia sporządzony przez P. P., z którym zostali zapoznani zarówno K. G. jak i powód. Jednocześnie w wyniku zastrzeżeń powoda protokół został poprawiony, w ten sposób, iż powód przyznał się nie do wywiezienia gąsek z terenu zakładu lecz do przygotowania towaru do wywiezienia poza teren zakładu.

Przewiezienie gąsek przez K. G. w inne miejsce znajdujące się na terenie zakładu pracy nie stanowiło jeszcze żadnego konkretnego zagrożenia dla mienia H. S.A. i czynności te mogą zostać zakwalifikowane co najwyżej jako przygotowanie do popełnienia przestępstwa, a więc podjęcie czynności mających na celu stworzenie warunków do przedsięwzięcia czynu zmierzającego już bezpośrednio do jego dokonania (art. 16 § 1 k.k.).

Natomiast w świetle art. 16 § 2 k.k., przygotowanie jest karalne tylko wtedy, gdy ustawa tak stanowi. Kodeks karny przewiduje karalność przygotowania w następujących przypadkach: art. 117 § 2, art. 118 § 3, art. 127 § 2, art. 128 § 2, art. 140 § 3, art. 168, 175, art. 189a § 2, art. 252 § 3, art. 270 § 3, art. 310 § 4, art. 339 § 4.

Przygotowanie do kradzieży (rozdział XXXV k.k. – przestępstwa przeciwko mieniu) nie stanowi zatem przestępstwa w świetle Kodeksu karnego.

W konsekwencji należy uznać, iż wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa i powództwo co do zasady było słuszne.

Jednakże Sąd postanowił nie uwzględnić podtrzymywanego przez powoda konsekwentnie roszczenia o przywrócenie do pracy i w to miejsce, w oparciu o dyspozycję art. art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. zasądził na rzecz powoda trzymiesięczne odszkodowanie.

W ocenie Sądu, w okolicznościach zaistniałego stanu faktycznego strona pozwana może mieć uzasadnione podstawy do utraty zaufania do powoda. Utrata zaufania niewątpliwie może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, o ile znajduje to oparcie w obiektywnych i racjonalnych przesłankach i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń; nie może wynikać z samowoli czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r. I PKN 385/97, OSN 1998/18/538).

Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego do rozwiązania stosunku pracy doszło w dość niejednoznacznych okolicznościach wskazujących na to, iż powód działając wspólnie i w porozumieniu z innym pracownikiem – K. G. przygotowywał gąski do przewiezienia w inne miejsce na terenie zakładu pracy, skąd w świetle zeznań P. P., miały one zostać zabrane przez bliżej nieokreśloną osobę bądź osoby. Okoliczności te nader dobitnie potwierdza protokół ze zdarzenia z 10 lipca 2013 r. Wprawdzie został on sporządzony przez P. P., jednakże powód został zapoznany z jego treścią, a nawet na jego wniosek został on poprawiony i w konsekwencji podpisany przez niego. Trudno zatem przyjąć, iż nie miał on świadomości co podpisuje, a treść samego protokołu nie odzwierciedla faktycznego przebiegu zdarzeń.

Powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku wytapiacza metali i miał bezpośredni dostęp zarówno do surowców, odpadów metali kolorowych jak również do wyrobów gotowych, które są często przedmiotem faktycznej kradzież, co w sposób obiektywny uzasadnia utratę zaufania do powoda.

Niezależnie jednak od powyższego, należy wskazać, że sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jakkolwiek więc określone podmiotowi formalnie mogłoby przysługiwać pewne prawo w stosunkach pracy, to jednak w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że ono nie istnieje w sensie materialnym, bowiem w danym wypadku jego realizacja oznaczałaby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego. Z tej przyczyny w razie szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa może mieć miejsce oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia zgłoszonego przez pracownika, nawet wtedy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo.

W wyroku z dnia 11 września 2007 r. II PK 19/2007 przyjęto, że domaganie się odszkodowania za formalnie wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę może być w świetle art. 8 k.p. kwalifikowane jako niezaskładające na ochronę nadużycie prawa wówczas, gdy wadliwość ta nie jest w stanie zrównoważyć działania pracownika na szkodę pracodawcy. Sąd Najwyższy zwrócił przy tym uwagę, że sama zasadność wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), przy naruszeniu przepisów regulujących tryb rozwiązywania stosunku pracy, nie powoduje sprzeczności żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy lub odszkodowania z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa a za szczególną okoliczność uzasadniającą przyjęcie takiej konstrukcji nie może być uznany niewielki stopień naruszenia przez pracodawcę wymagań formalnych. Jednakże nie oznacza, że w okolicznościach konkretnego przypadku realizacja przysługującego pracownikowi prawa podmiotowego nie może zostać uznana za nadużycie tego prawa (por. wyroki z dnia 17 września 1997 r. I PKN 273/97 OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394 oraz z dnia 16 kwietnia 2003 r. I PK 78/2002 OSNP 2004 nr 15, poz. 260). Sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jakkolwiek więc określone podmiotowi formalnie przysługuje pewne prawo w stosunkach pracy, to jednak w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że ono nie istnieje w sensie materialnym, bowiem w danym wypadku jego realizacja oznaczałaby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego. Z tej przyczyny w razie szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa może mieć miejsce oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia zgłoszonego przez pracownika, nawet wtedy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo (wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r. III PK 12/2006 OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; por. też wyrok z dnia 8 stycznia 2008 r. II PK 112/2007).

W niniejszej sprawie, wprawdzie nie było podstaw do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p., to jednakże w świetle ustalonego stanu faktycznego zaszyły podstawy do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powód bowiem przyznał się do przygotowywania gąsek do przewiezienia gąsek w inne miejsce na terenie zakładu, skąd następnie miały być wyniesione poza zakład, dlatego przywrócenie do pracy powoda na stanowisko wytapiacza metali, byłoby dodatkowo niezgodne z zasadami współżycia społecznego i naruszało treść art. 8 k. p.

Przy ustalaniu wysokości odszkodowania, Sąd kierował się treścią art. 58 k.p. zdanie pierwsze, w myśl którego odszkodowanie o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Jako, że powód był zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przez okres powyżej trzech lat (od 1 września 1970 r.) i jak wynika z zaświadczenia o zatrudnieniu średnie wynagrodzenie powoda wynosiło 3.785,43 zł (brutto), zatem na rzecz powoda należało zasądzić odszkodowanie w wysokości 11.356,29 zł brutto (3 x 3.785,43 zł).

Równocześnie biorąc pod uwagę, iż w świetle art. 57 § 1 k.p., pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w sytuacji przywrócenia do pracy pod warunkiem podjęcia przez pracownika pracy w skutek przywrócenia do pracy, nie było podstaw do zasądzenia dochodzonego przez powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie więcej jednak niż za 3 miesiące i w tym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

Możliwość zasądzenia ewentualnego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nierozdzielnie związana jest bowiem z przywróceniem do pracy oraz uwarunkowana podjęciem pracy przez pracownika w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy, co w niniejszym przypadku nie miało miejsca.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości a mianowicie do dowodów z dokumentów zawartych w szczególności w aktach osobowych powoda, jak również w aktach postępowania prokuratorskiego w sprawie 4 ds. 1401/13. Za wiarygodne Sąd uznał również dokumenty w postaci protokołu ze zdarzenia z 10 lipca 2013 r. Wprawdzie dokument ten został sporządzony przez P. P., jednakże został on przedstawiony powodowi do zapoznania się z nim. Mało tego na skutek zastrzeżeń powoda co do treści protokołu został on poprawiony zgodnie z wolą powoda, a następnie przez niego podpisany. Trudno zatem przyjąć, iż jego treści nie zawiera faktycznego opisu zdarzenia, natomiast w świetle art. 245 k.p.c. dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Powód chcąc obalić prawdziwość dokumentu prywatnego winien w świetle art. 253 k.p.c. okoliczności te udowodnić.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu, zeznania świadków: P. C., E. M., P. P. i D. S. oraz przesłuchanego w char. strony pozwanej A. M. należało uznać za wiarygodne, albowiem były one jasne, spójne i konsekwentne. W szczególności, przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd oparł się na zeznaniach świadka P. P., który był bezpośrednim świadkiem całego zdarzenia. Z treści jego zeznań jednoznacznie wynika, iż powód przyznał się do przygotowywania gąsek do przewiezienia w inne miejsce na terenie zakładu pracy, co potwierdzają również pozostali świadkowie, a dodatkowo wiarygodne dowodowy z dokumentów w postaci protokołu ze zdarzenia.

Odnosząc się natomiast do zeznań świadka K. G. oraz powoda S. S., w ocenie Sądu, były one wiarygodne tylko w części, w której korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym sprawy. W szczególności należy wskazać, iż zarówno świadek K. G. jak i powód nie byli w stanie w sposób przekonywujący wyjaśnić przyczyn swojego zachowania.

Wprawdzie z zeznań świadka K. G. popartych zeznaniami świadka E. M. wynika, iż miał on polecenie służbowe posprzątania magazynu podręcznego firmy H. S.A. na hali B., jednakże przede wszystkim miał to zrobić sam. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, iż znalazł się on w zakładzie pracy „przypadkowo” i to tylko i wyłącznie w celu wykąpania się. Takie zachowanie nie znajduje uzasadnienia w świetle doświadczenia życiowego. Należy wskazać, iż powód tego dnia przebywał na zwolnieniu lekarskim (opieka na żonę) i nie powinien w ogóle znajdować się na terenie zakładu pracy. Za niewiarygodne należy uznać jego twierdzenia, iż wracając ze szpitala po odwiedzinach żony, znalazł się przypadkowo w pobliżu zakładu pracy i w związku z czym, z uwagi na to, iż było gorąco, postanowił się wykapać, jednakże na prośbę K. G. zaoferował się mu pomoc w posprzątaniu magazynu podręcznego w hali B.. Jeżeli powód chciał się rzeczywiście tylko wykapać, to w ocenie Sądu, nie przebrałby się w odzież roboczą i nie udał się na halę ażeby, w dniu wolnym, bez polecenia przełożonego, dobrowolnie w kurzu i pyłe pomóc innemu pracownikowi w posprzątaniu

podręcznego magazynu należącego nie do strony pozwanej, będącej pracodawcą powoda lecz do H. S.A., z którym powoda nie łączył żaden stosunek pracy.

Jednocześnie należy wskazać, iż skoro tego dnia było tak gorąco i wracając ze szpitala tramwajem poczuł potrzebę odświeżenia się, to po ewentualnej kąpieli w zakładzie pracy i powrocie do domu tramwajem najprawdopodobniej również z powodu upału musiałby w domu wziąć kolejną kąpiel w celu odświeżenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo o przywrócenie do pracy (pkt II sentencji wyroku) a w jego miejsce zasądził odszkodowanie (pkt I sentencji wyroku). Jednocześnie oddalając powództwo o przywrócenie do pracy nie było podstaw do uwzględnienia żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przez co roszczenie to zostało oddalone (pkt II sentencji wyroku).

Orzeczenie o kosztach w punkcie IV sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powód wygrał proces co do zasady, w związku z czym strona pozwana winna zwrócić poniesione przez niego koszty zastępstwa procesowego.

W niniejszej sprawie, kosztami poniesionymi przez powoda były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.), wynosiły 60,00 zł.

O obowiązku uiszczenia przez stronę pozwaną, nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu, poniesionej tymczasowo przez Skarb Państwa, orzeczono w punkcie V sentencji wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Wobec czego strona pozwana obowiązana jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 1.950,00 zł (w.p.s. roszczenia o przywrócenie do pracy 38.995,20 zł x 5 % = 1.949,76 zł) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy prawa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono jak w pkt III sentencji wyroku na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, którego wysokość, zgodnie z zaświadczeniem przedstawionym przez pracodawcę (k. 45) wynosiła 3.785,43 zł brutto zł.