

Sygn. akt IV. P. 68/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2014 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Alicja Wiśniewska
Ławnicy:	Andrzej Sowul, Wojciech Żukowski
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2014 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **H. N.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. z/s w W.**

o przywrócenie do pracy

powództwo oddała.

### UZASADNIENIE

H. N. w pozwie wniesionym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od pozwanego kosztów procesu. Argumentowała, iż rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nieuzasadnione, a wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwa, a stawiane jej zarzuty niezgodne z prawdą. Wskazała, iż znaleziona w czasie kontroli w jej szafce pracowniczej paczka papierosów marki V. nie należała do niej i nie została przez nią włożona. Dostęp do szafek pracowniczych oprócz pracowników miało również kilka innych osób i każda z tych osób mogła włożyć paczkę papierosów do jej szafki.

Pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu.

Wskazał, iż do rozwiązania z powódką umowy o pracę doszło w trybie art. 52§1 pkt. 1 kp na skutek ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. W trakcie rutynowej kontroli szafek pracowniczych, w szafce powódki znaleziono paczkę papierosów, stanowiących mienie klienta (...) S.A. w A., na rzecz którego pozwana świadczyła usługi sprzątania, wykonywane m.in. przez powódkę.

Odnosząc się do twierdzeń powódki dotyczących dostępu innych osób do jej szafki pracowniczej wskazał, iż klucze do szafek mają swoje kopie, które są przechowywane w depozytorze, a dostęp do niego mają tylko osoby uprawnione, które posługując się swoim identyfikatorem pobierając klucz. Kopii klucza do szafki powódki nikt nie pobierał.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

H. N. od dnia 15 kwietnia 2008r. pozostawała zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na stanowisku sprzątającej. Pracę świadczyła na terenie zakładu produkcyjnego (...) S.A. w A. zajmującego się produkcją papierosów. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. świadczyła na rzecz (...) S.A. w A. usługi sprząwania. Wykonując swoje czynności pracownicze, m.in. na hali produkcyjnej H. N. miała bezpośredni dostęp do produkowanych w zakładzie papierosów. W czasie zatrudnienia wielokrotnie uczestniczyła w szkoleniach organizowanych przez (...) S.A. w A. dotyczących procedury posiadania i przetrzymywania papierosów zarówno przez pracowników (...) S.A. w A., jak i pracowników firm zewnętrznych świadczących pracę na terenie tego zakładu i była zobowiązana do ich przestrzegania. Pracownik wnoszący papierosy na teren zakładu winien był okazać je ochronie, która nabijała kod na paczkę papierosów i wydawała je z powrotem. Opuszczając zakład pracy pracownik był zobowiązany okazać ochronie paczkę papierosów z kodem. Pracownicy sprzątający w razie natknięcia się na papierosy, podczas wykonywania obowiązków pracowniczych, byli zobowiązani zgłosić tę okoliczność liderowi zmiany Spółki (...) w A. (dowód: umowy o pracę k.7, 11, 14, 18 części B akt osobowych, zeznania świadka K. T.).

H. N. w czasie zatrudnienia w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. korzystała z udostępnionej jej szafki pracowniczej. Klucz do szafki był w posiadaniu pracownika, któremu powierzono szafkę. Dodatkowo na recepcji znajdowała się kopia klucza, dostęp do którego miało czterech pracowników ochrony przy pomocy własnych identyfikatorów. Wydanie kopii klucza było kwitowane podpisem w rejestrze. Na żądanie pracodawcy pracownik był zobowiązany udostępnić szafkę celem skontrolowania jej zawartości (dowód: regulamin korzystania z szafki k.34, zeznania świadków: M. C. k.63, K. T. k.76v-77v, B. W. k.78-78v).

W dniu 11 kwietnia 2014r. K. T. zatrudniona na stanowisku menadżera w (...) Sp. z o.o. i nadzorująca pracę pracowników w A. otrzymała anonimową, telefoniczną informację, że w szafce pracowniczej jednej z pracownic – Z. B. przechowywane są papierosy. Na skutek tej informacji przeprowadzono kontrolę szafek pracowniczych wszystkich pracowników pracujących na porannej zmianie. Kontrola odbyła się w ten sposób, iż w obecności K. T. oraz M. C. pracownicy otwierali szafki i wyjmowali rzeczy tam się znajdujące. W szafce Z. B. ujawniono pięć paczek papierosów; jedną marki K. i 4 W. S., natomiast w szafce H. N. znaleziono jedną paczkę papierosów marki V.. Papierosy te zostały wyprodukowane na terenie zakładu (...) w A. i nie posiadały znaków akcyzy. H. N. początkowo twierdziła, iż papierosy zostały jej podrzucone przez innych pracowników, bądź pracowników ochrony. Ostatecznie stwierdziła, iż otrzymała je od pracownika BAT, wskazała na to również w pisemnym oświadczeniu. Z. B. przyznała, iż papierosy wzięła z hali produkcyjnej (dowód: zeznania świadków: Z. B. k.62v, M. C. k.63, K. T. k.76v-77v, notatka służbowa k.29, 30, wyjaśnienia k.31, 32).

Stosunek pracy pomiędzy Z. B. a (...) Sp. z o.o. został rozwiązany bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 k.p. (dowód: zeznania świadka Z. B. k.62v).

Oświadczeniem z dnia 11 kwietnia 2014r., podpisanym przez M. O. umocowaną do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy pracodawca rozwiązał z H. N. umowę o pracę w trybie art.52§1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazał, iż w dniu 11 kwietnia 2014r. w wyniku rutynowej kontroli szafek pracowniczych znaleziono w jej szafce wyroby tytoniowe w postaci jednej paczki papierosów V.. Takie postępowanie jest nieakceptowane przez pracodawcę i narusza zasady współżycia społecznego i spowodowało utratę zaufania do pracownika (dowód: oświadczenie z dnia 11 kwietnia 2014r. k.1 części C akt osobowych powódki, pełnomocnictwo k.81).

H. N. nie była członkiem żadnej organizacji związkowej działającej na terenie zakładu pracy, nie została również objęta indywidualną ochroną związkową (dowód: oświadczenie powódki k.78v, korespondencja mailowa w części C akt osobowych powódki).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stosownie do treści art. 56§1 kodeksu pracy 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Powódka roszczenie swoje o przywrócenie do pracy oparła na twierdzeniu, iż pozwany bezpodstawnie zarzucił jej przywłaszczenie paczki papierosów, które to zarzuty jej zdaniem są nieprawdziwe. Tymczasem pozwany w toku niniejszego procesu udowodnił, iż powódka dopuściła się przywłaszczenia mienia należącego do jego klienta, na rzecz którego świadczył usługi sprzątanania wykonywane również przez powódkę.

Na wstępie wskazać należy, iż z uwagi na miejsce świadczenia pracy przez pracowników pozwanej spółki – zakład zajmujący się produkcją wyrobów tytoniowych, i bezpośredni dostęp pracowników do tych wyrobów, restrykcyjne zasady dotyczące wnoszenia oraz posiadania papierosów na terenie zakładu, obowiązywały nie (...) S.A. w A. ale również pracowników wszystkich firm zewnętrznych świadczący usługi na rzecz (...) S.A. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, które są jasne, logiczne i korespondują ze sobą, stąd też nie było podstaw aby odmówić im wiarygodności, wynika iż powódka zasady te doskonale знаła, systematycznie uczestniczyła w szkoleniach, podczas których były przypominane i utrwalane. Wiedziała zatem, iż wnosząc na teren zakładu papierosy musi je przedstawić ochronie, która nadaje kod, a następnie zwraca pracownikowi. Wiedziała również, iż jeśli w czasie pracy, na hali produkcyjnej natknie się na pozostawione papierosy, tam wyprodukowane, winna to zgłosić pracownikowi (...) S.A. Pomimo znajomości powyższych zasad, świadomie dopuściła się ich naruszenia albowiem w dniu 11 kwietnia 2014r. w czasie rutynowej kontroli szafek pracowniczych w jej szafce ujawniono paczkę papierosów V., które zostały wyprodukowane w zakładzie w A. i nie posiadały znaków akcyzy. Oznacza to, że papierosy nie opuściły jeszcze terenu zakładu i zostały przywłaszczone na jego obszarze. Ostatecznie powódka w pisemnym oświadczeniu złożonym pracodawcy przyznała, iż otrzymała je od pracownika BAT w A..

Zdaniem Sądu argumentacja powódki przedstawiona w niniejszym procesie o podrzuceniu jej papierosów jest nie tylko sprzeczna z jej oświadczeniem, w którym wskazała w jaki sposób weszła w ich posiadanie ale również z wynikiem postępowania dowodowego przeprowadzonego w sprawie. Postępowanie to bowiem nie wykazało aby ktokolwiek inny, poza powódką, miał dostęp do jej szafki. Z zeznań tak konserwatora jak również szefa ochrony obiektu (...) S.A. wynika, iż powódka, ani też inna osoba nie zgłaszała potrzeby wymiany zamka w szafce bądź dorobienia klucza i czynności te nie były wykonywane. Jak natomiast chodzi o dostęp do kopii klucza, to szef ochrony obiektu wyjaśnił, iż kopie kluczy znajdują się w zamkniętych szafkach umiejscowionych w pomieszczeniach monitorowanych. Dostęp do kluczy do szaf ma natomiast czterech pracowników ochrony za pomocą identyfikatorów. Wydanie kopii klucza danemu pracownikowi jest potwierdzane podpisem w papierowym rejestrze. W wyniku czynności sprawdzających nie stwierdzono aby kopia klucza do szafki powódki była komukolwiek wydawana.

W świetle powyższych ustaleń pracodawca słusznie ocenił zachowanie pracownika jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zachowanie powódki należało zakwalifikować nie tylko jako skutkujące utratą zaufania pracodawcy ale również zachowanie, które mogło podważyć rzetelność i uczciwość pracodawcy wobec klienta – (...) S.A. w A.. Pracodawca odpowiada bowiem pośrednio za czyny, których dopuszczają się pracownicy i to na nim spoczywa podjęcie stosownych działań eliminujących takie zachowania. W opinii Sądu dokonując oceny zachowania powódki należało wziąć pod uwagę sam fakt przywłaszczenia papierosów przez powódkę, jak uczynił to pozwany pracodawca, nie zaś ilość tych papierosów. Zachowanie powódki niczym nie różni się bowiem od zachowania Z. B., która przywłaszczyła pięć paczek papierosów. Ponadto zbagatelizowanie przez pracodawcę działań, których dopuściły się jego pracownicy i nie wyciągnięcie odpowiednich konsekwencji, stanowiłoby przyzwolenie do tego rodzaju zachowań dla innych pracowników.

Konkludując Sąd uznał, iż powódka ukryła w swojej szafce pracowniczej mienie będące własnością klienta jej pracodawcy i które bezpodstawnie przywłaszczyła. Tym samym zarzuty pozwanego pracodawcy zostały potwierdzone a rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt.1 kodeksu pracy było uzasadnione.

SSR Alicja Wiśniewska