

Sygn. akt IV P 10/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2015 roku

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w M. IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Ryszard Galiszewski
Ławnicy:	A. P. W. W.
Protokolant:	Katarzyna Kot

po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2015 roku na rozprawie

sprawy z powództwa G. J.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna Zakład (...) w K.

o przywrócenie do pracy

Powództwo oddała.

Zasądza od powoda G. J. na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna Zakład (...) w K. kwotę 60 zł /sześćdziesiąt złotych/ tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IVP 10/15

UZASADNIENIE

Powód G. J. w dniu 9 stycznia 2015r. wytoczył powództwo przeciwko (...) S.A. Zakład (...) w K., domagając się przywrócenia do pracy.

Zdaniem powoda, rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych, gdyż pracodawca nie uzyskał zgody organizacji związkowej na jego zwolnienie z pracy.

Strona pozwana (...) S.A. Zakład (...) w K. wniosła o oddalenie roszczeń powoda i zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

Pozwana argumentowała, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było merytorycznie uzasadnione, gdyż ten wykonywał pracę w dniu 3 grudnia 2014r. na stanowisku maszynisty kolejowego i w czasie pracy spożywał alkohol.

Zwróciła uwagę, że stan nietrzeźwości powoda nie powinien budzić wątpliwości, gdyż został stwierdzony przeprowadzonym badaniem trzeźwości.

Jednocześnie pozwana zaprzeczyła, aby rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów formalnych, dotyczących takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Strona pozwana podniosła, że powód nie był działaczem związkowym, a o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia i przyczynach takiej decyzji została poinformowana organizacja związkowa, której był on członkiem i organizacja związkowa nie zajęła stanowiska w jego sprawie w ustawowym terminie.

Podkreśliła, że dopiero po upływie terminu na zajęcie stanowiska przez organizację związkową zostało wysłane do powoda pismo informujące go o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. J. był zatrudniony w (...) S.A. Zakład (...) w K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Pracował na stanowisku maszynisty od ponad 39 lat.

W dniu 2 grudnia 2014r. miał rozpocząć pracę o godzinie 23 i pracować od godziny 10 następnego dnia.

Podjął w powyższym dniu pracę zgodnie z harmonogramem.

Do pracy przyszedł trzeźwy.

W K., gdzie rozpoczął pracę, otrzymał od dyspozytora wykaz pracy do wykonania tego dnia.

Najpierw prowadził pociąg relacji P. - S. ze stacji K. do stacji K., a następnie zmienił się z maszynistą pociągu relacji S. - P. i prowadził pociąg tej relacji z K. do K..

W K. był ponownie po godzinie 4,15.

Zgodnie z wykazem pracy w dalszych godzinach miał pozostawać do dyspozycji dyspozytora, jednocześnie pilnując lokomotywy znajdującej się na stacji kolejowej K..

W pewnym momencie na peronie spotkał innego pracownika kolei, będącego już po pracy, który zaproponował mu, aby razem spożyli alkohol który miał on przy sobie.

Powód przystał na tę propozycję i razem w dwójkę wypili prawie litr wódki.

Po zakończeniu spożywania alkoholu udał się do lokomotywy, którą miał pilnować.

Kiedy już siedział w lokomotywie pojawili się instruktorzy Z. K. i Z. S..

Przyszli celem przeprowadzenia kontroli trzeźwości. Jest to standardowa procedura na kolei.

Powód nie krył wobec instruktorów, że znajduje się pod wpływem alkoholu.

Przyznał się wobec nich, że pił alkohol w czasie pracy i wyraził zgodę na przeprowadzenie badania trzeźwości.

Badanie przeprowadzone o godzinie 10,27 wykazało 0,81 mg/dm³ alkoholu, a ponowne o godzinie 11,30 wykazało 0,68 mg/dm³.

W dniu 17 grudnia 2014r. pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem G. J. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powoda.

Pismo informujące o takim sposobie rozwiązania umowy o pracę zostało przesłane powodowi. Umowa o pracę miała ulec rozwiązaniu z dniem otrzymania go przez pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca

wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na spożywaniu alkoholu w miejscu i czasie pracy, a w konsekwencji wprowadzenie się w stan nietrzeźwości w dniu 3 grudnia 2014r.

Pismo to powód otrzymał w dniu 29 grudnia 2014r.

Przed podjęciem tej decyzji pracodawca poinformował o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem, z tego właśnie powodu, Związek Zawodowy (...) w Polsce, której to organizacji związkowej był członkiem powód G. J..

Informacja ta została wysłana w dniu 10 grudnia 2014r. drogą mailową na adres (...)

Organizacja związkowa wskazała ten adres mailowy, jako adres na który pracodawca winien kierować wszelką korespondencję do organizacji związkowej.

Był to normalny przyjęty sposób informowania organizacji związkowych w sprawach pracowniczych.

Tego samego dnia informacja została dostarczona do skrzynki mailowej, do której dostęp miał przewodniczący powyższej organizacji związkowej K. P..

Przewodniczący organizacji związkowej nie zapoznał się z tą informacją.

Była ona w poczcie elektronicznej pod jedną z zakładek, ale jej nie przeglądał. Zapoznał się z nią dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem.

/dowód: zeznania świadka K. P. k.49/2, wyjaśnienia powoda G. J. k. 41 i 51/2, rozwiązanie umowy o pracę k.3, raport doręczenia pisma do organizacji związkowej k.33, akta osobowe powoda w załączeniu/.

Sąd zważył co następuje:

Zdaniem Sądu, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego roszczenie powoda G. J., kwestionującego rozwiązanie umowy o pracę z dniem 29 grudnia 2014r. i domagającego się przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku, należy uznać za pozbawione podstaw prawnych.

Zdaniem Sądu, pozwany pracodawca miał przesłanki do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, z jego winy.

Art. 52§1pkt1 k.p. daje podstawę do rozwiązania umowy o pracę w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, a niewątpliwie spożywanie alkoholu w miejscu pracy jest takim naruszeniem obowiązków pracowniczych.

Okoliczność picia alkoholu przez powoda w miejscu pracy i w czasie pracy jest niesporna. Powód sam przyznał, że pił alkohol, a ponadto fakt ten został potwierdzony badaniem przeprowadzonym na zawartość alkoholu w jego organizmie.

Pracownik, który pije alkohol w pracy i wykonuje pracę pod jego wpływem narusza podstawowe obowiązki pracownicze o których mowa w art. 100§ 1 i 2 pkt 2 k.p.

Obowiązkiem pracownika jest wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegając regulaminu pracy.

W przypadku spożywania alkoholu w miejscu pracy nie ma nawet znaczenia ilość spożytego alkoholu. a w przypadku powoda nie tylko, że spożywał go ale doprowadził się do stanu nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust.3 ustawy z dnia 26 października 1982r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi /tekst jedn. Dz.U. z 2012r. poz. 1356 z późn. zm./, zgodnie z którym to przepisem, taki stan zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Sam fakt spożywania alkoholu w miejscu pracy i w godzinach pracy oraz wykonywanie pracy w stanie nietrzeźwości dyskwalifikuje go jako pracownika.

Zdaniem Sądu, zakwestionowanie decyzji pracodawcy mogłoby być odebrane jako przyzwolenie na spożywanie alkoholu w pracy, a tym samym nieprzestrzeganie regulaminu pracy.

Zdaniem Sądu, nieuzasadniony jest zarzut powoda, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących konsultacji związkowej, która winna poprzedzać rozwiązanie umowy o pracę.

Powód nie był działaczem związkowym podlegającym szczególnej ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych /tekst jedn. Dz.U. z 2014r. poz. 167/.

Był jedynie członkiem Związek Zawodowy (...) w Polsce, a więc pracodawca przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy był zobligowany przepisem art. 52 §3 k.p. zasięgnąć opinii reprezentującej go zakładowej organizacji związkowej i pozwany zwrócił się o taką opinię do reprezentującej powoda organizacji związkowej.

Decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę została podjęta w dniu 17 grudnia 2014r., a pracodawca zwrócił się o tę opinię w dniu 10 grudnia 2014r. i fakt ten nie powinien budzić jakichkolwiek wątpliwości.

Praktyka przyjęta u pozwanego pracodawcy, uzgodniona ze związkami zawodowymi, przewidywała konsultację za pośrednictwem poczty elektronicznej i na wskazany przez organizację związkową adres została wysłana informacja o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Zeznający w sprawie świadek K. P., przewodniczący Związek Zawodowy (...) w Polsce przyznał, że faktycznie pracodawca przesłał informację o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z G. J. na adres mailowy, dotychczas używany w kontaktach na linii pracodawca – związek zawodowy.

Związek zawodowy powinien zgodnie z treścią art. 52 §3 k.p. wyrazić opinii niezwłocznie, ale nie później niż w ciągu 3 dni, ale tego nie uczynił.

Świadek K. P. argumentował, że związek zawodowy nie zajął stanowiska w tej konkretnej sprawie, gdyż nie dotarł do pisma pracodawcy, ponieważ znajdowała się ona pod jedną z załadek poczty elektronicznej, której on nie otworzył.

Zdaniem Sądu, to nie wina pracodawcy, że nikt z organizacji związkowej nie zapoznał się z tą informacją.

Informacja dotarła na wskazany przez organizację związkową adres mailowy (...), a więc była możliwość zapoznania się z nią.

Pozwany pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę nie naruszył więc przepisu art. 52 §3 k.p.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. w związku z §12 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu /tekst jedn. Dz. U. z 2013r. poz. 461/.

Strona przegrywająca spór sądowy zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi, na jego żądanie, koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Strona pozwana zażądała zwrotu kosztów procesu, a do tych niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się również jego wynagrodzenie.

Stawka minimalna w sprawie o przywrócenie do pracy wynosi 60,- zł.

Skoro roszczenie powoda G. J. o przywrócenie do pracy okazało się nieuzasadnione w całości i pozwana wniosła o zasądzenie kosztów procesu, to taką też kwotę Sąd zobligowany był zasądzić na jej rzecz od jej przeciwnika procesowego.

Z tych też względów, na podstawie wyżej powołanych przepisów, należało orzec jak w wyroku.