

Sygn. akt VIII **Pa 112/15**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 października 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Małgorzata Andrzejewska SSR del. Renata Stańczak
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa T. S. (S.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. Zakładowi (...) w T.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 2 marca 2015 r. **sygn. akt** IV P 150/13

1) oddala apelację,

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSR (del.) Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. VIII Pa 112 /15

UZASADNIENIE

Powód T. S. pozwem z dnia 28 czerwca 2013 roku wniesionym przeciwko pozwanej (...) SA Zakład (...) w T. domagał się przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 2 marca 2015 roku Sąd Rejonowy w T. oddalił powództwo i orzekł o kosztach procesu.

Wyrok zapadł po ustaleniu następującego stanu faktycznego:

Powód T. S. był zatrudniony w (...) SA w W. Zakład (...) w T. w oparciu o umowę o pracę od dnia 1 czerwca 1996 roku, ostatnio na stanowisku starszego nauczyciela.

W dniu 17 kwietnia 2013 roku w godzinach między 18 a 19 wypił 1,5 litra piwa Harnaś zawierającego 6% alkoholu, następnie około godz. 23 wypił około 40 g nalewki na spirytusie (około 100 % alkoholu). Około godz. 5:30 dnia 18 kwietnia 2013 roku wypił kieliszek (przypuszczalnie 20 ml) leku cholesol (60% alkohol).

Do pracy zgłosił się dnia 18 kwietnia 2013 roku o godzinie 6.40 spóźniając się o 40 minut. O godzinie 7.00 została przeprowadzona kontrola trzeźwości T. S., Alkotest wskazał 0.8 promila. Badany przyznał, że spożywał alkohol w ilości trzech piw dnia 17 kwietnia 2013 roku o godz. 19.00 i zgodził się ze wskazaniem alkotostera. Protokół podpisał powód bez uwag. Następne badanie zostało przeprowadzone o godz. 8.00 w obecności Naczelnika Sekcji Pani H. K. i Zastępcy Naczelnika ds. (...) Pana E. L.. Alkotest wskazał 0,5 promila. T. S. zgodził się z wynikiem badań i nie żądał weryfikacji wyniku.

Powód nie został dopuszczony do objęcia dyżuru. Spisano protokół, w którym powód ponownie potwierdził, że o godz. 19.00 poprzedniego dnia wypił trzy piwa i nie przypuszczał, że „może mu coś wykazać”. Nie wniósł zastrzeżeń do treści protokołu.

Pozwana powiadomiła Związek Zawodowy (...) dnia 19 kwietnia 2013 roku o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem T. S. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia miało być ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika polegające na przybyciu do pracy w stanie po spożyciu alkoholu. Związek Zawodowy nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę.

Decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę została wysłana na adres domowy powoda w dniu 25 kwietnia 2013 roku za zwrotnym potwierdzeniem odbioru. Za datę rozwiązania umowy o pracę pozwana przyjęła datę drugiego awizowania przez pocztę tj. dzień 6 maja 2013 roku.

Powód pojawił się u pozwanej dnia 26 czerwca 2013 roku, gdzie wręczono mu pismo informujące o przesłaniu decyzji rozwiązującej umowę. Powód w okresie od 25 kwietnia 2013 roku do 20 czerwca 2013 roku przebywał w Wojewódzkim Szpitalu (...) w L., gdzie stwierdzono u niego zespół uzależnienia od alkoholu.

W postępowaniu sądowym powód podniósł, że oprócz piwa w dniu 17 kwietnia 2013 roku spożywał wieczorem nalewkę, a rano lek o nazwie cholesol. Sąd dopuścił dowód z opinii Instytutu Zakładu Medycyny Sądowej. Z opinii wynika, że brak jest podstaw do kwestionowania wskazań alkotestu, biorąc pod uwagę podawane przez powoda ilości spożytego alkoholu w dniu 17 i 18 kwietnia 2013 roku, z tym że ilość ewentualnie spożytego cholesolu nie doprowadziłaby do stężenia alkoholu stwierdzonego u powoda. Musiał spożyć jeszcze inny alkohol.

Sąd oddalił powództwo stwierdzając, że zażycie leku na bazie alkoholu nie zwalnia pracownika z odpowiedzialności za wprowadzenie się w stan po spożyciu alkoholu. Powód musiał wiedzieć, że zażycie takiego lekarstwa może prowadzić do stanu po spożyciu alkoholu.

Sąd dał częściowo wiarę zeznaniom powoda, zwracając uwagę na brak konsekwencji w zeznaniach co do ilości wypitego alkoholu. Nie dał wiary zeznaniom powoda, że nie wiedział on, iż leki zawierały alkohol. Powód w dniu 17 kwietnia 2013 roku nie miał pierwszego kontaktu z alkoholem, bo w dniu 25 kwietnia 2013 roku został przyjęty na leczenie z rozpoznaniem zespołu zależności alkoholowej.

Zgodnie z art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie natomiast z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie powinna być wskazana przyczyna

uzasadniająca rozwiązanie umowy. Przedstawienie przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego przesądza o tym, że przed sądem spór toczy się tylko w granicach zarzutów skonkretyzowanych w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy (wyrok SN z dnia 3 września 1980r. I PRN 86/80).

Jak wynika z akt sprawy, pozwany jako przyczynę zwolnienia powoda w trybie art. 52 kp wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na stawieniu się do pracy będąc pod wpływem alkoholu. Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywał na pozwanym pracodawcy, który udowodnił przed Sądem, że podana przyczyna zwolnienia powoda była prawdziwa, konkretna i uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Nie budzi wątpliwości, iż stawienie się pijanego pracownika do pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwana dopełniła również wymogów formalnych: oświadczenie zostało złożone na piśmie, pozwana wskazała konkretną, rzeczywistą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, dochowała trybu konsultacji związkowej.

Z tych względów, zdaniem Sądu I Instancji uzasadnione było rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, a zatem żądanie przywrócenia do pracy należało oddalić. Wobec oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy, również i żądanie zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy musiało zostać oddalone.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc.

W apelacji od wyroku powód zarzucił naruszenie:

- art. 45 k.p. przez przyjęcie że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było uzasadnione,
- art. 52 § 1 k.p. poprzez przyjęcie że rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione, a czyn pracownika stanowił ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych
- art. 32 ustawy o związkach zawodowych poprzez przyjęcie że stanowisko zajęte przez przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej jest wyrażeniem opinii przez zakładową organizację, w sytuacji gdy zarząd związku zawodowego jest wieloosobowy

oraz niewyjaśnienie wszystkich okoliczności stanu faktycznego niezbędnych do wydania orzeczenia.

Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, ewentualnie o zmianę wyroku i przywrócenie powoda do pracy, zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz obciążenie strony pozwanej kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu ,że bez znaczenia jest z jakiej przyczyny doszło do stężenia alkoholu we krwi, co miało uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wyrok Sądu jest niesprawiedliwy, sprzeczny z prawem i winien być uchylony lub zmieniony. Pracodawca nie musi skorzystać z art. 52 § 1 k.p. w sytuacji, gdy doszło do spełnienia przesłanek w sposób niezawiniony. W przypadku powoda do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych doszło w sposób nieświadomy, co ma znaczenie dla przedmiotu sporu . W chwili badania powód był pod wpływem alkoholu zawartego w leku. Znaczenie dla sprawy ma fakt, że organem organizacji związkowej który opiniował zwolnienie z art. 52 k.p. powinien być zarząd związku zawodowego , a nie jego przewodniczący.

W piśmie procesowym z dnia 1 października 2015 pełnomocnik powoda wniósł o uzupełniające przesłuchanie powoda , że nie przystąpił do odbioru dyżuru, nie wpisał się do książki przebiegów. Zdaniem powoda tryb konsultacji związkowej nie został zachowany, ponieważ opinia nie została wydana przez zarząd związku zawodowego. Zażył leki zawierające alkohol, żeby uśmierzyć ból i nie zdawał sobie sprawy z tego, że może znajdować się pod wpływem alkoholu. Zachowanie powoda należy ocenić kategorii niedbalstwa, które nie było rażące. Powód nie miał zamiaru przystąpić do

pracy. Stawił się do pracy żeby załatwić sobie „podmianę” i uprzedzić o pracodawcę o konieczności wizyty lekarskiej w tym dniu.

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Powód stawił się do pracy pod wpływem alkoholu . Pracował na stanowisku nastawniczego, które jest bezpośrednio związane z bezpieczeństwem ruchu kolejowego.

Sąd II instancji zważył co następuje :

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd pragnie się odnieść do zarzutu naruszenia art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z art. 52 § 3 k.p. pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadomia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swą opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu trzech dni.

Sąd Rejonowy ustalił, że pismo do organizacji związkowej Związku Zawodowego (...) przy Zakładzie (...) w T. zostało wysłane w dniu 19 kwietnia 2013 roku , a dnia 22 kwietnia związek ten nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Pod pismem z dnia 22 kwietnia widnieje pieczętka Związku Zawodowego (...) - przewodniczący J. W.. Przesłuchany w charakterze świadka przyznał, że działał w imieniu związku zawodowego.

Pracodawca nie ma prawa ingerować w sposób przeprowadzania konsultacji , ani badać prawidłowości przeprowadzonych konsultacji związkowych. To do związku zawodowego należy przeprowadzenie w sposób zgodny z prawem konsultacji zwolnienia.

Art. 52 § 3 k.p. obliguje pracodawcę do zwrócenia się do organizacji związkowej o opinię. Bezsporne w sprawie jest, że pracodawca ten wymóg spełnił. Po upływie trzech dni od daty doręczenia pisma o zamiarze rozwiązania umowy o pracę stanowisko związku zawodowego uznać należy za spóźnione.

Nadto art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma zastosowanie do członków zarządu i innych pracowników będących członkami danej organizacji związkowej, upoważnionych do reprezentowania tej organizacji. Powód nie należał do grona tych osób.

Zdaniem Sądu II instancji rozwiązanie umowy o pracę było pod względem formalnym prawidłowe.

Zarzut naruszenia art.45 k.p. w niniejszej sprawie jest bezprzedmiotowy, bowiem dotyczy on uprawnień pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem.

W niniejszej sprawie – do daty sporządzenia pisma z dnia 1 października 2015 roku bezsporne było, że powód stawił się do pracy w stanie nietrzeźwości. Obecnie podnosi , że w dniu 18 kwietnia 2013 roku nie chciał pracy świadczyć, tylko „załatwić podmianę”, bo miał zamiar udać się do lekarza. Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania powoda, bo wniosek taki należy uznać za spóźniony w rozumieniu art. 381 k.p.c. Ponadto , to nowe twierdzenie jest sprzeczne z dotychczas prezentowanym stanowiskiem, że powód stawił się do pracy,bo nie przypuszczał, że jest pod wpływem alkoholu. Nadto na leczenie zgłosił się dopiero w dniu 24 kwietnia i to nie z powodu dolegliwości żołądkowych, które miały być przyczyną zażywania nalewki i leku na bazie spirytusu.

Pracownik ma obowiązek stawić się do pracy w gotowości do jej świadczenia. Przybycie do zakładu pracy w stanie nietrzeźwym w celu uzyskania urlopu (czy „podmiany”)- jest stawieniem się do pracy w takim stanie; urlop jest bowiem przez pracodawcę udzielany, a wcześniej pracownik nie może mieć pewności, iż natychmiast taki urlop otrzyma. Jeżeli zaś obowiązek trzeźwości pracownika w miejscu pracy wynika nie tylko z regulaminu pracy, instrukcji, czy umowy o pracę ale z mocy ogólnie obowiązujących przepisów ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, to naruszenie tego obowiązku ocenić należy jako ciężkie bez względu, czy

przybycie pracownika do zakładu pracy naruszyło konkretny, wymierny interes pracodawcy czy też wyrządziło istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Ustawowemu obowiązkowi trzeźwości pracownika w miejscu pracy odpowiada interes pracodawcy zatrudniania tylko trzeźwych pracowników. (por. wyrok SN z dnia 18 listopada 2003 roku sygn. IPK 5/03). Realizacja pracowniczego obowiązku trzeźwości polega m.in. na pozostawaniu w gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwości przez cały okres, w ramach którego, konkretnego dnia, zakład pracy może od pracownika - w normalnym przebiegu wydarzeń - wymagać świadczenia pracy.

Nie doszło do naruszenia art. 52 § 1 k.p., bowiem z ustalonego orzecznictwa wynika, że świadczenie przez pracownika pracy (stawienie się do pracy) w stanie nietrzeźwości z reguły jest bezprawne i zawinione, a więc powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.(por. np. wyrok Sądu Najwyższego z I PK 247/14, I P 448/80) .Zdaniem Sądu, w przypadku nastawniczych pracujących na kolei stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości, zawsze należy kwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Osoba, która wykonuje pracę związaną z bezpieczeństwem ruchu kolejowego winna być świadoma konsekwencji spożywania alkoholu. Niedopuszczenie do pracy powoda było obowiązkiem pracodawcy,

Sąd II instancji podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostaje za pomocą jakich środków pracownik wprawia się w stan nietrzeźwości. Powód wiedział, że w dniu 18 marca 2013 ma stawić się w pracy o godzinie 6.00, nie miał już możliwości wykorzystania urlopu na żądanie, a pomimo tego zażył środki, które powodowały stan nietrzeźwości. Ponadto, zwrócić należy uwagę, że spożycie nalewki i choleσου w ilościach wskazywanych przez powoda wielokrotnie przekraczało zalecane dawki lecznicze.

Zarzuty apelacji Sąd uznał za bezpodstawne. Wyrok Sądu I instancji jest zgodny z prawem, nie doszło do naruszenia przepisów Kodeksu pracy.

Apelację jako bezzasadną oddalono w oparciu o przepis art. 385 k.p.c., a o kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.) .

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSR (del.) Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia