

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 czerwca 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo R. S. skierowane przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Wnioskodawca R. S. był zatrudniony u strony pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. Oddział w Ł. na podstawie umowy o pracę początkowo zawartej na czas określony, od dnia 1 lipca 2008 roku do dnia 14 lipca 2009 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku monter stażysta.

Następnie umowa o pracę została przedłużona do 14 lipca 2011 roku. W dniu 30 czerwca 2011 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony na stanowisku monter, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi z dnia 31 października 2013 roku w sprawie o sygnaturze akt VK 1163/13 powód R. S. został uznany za winnego posiadania środków odurzających ziela konopi innych niż włókniste w ilości 16,57g tj popełnienia czynu z art.62 ust 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu narkomanii. Za powyższy czyn powód został skazany na karę 6 miesięcy pozbawienia wolności, której wykonanie zawieszono na okres próby 3 lat. Ponadto wymierzono powodowi grzywnę w wysokości 50 stawek dziennych ustalając wysokość jednej stawki na 20 zł.

W dniu 15 listopada 2013 roku pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 28 lutego 2013 roku.

W wypowiedzeniu pracodawca wskazał, iż przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę są następujące:

utrata zaufania pracodawcy w wyniku niezastosowania się przez powoda do podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100 Kodeksu pracy tj. nieprzestrzegania Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku w postaci:

- posiadania na terenie pracodawcy środków odurzających,
- postępowania niezgodnie z Kodeksem etyki obowiązującym w (...) Sp. z o.o., w którym przestrzeganie przepisów prawa jest fundamentalną zasadą,
- nie przestrzegania § 5 pkt. 8 Regulaminu Pracy obowiązującego w (...) sp. z o.o. , tj. braku dbałości o dobre imię i korzystny wizerunek pracodawcy.

Pracodawca w treści wypowiedzenia szczegółowo i wyjątkowo obszernie opisał sytuację , która doprowadziła do utraty zaufania do powoda. Wskazano, iż w dniu 26 lipca 2013 r. pracodawca otrzymał wiadomość, że na terenie zakładu pracy rozprowadzane oraz zażywane są narkotyki. Osoba informująca o tym pracodawcę szczegółowo wskazała imiona i nazwiska osób, które to czynią oraz imiona i nazwiska przełożonych tych osób. Osoba informująca wskazała, że powód dostarcza „trawkę" dwóm pracownikom, którzy ją zażywają w pracy.

W związku z powyższym, pracodawca podjął się licznych czynności angażując w nie wiele osób, mających na celu wyjaśnienie przedmiotowej sprawy. Pracodawca zawiadomił Policję, której funkcjonariusze w wyniku kontroli w dniu 14.08.2013 r. znaleźli i zabezpieczyli środki odurzające w samochodzie powoda zaparkowanym na terenie pracodawcy w czasie jego pracy.

Podczas kontroli przeprowadzanej przez Policję u pracownika, który był wskazany w informacji jako osoba zażywająca narkotyki, znaleziono środki odurzające w szafce pracowniczej, co uwiarygodniło informacje, które powziął pracodawca.

Ponadto pracodawca wskazał, iż w okresie od dnia 15.08.2013 do 02.09.2013 powód był nieobecny w pracy z powodu urlopu oraz odbierał dzień wolny za nadgodziny.

W dniu 03.09.2013 podczas spotkania wyjaśniającego z p. J. B. (Kierownik Wydziału (...)) i p. K. C. (Mistrz na wydziale (...)) powód przyznał się Pan do tego, że „(...) popała sobie (marihuanę), gdyż ma problemy ze snem”.

W związku z przedmiotową sprawą w dn. 31.10.2013 r. powód został skazany na karę 6 miesięcy pozbawienia wolności w zawieszeniu na 3-letni okres próby za czyn z art. 62 Ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii, tj. za to, że w dn. 14.08.2013 r. posiadał ziele konopi innych niż włókniste.

W wyniku analizy powyższych zdarzeń pracodawca uznał iż, jeśli skutek działań pracodawcy mających na celu wyjaśnienie sprawy, u jednego z pracowników znaleziono narkotyki na terenie zakładu pracy i uznano, że jest pod ich wpływem, u powoda znaleziono narkotyki w prywatnym samochodzie zaparkowanym na terenie parkingu pod zakładem pracy w czasie jego pracy, powód przyznał się do tego, że zdarza się mu zażywać marihuanę, gdyż ma problemy z zaśnięciem i powód został za posiadanie narkotyków skazany bez przeprowadzania rozprawy, gdyż okoliczności popełnienia czynu nie budziły wątpliwości organów ścigania, uznać należy, że mogło dojść w przeszłości lub też może dojść w przyszłości do tego, że stawiał, stawia lub stawi się powód do pracy pod wpływem środków odurzających bądź też zażyje je w miejscu lub/i w czasie pracy. Może powodować to również wątpliwości co do tego, czy nie będzie Pan dostarczał innym pracownikom środków odurzających.

Pracodawca wskazał w wypowiedzeniu, iż nie może pozostawać z wątpliwościami co do faktu ewentualnego posiadania przez powoda lub bycia pod wpływem środków odurzających na terenie zakładu pracy, gdyż istotnie wpływa to na bezpieczeństwo powoda oraz innych pracowników, a także na wydajność powoda w miejscu pracy. Dodatkowo brak reakcji ze strony pracodawcy może dać powody innym pracownikom do uznania, że posiadanie środków odurzających na terenie pracodawcy jest przez pracodawcę akceptowane.

Ponadto pracodawca wskazał, iż należy powodowi zarzucić brak dbałości o dobre imię i korzystny wizerunek pracodawcy. Niewątpliwie wizyta Policji w zakładzie pracy polegająca na czynnościach procesowych związanych z ujawnieniem rzeczy, których posiadanie jest zabronione, tj. środków odurzających lub substancji psychotropowych, narusza dobre imię i wizerunek pracodawcy.

W związku z powyższymi faktami, nastąpiła całkowita utrata zaufania pracodawcy do osoby powoda, jako pracownika.

Zakładowa organizacja związkowa, do której należy powód - (...), w związku z zapytaniem pracodawcy doręczonym w dniu 6 listopada 2013 roku, nie wyraziła zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę podnosząc, iż przyczyna wypowiedzenia nie jest prawdziwa.

U strony pozwanej obowiązuje Kodeks postępowania mający na celu utrzymanie najwyższych standardów etyki biznesu i postępowania. W oparciu o postanowienia Kodeksu pozwany zobowiązał się do bezwzględnego przestrzegania prawa przez pracodawcę jak i wszystkich pracowników. Pracodawca zastrzegł, iż będzie podejmował wszelkie działania zmierzające do przestrzegania prawa, włącznie ze zwalnianiem pracowników nie przestrzegających zasad wynikających z Kodeksu i naruszających prawo. Powód został zapoznany z treścią Kodeksu postępowania i przeszedł w tym zakresie szkolenie.

U pozwanego obowiązuje również Regulamin Pracy. Zgodnie z treścią §5 pkt 8 powyższego regulaminu do obowiązków pracownika należy dbanie o dobre imię i korzystny wizerunek pracodawcy. Z powyższego regulaminu wynika również, iż na terenie zakładu pracy oraz w czasie wykonywania pracy obowiązuje pracownika zakaz spożywania alkoholu, narkotyków oraz innych środków chemicznych lub farmakologicznych o podobnym działaniu, jak również

przebywania w stanie po spożyciu tych środków (§43 pkt 1). Pracodawca wskazał ponadto w regulaminie, iż ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych jest w szczególności popełnienie przestępstwa lub wykroczenia w czasie pracy lub w miejscu pracy albo w związku z posiadaniem od pracodawcy pełnomocnictwem, upoważnieniem lub użyciem mienia, pieczętki lub druku pracodawcy za co pracownik może zostać zwolniony bez wypowiedzenia z jego winy (§53 ust1 pkt 1 w zw. z ust 2 pkt 7).

W lipcu 2013 roku strona pozwana otrzymała informację, iż na terenie zakładu pracy są rozprowadzane i zażywane narkotyki. Informator jako osobę rozprowadzającą wskazał powoda a zażywającą innego pracownika. Pracodawca zgłosił powyższą informację na Policję.

W dniu 14 sierpnia 2013 roku Policja przeprowadziła działania operacyjne z udziałem psa wyszkolonego do poszukiwania narkotyków. W wyniku tych działań w szafce innego pracownika odnaleziono narkotyki. Konopie nie włókniste policja odnalazła również w samochodzie powoda zaparkowanym przed zakładem pracy .

W trakcie zatrudnienia nigdy nikt z przełożonych nie miał wątpliwości co do stanu psychomotorycznego powoda. Był dopuszczany do pracy, nigdy nie był podejrzewany, iż stawiał się po pracy pod wpływem alkoholu czy środków odurzających. Powód był oceniany jako pracownik przeciętny. Nie chwalono go za szczególne osiągnięcia w pracy jak też nie było do jego pracy zastrzeżeń.

Specyfika produkcji prowadzonej u strony pozwanej powoduje, iż występują duże zagrożenia w środowisku pracy wypadkiem. Praca jest świadczona z udziałem specjalistycznych maszyn, suwnic, podciągów, żurawi i podestów, wózków widłowych. Od pracowników jest wymagana pełna sprawność psychomotoryczna.

Na stanowisku pracy powoda występowały uciążliwości w postaci monotonii pracy i wykonywania ruchów monotypowych, dźwigania ciężarów nie przekraczających dopuszczalnych norm, praca w pozycji wymuszonej, praca w hałasie wymagająca korzystania z ochronników słuchu. Powód kierował wózkiem widłowym i obsługiwał maszyny w ruchu. Powód w pracy był narażony na działanie substancji toksycznych. Zakład przywiązuje ogromną wagę do przestrzegania zasad BHP. Przed każdą zmianą jest zebranie mające na celu przypomnienie pracownikom zasad BHP.

Powód pracując u strony pozwanej zażywał narkotyki. Robił to w czasie wolnym od pracy, sporadycznie.

W dniu 3 września 2013 roku pracodawca w związku z wydarzeniami z udziałem powoda zaproponował mu rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powodowi przedstawiono powyższą propozycję wraz z projektem porozumienia rozwiązującego umowę. Powód nie wyraził zgody. Twierdził, iż jest pokrzywdzony gdyż używał narkotyków tylko na własne potrzeby w związku z kłopotami ze snem.

Powyższy stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie zebranego materiału dowodowego opierając się na zeznaniach świadków i powoda oraz dokumentach załączonych do akt sprawy, w tym wyroku w sprawie karnej o sygnaturze VK 1163/13. Sąd uznał zeznania świadków za wiarygodne, gdyż są one spójne i wzajemnie się potwierdzają. Ich treści nie kwestionował także sam powód.

Sąd podniósł, iż między stronami nie ma sporu co do faktów jakie miały miejsce z udziałem powoda i które doprowadziły do skazania go w postępowaniu karnym i były podstawą utraty do niego zaufania pracodawcy. Powód nie kwestionował bowiem ani faktu używania narkotyków na potrzeby prywatne, ani odnalezienia ich w jego samochodzie przez Policję ani też warunków w jakich świadczył pracę. Sporna jest kwestia utraty zaufania, gdyż zdaniem powoda okoliczności sprawy nie uzasadniają utraty zaufania do niego przez pracodawcę zaufania a wręcz nie mają z tym związku i nie powinny być w ogóle brane pod uwagę. Powód incydent z narkotykami traktował jak swoją prywatną sprawę, która nie powinna rzutować na stosunek do niego pracodawcy a tym samym uzasadniać nawet pośrednio wypowiedzenia umowy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest bezzasadne i podlega oddaleniu w całości.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie znajduje ono podstawy prawnej w przepisie art.45§1KP, który stanowi, iż pracownik może zasadnie domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. W ocenie Sądu wypowiedzenie umowy powodowi było uzasadnione i zgodne z przepisami prawa. Sąd nie dopatrył się żadnych uchybień formalnych dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę, jak i uznał przyczyny wskazane w wypowiedzeniu za uzasadnione, wyjątkowo wyczerpujące i konkretne.

Przedmiotem rozpoznania Sądu była kwestia czy wskazane przyczyny mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd podniósł, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia umowy między pracownikiem i pracodawcą a przyczyna, z powodu której następuje wypowiedzenie nie musi mieć szczególnej doniosłości./vide wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 roku w sprawie I PKN 715/00 Pr. Pracy 2002/10/34 /. Ponadto w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 roku w sprawie I PK 79/07 /M.P.Pr 2007 nr 12 poz. 651/ SN wskazał, iż przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. /vide wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 419/97 (OSNP 1998 nr 20 poz.598)/. Tak więc wystarczy aby przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i konkretna a w efekcie uzasadniona. Pracodawca ma pełne prawo do takiego doboru pracowników aby w jego ocenie jak najlepiej wykonywali powierzoną im pracę. Ocena w tym zakresie należy bezwzględnie do pracodawcy.

W ocenie Sądu I instancji wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są konkretne, prawdziwe i w pełni uzasadniają wypowiedzenie. Sąd zauważył, iż sprowadzają się one do utraty zaufania do powoda jako pracownika, wywołaną konkretnymi zdarzeniami z jego udziałem. Rolą Sądu było natomiast ocenienie czy w tych konkretnych okolicznościach utrata zaufania była uzasadniona i usprawiedliwiona a tym samym czy mogła stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Okoliczności faktyczne, na które powołał się pracodawca w treści wypowiedzenia jako tło utraty zaufania do powoda są niesporne między stronami. Różnica tkwi natomiast w ich ocenie z punktu widzenia utraty zaufania do pracownika. Powód wychodzi bowiem z założenia, iż jego zachowanie poza miejscem pracy i w związku z tym ukaranie go wyrokiem karnym za posiadanie konopi nie włóknistych nie ma żadnego związku z wykonywaną pracą, nie powinno w ogóle stanowić przedmiotu zainteresowania pracodawcy i jego oceny jako pracownika. Ze wskazaną argumentacją powoda Sąd się nie zgodził. Sad rejonowy wskazał, iż jest okolicznością niesporną między stronami, iż powód posiadał w swoim samochodzie określoną ilość konopi niewłóknistych, stanowiących substancję odurzającą. Powód sam przyznał podczas przesłuchania ,iż zdarzało mu się palić samemu powyższe rośliny w czasie wolnym ale nigdy nie robił tego w miejscu pracy i w jego ocenie do pracy nie przychodził odurzony. Nie mniej jednak powód przyznał również, iż była to wyłącznie jego ocena nie poparta żadnym badaniem z użyciem przystosowanych do tego testów. Tak więc Sąd przyjął, iż twierdzenia powoda, że nigdy nie pozostawał w pracy pod wpływem substancji odurzających są formułowane w oparciu o jego wyłącznie subiektywne przekonanie. Sąd podkreślił również fakt, iż na terenie zakładu pracy Policja zatrzymała innego pracownika w związku z posiadaniem narkotyków, wyszkolony pies policyjny wyczuł ich obecność. Zdaniem sądu I instancji zaistniałych zdarzeń nie sposób oceniać w oderwaniu od specyfiki zakładu pracy. Nie ulega wątpliwości, iż wykonywana tam produkcja jest obciążona dużym zagrożeniem wypadkiem przy pracy z uwagi na wykorzystywanie specjalistycznego sprzętu takiego jak wózki widłowe, suwnice, podciągacze jak i duże gabaryty montowanych urządzeń. Pozwany przykłada ogromną wagę do przestrzegania zasad BHP. Jednocześnie specyfika wykonywanej pracy wymaga od pracowników pełnej sprawności psychomotorycznej, koncentracji i uwagi przy wykonywaniu czynności. Najmniejszy błąd może pociągnąć za sobą tragiczne skutki rzutujące na zdrowie czy życie pracowników. W ocenie Sądu w kontekście popełnionego przez powoda czynu zabronionego obawy pracodawcy co do jego dalszego zatrudniania i utrata zaufania do niego jako pracownika winny być ocenione jako racjonalne i uzasadnione.

Zdaniem Sądu utrata zaufania z powodu, której wypowiedziano mu umowę o pracę jest obiektywnie uzasadniona faktami, jakie wykazała w procesie strona pozwana. Sąd podkreślił też okoliczność, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest od lat pogląd, iż właśnie utrata zaufania spowodowana obiektywnymi przyczynami może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W wyroku z dnia 14.10.2004 roku, w sprawie I PK 697/03 (OSNP 2005/11/159) SN wyraził pogląd, iż utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób nie stanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 2009 roku jaki zapadł w sprawie o sygnaturze akt II PK 251/08 teza 1 (Lex 707875) wskazał, iż utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie. We wcześniejszym wyroku SN jaki zapadł w sprawie o sygnaturze akt I PK 81/08 (Monitor Prawa Pracy nr 2 poz. 86 z 2009 roku) wyrażony został pogląd, iż obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Pracodawca może utracić - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę - zaufanie do pracownika nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, ale także wtedy, gdy nie dochodzi do zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił roszczenie powoda o przywrócenie do pracy. Tym samym oddaleniu podlegało też roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy bowiem w świetle przepisu art.47 K.p. przysługuje ono wyłącznie pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Na marginesie Sąd dodał, iż z uwagi na niezdolność do pracy powoda od dnia rozwiązania umowy do dnia zamknięcia rozprawy i otrzymywanie z tego tytułu świadczeń ubezpieczeniowych wyłącza możliwość zasadnego dochodzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nawet przez pracownika przywróconego do pracy z uwagi na jego niezdolność do jej świadczenia.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi apelujący zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 1 kodeksu pracy (k.p.) poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym uznaniu i przyjęciu, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pozwaną spółkę powodowi było uzasadnione w sytuacji, gdy wskazana przyczyna wypowiedzenia skutkująca utratą zaufania do powoda jako pracownika z uwagi na jej hipotetyczny charakter jest nierzeczywista,
2. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miały istotny wpływ na treść orzeczenia, a to art. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez wybiórczą ocenę całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności:
 - pominięcie przy ocenie zasadności wypowiedzenia istotnych okoliczności dotyczących przymiotów powoda jako pracownika uzasadniających jego ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę w świetle art. 8 k.p. z uwagi na sumienność i staranne wykonywanie obowiązków pracowniczych oraz przestrzeganie dyscypliny pracy,
 - uznanie, iż potwierdzenie okoliczności zawartych w anonimowym donosie dotyczących pracownika D. B. uprawdopodobniają zarzuty stawiane powodowi, a zatem mają doniosłe znaczenie przy ocenie jego zachowania, w sytuacji gdy zawarte w przywołanym donosie zastrzeżenia w stosunku do powoda nie zostały w żaden sposób potwierdzone.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach i stanowisku, oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi, pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości, zasądzenie na rzecz pozwanej spółki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz przeprowadzenie dowodu z oświadczenia Specjalisty ds. zarządzania nieruchomościami dotyczącego statusu parkingu, na którym powód parkował swój samochód w którym znaleziono narkotyki.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Na wstępie wskazać należy, iż Sąd Okręgowy oceniał zasadność wniesionej przez powoda apelacji z pominięciem zgłoszonego przez stronę pozwaną w postępowaniu drugoinstancyjnym wniosku o przeprowadzenie dowodu z oświadczenia specjalisty ds. zarządzania nieruchomościami dotyczącego statusu parkingu, na którym powód parkował swój samochód w którym znaleziono narkotyki.

Zgodnie z art. 381 kpc. sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później.

Pozwany niewątpliwie miał nieograniczoną możliwość podnoszenia kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Nic zatem nie stało na przeszkodzie, by celem wykazania głoszonych przez siebie tez powołać wskazany dowód już w procesie przed Sądem I instancji. Skarżący z niewiadomych względów z tej możliwości nie skorzystał. Z tych też względów wskazany wniosek jako spóźniony należało pominąć.

Przechodząc do meritum wskazać należy, iż zgodnie z art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Z kolei w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby

w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego przedmiotowa apelacja powyższych wymogów nie spełnia. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo zrealizowanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności zauważyć należy, iż Sąd Rejonowy w dużej mierze poczynił ustalenia faktyczne zgodne z oczekiwaniami strony obecnie apelującej, jednakże na ich podstawie doszedł do innych niż strona wniosków w zakresie zasadności wskazanej powodowi przyczyny wypowiedzenia. Ustalił zwłaszcza, że w trakcie zatrudnienia nigdy nikt z przełożonych nie miał wątpliwości co do stanu psychomotorycznego powoda. Powód był dopuszczany do pracy, nigdy nie był podejrzewany, iż stawi się do pracy pod wpływem alkoholu czy środków odurzających. Z tym, że Sąd nie zgodził się z oceną skarżącego co do osoby powoda, jako pracownika. Skarżący wywodził, iż powód był pracownikiem dobrym. Sąd Rejonowy ustalił natomiast, iż powód był oceniany jako pracownik przeciętny. Nie chwalono go za szczególne osiągnięcia w pracy, jak też nie było do jego pracy zastrzeżeń. Powyższa okoliczność znajdowała oparcie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym zwłaszcza zeznaniach świadków, które nie zostały skutecznie przez stronę powodową podważone. Wobec powyższego brak było podstaw do czynienia ustaleń odmiennych w tym zakresie. Ponadto podkreślenia wymaga, iż w większości ustalenia poczynione w sprawie opierały się o okoliczności między stronami niesporne. Powód nie kwestionował okoliczności jakie miały miejsce z jego udziałem, które doprowadziły do skazania go w postępowaniu karnym i były podstawą utraty do niego zaufania pracodawcy. Powód nie kwestionował faktu używania narkotyków na potrzeby prywatne, ani odnalezienia ich w jego samochodzie przez Policję. Zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji trudno zatem w tak przeprowadzonej ocenie materiału dowodowego i poczynionych ustaleniach doszukiwać się sprzeczności czy niespójności rzutujących na poprawność wydanego w sprawie orzeczenia.

W ocenie Sądu II instancji na gruncie prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę usprawiedliwiane utratą zaufania do pracownika w świetle art. 45 § 1 kp było bezzasadne.

Kategorycznie podkreślić należy – co miał także na względzie Sąd Rejonowy – iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia umowy między pracownikiem i pracodawcą a przyczyna, z powodu której następuje wypowiedzenie nie musi mieć szczególnej doniosłości./vide wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 roku w sprawie I PKN 715/00 Pr. Pracy 2002/10/34 /. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika. /wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku w sprawie I PK 79/07 / M.P.Pr 2007 nr 12 poz. 651/. Tak więc zachowanie usprawiedliwiające wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie musiało mieć charakteru zawinonego bądź też zostać uznane za szczególnie naganne.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, w uzasadnieniu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pracodawca wskazał, iż u podstaw tego stanu rzeczy leży utrata zaufania pracodawcy w wyniku niezastosowania się przez powoda do podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100 Kodeksu pracy tj. nieprzestrzegania Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku w postaci:

- posiadania na terenie pracodawcy środków odurzających,
- postępowania niezgodnie z Kodeksem etyki obowiązującym w (...) Sp. z o.o., w którym przestrzeganie przepisów prawa jest fundamentalną zasadą,
- nie przestrzegania § 5 pkt. 8 Regulaminu Pracy obowiązującego w (...) sp. z o.o. , tj. braku dbałości o dobre imię i korzystny wizerunek pracodawcy.

Istotnie wskazać należy, iż kontrola przeprowadzona przez Policję nie ujawniła by powód posiadał przy sobie, bądź w szafce pracowniczej środki odurzające. W procesie nie wykazano też, że powód środki te na terenie zakładu pracy dystrybuował. Niemniej jednak bezspornie pracodawca otrzymał anonimową informację o obecności tych środków na terenie zakładu pracy w powiązaniu z osobą powoda. Środki te znaleziono u innego pracownika bezpośrednio wymienionego (tak jak i powoda) we wskazanej informacji. Na skutek działań powziętych przez pracodawcę środki te zostały wykryte przez Policję w samochodzie powoda zaparkowanym na parkingu przyzakładowym będącym lub nie własnością pracodawcy. Niezaprzeczalnie też powód przyznał, iż zażywa marihuanę w czasie wolnym od pracy, a w związku z przedmiotową sprawą został prawomocnie skazany przez sąd karny na karę 6 miesięcy pozbawienia wolności w zawieszeniu na 3-letni okres próby.

W ocenie Sądu II instancji w kontekście tych wszystkich okoliczności uznać należało, iż twierdzenia pozwanego co do uzasadnionej utraty przez niego zaufania do powoda jako pracownika były ze wszelkich miar uprawnione. Zaznaczyć należy, iż pracę u pozwanego charakteryzują szczególne obwarowania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Wykonywana tam produkcja obarczona jest dużym zagrożeniem wypadkiem przy pracy z uwagi na wykorzystywanie specjalistycznego sprzętu. Specyfika wykonywanej pracy wymaga od pracowników pełnej sprawności psychomotorycznej, koncentracji i uwagi przy wykonywaniu czynności. Pracodawca odpowiedzialny za bezpieczeństwo pracowników w tych warunkach nie mógł więc nawet nad faktem używania przez powoda środków odurzających przejść do porządku dziennego. Ponadto incydent związany z wykryciem środków odurzających u powoda zmusił pracodawcę do zaangażowania znacznych sił celem wyjaśnienia wskazanej kwestii, przybycie zaś funkcjonariuszy Policji na teren zakładu pracy i podjęte przez nich czynności operacyjne mogły stawiać pracodawcę w oczach osób postronnych, jak i pracowników w niekorzystnym świetle rodzącym domniemanie działalności niezgodnej z prawem. Tak więc w kontekście popełnionego przez powoda czynu zabronionego, jak i pozostałych wymienionych okoliczności sprawy, nie sposób było oczekiwać od pracodawcy by nadal – pomimo dotychczas poprawnego wywiązywania się przez powoda z obowiązków pracowniczych – darzył go wymaganym na jego stanowisku zaufaniem. "Utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem" (wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 14).

Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. 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 r., poz. 490 j.t.) biorąc pod uwagę wartość każdego ze zgłoszonych roszczeń.