

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 4 lipca 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo G. F. o przywrócenie do pracy, ewentualnie o odszkodowanie wniesione przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód był pracownikiem pozwanej spółki od dnia 16 lutego 1996 roku na stanowisku ostatnio mechanika pojazdów na podstawie umowy o pracę na czas nie określony.

W dniu 5 grudnia 2013 roku powód przyszedł do pracy na godzinę 6.00 rano. Godziny pracy powoda to 6.00 - 6.30. Na miejscu dowiedział się o konieczności udania się do przychodni medycyny pracy na badania profilaktyczne w związku z tym, że brał udział w szkoleniu i w dniu następnym miał egzamin. Do przystąpienia do egzaminu konieczne było odpowiednie badanie. Powód otrzymał od M. S. stosowne skierowanie – na badania kontrolne.

W zaświadczeniu lekarskim z dnia 21 grudnia 2012 r. zostało wskazane, że termin następnego badania okresowego to 21 grudnia 2013 r.

W przypadku, kiedy pracownik miał skierowanie na badania lekarskie i odbyły się one zgodnie z planem, nie musiał już wracać do pracy – pracownik miał wtedy dzień wolny. Jeśli zaś z jakiegoś powodu badania nie odbyły się, pracownik miał obowiązek niezwłocznie wrócić od zakładu pracy. W takim przypadku sporządzana była odpowiednia dokumentacja.

Powód udał się do przychodni, do której skierował go pracodawca. Na miejscu miały zostać przeprowadzone m.in. badania krwi. Powód odmówił poddania się temu badaniu twierdząc, że nie jest na czczo, a poza tym ma badania lekarskie ważne do 22 grudnia 2013 roku i nie ma potrzeby przeprowadzania nowych badań. Wynikła z tego awantura, w której powód niegrzecznie odnosił się do pracownicy przychodni, krzyczał na nią. Krzyki powoda usłyszała jedna z lekarek pracujących w przychodni, przyszła do rejestracji i zwróciła powodowi uwagę na jego zachowanie.

Po tej sytuacji powód został poddany badaniu laryngologicznemu w tej samej przychodni. Lekarz wykonujący badanie poczuł od powoda woń alkoholu i zapytał, czy powód spożywał poprzedniego dnia alkohol. Powód powiedział, że tak. W związku z tą okolicznością lekarz odmówił wykonania badania, poprosił powoda o przyjście innego dnia, wyprosił powoda z gabinetu. Powód wówczas zdenerwował się, krzyczał, używał niecenzuralnych słów, że nie wiedział wcześniej, że będzie musiał przyjść na badania, dlatego też to, że spożywał alkohol nie ma wpływu na całą sytuację, więc to nie jest jego wina i że lekarka ma mu podpisać badania. Powód nie chciał opuścić gabinetu. Lekarka wówczas udała się do kierownika przychodni, któremu zgłosiła tę sytuację. Ponadto poinformowała o zajściu pracownika do spraw BHP w MPK Ł..

Jeżeli pracownik nie jest na czczo ma wykonywane badania dodatkowe, a inne badania są przekładane.

Powód po sytuacji w przychodni wrócił do domu i wypił piwo.

Następnie powód poszedł do miejsca swojej pracy, aby porozmawiać z przełożonym. Było to około godziny 11.30 – 12.00.

Powód powiedział mistrzowi, że nie będzie robił zleconych badań, ponieważ te, które wykonał poprzednio są ważne do dnia 20 lub 22 grudnia 2013 roku. M. S. podczas rozmowy nie zwrócił uwagi, czy od powoda czuć alkohol, z racji na to, że wiedział, że powód leczy się na serce, więc nie powinien spożywać alkoholu. Powód przyznał mu się do wypicia w tym dniu piwa w domu, po powrocie z przychodni.

Podczas rozmowy powoda z mistrzem do pomieszczenia wszedł D. D. – kierownik sekcji w MPK Ł., drugi przełożony powoda.

Podczas rozmowy D. D. stwierdził, że powód „podejrzanie” wygląda, poczuł od niego woń alkoholu. M. S. zapewniał, iż jest to niemożliwe, ponieważ powód leczy się na serce i nie może spożywać alkoholu. D. D. zaproponował wówczas, aby powód poddał się badaniu alkomatem, na co ten nie zgłosił sprzeciwu.

Badanie wykazało, że poziom alkoholu w powietrzu wydychanym przez powoda wynosił 0,18 mg/l, czyli ok. 0,37 ‰. Powód podpisał wydruk badania.

Po badaniu powód został poinformowany, że zgodnie z procedurą ma się poddać kolejnym dwóm badaniom na poziom alkoholu za 20 i 40 minut.

Po tej sytuacji powód opuścił miejsce pracy. W związku z czym nie podpisał on protokołu z badania trzeźwości, a kolejne 2 badania nie odbyły się.

Następnego dnia, tj. 6 grudnia 2013 roku kierownik przychodni, P. W., wysłał do pracodawcy powoda e-mail z informacją o zachowaniu powoda w przychodni w dniu poprzednim i z oficjalną skargą w tym przedmiocie z uwagi na to, że nie było to standardowe zachowanie pracownika na badaniach.

Powód kilka dni po zajściu udał się do przychodni, przeprosił za swoje zachowanie. Pracownicy przychodni przyjęły przeprosiny powoda. Później do przychodni przyszła również żona powoda, z prośbą, aby kierownik odwołał maila ze skargą na powoda wysłanego do MPK Ł.. Przeprosiny nie dotarły do lekarza – laryngologa.

W dniu 11 grudnia 2013 roku kierownik działu personalnego MPK w Ł. skierował pismo do Związku Zawodowego (...) w Ł. informując o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt. 1 k.p.

Związek Zawodowy udzielił odpowiedzi na to pismo w dniu 14 grudnia 2013 roku. Związek powołał się na wątpliwości dotyczące atestu urzędzenia, którym dokonano pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu w dniu 5 grudnia 2013 roku, nadto wskazał, że w przychodni powód nie został poddany badaniom na zawartość alkoholu. Kierownik Zakładu (...) w Ł., po zapoznaniu się z tym pismem w dniu 17 grudnia 2013 roku podtrzymał decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W dniu 20 grudnia 2013 roku powód odebrał pismo, datowane na 17 grudnia 2013 roku, zawierające oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na:

- przebywaniu w dniu 5 grudnia 2013 roku w przychodni medycyny pracy, do której powód został skierowany celem wykonania badań przed podjęciem szkolenia, w stanie wskazującym na spożycie alkoholu i agresywnym zachowaniu wobec personelu medycznego;

- stawieniu się do pracy w dniu 5 grudnia 2013 roku w stanie po użyciu alkoholu.

W dniu 7 stycznia 2014 roku pracownik przychodni, na zlecenie jej kierownika, poinformował MPK drogą mailową o tym, że powód pojawił się w przychodni po całym zajściu i przeprosił za swoje zachowanie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd zaznaczył, iż zgodnie z treścią art. 56 §1 k.p. 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.

Na wstępie Sąd wskazał, że zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie umowy o pracę. W drodze wyjątku Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia. Rozwiązanie to spełnia rolę odstąpienia od umowy, gdy druga strona nie wywiązuje się w istotny sposób ze swoich obowiązków. Sąd podkreślił, że przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku.

Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowi. Nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy - powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

Sąd zaznaczył, iż zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem, naruszenie musi dotyczyć podstawowych obowiązków, musi być świadome, zawinione, stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (tak SN w wyroku z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, (...) i US z 1998 r., z. 9, poz. 269).

Art. 100 § 1 k.p. precyzuje, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W § 2 wskazanego przepisu ustawa wskazuje przykładowo, jakie obowiązki szczególne ciążyą na pracowniku. I tak pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Jak Sąd podkreślił, jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych jest obowiązek trzeźwości. Wynikający z przepisów prawa oraz zasad współżycia społecznego obowiązek zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na nim nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, ale także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, choćby spożywanie alkoholu było praktykowane lub tolerowane przez przełożonych pracownika (wyr. SN z dnia 23.07.1987r., I PRN 36/87, OSNC 1989/2/32). Stan nietrzeźwości świadczy o naruszeniu dyscypliny pracy i uzasadnia wyciągnięcie stosownych konsekwencji, włącznie do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (wyr. SN z dnia 30.01.1986r., II PRN 20/85, (...)).

Zdaniem Sądu rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na przebywaniu w miejscu i czasie pracy w stanie nietrzeźwości (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) tylko z tej przyczyny, że pracodawca wcześniej tolerował nietrzeźwość pracownika w miejscu pracy (wyr. SN z dnia 13.04.2000r., I PKN 596/99, OSNP 2001/21/638).

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy.

Na marginesie Sąd wspomniał, iż zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 kp (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, Nr 8, s. 12; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Przyczyną wskazaną przez pozwanego w rozwiązaniu umowy było ciężkie naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na:

- przebywaniu w dniu 5 grudnia 2013 roku w przychodni medycyny pracy, do której powód został skierowany celem wykonania badań przed podjęciem szkolenia, w stanie wskazującym na spożycie alkoholu i agresywnym zachowaniu wobec personelu medycznego;

- stawieniu się do pracy w dniu 5 grudnia 2013 roku w stanie po użyciu alkoholu.

W ocenie Sądu kwestią o najistotniejszym znaczeniu w niniejszej sprawie jest zatem ustalenie, czy powód dopuścił się w dniu 5 grudnia 2013 roku naruszenia obowiązku należącego do jego podstawowych obowiązków pracowniczych, a jeśli tak – to czy w świetle ustalonego stanu faktycznego doszło do naruszenia, które mogłoby być uznane za naruszenie „ciężkie” i jednocześnie mogłoby uzasadniać skorzystanie przez pracodawcę z trybu zwolnienia z pracy przewidzianego w treści art. 52 §1 pkt 1 k.p. w zakresie wskazanym w pisemnym oświadczeniu woli pozwanego.

Sąd zaznaczył, iż w razie zarzucenia pracownikowi, iż znajduje się on pod wpływem alkoholu przez pracodawcę inicjatywa co do wykonania badań stanu trzeźwości należy do pracownika, któremu pracodawca zarzucił naruszenie obowiązku trzeźwości (wyr. SN z dnia 26.08.1999r., I PKN 241/99, OSNP 2000/24/895).

Ponadto Sąd uznał, iż co do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika, jak to ma miejsce w postępowaniu karnym i postępowaniu dotyczącym wykroczeń, a stan nietrzeźwości pracownika może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi (wyr. SN z dnia 11.12.2006r., I PK 165/06, Pr. Pracy 2007/4/27). Nadto Sąd przyjął, iż użycie przez pracodawcę nieatestowanego urządzenia do badania zawartości alkoholu w organizmie nie wyklucza zarzucenia pracownikowi stawienia się do pracy po użyciu alkoholu, jeżeli przemawiają za tym inne okoliczności, a pracownik nie skorzystał ze stworzonej mu możliwości weryfikacji wyniku badania. /tak SN w wyroku z dnia 22 września 2004 r, I PK 576/03, OSNP 2005/7/91/.

W toku niniejszego postępowania powód zakwestionował jakoby miał się zachowywać w sposób agresywny w przychodni, choć nie kwestionował, że się zdenerwował. Jego stanowisko nie znalazło jednak potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym - w zeznaniach świadków – zarówno pracownicy przychodni, jak i jej kierownik zeznali, że tego dnia powód przyszedł do ich placówki, zachowywał się niegrzecznie, agresywnie, używał wulgarnych słów, krzyczał, odmawiając poddania się badaniom laboratoryjnym.

Powód wskazywał, że nie musiał poddać się badaniom okresowym, bowiem posiadał je nadal aktualne, nie zmienia to jednak faktu, że powód na takie badania został skierowany przez pracodawcę w związku z odbywanym szkoleniem, zatem wydał powodowi polecenie, które ten winien był wykonać. Nadto upływ terminu badań okresowych był określony na dzień 21 grudnia 2013 r. zatem w ocenie Sądu, trudno uznać decyzje pracodawcy za nieuzasadnioną w zakresie skierowania powoda na badania 5 grudnia – 16 dni przed upływem terminu poprzednich badań okresowych.

Sąd zaznaczył, iż zachowania powoda nie usprawiedliwia również to, że nie wiedział, iż powinien być na czczo, bowiem jak wynika z ustaleń mógł takie badania wykonać dodatkowo innego dnia. Skoro pracodawca zwalnia pracowników na takie badania, powód nie musiałby korzystać z urlopu wypoczynkowego.

Powód podnosił również, że w trakcie wizyty w przychodni nie został poddany badaniom na obecność alkoholu. Jednak na pytanie lekarki powód przyznał, że pił alkohol, ale poprzedniego dnia, w związku z tym lekarz podjął decyzję o niewykonywaniu badań tego dnia. Poza tym z ustaleń wynika, że od powoda były wyczuwalna woń alkoholu, nadto w stosunku do lekarza powód również zachowywał się agresywnie i niegrzecznie.

Sąd podkreślił fakt, że pomimo tego, iż powód przebywał w przychodni medycyny pracy i nie świadczył de facto pracy na rzecz spółki, to przebywał tam za wiedzą, a nawet poleceniem pracodawcy, dlatego też podlegał przepisom prawa pracy. Obowiązek pracownika do zachowania trzeźwości w czasie pracy ciąży na pracowniku nie tylko, gdy wykonuje

on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, gdy przebywa w innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy za wiedzą i zgodą pracodawcy. Z ustaleń wynika, że zachowanie powoda było na tyle niestandardowe, że spowodowało sporządzenie skargi przez kierownika przychodni na powoda.

W ocenie Sądu doszło do naruszenia słusznego interesu pracodawcy, bowiem jego pracownik – w stosunkach zewnętrznych nie przestrzegał zasad współżycia społecznego, naraził dobre imię pracodawcy, który ma zawartą umowę z tą placówką medyczną. A obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego obejmuje również powstrzymywanie się poza miejscem, a nawet czasem pracy od takich zachowań, które naruszałyby te zasady. (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 r, I PK 2/08, OSNP 2009/23 – 24/311). To, że powód przeprosił część pracowników – dopiero po kilku dniach, zdaniem Sądu nie zmienia faktu, że dopuścił się zarzucanego zachowania.

W związku z powyższym pierwszy zarzut, jaki pracodawca postawił powodowi, w ocenie Sądu, został uznany jako prawdziwy i zasadny w przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Po wizycie w przychodni powód nie wrócił do zakładu pracy, choć było to jego obowiązkiem, ale udał się do swojego domu. Powód co prawda wskazywał, że nie wiedział, co ma zrobić, jednak z ustaleń wynika, że w sytuacji gdy badania nie zostaną wykonane, pracownik miał obowiązek stawienia się do pracy, a powód zwykle pracował do 14.30. Jednak powód udał się do domu i tam, jak przyznał, wypił piwo. Dopiero później powód wrócił do pracy, ale nie w celu jej świadczenia, tylko w celu rozmowy z przełożonym. Nie zmienia to faktu, że stawiał się do pracy.

Pracodawca, widząc dziwne zachowanie powoda, mając podejrzenie, iż nie jest on trzeźwy, w celu potwierdzenia tego stanu zaproponował powodowi wykonanie badania za pomocą odpowiedniego urządzenia. Powód wyraził zgodę na takie badanie. Wynik badania wykazał stężenie alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu na poziomie 0,18 mg/l (co w przeliczeniu daje ok. 0,37 ‰). Powód w toku procesu podniósł, iż urządzenie zastosowane do tego badania nie miało odpowiedniego atestu. Sąd zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem przyjął, iż wobec takiej sytuacji stwierdzając, o czym była mowa także powyżej, że jeśli pracodawca użyje nieatestowanego urządzenia do badania zawartości alkoholu w organizmie, nie wyklucza to możliwości zarzucenia pracownikowi stawienia się w pracy po użyciu alkoholu, jeśli za takim stanowiskiem przemawiają inne okoliczności, a pracownik nie skorzystał ze stworzonej mu możliwości weryfikacji wyniku badania (wyrok SN z dnia 22 września 2004 roku, I PK 576/03, OSNP 2005/7/91, P.P.Pr.-wkł. 2005/3/1).

Sąd podniósł, iż w przedmiotowej sprawie użycie nieatestowanego urządzenia nie może stanowić zarzutu ze strony powoda w sytuacji, kiedy sam przyznał, że pił wcześniej alkohol tego dnia (pomiędzy wyjściem z przychodni, a przyjściem do zakładu pracy). Taką wersję powód przedstawił mistrzowi – M. S. i przyznał to w toku procesu. Powód też nie zgłosił pracodawcy zarzutu braku atestu urządzenia przed wykonywaniem badania, nie został w pracy celem przeprowadzenia kolejnych badań – zgodnie z przyjętą procedurą. Także podnoszona przez powoda okoliczność, że nie podpisał protokołu badania, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia, bowiem powód sam się takiej możliwości pozbawił. Powód mógł zweryfikować to badanie – poprosić pracodawcę, aby ten wezwał policję w celu przeprowadzenia badania za pomocą urządzenia, które posiada odpowiednie atesty. Wszystkie te zachowania powoda w ocenie Sądu wskazują na fakt, że nie miał on zamiaru negocjować wyniku badania poziomu alkoholu.

Powód składał sprzeczne zeznania wskazując, że z jednej strony jest chory i nie może spożywać alkoholu, a z drugiej strony przyznając, że jednak ten alkohol pił (i poprzedniego dnia i w dniu 5 grudnia – co sam przyznał).

Zdaniem Sądu pracodawca mógł mieć uzasadnione przypuszczenie, graniczące z pewnością, że powód stawiał się w miejscu pracy, w godzinach pracy, w sytuacji, kiedy pracę winien był świadczyć, pod wpływem alkoholu, skoro sam powód przyznał, że wcześniej (pomiędzy wyjściem z przychodni i przyjściem do pracy) był w domu i tam wypił piwo. Sąd zauważył, że do celów niniejszego postępowania nie jest konieczne ustalenie stężenia alkoholu we krwi powoda, ale sam fakt, iż znajdował się on w stanie po użyciu alkoholu. Stan taki natomiast może być dowodzony wszelkimi dostępnymi środkami dowodowymi (por. wyrok SN z dnia 11 grudnia 2006 roku, I PK 165/06, Pr. Pracy 2007/4/27), a czemu uczyniła zadość strona pozwana.

Zgodnie z regulacją art. 52 §2 k.p. pracodawca na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę na podstawie §1 powołanego przepisu ma okres 1 miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Sąd podkreślił, iż w przedmiotowej sprawie naruszenie obowiązków pracowniczych z winy powoda nastąpiło w dniu 5 grudnia 2013 roku. Pismo zawierające oświadczenie pracodawcy datowanej jest na dzień 17 grudnia 2013 roku, natomiast powód odebrał to pismo 20 grudnia 2013 roku – został zatem zachowany termin 1 miesiąca.

Drugi warunek rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 k.p. ujęty został w §3 przepisu – obowiązek pracodawcy zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej, która reprezentuje pracownika, przy czym organizacja ta ma zostać powiadomiona również o przyczynach rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. (...) sp. z o.o. w Ł. zwróciła się do zakładowej organizacji związkowej celem zasięgnięcia opinii w kwestii rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym w dniu 11 grudnia 2013 roku. Organizacja ta wydała opinię w dniu 14 grudnia 2013 roku.

W związku z powyższym Sąd przyjął, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 §1 k.p. zostało oparte na rzeczywistych i uzasadniających je przyczynach, a także nie naruszało procedury zawartej w §2 i §3 powołanego przepisu. Dlatego też Sąd uznał, iż roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 §1 k.p.c. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 z późn. zm.) na kwotę 60 zł.

Apelację o powyższego orzeczenia wniósł powód.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału przez przyjęcie naruszenia słusznego interesu pracodawcy i wskazanie, iż pracownik - w stosunkach zewnętrznych nie przestrzegał zasad współzycia społecznego, naraził dobre imię pracodawcy, który ma zawartą umowę z placówką medyczną, nieuwzględnienie długoletniej pracy powoda u pozwanego;
2. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 52 k.p., oraz art. 328 § 2 k.p.c. w zakresie dotyczącym podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości, oraz przywrócenie do pracy, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do Sądu Rejonowego w celu ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie apelacji powoda w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

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.

Art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

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).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd 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.

Podkreślenia wymaga – na co słusznie wskazuje także skarżący, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. SN z 21 czerwca 2005 roku, II PK 305/04, MoPr 2005, Nr 12, s. 16). Zasadniczym warunkiem prawidłowej oceny zachowania pracownika oraz stwierdzenia, czy naruszenie tych obowiązków uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika, jest ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu tych obowiązków (wyr. SN z 28 października 1998 roku, I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 752). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy pozwany pracodawca zarzucił powodowi ciężkie naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na:

- przebywaniu w dniu 5 grudnia 2013 roku w przychodni medycyny pracy, do której powód został skierowany celem wykonania badań przed podjęciem szkolenia, w stanie wskazującym na spożycie alkoholu i agresywnym zachowaniu wobec personelu medycznego;
- stawieniu się do pracy w dniu 5 grudnia 2013 roku w stanie po użyciu alkoholu.

Nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż jego zachowanie opisane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia wskazanego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie stanowiło.

Podkreślenia wymaga, iż jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych jest obowiązek trzeźwości, wynikający z przepisów prawa oraz zasad współżycia społecznego. Obowiązek zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na nim nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, ale także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, choćby spożywanie alkoholu było praktykowane lub tolerowane przez przełożonych pracownika (wyr. SN z dnia

23.07.1987r., I PRN 36/87, OSNC 1989/2/32). Zdaniem Sądu stan nietrzeźwości świadczy o naruszeniu dyscypliny pracy i uzasadnia wyciągnięcie stosownych konsekwencji, włącznie do rozwiązania umowy i pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (wyr. SN z dnia 30.01.1986r., II PRN 20/85, (...)). Nietrzeźwość pracownika, nawet jednorazowa, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (wyr. SN z 18.5.1983 r., I PRN 74/83, OSPiKA 1984, Nr 6, poz. 136; z 14.1.1976 r., I PR 158/75, OSNCP 1976, Nr 9, poz. 205).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód przyznał, czego nie kwestionuje także w apelacji, że podczas badania kontrolnego przez lekarza laryngologa w przychodni medycyny pracy potwierdził iż w dniu poprzednim spożywał alkohol. W związku z tym zarzuty stawiane mu w tym przedmiocie przez pracodawcę są w pełni uzasadnione. Nieistotnym jest przy tym czy powód pił alkohol bezpośrednio przed wizytą w przychodni, czy miało to miejsce w dniu poprzednim. Bezsprzecznie bowiem pracownik ma obowiązek stawiać się w zakładzie pracy jak i miejscach wskazanych przez pracodawcę w godzinach pracy w stanie, który nie nasuwa jakichkolwiek wątpliwości co do jego trzeźwości. Powód zaś w świetle potwierdzonej przez niego samego relacji z tego obowiązku się nie wywiązał.

Całkowicie uzasadnionym jest też zarzut agresywnego zachowania wobec personelu medycznego przychodni. W świetle spójnych zeznań świadków powód awanturował się używał słów niecenzuralnych, krzyczał na personel poddając w wątpliwość konieczność przeprowadzenia zleconych przez pracodawcę zadań. Powyższe było nie tylko niezgodne z zasadami współżycia społecznego ale i godziło w podstawowy obowiązek pracowniczy jakim jest dbanie przez każdego pracownika o dobro zakładu pracy w tym jego renomę w odbiorze osób postronnych. Zachowanie powoda ze wszechmiar w tej materii udowodnione godziło w interesy zakładu pracy i jego dobre imię. Z tych też względów także usprawiedliwiało zwolnienie powoda w trybie natychmiastowym.

Nieistotnym jest przy tym, iż powód cześć personelu medycznego przeprosił a incydent miał charakter wyjątku w co do zasady nienagannej pracy powoda. W ocenie Sądu II instancji zdarzenie, które miało miejsce wskazywało na całkowite ignorowanie przez pracownika następstw swojego działania, jego brak kultury, niefrasobliwość i złą wolę wyraźnie dostrzeżone przez świadków zatrudnionych we wskazywanej przychodni. Ogólny odbiór zachowania powoda pomimo jego przeprosin usprawiedliwiał działanie pracodawcy. Natomiast okoliczność iż wypadek ten miał charakter jednorazowy, nie oznacza że zdarzenie to nie mogło zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. (Por. wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 5/07, OSNP 2008, nr 15-16, poz. 212; zob. też wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, (...) 2005, nr 7, s. 170.)

Niewątpliwie ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych było też stawienie się powoda w zakładzie pracy w stanie bezpośrednio po spożyciu alkoholu (wypiciu jak twierdzi powód jednego piwa). Podkreślenia wymaga, że stanowisko Sądu Najwyższego w kwestii stawienia się pracownika do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub nietrzeźwości, spożywania alkoholu w miejscu pracy, przynoszenia alkoholu na teren zakładu pracy, tolerowania picia alkoholu przez innych pracowników - także po godzinach pracy i w czasie zwolnienia lekarskiego lub urlopu wypoczynkowego, jest konsekwentne i kwalifikuje te zachowania jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. tezy do art. 52 k.p., Kodeks Pracy - Komentarz, J. Iwulski, W. Sanetra, Wyd. III "Librata" 2003). Przepisy ustawy z dnia 26.10.1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn. Dz.U. 2012.1356 ze zm.), zabraniają dopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy (art.17 ust.1). Tym samym nie zezwalają na stawienie się w pracy pracownika po użyciu alkoholu. Jest to przepis kategoryczny, który nie zawiera wyjątków, związanych z czasem pracy, faktycznym wykonywaniem obowiązków lub nie. Tym samym okoliczność czy powód miał zamiar przystąpić do pracy czy tylko zgłosić pracodawcy brak wykonania badań lekarskich nie ma w sprawie żadnego znaczenia. Powód niewątpliwie wiedział, jakie konkretnie obowiązki na nim spoczywały jako pracownikowi i wiedział o zakazie stawiania się w pracy pod wpływem alkoholu. W sposób nieuprawniony sądził jednak, iż jego zachowanie nie stwarza zagrożenia dla interesów pracodawcy. Niemniej jednak wobec samego złamania tych obowiązków winien liczyć się z negatywnymi konsekwencjami. W ramach złożonych zeznań powód nie negował okoliczności spożywania alkoholu przed stawieniem się w pracy. Wprost przyznał, że takie zdarzenie miało miejsce.

Wbrew twierdzeniom apelacji brak więc było podstaw do kwestionowania świadomości powoda w zakresie naruszenia spoczywających na nim obowiązków i usprawiedliwiania jego zawinionego działania.

Wbrew twierdzeniom apelacji nie sposób uznać też żądania pozwu za uzasadnione wobec dotychczas nieposzlakowanej opinii powoda, z uwzględnieniem sytuacji stresowej w jakiej się znalazł i zasad współżycia społecznego. W judykaturze ukształtował się bowiem pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współżycia społecznego osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współżycia społecznego. (wyr. SN z 6.3.1998 r., I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615). Powód niewątpliwie takich naruszeń się dopuścił z tych też względów podniesiona przez niego w tym zakresie argumentacja nie może prowadzić do spodziewanych przez niego skutków procesowych.

Reasumując, w ocenie Sądu II instancji żaden z apelacyjnych zarzutów nie okazał się uzasadniony.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz § 12 ust. 1 pkt. 1, § 11 ust.1 pkt 1 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. 2012, poz. 490 z późn.zm.).