

Sygn. akt IV P 1035/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: U. O., A. R.

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 czerwca 2014 r. w. W.

sprawy z powództwa R. D.

przeciwko (...) Sp. z o.o.w. W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. powództwo oddala;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powód R. D. pozwem z dnia 15 listopada 2013r. (data prezentaty biura podawczego), domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej (...) sp. z o.o.w. W. i zasądzenia od pozwanej kwoty 2.400zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej a nadto zasądzenia kosztów procesu.

W uzasadnieniu żądania wskazał, iż był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku operatora maszyn, na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 01.08.2013r. na czas określony do dnia 31.08.2013r. a następnie, tj. od dnia 01.09.2013r. na czas nieokreślony, w wymiarze ½ etatu. Podał, że pismem z dnia 31.10.2013r. strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez spożywanie alkoholu w dniu 23.10.2013r. w miejscu pracy i w godzinach pracy, zaprzestanie wykonywania w tym dniu obowiązków, stawienie się w pracy w dniu 24.10.2013r. w stanie nietrzeźwym oraz zatajenie przed pracodawcą choroby przewlekłej, która uniemożliwia wykonywanie pracy na stanowisku operatora maszyn. Wskazując na powyższe powód zarzucił, że nie spożywał alkoholu w dniu 23.10.2013r. zaś pracodawca nie posiada na tę okoliczność ani badania alkometrem, ani badania z krwi jak również, że nie stawiał się do pracy w dniu 24.10.2013r. w stanie nietrzeźwości i również w tym przypadku brak jest dowodu badania stanu jego trzeźwości. Zarzucił, że badanie stanu trzeźwości na tzw. „oko” w sytuacji, gdy istnieją prawnie usankcjonowane narzędzia badania trzeźwości jest co najmniej wątpliwe, gdyż każdy może mylić się w swojej ocenie, zaś on sam mógł znajdować się pod wpływem leków. Podniósł dalej, że pracodawca nie skierował go na żadne badania, które mogłyby określić stan jego zdrowia i możliwość zatrudnienia na zajmowanym stanowisku jak również, że nikt go nie pytał o jego stan zdrowia. Przyznając fakt, że choruje i ma problemy ze zdrowiem zarzucił, że atak padaczki (z przyczyn neurologicznych) jakiemu uległ w dniu 16.10.2013r. mógł być spowodowany tym, że zapomniał przyjąć leku.

W odpowiedzi na żądanie pozwu strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu. Przyznając fakt zatrudnienia powoda na stanowisku operatora maszyn, na podstawie umowy o pracę

zawartej na czas nieokreślony, w wymiarze 1/2 etatu jak również fakt rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn oznaczonych w piśmie z dnia 31.10.2013r. zarzuciła, że okolicznością faktyczną jest, że powód w dniu 23.10.2013r. spożywał w miejscu pracy alkohol wraz z innym pracownikiem pozwanej, co było bezpośrednią przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę. Wskazała, że dodatkowo – co stwierdziła w dniu 16.10.2013r. – powód zataił fakt przewlekłej choroby w postaci padaczki, która stanowi przeszkodę do wykonywania funkcji operatora maszyn z uwagi na zagrożenie zdrowia i życia własnego jak i osób trzecich. Podała, że podnoszenie przez powoda okoliczności braku badania alkomatem czy badania krwi na zawartość alkoholu są prawdziwe jednak powód w czasie stwierdzenia przez pozwanego spożywania alkoholu nie żądał przeprowadzenia takich badań zaś sam fakt spożywania był niesporny. Zarzuciła dalej, że znamienne jest, że powód nie twierdzi, że nie spożywał alkoholu w czasie pracy tylko, że brak jest dowodu potwierdzającego tą okoliczność. Argumentowała dalej, że fakt schorzenia powoda ma istotne znaczenie w sprawie bowiem atak padaczki w czasie pracy, na maszynie, może stanowić bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia samego powoda jak i osób znajdujących się w miejscu pracy maszyny.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców prowadzi działalność gospodarczą m.in. w zakresie robót budowlanych, prac wydobywczych, zbierania odpadów i demontażu wyrobów zużytych.

Działalność realizowana jest także z wykorzystaniem złożonych urządzeń i maszyn.

Dowód: - odpis z KRS nr (...), k. 9-18 i k. 31-35

- zeznania świadka M. K., k. 55-56

- przesłuchanie powoda R. D., k. 55-56

Powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 02.09.2013r. na czas nieokreślony, począwszy od dnia 01.09.2013r., w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku operatora maszyn, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 800zł.

Na zajmowanym stanowisku powód pracował przy maszynach w ruchu, w tym obsługiwał ładowarkę. W trakcie wykonywania czynności załadunku w pobliżu obsługiwanej przez powoda maszyny – ładowarki czynności wykonywali inni pracownicy strony pozwanej.

Jego bezpośrednim przełożonym był K. H..

W okresie od dnia 15.07.2013r. do dnia 31.07.2013r. powód wykonywał na rzecz strony pozwanej czynności operatora maszyny, za wynagrodzeniem w wysokości 1.000zł brutto, na podstawie umowy zlecenia zawartej w dniu 15.07.2013r.

Dowód: - umowa o pracę z dn. 02.09.2013r., k. 4-5 oraz w aktach osobowych powoda

- umowa zlecenia z dn. 15.07.2013r., w aktach osobowych powoda

- zeznania świadka M. K., k. 55-56

- zeznania świadka G. S., k. 55-56

- zeznania świadka K. H., k. 55-56

- przesłuchanie powoda R. D., k. 55-56

W dniu 15 i 16 lipca 2013r. powód odbył szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, obejmujące instruktaż ogólny – przeprowadzony przez starszego inspektora BHP i instruktaż stanowiskowy – przeprowadzony przez specjalistę BHP na stanowisku operatora maszyn i urządzeń.

Jednocześnie w dniu 15.07.2013r. powód w wyniku badań lekarskich przeprowadzonych przez lek. med. J. C., wobec braku przeciwwskazań, uznany został za zdolnego do wykonywania pracy na stanowisku operatora maszyn.

Dowód: - karta szkolenia, w aktach osobowych powoda

- zaświadczenie lekarskie, w aktach osobowych powoda

- zeznania świadka G. S., k. 55-56

- przesłuchanie powoda R. D., k. 55-56

- dokumentacja medyczna, k. 69

Powód posiada uprawnienia operatora ładowarek.

Dowód: - świadectwa uprawnień, w aktach osobowych powoda

W dniu 16.10.2013r. powód podczas wykonywania obowiązków pracowniczych, po wykonaniu czynności załadunku samochodu i wyjściu z maszyny (ładowarki) doznał ataku drgawek. Na miejsce wezwane zostało pogotowie, które przewiozło powoda do szpitala.

Zaistniałe zdarzenie miało miejsce po zakończeniu pracy maszyny.

W sytuacji, gdyby do zdarzenia – ataku drgawek doszło w trakcie obsługi maszyny mogłoby dojść nie tylko do uszkodzenia mienia ale i do rozstroju zdrowia powoda jak również pracujących w pobliżu maszyny pracowników.

Po zaistniałym zdarzeniu S. H. odbył rozmowę z G. S. i powodem w trakcie której rozważali dokonanie zmiany stanowiska pracy powoda, mając na uwadze fakt, że powód był dobrym pracownikiem i miał na utrzymaniu rodzinę.

Dowód: - zeznania świadka M. K., k. 55-56

- przesłuchanie za stronę pozwaną S. H., k. 55-56

W dniu 23.10.2013r. powód wykonywał pracę razem z G. P. oraz M. K.. Pracownicy wykonywali prace porządkowe.

Pracę w tym dniu powód rozpoczął o godzinie 8:00. Około godziny 10:00 pracownicy mieli tzw. przerwę śniadaniową. Po około 45 minutach od rozpoczęcia przerwy powód wraz z G. P. wrócili na miejsce pracy w stanie po spożyciu alkoholu. Obecny na miejscu pracownik pozwanej M. K. stan nietrzeźwości powoda stwierdził na podstawie sposobu poruszania się powoda, który lekko zataczał się oraz po niewyraźnej mowie powoda. Od powoda wyczuł także zapach alkoholu.

W tych okolicznościach M. K. zadzwonił do G. S. informując go, że pracownicy w czasie i w miejscu pracy spożywali alkohol. W odpowiedzi G. S. przekazał M. K., żeby zakończyli pracę i pojechali do domu. W związku z przekazaną informacją M. K. odwołał pracowników, w tym powoda do jego miejsca zamieszkania.

Następnego dnia, tj. 24.10.2013r. odbyła się rozmowa z udziałem M. K., powoda, G. P. i G. S., w trakcie której powód zaprzeczył aby spożywał alkohol w czasie pracy, natomiast G. P. przyznał się do spożywania alkoholu.

W pobliżu miejsca wykonywania przez powoda pracy w dniu 23.10.2013r. zlokalizowany jest bar szybkiej obsługi i stacja paliw.

Dowód: - zeznania świadka M. K., k. 55-56

- zeznania świadka G. S., k. 55-56

- zeznania świadka K. H., k. 55-56

- przesłuchanie powoda R. D., k. 55-56

- przesłuchanie za stronę pozwaną S. H., k. 55-56

Ponieważ w dniu 24.10.2013r. powód, który stawiał się w pracy, nadal znajdował się w stanie wskazującym na spożycie alkoholu K. H., który wyczuł od powoda zapach alkoholu, skontaktował się z S. H., który polecił aby powód udał się do domu. W tych okolicznościach powód nie został dopuszczony do pracy przez swojego bezpośredniego przełożonego K. H..

Dowód: - zeznania świadka K. H., k. 55-56

- przesłuchanie za stronę pozwaną S. H., k. 55-56

Pismem z dnia 31.10.2013r., podpisanym przez prezesa zarządu R. G., strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako podstawę prawną wskazując art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zaś jako przyczynę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

- spożywaniu w dniu 23.10.2013r. alkoholu w miejscu pracy i w godzinach pracy oraz zaprzestaniu wykonywania w tym dniu obowiązków,
- stawieniu się w dniu 24.10.2013r. w pracy w stanie nietrzeźwym,
- zatajeniu przed pracodawcą choroby przewlekłej, która uniemożliwia wykonywanie pracy na stanowisku operatora maszyn.

Jednocześnie strona pozwana podała, że w dniu 16.10.2013r. podczas wykonywania obowiązków pracowniczych z powodu choroby przewlekłej powód doznał ataku drgawek w konsekwencji czego wezwane pogotowie przewiozło powoda do szpitala jak również, że zaistniałe zdarzenie stanowiło bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia zarówno powoda jak i innych osób przebywających w zasięgu pracującej maszyny.

W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę strona pozwana pouczyła powoda o prawie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę strona pozwana wysłała do powoda przesyłką poleconą nadaną w dniu 5 listopada 2013r., którą powód odebrał w dniu 6 listopada 2013r.

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu umowy, wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru, k. 6 oraz w aktach osobowych powoda

- świadectwo pracy z dn. 31.10.2013r., k.7-8 oraz w aktach osobowych powoda

- zeznania świadka K. H., k. 55-56

- przesłuchanie za stronę pozwaną S. H., k. 55-56

Powód choruje (z przyczyn neurologicznych) na epilepsję, w związku z czym przyjmuje leki. O powyższym powód nie informował pracodawcy w trakcie rozmowy rekrutacyjnej. Miał świadomość, że choruje na padaczkę jednak nie poinformował o powyższym pracodawcy, gdyż od około 3 lat nie miał ataku drgawek.

Dowód: - zeznania świadka K. H., k. 55-56

- przesłuchanie powoda R. D., k. 55-56

- przesłuchanie za stronę pozwaną S. H., k. 55-56

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 800 zł netto.

Dowód: - zaświadczenie, k. 26 i k. 36

Sąd zważył:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej i zasądzenia kwoty 2.400zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wskazując, iż strona pozwana w sposób nieuzasadniony rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na złożony pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa argumentując, że wskazana przyczyna rozwiązania była rzeczywista i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Wobec tak zakreślonych stanowisk stron przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać miało do jednoznacznego ustalenia czy strona pozwana dokonując z powodem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to z uzasadnionych przyczyn i w sposób prawidłowy.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. pracodawca składając pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinien w jego treści wskazać rzeczywistą i konkretną przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie.

Z brzmienia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika dalej, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepisy kodeksu pracy nie definiują, jakie zachowanie pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych pozostawiając ocenę konkretnych zdarzeń subiektywnemu odczuciu pracodawcy i zezwalając jednocześnie na domaganie się przez pracownika kontroli takiej oceny w toku postępowania sądowego. Nie budzi jednak wątpliwości, że nie każde zaniechanie pracownika czy nawet działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy może być ocenione jako ciężkie naruszenie obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Naruszenie musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Dlatego też rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 634/2000, OSNP 2003, nr 16, poz. 381) „rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu.”

Na tle regulacji art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 k.p. nie budzi wątpliwości, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę starannie i sumiennie oraz przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy wynika zresztą wprost z treści art. 22 k.p. Tym samym nie budzi wątpliwości, że obowiązkiem każdego z pracowników jest zachowanie trzeźwości, który to obowiązek polega m.in. na gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwości przez cały okres, w którym, pracodawca ma prawo wymagać od pracownika – w normalnym przebiegu wydarzeń – świadczenia pracy. Naruszeniem w/w obowiązku „świadczenia pracy” i

odpowiednio gotowości do wykonywania pracy jest stawienie się przez pracownika do pracy w stanie nietrzeźwości czy też spożywanie alkoholu w czasie i miejscu pracy. Bez znaczenia pozostają przy tym okoliczności, które doprowadziły do spożycia alkoholu przez pracownika. Nadto nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu w krwi pracownika, do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 1987r., I PRN 36/87, OSNC 1989/2/32, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1999r., I PKN 344/99, OSNP 2001/6/190, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2006r., I PK 165/06, Pr. Pracy 2007/4/27)

Obowiązek zachowania trzeźwości jest jednym z podstawowych obowiązków każdego z pracowników, którego naruszenie może uzasadniać stosowanie wobec pracownika trybu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy nie musi być wyłącznie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być bowiem również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo tylko zagrożenie interesów pracodawcy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012r., II PK 143/11, LEX nr 1217883 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 lipca 2011r., II PK 13/11, M.P.Pr. (...) -541). Tym samym przyjęć należy, iż niezależnie od tego czy spożywanie alkoholu w miejscu i czasie pracy oraz odpowiednio czy stawienie się przez pracownika do pracy w stanie nietrzeźwości wywołało szkodę po stronie pracodawcy czy też nie sam fakt spożywania alkoholu w czasie pracy i odpowiednio sam fakt stawienia się do pracy w takim stanie może być uznany za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1986r., sygn. akt II PRN 20/85, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2003r., I PK 5/03, LEX nr 599521) Jak wskazał w tym zakresie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 kwietnia 2013r. w sprawie I PK 275/12 (LEX nr 1380854) „uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesowi pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy”.

Podkreślenia nadto wymaga, że to na pracodawcy, jako osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne, spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem, że określone działanie pracownika miało w rzeczywistości miejsce oraz że cechuje je znaczny rozmiar winy. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 5 lutego 1998 r. I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48: „obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 KP i art. 6 KC w związku z art. 300 KP)”. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lutego 1997 r. I PKN 698/96, OSNP 1997/18/339, zgodnie z tezą którego: „w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinionego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy”. W uzasadnieniu tegoż wyroku dodatkowo podniesiono: „na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 KC stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 KP. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracowników w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "łżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 KP o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane (...)”.

Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że zarówno fakt spożywania alkoholu w miejscu i czasie pracy oraz fakt stawienia się w pracy w stanie po spożyciu alkoholu mogą być wykazywane przez pracodawcę wszelkimi środkami dowodowymi, w tym poprzez dowód z zeznań świadków, nie zaś wyłącznie poprzez badanie pracownika na zawartość alkoholu co niewątpliwie może niejednokrotnie być utrudnione zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca nie dysponuje urządzeniem pomiarowym a zachodzi konieczność natychmiastowego odsunięcia pracownika od wykonywanych obowiązków. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2006r., I PK 165/06, Pr.Pracy 2007/4/27)

Odnosząc powołane regulacje do stanu faktycznego sprawy podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone bowiem zostało powodowi na piśmie, z oznaczeniem przyczyn rozwiązania umowy oraz pouczeniem o przysługującym powodowi prawie i terminie wniesienia odwołania. Nie naruszało przy tym terminu zakreślonego przepisem art. 52 § 2 k.p.

W treści oświadczenia strona pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na: spożywaniu w dniu 23.10.2013r. alkoholu w miejscu pracy i w godzinach pracy oraz zaprzestaniu wykonywania w tym dniu obowiązków, stawieniu się w dniu 24.10.2013r. w pracy w stanie nietrzeźwym oraz na zatajeniu przed pracodawcą choroby przewlekłej, która uniemożliwia wykonywanie pracy na stanowisku operatora maszyn.

Odnosząc się do tak sformułowanych przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, że każda z wskazanych przyczyn, poza zatajeniem przed pracodawcą choroby przewlekłej, mogła stanowić, co do zasady, samodzielną przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Dla oceny prawidłowości dokonanego rozwiązania z powodem umowy o pracę wystarczające było jednak stwierdzenie zaistnienia chociażby jednej przyczyny. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2008r., III PK 88/07, LEX nr 469173).

Analizując przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę Sąd uwzględnił przede wszystkim okoliczność, że wprawdzie powód nie informował pracodawcy o tym, że choruje na epilepsję jednak należy mieć na uwadze, że strona pozwana dopuściła powoda do wykonywania pracy, co nastąpiło po przedłożeniu pracodawcy (powyższy dokument złożony został do dokumentacji akt osobowych powoda) zaświadczenia z dnia 15.07.2013r. a wystawionego przez lek. med. J. C., który po przeprowadzonych badaniach powoda wobec braku przeciwwskazań, uznał powoda za zdolnego do wykonywania pracy na stanowisku operatora maszyn. Wprawdzie powód zaprzeczył, aby badanie miało miejsce jednak powyższym twierdzeniem Sąd nie dał wiary jako sprzecznym z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym a przy tym jako nie popartym żadnymi dowodami. Fakt przeprowadzenia badania potwierdza nie tylko złożone do akt osobowych powoda zaświadczenie z dnia 15.07.2013r. ale również złożona, w wykonaniu zobowiązania Sądu, dokumentacja z przebiegu badania powoda, w której co istotniejsze podana została data urodzenia powoda i numer PESEL powoda co wskazuje na fakt przeprowadzenia badania, tym bardziej, że niewątpliwie dane te nie stanowią wiedzy powszechnej i musiały zostać podane przez osobę, która miała o nich wiedzę i była upoważniona do ich podania. Taką zaś osobą mógł być niewątpliwie powód. Dokonując oceny wiarygodności zeznań powoda, tak co do faktu przeprowadzenia badań ale i co do pozostałych okoliczności w tym spożywania alkoholu w dniu 23.10.2013r. i stawienia się w pracy po spożyciu alkoholu w dniu 24.10.2013r., Sąd uwzględnił także okoliczność, że powód zaprzeczył także aby podpisał z pozwaną spółką umowę zlecenia. Dokument taki także jednak złożony został do akt osobowych powoda, co wskazuje na sprzeczność zeznań powoda z w/w dokumentem, którego prawdziwości powód ostatecznie, podobnie zresztą jak i prawdziwości zaświadczenia lekarskiego z dnia 15.07.2013r., nie podważył. W tych okolicznościach, ustalając stan faktyczny w sprawie, Sąd dał wiarę zeznaniom powoda jedynie w zakresie w jakim korespondowały one z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Uwzględniając powyższe okoliczności oraz fakt, że jak podał powód brak poinformowania pracodawcy o tym, że choruje na epilepsję wynikał wyłącznie z tego, że powód od trzech lat nie miał ataku drgawek uzasadnia przyjęcie, że powodowi nie można, w ocenie Sądu, przypisać w tym zakresie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wobec złożonego do akt sprawy zaświadczenia lekarskiego oraz przebiegu choroby (okres 3 lat bez napadu drgawek) powód mógł obiektywnie zakładać, że jest zdolny do wykonywania czynności operatora, tym bardziej, że posiadał także w tym zakresie uprawnienia.

Za uzasadnioną, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, uznał natomiast Sąd przyczynę rozwiązania umowy o pracę skonkretyzowaną jako spożywanie w dniu 23.10.2013r. alkoholu w miejscu pracy i w godzinach pracy oraz stawienie się w dniu 24.10.2013r. w pracy w stanie nietrzeźwym.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych w tym dowodów w postaci zeznań świadków M. K., G. S. i K. H. oraz słuchanego w charakterze strony pozwanej S. H. jednoznacznie wynika, że w dniu 23.10.2013r. powód w czasie i w miejscu pracy spożywał alkohol. Z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika w szczególności, że w dniu tym powód, zatrudniony u strony pozwanej w wymiarze 1/2 etatu, rozpoczął pracę o godzinie 8:00 zaś około godziny 10:00 udał się wraz z G. P. na przerwę śniadaniową, z której powrócił po około 45 minutach. Tym samym nie budzi wątpliwości, że powód po powrocie z przerwy śniadaniowej obowiązany był nadal pozostawać w gotowości do świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej. Tymczasem powód, podobnie jak i G. P., powrócił, na stanowisko pracy, w stanie po spożyciu alkoholu co stwierdził pracujący z powodem w tym dniu M. K., którego zeznaniom w tym zakresie Sąd dał wiarę jako spójnym, wiarygodnym i logicznym. Świadek ten podał bowiem precyzyjnie w oparciu o jakie przesłanki ustalił, że powód spożywał alkoholu. Jak podał stan nietrzeźwości powoda stwierdził na podstawie sposobu poruszania się powoda, który lekko zataczał się oraz po niewyraźnej mowie powoda. Nadto – jak podał – wyczuł także od powoda zapach alkoholu. Wprawdzie w dniu 23.10.2013r. nie przeprowadzono badania powoda np. przy zastosowaniu alkometru jednak, w ocenie Sądu, powyższe nie determinuje uznania, że stwierdzenie przez pracodawcę faktu spożywania przez powoda alkoholu nie miało miejsca, skoro pracodawca – jak zaznaczono powyżej – fakt ten może wykazywać także za pomocą dowodu z zeznań świadków i fakt ten, w ocenie Sądu, w toku niniejszego postępowania wykazał. Powód nie przedstawił natomiast żadnych dowodów dla wykazania, że w dniu 23.10.2013r. nie spożywał alkoholu w miejscu pracy. W tym zwłaszcza nie wnioskował o przeprowadzenie dowodu z zeznań w charakterze świadka G. P., z którym udał się na przerwę śniadaniową czy też z osób z którymi zamieszkuje, skoro po zdarzeniu odwieziony został do miejsca zamieszkania. Z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika dalej, że po stwierdzeniu faktu spożywania przez powoda alkoholu M. K. zadzwonił do G. S. informując go, że pracownicy w czasie i w miejscu pracy spożywali alkohol, a następnie po uzyskaniu informacji, że pracownicy mają zakończyć pracę i udać się do domu odwiózł pracowników w tym powoda do jego miejsca zamieszkania.

Sąd ustalił dalej, że następnego dnia, tj. 24.10.2013r. odbyła się rozmowa z udziałem M. K., powoda, G. P. i G. S., w trakcie której powód zaprzeczył wprawdzie aby spożywał alkohol w czasie pracy – co jednak nastąpiło dopiero kolejnego dnia, jednak G. P., co do którego również stwierdzono fakt spożywania alkoholu a który spędzał przerwę śniadaniową wraz z powodem przyznał się do spożywania alkoholu. Nadto w zakresie oceny wiarygodności zeznań świadków co do faktu spożywania przez powoda alkoholu Sąd uwzględnił także okoliczność, że powód miał obiektywną możliwość dokonania zakupu alkoholu w trakcie przerwy skoro trwała ona min. 45 minut zaś w pobliżu miejsca wykonywania przez powoda pracy w dniu 23.10.2013r. zlokalizowany był bar szybkiej obsługi i stacja paliw, powszechnie zaś wiadomo, że w punktach tych można dokonać zakupu alkoholu.

Z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika dalej, że także w dniu 24.01.2013r. powód wprawdzie stawiał się w pracy jednak nie był w gotowości do wykonywania pracy. Z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika bowiem, że w dniu tym powód, który stawiał się w pracy, nadal znajdował się w stanie wskazującym na spożycie alkoholu co stwierdził K. H., który wyczuł od powoda zapach alkoholu, a następnie skontaktował się z S. H., który polecił aby powód udał się do domu. W tych okolicznościach powód nie został dopuszczony do pracy przez swojego bezpośredniego przełożonego K. H..

Tym samym nie budzi wątpliwości, że w dniu 23.10.2013r. powód spożywał alkohol w miejscu i w czasie pracy, zaś w dniu 24.10.2013r. stawiał się w pracy w stanie po spożyciu alkoholu.

Uwzględniając powyższe okoliczności Sąd uznał, iż swoim zachowaniem, polegającym na spożywaniu alkoholu w czasie i w miejscu pracy oraz na stawieniu się w pracy w stanie po spożyciu alkoholu powód naruszył w sposób ciężki swój podstawowy obowiązek w zakresie zobowiązania do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy. Oceniając stopień zawinienia powoda Sąd uwzględnił nie tylko okoliczność, że naruszenie dotyczyło dwóch kolejnych dni pracy ale i fakt, że powód jako operator ładowarki w stanie po spożyciu alkoholu stwarzał zagrożenie dla siebie i dla innych pracowników.

Naruszenie to stanowiło przy tym, w ocenie Sądu, uzasadnioną przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. i to przyczynę, która była wystarczająca do rozwiązania umowy w tym trybie i która nie mogła

być skutecznie podważana z powołaniem na zasady współżycia społecznego. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 1996r., I PKN 14/96, OSNP 1997/12/218).

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach powstępowania Sąd oparł na treści przepisu art. 102 k.p.c., który w stanie faktycznym sprawy znajduje pełne uzasadnienie. Inicjując postępowanie sądowe powód dochodził roszczeń z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968\11\185, orz. Sądu Apelacyjnego w. Wrocławiu III APz 135/92). Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powód, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczył powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro był przekonany o słuszności swojego powództwa, tym bardziej gdy uwzględni się fakt, iż działał on – początkowo - bez pomocy profesjonalnego pełnomocnika procesowego. Pracownik nie tylko bowiem może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postan. SN z dn. 27.04.1971 I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455). Zauważyć nadto wypadnie, iż wprawdzie ustanowienie pełnomocnika procesowego jest prawem stron postępowania gwarantowanym przepisami procesowymi niemniej jednak nie może ono mieć decydującego czy też wreszcie wyłącznego wpływu na zasadność stosowania w określonych sytuacjach dobrodziejstwa regulacji art. 102 k.p.c., z którego możliwością zastosowania przez orzekający Sąd strony winny się liczyć zarówno w zakresie ustanowienia pełnomocnika jak i przyznania mu wynagrodzenia.

Uwzględniając powyższe Sąd, na zasadzie art. 102 k.p.c., nie obciążył powoda kosztami postępowania w sprawie.

ZARZĄDZENIE

1. odnotować,
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć:
 - pełnomocnikowi powoda – r.pr. M. T.-Ś.
3. kal. 14 dni

W., dnia 10.07.2014r.