

Sygn. akt IV P 226/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Choszcznie IV Wydział Pracy

W składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Tomasz Klimczak

Ławnicy: A. T.

J. Z.

Protokolant: *Monika Dutko*

po rozpoznaniu w dniu 28 grudnia 2015 roku

na rozprawie

sprawy z powództwa F. P.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda F. P. na rzecz pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. kwotę 77 zł (siedemdziesiąt siedem złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów postępowania ;

III. nakazuje pobrać od powoda F. P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Choszcznie kwotę 315zł (trzysta piętnaście złotych 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów postępowania ;

Sygn. akt IV P 226/15

UZASADNIENIE

W dniu 05 sierpnia 2015 r. do Sądu Rejonowego w Choszcznie wpłynął pozew F. P. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pozew złożono wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do jego wniesienia.

W uzasadnieniu pozwu F. P. wskazał, iż od 01 września 2013 r. zatrudniony był w pozwanej (...) Sp. z o.o. jako kierowca transportu międzynarodowego. W dniu 16 czerwca 2015 r. pracodawca rozwiązał z nim stosunek pracy w związku z tym, że prowadził pojazd pod wpływem marihuany. Powód wyjaśnił, iż w dniu 13 czerwca 2015 r. nieopodal P. został zatrzymany w związku z podejrzeniem prowadzenia pojazdu pod wpływem alkoholu. Zrobiono mu również podręczny test na obecność narkotyków, którego rezultat był pozytywny. W związku z tym, policja przewiozła go do szpitala celem pobrania próbki krwi. W dniu 24 sierpnia 2015 r. powód otrzymał pismo z Danii, w którym poinformowano go, iż wyniki badania krwi nie potwierdziły zarzutów, wobec czego postępowanie zostaje umorzone, a kara nałożona na pracodawcę zostanie zwrócona.

W ocenie powoda nie doszło do wypełnienia jakiegokolwiek przesłanki kodeksowej uzasadniającej rozwiązaniem umowy o pracę. Jednocześnie powód wskazał, iż z uwagi na skandaliczne zachowanie pracodawcy nie chce kontynuować zatrudnienia w tej firmie. Zdaniem powoda pracodawca szukał pretekstu do jego zwolnienia, a sama kontrola jest wynikiem jego działań. Powód wniósł o odszkodowanie w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia, które wynosiło 1500 zł, a więc o zasądzenie na jego rzecz kwoty 4500 zł.

Wniosek o przywrócenie terminu do złożenia pozwu powód uzasadniał tym, że wyniki badań krwi zostały mu doręczone dopiero 24 lipca 2015 r. Stąd też przekroczenie terminu nastąpiło bez jego winy, gdyż w czasie potrzebnym na jego wniesienie nie miał podstaw do zarzucania pracodawcy bezprawności rozwiązania stosunku pracy. Powód nie znał wówczas wyników badania krwi i wyników postępowania. Wyniki te natomiast świadczą o bezzasadności postępowania pracodawcy wobec jego osoby, co czyni zasadnym postępowanie o odszkodowanie. Powód podkreślił, iż składa wniosek w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisma z Danii wskazującego na brak przewinienia z jego strony.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 31 sierpnia 2015 r. Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu.

W sprzeciwie od w/w orzeczenia z dnia 21 września 2015 r. strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podniósł, iż powództwo wniesione zostało po terminie, a niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy wyłącza potrzebę rozważenia zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Nadto odnosząc się do istoty sprawy pozwany podkreślił, iż rozwiązanie umowy o pracę było w zaistniałym stanie faktycznym uzasadnione, bowiem powód kierował pojazdem pod wpływem środków odurzających. Niezależnie od dopuszczalnego w świetle przepisów prawa duńskiego stężenia narkotyku we krwi, powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez spowodowane zagrożenie dla mienia pracodawcy. Pracodawca całkowicie utracił zaufanie do pracownika i nie widzi możliwości dalszego zatrudniania go.

W piśmie procesowym, które złożono w dniu 28 grudnia 2015r. powód rozszerzył żądanie pozwu do kwoty 6300 zł (k.184).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

F. P. był zatrudniony w pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 01 września 2013 r. do 31 sierpnia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy.

Dowód: umowa o pracę – akta osobowe część B

Pracownik zapoznał się z zakresem obowiązków kierowcy, a także z regulaminem pracy i wynagradzania obowiązującym w zakładzie pracy.

Dowód: oświadczenie z dnia 30.04.2013 r. – akta osobowe część B

zakres obowiązków kierowcy z dnia 30.08.2013 r. – akta osobowe część B

W dniu 13 czerwca 2015 r. ok. godz. 9.17 powód przekroczył granicę niemiecko – duńską w miejscowości P. i niedługo po jej przekroczeniu został zatrzymany w związku z podejrzeniem przemytu narkotyków w zestawie pojazdów tj. polskim ciągniku siodłowym o nr. rej (...) z przyłączoną duńską przyczepą o nr rej. (...).

Dowód: k. 78 – 81 akt - raport ze zgłoszenia;

W wyniku przeprowadzenia kontroli osobistej powoda, jak też pasażera D. G. stwierdzono, iż osoby te nie posiadają przy sobie narkotyków, jednakże wygląd powoda – błyszczące oczy i duże źrenice, wskazywały, iż znajdował się on pod wpływem środków odurzających.

Dowód: k 78 – 81 akt - raport ze zgłoszenia;

Powód został pouczone o prawie do odmowy składania wyjaśnień . F. P. przyznał się , iż w dniu 12 czerwca 2015 r. ok. godz. 22.00, będąc w Holandii palił haszysz . Jest to substancja sklasyfikowana w prawie duńskim jako stanowiąca zagrożenie dla bezpieczeństwa w ruchu drogowego zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości dotyczącym klasyfikacji środków stanowiących zagrożenie dla bezpieczeństwa ruchu drogowego. Nie została ona powodowi przepisana zgodnie z prawem na receptę. Powód nie chciał odczytać swoich zeznań .

Badanie powoda nie wykazało obecności alkoholu w jego organizmie, jednakże podręczny test narkotykowy przeprowadzony na Komisariacie Policji okazał się pozytywny, w związku z czym powód przewieziony został do szpitala w A. celem pobrania od niego próbki krwi. Badanie przeprowadzone zostało o godz. 10.50.

Dowód: k 78 – 81 akt- raport ze zgłoszenia;

k – 87 – 88 akt - raport z przesłuchania;

k. – 153-154 akt - przesłuchanie powoda F. P.;

W związku z zatrzymaniem powoda zestaw pojazdów, którym kierował został przetransportowany do Wydziału ds. Kontroli Obcokrajowców i zaparkowany na należącym do Wydziału parkingu.

W celu wydania pojazdu kierownik do spraw transportu z firmy (...) wpłacił depozyt w wysokości 7.000 DKK.

Dowód: k – 80 akt - raport ze zgłoszenia;

k – 82 akt - mandat;

k – 83 akt - pokwitowanie wpłaty;

Po powrocie ze szpitala do bazy pozwanej w P., powód został wydany z terenu firmy. Poinformowano go, iż stosunek pracy z nim zostanie rozwiązany bez wypowiedzenia.

Dowód: k. – 153-154 akt - przesłuchanie powoda F. P.;

W dniu 17 czerwca 2015 r. w czasie spotkania w siedzibie spółki w B., kierownik transportu pozwanego - M. D. wręczył powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. . Czynności tej dokonał w obecności pracowników pozwanej - A. W. i M. P. oraz drugiego zwalnianego w tym samym trybie pracownika - T. S.. Powód odmówił podpisania tego dokumentu .

Dowód: k. 6 akt - pismo z dnia 15 czerwca 2015r. ;

k. 185 – 186 akt - zeznania świadka A. W.;

k. 186v – 187 akt - zeznania świadka M. D.;

k. 153 – 154 akt - zeznania świadka T. S.;

k. 154 – 155 akt - przesłuchanie w charakterze powoda F. P.;

k. 187 – 187v akt – przesłuchanie w charakterze pozwanego M. P.;

Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powodem wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez:

1) prowadzenie pod wpływem środków odurzających (narkotyków) samochodu ciężarowego o numerze rejestracyjnym (...) (tira) i naczepy wraz z ładunkiem w dniu 13 czerwca 2015 r. na granicy duńsko-niemieckiej w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych

2) utratę bieżącej kontroli nad pojazdem i ładunkiem spowodowane przewiezieniem pracownika na posterunek Policji w Danii, co spowodowało konieczność odbioru pojazdu przez innych pracowników pracodawcy oraz zapłatę kaucji przez pracodawcę w wysokości 7000 DKK.

W uzasadnieniu oświadczenia wskazano, iż przytoczone w nim okoliczności naraziły na szwank dobre imię pracodawcy, spowodowały utratę zaufania pracodawcy do pracownika i doprowadziły do zakłóceń normalnego funkcjonowania przedsiębiorstwa pracodawcy. Nadto, ww. okoliczności utrudniają, a wręcz uniemożliwiają pracownikowi wykonywanie pracy u pracodawcy. Pracownik został pouczone o prawie do wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego w Myśliborzu IX Zamiejscowy Wydział Pracy z siedzibą w C. ul. (...) w terminie 14 dni od doręczenia pisma.

Dowód: k. 6 – 7 akt - pismo z dnia 15 czerwca 2015 r.

Powód w obecności A. W., M. D. i M. P. przyznał się, iż wieczorem w dniu 12 czerwca 2015 r na terenie Holandii. tj. w dniu poprzedzającym wyjazd w trasę, po załadunku palił haszysz. Powód zażywał narkotyk w trakcie dziewięciogodzinnego okresu odpoczynku, w okresie poprzedzającym wyruszenie z załadunkiem w dalszą drogę.

Dowód :k. 185 – 186 akt - zeznania świadka A. W.;

k. 186v – 187 akt - zeznania świadka M. D.;

k. 187 – 187v akt – przesłuchanie w charakterze pozwanego M. P.;

W krwi powoda , którą pobrano od niego w dniu zatrzymania nie stwierdzono obecności środków odurzających o stężeniu przekraczającym dopuszczalną normę.

Dowód: k – 83 – 85 akt – pismo z dnia 7 lipca 2015r.;

Pismem z dnia 13 lipca 2015r. prokuratura duńska zawiadomiła powoda , iż wyniki badania krwi nie potwierdziły zarzutów wobec czego, postępowanie zostaje umorzone, a kara nałożona na pracodawcę zostanie mu zwrócona. Dodano również , iż wynik badania krwi powoda nie wykazał stężenia cannabisu wyższego niż dla błahej sprawy. Pismo to powód otrzymał 24 lipca 2015r. .

Dowód: k – 8 -10 akt - postanowienie o umorzeniu;

k. – 12 akt - koperta ;

k. 154 – 155 akt - przesłuchanie w charakterze powoda F. P.;

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy podkreślić, iż konieczne elementy uzasadnienia orzeczenia wskazane zostały w art. 328 § 2 k.p.c.. Czytamy w nim, iż 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. Czyniąc zatem zadość temu obowiązkowi Sąd wskazuje, iż ustalając stan faktyczny w sprawie oparł się na dokumentacji pracowniczej powoda, i innych dokumentach powyżej przywołanych. Ich autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Nadto za wiarygodne Sąd uznał również zeznania przesłuchanych w sprawie świadków w osobach: M. D. i A. W.. Z relacjami tych osób oraz z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym współgra w całości wersja zdarzeń przedstawiona przez M. P. przesłuchaną w sprawie w charakterze strony pozwanej.

Sąd uznał również za wiarygodny dowód z przesłuchania strony powodowej ale tylko w części. Jest to konsekwencją tego, że powód jako strona procesu, zainteresowana w korzystnym dla niego rozstrzygnięciu o przedmiocie procesu, nie ma charakteru obiektywnego źródła dowodowego i do jego relacji należy podchodzić z dużą dozą krytycyzmu. Zatem samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 kpc) powinno być – zgodnie z dyspozycją art. 232 kpc i art. 6 kc – udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 660/00, (...) 2002/7-8/44). Stąd też, jak wskazano powyżej wyjaśnienia powoda Sąd uznał za wiarygodne tylko w częściowo.

Podobnie Sąd ocenił również zeznania świadka w osobie T. S.. Nie można było bowiem pominąć tego, iż ów świadek miał się dopuścić podobnego czynu do tego, który pracodawca zarzucił powodowi. Nadto mężczyzna ten zna powoda, a co za tym idzie ma interes w tym aby pewne okoliczności przedstawiać w sposób kontrfaktyczny, korzystny dla powodowa.

Rozważania w niniejszej sprawie należy zacząć od niebudzącej wątpliwości kwestii niezachowania terminu do wniesienia powództwa. Powód otrzymał, bowiem oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 17 czerwca 2015 r., natomiast pozew o odszkodowanie złożył w dniu 31 lipca 2015 r., a więc z uchybieniem ustawowemu terminowi, który w przedmiotowej sprawie upływał w dniu 1 lipca 2015 r.

Zgodnie z art. 264 § 2 k.p. żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Stosownie do przepisu art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie tej czynności, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Bieg terminu do wniesienia pozwu o odszkodowanie należy liczyć od doręczenia zainteresowanemu odpowiednich pism (zawiadomień). Terminy te biegną od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, tj. od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Po upływie terminów z art. 264 k.p. wygasa w zasadzie możliwość dochodzenia określonych w tym przepisie roszczeń na drodze sądowej. Terminy te podobne są do terminów prawa zawitego, jednakże istnieje możliwość przywrócenia pracownikowi na jego wniosek terminu do zgłoszenia roszczenia, jeśli we wniosku tym uprawdopodobni on, że uchybienie terminowi miało charakter niezawiniony. Przedmiotowe uprawdopodobnienie powinno nastąpić nie później niż we wniosku o przywrócenie terminu lub w pozwie, jeżeli taki wniosek został w nim zawarty (vide: wyrok SN z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 896/00, niepubl.).

Sąd Najwyższy w uchwale mającej moc zasady prawnej stwierdził, iż terminy z art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie stosuje się przepisów kodeksu postępowania cywilnego dotyczących uchybienia i przywrócenia terminu. Jeżeli, więc pozew został wniesiony po upływie terminu, to w razie jego nieprzywrócenia sąd obowiązany jest oddalić powództwo (vide: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., sygn. akt III PZP 8/86, OSNCP 1986, nr 12, poz. 194).

Przyjmuje się, iż Sąd nie ma obowiązku wydania odrębnego orzeczenia w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu. Dlatego sąd rozstrzyga sprawę merytorycznie po uprzednim rozważeniu, czy termin do wniesienia

pozewu został zachowany, a w razie uchybienia terminowi - czy spełnione zostały przesłanki do jego przywrócenia, dając temu wyraz - w pozytywnym bądź negatywnym sensie - w treści uzasadnienia orzeczenia. Jeżeli termin do wniesienia pozwu nie został zachowany i jednocześnie przyczyny uchybienia terminu były przez pracownika zawinione, sąd oddala powództwo. Należy też zauważyć, iż często postępowanie dowodowe prowadzone jest przez sąd jednocześnie w odniesieniu do kwestii zachowania terminów z art. 264 § 1 i art. 265 § 2 k.p. oraz bezpośrednio przesłanek zasadności i zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, a więc w tej ostatniej sytuacji wydanie postanowienia, o jakim mowa w art. 265 § 1 k.p., okazuje się również zbędne (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., sygn. akt II PZP 3/09, LEX nr 519963).

Przywrócenie uchybionego terminu możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r., sygn. akt II PK 186/10, LEX nr 786379). Przesłankę z art. 265 § 1 k.p. trzeba analizować przy uwzględnieniu subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia i życiowego doświadczenia, ale odnieść ją należy również do zobiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy.

Przenosząc powyższe na kanwę rozpoznawanej sprawy należy uznać, iż brak jest podstaw aby przywrócić powodowi termin do wniesienia powództwa o odszkodowanie.

Z okoliczności niniejszej sprawy wynika, iż powód zwlekał z jego wytoczeniem z uwagi na brak pewności co do wyniku badań jego krwi pod kątem obecności narkotyków. W ocenie Sądu skoro powód nie zażywał takich substancji tuż przed przystąpieniem do kierowania pojazdem i nie był pod ich wpływem w trakcie wykonywania pracy, nic nie stało na przeszkodzie aby w określonym terminie wystąpił ze stosownym roszczeniem do sądu pracy, o czym zresztą został w sposób prawidłowy pouczony w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy. Stąd też w realiach przedmiotowej sprawy takie asekuracyjne zachowanie powoda nie może urastać do rangi szczególnej okoliczności usprawiedliwiającej to zaniechanie.

Warto również podkreślić, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie nastąpiło z powodu popełnienia przestępstwa czy też wysokiego prawdopodobieństwa jego popełnienia, ale z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w związku z zażywaniem środków odurzających bez względu na ich rodzaj i wykazane stężenie.

W orzecznictwie uznaje się, iż stwierdzenie przez Sąd przekroczenia terminów określonych w przepisach art. 264 k.p. prowadzi do oddalenia powództwa, co wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Jednakże, z uwagi na przeprowadzenie postępowania dowodowego dodatkowo godzi się wskazać iż, pozwany miał przesłanki do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, z jego winy.

Po myśli art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Dla stwierdzenia bezzasadności rozwiązania umowy o

pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarcza brak jednej z przesłanek zastosowania tego przepisu (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000 r., sygn. akt I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348).

Z winą umyślną wiązać należy sytuację, w której pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi, zaś przez rażące niedbalstwo należy rozumieć niezachowanie elementarnych zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Postępowanie dowodowe w zakresie zasadności wypowiedzenia, bądź istnienia przyczyny wypowiedzenia, co do zasady, ogranicza się do tego, że pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie właściwej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999r., I sygn. akt PKN 571/98, OSNP 2000/7/266).

Kwestię zawinienia pracownika należy odnosić do całokształtu okoliczności danej sprawy, w tym do stanu świadomości i woli pracownika. Podstawowe obowiązki pracownicze wyartykułowane zostały w art. 100 k.p. ,jednakże nie stanowią one katalogu zamkniętego. Wśród nich wymienia się przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także dbanie o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia. Ocena wagi naruszenia obowiązków pracowniczych uzależniona jest natomiast od wysokości szkód, które mógł ponieść lub poniósł pracodawca oraz od charakteru zawinienia.

Nie budzi wątpliwości, że prowadzenie pojazdu po spożyciu alkoholu czy też narkotyków stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych niezależnie od ilości wypitego alkoholu czy zażytych substancji.

Powód będąc kierowcą wyruszył w trasę niedługo po tym jak zażywał środki odurzające . Znajdował się pod ich wpływem w trakcie zatrzymania przez policję w P.. Ustalając tę okoliczność Sąd oparł się na dowodach z dokumentów sporządzonych przez duńską policję tj. protokołach zatrzymania, protokołach przesłuchania podejrzanego, postanowieniu o umorzeniu postępowania. Ze wskazanych dokumentów w sposób jasny wynika, iż powód przyznał się do palenia marihuany w dniu 12 czerwca 2015 r. w Holandii. F. P. składając takie wyjaśnienia został pouczony o prawie do odmowy ich składania . Miał również sposobność skorzystania z pomocy tłumacza. Znamienne okazały się również wyniki badania krwi powoda, z których wynika co prawda, iż stężenie substancji we krwi powoda nie przekroczyło dopuszczalnych w prawie duńskim norm, jednak nie wykazało całkowitego braku stężenia substancji. W tym miejscu należy też zauważyć, iż w postanowieniu o umorzeniu sprawy powołano się na fakt, iż próbka krwi nie wykazała stężenia cannabisu wyższego niż dla błażej sprawy.

Istotne dla ustaleń poczynionych w sprawie okazały się również wiarygodne, logiczne i spójne zeznania świadków A. W. i M. D. oraz relacje słuchanej w charakterze strony M. P.. Osoby te zgodnie wskazywały , iż w dniu wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy przyznał się on, iż dzień przed zatrzymaniem na granicy palił marihuanę. Świadek T. S. oświadczył co prawda, że powód jest osobą odpowiedzialną, która nie zaryzykowałaby prowadzenia pojazdu będąc pod wpływem narkotyków, jednakże subiektywna ocena świadka sprzeczna jest z całokształtem okoliczności faktycznych występujących w przedmiotowej sprawie. Nadto świadek ten został zwolniony z pracy w podobnych okolicznościach , a co za tym idzie do jego wersji wydarzeń należy podchodzić z dużą dozą krytycyzmu.

Sąd nie uznał za wiarygodne również relacji samego powoda albowiem te różnią się istotnie od wyjaśnień powoda składanych przed policją duńską oraz zeznań świadków A. W., M. D. i prokurenta pozwanego M. P. a także z samymi twierdzeniami powoda zawartymi w pozwie. Stąd też ich moc dowodowa jest znikoma.

Odnosząc się do argumentacji powoda, iż przyczyny jego zwolnienia miały charakter pozorny godzi się zauważyć, iż kontrola pracowników jest uprawniona i leży w interesie pracodawcy. W przedmiotowym wypadku podejrzenia pracodawcy okazały się uzasadnione. Wygląd powoda wzbudził niepokój funkcjonariuszy duńskiej policji, co

skutkowało przeprowadzeniem kontroli i badaniem krwi powoda. Na skutek zatrzymania doszło do utarty kontroli powoda nad pojazdem co doprowadziło do wygenerowania kosztów, które obciążą pracodawcę.

Zachowanie powoda spowodowało istotne zagrożenie mienia pracodawcy. Podkreślenia wymaga, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie podwładnego powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy.

Nie może budzić żadnych wątpliwości, iż dla każdego pracownika, ale zwłaszcza dla kierowcy obowiązek pracy w stanie trzeźwym, wolnym od wpływu jakichkolwiek narkotyków czy substancji odurzających jest podstawowym obowiązkiem pracowniczym. Zdaniem Sądu nie wymaga to wyraźnego wyartykułowania, gdyż mieści się w zakresie obowiązku przestrzegania bezpieczeństwa i dbania o mienie pracodawcy. Marginalnie można wskazać, że wśród obowiązków pracownika wymieniony został zakaz spożywania alkoholu, a więc w sposób logiczny wykoncypować można, iż nie powinno spożywać się także innych środków mogących mieć wpływ na zachowanie świadomości. Nawet jeśli przyjąć, iż powód nie palił marihuany w trakcie wykonywania pracy to niewątpliwym jest fakt przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych pod jej wpływem. Zgodnie z ustaleniami poczynionymi w sprawie powód zapalił marihuanę w trakcie krótkiego dziewięciogodzinnego odpoczynku poprzedzającego załadunek i wyruszenie w trasę wiodącą przez Niemcy, aż do Danii.

Mając na uwadze wszystkie zgromadzone w sprawie dowody, w tym wyniki badań i postanowienie o umorzeniu postępowania oraz kierując się zasadą doświadczenia życiowego i poprawnego rozumowania uprawnione jest przyjęcie, że powód zażywał środki odurzające okresie bezpośrednio poprzedzającym kierowanie pojazdem, a co za tym idzie prowadził go już pod wpływem środka wpływającego na świadomość.

Jednym z podstawowych praw pracowniczych jest prawo do odpoczynku, jednak pracownik nie powinien w tym czasie doprowadzić się do stanu który potem uniemożliwi mu lub utrudni wykonywanie obowiązków pracowniczych. Powód powinien był przewidywać skutki swojego działania. Palenie marihuany przed wyjazdem w długą zagraniczną trasę pojazdem pracodawcy o znacznej wartości świadczy o bagatelizowaniu wszelkich zagrożeń. Biorąc pod uwagę różne reakcje organizmu na tego typu substancje powód powodował zagrożenie na dużą skalę zarówno w bezpieczeństwie ruchu drogowego, jak też w mieniu pracodawcy. Przyjmując nawet, iż na drodze doszłoby do zdarzenia niezawinionego przez powoda to w razie wykazania śladowych ilości narkotyku w jego krwi pracodawca poniósłby duże straty finansowe.

Uwadze Sądu nie uszło również i to, że rzetelność pracowników wpływa na renomę i wizerunek pracodawcy, a także buduje zaufanie między stronami umowy o pracę. Swoim zachowaniem powód naraził na szwank dobre imię pracodawcy, co z kolei czyni zasadnym twierdzenie, że pracodawca utracił zaufanie do powoda.

Wreszcie na podkreślenie zasługuje fakt, iż jakkolwiek wynik badania krwi powoda nie wykazał przekroczenia dopuszczalnych według prawa duńskiego stężeń niedozwolonych substancji, to jednak okoliczność ta nie świadczy o bezprawności rozwiązania z powodem stosunku pracy. Jak słusznie zauważył pełnomocnik pozwanego, stosunek pracy z powodem rozwiązano ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, nie zaś z powodu popełnienia przez pracownika przestępstwa. To czy palenie marihuany wypełni znamiona przestępstwa czy też wykroczenia ze względu na osiągnięcie określonego stężenia substancji we krwi nie jest w tej sprawie kluczowe, bowiem co innego stanowi istotę stawianych pracownikowi zarzutów. Powód jest kierowcą, a zatem wymaga się od niego należytej staranności. Powinien on, co już było sygnalizowane powyżej zdawać sobie sprawę z zagrożeń jakie może spowodować kierując samochodem po zażyciu środków odurzających i to bez względu na stężenia tych substancji w jego krwi.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt I sentencji .

Z kolei treść pkt III sentencji znajduje uzasadnienie w brzmieniu przepisu art. 97 w zw. z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych . Czytamy w nim, iż w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie zachodzą właśnie takie szczególne okoliczności . Zachowanie powoda, który wykonując zawód kierowcy, tuż przed wyruszeniem w trasę zażywa środki odurzające zasługuje na szczególne potępienie i w żaden sposób nie może liczyć na akceptację ze strony Sądu. Taki zatem brak odpowiedzialności z jego strony powinien przełożyć się również na konsekwencje natury finansowej, o których mowa w treści przepisu art. 113 wspomnianej ustawy i to niezależnie od tego , że pracownik co do zasady traktowany jest jako słabsza strona stosunku pracy . W myśl zaś tej regulacji kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Powód przegrał sprawę w całości, a co za tym idzie powinien w całości ponieść koszty sądowe zainicjowanego jego pozwem . Do kosztów tych należy zaliczyć opłatę od pozwu w wysokości 315 zł obliczoną zgodnie z treścią przepisu art. 13 ust. 1 przywołanej powyżej ustawy .

SSR Tomasz Klimczak
