

Sygnatura akt IV P 48/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 17 lutego 2021 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Grażyna Giżewska-Rozmus

Ławnicy: Krystyna Karusewicz, Barbara Milewska

Protokolant: st.sekr.sąd. Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2021 r. w O. na rozprawie

sprawy z powództwa A. C. (1)

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w N.

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu - kosztów zastępstwa procesowego.

Krystyna Karusewicz SSR Grażyna Giżewska-Rozmus Barbara Milewska

IV P 48/20

UZASADNIENIE

Powód A. C. (1) wniósł pozew przeciwko (...) sp. z o.o. w N. o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem oraz przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach.

Oświadczeniem z dnia 12.02.2020r. pozwana rozwiązała łączący strony stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powód zakwestionował, jakoby kiedykolwiek w trakcie realizacji stosunku pracy spożywał alkohol lub znajdował się pod jego wpływem na terenie zakładu pracy, jak również wielokrotnie opuszczał zakład pracy, łamiąc zapisy regulaminów. Ponadto przyczyny leżące u podstaw oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie zostały należycie skonkretyzowane. Brak bowiem określenia dostatecznie zindywidualizowanych zdarzeń, z równoczesnym oznaczeniem dat ich wystąpienia.

Pismem procesowym z dnia 26.08.2020r. powód zmienił roszczenie wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości 14.639,79 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 12.02.2020r.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany (...) sp. z o.o. w N. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu wskazano na warunki formalne i merytoryczne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zdaniem pozwanego mając na uwadze jednoznaczny tekst wypowiedzenia –co do którego strony toczyły rozmowy przed wręczeniem oświadczenia- uznać trzeba, że jest ono zrozumiałe i nie nastęcza obiektywnie jakichkolwiek wątpliwości interpretacyjnych. Wszelkie zdarzenia stanowiące podstawę rozwiązania umowy miały miejsce na przestrzeni miesiąca przed jej rozwiązaniem lub też pracodawca o zdarzeniach tych dowiedział się w okresie ostatnich dni stycznia, a zatem i wymóg zachowania czasu na złożenie oświadczenia został zachowany. Pracodawca ustalił-

oparciu o zeznania pracowników oraz zabezpieczone butelki po alkoholu, że pracownik spożywał alkohol w czasie pracy i proponował to innym pracownikom. W zakładzie pracy obowiązuje system przepustek oraz określony system pracy. Powód lekceważył swoje obowiązki opuszczając miejsce pracy przed końcem zmiany.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód A. C. (1) zatrudniony był u pozwanego (...) Sp. z o.o. w N. od dnia 04.01.2010r. kolejno na stanowiskach pakowacza, montera, pakowacza i kontrolera jakości, w pełnym wymiarze czasu pracy. Stanowisko kontrolera jakości powód objął z dniem 01.10.2015r.

(dowód: akta osobowe część B- świadectwo pracy z dnia 13.02.2020r., umowa o pracę z dnia 31.12.2009r. k.7, porozumienie z dnia 30.09.2015r. k. 30)

Bezpośrednim przełożonym powoda był A. Ł. (1). Jednak powód i A.Ł. pracowali na różnych zmianach. W związku z tym wszystkie kwestie organizacyjne na zmianie powód winien był ustalać z mistrzem koordynującym pracę wydziału na danej zmianie, na którą był oddelegowany. Od tego mistrza A. C. winien był uzyskać podpis na przepustce i pozwolenie na opuszczenie terenu zakładu. Co do zasady, chcąc opuścić zakład przed czasem lub w trakcie godzin pracy, powód powinien przedkładać przepustkę podpisaną przez A. Ł. (1) ewentualnie S. S. (1) lub J. G..

Sprawa spożywania przez powoda alkoholu na terenie zakładu pracy pierwotnie pojawiła się w lipcu 2019r. Dyrektor ds. produkcji K. M. (1) otrzymał wówczas wiadomość sms, że powód przebywa na zmianie pod wpływem alkoholu. Następnie problem ten zaczęli zgłaszać pracownicy. Wówczas K. M. przeprowadził z powodem rozmowę, podczas której A. C. przyznał się, że taka sytuacja ma miejsce i wynika z problemów rodzinnych. Po rozmowie postawa powoda uległa poprawie. Nie mniej jednak po około 3-4 miesiącach do dyrektora przyszedli pracownicy współpracujący z powodem-monterzy i zgłosił, że powód opuszcza stanowisko pracy i czują od niego alkohol. K. M. zaczął weryfikować informacje m.in. otrzymując skargi i prowadząc obserwację monitoringu. W styczniu 2020r i następnie na przełomie stycznia i lutego 2020r. doszło do dwóch rozmów dyrektora produkcji z powodem na temat ustalonych uchybień. Wówczas K. M. stwierdził, że nie widzi chęci poprawy ze strony powoda i skierował sprawę do swojego przełożonego M. G..

Dyrektor zakładu (...) o zachowaniach powoda dowiedział się krótko przed 12.02.2020r. Został poinformowany o tym przez K. M. (1) i S. S. (1). Wówczas zlecił złożenie oświadczeń przez pracowników, w których potwierdzili, że powód proponował im zakup i wspólne spożywanie alkoholu. Pracownicy: S. S. i R. K. potwierdzili powyższe także w rozmowie z dyrektorem. M. G. polecił, w tym samym czasie, przejrzenie i zabezpieczenie przez szefa ochrony nagrań z kamer wjazdowych i wyjazdowych. Na zabezpieczonych nagraniach ujawniono fakty wyjazdu powoda przed zakończeniem godziny pracy tj np. przed 22:00, kiedy kończył pracę, opuszczał zakład o 21:00 lub opuszczanie terenu zakładu pracy na czas około 40 minut. Monitoring rejestruje nagrania z 2-3 tygodni wstecz. Dyrektor zakładu w związku z informacją w lutym 2020r. od K. M. i S. S. o zachowaniach powoda dowiedział się także, że tożsame sytuacje miały już miejsce we wcześniejszym okresie.

Przed wręczeniem rozwiązania umowy dyrektor zakładu (...).G. przeprowadził rozmowę z powodem w celu umożliwienia pracownikowi wyjaśnienia zarzucanych sytuacji. Powód wówczas zaprzeczył spożywaniu alkoholu i samowolnemu opuszczaniu zakładu pracy.

W dniu 12.02.2020r. wręczono A. C. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu:

- wielokrotnego spożywania i przebywania pod wpływem alkoholu na terenie zakładu w oparciu o zeznania świadków,
- wielokrotnego opuszczania zakładu pracy w trakcie pracy lub często przed końcem pracy ze złamaniem regulaminów tj. brakiem podpisanej przepustki i złożonej na portierni.

Powód odmówił przyjęcia rozwiązania umowy o pracę. Po wręczeniu pisma powód udał się z dyrektorem M. G. do szatni i łazienki pokazując przełożonemu miejsca, w których znajdują się butelki po alkoholu.

Pracownicy ochrony wypuszczali powoda bez odbierania od niego przepustek podpisanych przez przełożonego. Podczas zmian, na których A. C. pracował z mistrzem S. S. powód informował ustnie mistrza, że będzie wychodził w czasie pracy lub przed jej zakończeniem. Czasami wypisywał na tę okoliczność przepustki, które podpisywał S. S..

Powód opuścił zakład pracy w dniach 13,14,15,16, 28 i 29 stycznia 2020r. bez przedłożenia przepustek.

(dowód: zeznania K. M. k.76-78v, M. G. k. 77v-78v, A.Ł. k.130-131, P. N. k. 131-131v, M. C. (1) k. 131v-132v, S. S. k. 132v-133v, J. M. (1) k. 134, D. O. k. 148-149, D. N. k. 161-161v, płyta CD- k. 62, oświadczenia k. 57-60, Zdjęcia k. 52-56, akta osobowe część B- rozwiązanie umowy o pracę z 12.02.2020r., notatka z dnia 12.02.2020r.)

Zgodnie z par.33 pkt 5 regulaminu pracy (...) sp. z o.o. w N. wszystkie wyjścia i powroty do pracy w trakcie czasu pracy rejestrowane są przez bezpośredniego przełożonego i muszą się odbyć za jego pisemną zgodą w sposób przyjęty dla danej metody rejestracji czasu pracy. Przepustki znajdują się u mistrzów, od których należy je pobrać, wypisać i uzyskać pisemną zgodę na opuszczenie terenu zakładu. Przepustkę pozostawia się u ochrony przy wyjściu z zakładu. Po powrocie fakt ten był odnotowywany na przepustce, a wszystkie wyjścia z przepustkami wpisywane na listę.

Pod koniec 2019r. pracownik ochrony M. C. zgłosił dyrektorowi M. G., że zdarzały się sytuacja, w której powód opuścił zakład pracy bez przepustki omijając samochodem szlaban. Pracownik otrzymał wówczas od przełożonego polecenie, aby nikogo nie wypuszczać bez przepustek. Polecenie to miał przekazać pozostałym pracownikom ochrony.

(dowód: regulamin k. 19-40, zeznania M. G. k. 77v-78v, M. C. (1) k. 131v-132v, lista wyjść k. 127, przepustki k. 128-129)

Powód w trakcie zatrudnienia był kilkakrotnie badany alkomatem. Nigdy nie potwierdzono, aby znajdował się pod wpływem alkoholu.

(dowód: zeznania M. G. k. 77v-78v, K. M. k. 76-78v, S. S. k. 132v-133v)

Praca w pozwanym zakładzie odbywała się na dwóch zmianach: pierwsza zmiana od 6:00 do 14:00 i druga zmiana od 14:00 do 22:00.

(dowód: zeznania K. M. k. 76-78v)

Sąd zważył , co następuje:

W ocenie Sądu roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Art. 52 par. 1 pkt. 1 k.p. przewiduje, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 kp) . Jednocześnie zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Przeprowadzając analizę stanu faktycznego i prawnego niniejszej sprawy należy pochylić się nad następującymi kwestiami.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu strony powodowej w zakresie stwierdzenia, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostały oznaczone w sposób abstrakcyjny i nazbyt ogólny.

Doktryna i orzecznictwo sądów wielokrotnie wypowiadały się na temat precyzyjności i konkretności sformułowania przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Przyczyna musi być jasna, jednoznaczna i na tyle konkretna, aby pracownik wiedział jakie zarzuty stawia mu pracodawca. „Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Słusznie w podobny sposób – czyli uznając konieczność indywidualnej oceny, z punktu widzenia świadomości pracownika, prawidłowości podania przyczyny przez pracodawcę – wypowiedział się SN w wyroku z 19.07.2012 r., II PK 312/11, OSNP 2013/15–16, poz. 171. Wyjaśnił w nim, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika, a nie – po pierwszej lekturze – dla sądu. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując jego przyczynę i jej skonkretyzowanie, należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały co się za nim kryje.” (K.Jaśkowski Komentarz aktualizowany do art.30 Kodeksu pracy stan prawny 08.01.2021, LEX). Również w wyroku z dnia 13.11.2012 r. (III PK 4/12, LEX nr 1276226) Sąd Najwyższy wskazał, iż wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia trzeba kształtować tak z punktu widzenia interesu pracownika, jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim – z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy.

Jak wynika z zeznań K. M. i M. G. wręczenie powodowi rozwiązania umowy o pracę poprzedzały ustalenia poczynione przez dyrektora K. M. w oparciu o rozmowy z pracownikami oraz zapoznanie się z nagraniami i zdjęciami. Obaj dyrektorzy, K. M. na etapie prowadzonej weryfikacji informacji, a M. G. po uzyskaniu wiedzy na temat zachowań powoda, przeprowadzili także rozmowy z powodem w celu uzyskania jego wyjaśnień. Dodatkowo, po wręczeniu rozwiązania umowy o pracę powód pokazał dyrektorowi miejsca w szatni i łazience gdzie schowane były butelki po alkoholu. Powyższe ustalenia pozwalają uznać, że A. C. wiedział dokładnie jakie konkretne zachowania stanowią przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę. Sytuacja była dla obu stron stosunku pracy jasna i jednoznaczna jeżeli chodzi o zarzut dotyczący spożywania i przebywania pod wpływem alkoholu na terenie zakładu pracy oraz opuszczania zakładu w trakcie pracy lub przed jej końcem bez podpisanych przepustek i bez złożenia ich na portierni.

Pracodawca dokonał wobec powoda rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 par. 1 pkt.1 kp. „W orzecznictwie sądowym i w piśmiennictwie prawniczym ukształtowały się poglądy określające, jakie zachowania mogą uchodzić za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z ustaloną linią orzecznictwa, ocena stopnia naruszenia obowiązku pracowniczego zależy m.in. od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Oznacza to, że przy ocenie tej należy brać pod uwagę „całokształt postępowania pracownika”, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego (np. gdy pracownik odmówił wykonania ważnego polecenia). Spóźnianie się do pracy stanowi z reguły ciężkie naruszenie dyscypliny pracy, gdy jest czynem powtarzającym się (jednorazowe, niewielkie spóźnienie nie ma tego charakteru, jeśli nie pociąga za sobą poważnego zakłócenia porządku pracy w danym dniu). Kwalifikacja naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jako „ciężkiego” zależy więc od tego, w jakim stopniu dochodzi do naruszenia interesów pracodawcy, przy czym w przypadku określonych zawodów (np. dziennikarza) należy mieć na uwadze służebną rolę takiego zawodu wobec państwa i społeczeństwa (por. orzeczenie SN z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSP 1999, nr 7–8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka).

Za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (podstawowych) może być potraktowane dopuszczenie się przez pracownika kilku uchybień, także wtedy, gdy nie stanowią one „czynu ciągłego”. W grę może wchodzić też naruszenie kilkoma czynami różnych obowiązków pracowniczych, które mają charakter podstawowy, gdy ich liczba uzasadnia łączne ich zakwalifikowanie jako „ciężkie naruszenie” w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. orzeczenie SN z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 210/97, OSP 1998, nr 12, poz. 207 z glosą A. Sobczyka).

Za ciężkie naruszenie (podstawowych obowiązków pracowniczych) może uchodzić tylko zachowanie zawinione przez pracownika. Wina jest bowiem jedną z przesłanek uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie omawianego przepisu k.p. W grę wchodzi tu zarówno wina umyślna, jak też nieumyślna w postaci rażącego niedbalstwa. Wina pracownika rozumiana jest, podobnie jak w prawie karnym, jako naganność zachowania w znaczeniu subiektywnym. Pod tym względem zachodzi różnica między winą jako przesłanką uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem, a rozwiązaniem umowy w tym trybie przez pracownika z pracodawcą, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.). W tym wypadku w grę wchodzi tzw. wina kontraktowa (por. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika). Drugą przesłanką dopuszczalności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia jest naruszenie przez pracownika podstawowego obowiązku pracowniczego. Kodeks pracy nie określa wprost, które z obowiązków pracownika określonych w kodeksie (art. 100 k.p.) mają charakter „podstawowy”. Wyjątkowo tylko w art. 211 k.p. za podstawowy obowiązek pracownika uznane zostało przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeśli chodzi o inne obowiązki to ocena, czy mają charakter podstawowy musi się łączyć z charakterem wykonywanej przez pracownika pracy” (por. komentarz praktyczny do art. 52 kp T.Zieliński, ABC 68843, LEX).

Przechodząc do analizy przyczyn rozwiązania dyscyplinarnego umowy należy podkreślić, że pracodawca wręczył powodowi rozwiązanie umowy o pracę, w którym wskazał dwie przyczyny uzasadniające jego decyzję. W pierwszym punkcie zarzucono A. C. wielokrotne spożywanie i przebywanie pod wpływem alkoholu na terenie zakładu w oparciu o zeznania świadków.

Zgodnie z utrwalony orzecznictwem Sądu Najwyższego i sądów powszechnych przebywanie pracownika pod wpływem alkoholu w czasie pracy stanowi ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków. Należy także podkreślić, iż potwierdzenie faktu przebywania pod wpływem alkoholu na terenie zakładu pracy przez pracownika nie wymaga przeprowadzenia badania alkomatem przez uprawnione do tego służby. Może być wykazane za pomocą innych środków dowodowych. W uchwale Sądu Najwyższego 7 sędziów (zasada prawna) z dnia 14 grudnia 1978 r. (V PZP 7/78) wskazano, że w postępowaniu przed organami rozpatrującymi spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy można powoływać wszelkie środki dowodowe w celu wykazania stanu nietrzeźwości pracownika.

Pozwany zarzucił powodowi wielokrotne spożywanie i przebywanie pod wpływem alkoholu na terenie zakładu w oparciu o zeznania świadków. Jak wynika z poczynionych ustaleń już w lipcu 2019r. do K. M. dotarła informacji sms, iż kontroler jakości jest pod wpływem alkoholu. K. M. przeprowadził wówczas rozmowy dyscyplinujące z powodem, którego sytuacja dotyczyła. Przez kilka miesięcy nie było zastrzeżeń do A. C.. Następnie na przełomie 2019r. i 2020r. oraz w styczniu 2020r. do K. M. ponownie zaczęły docierać informacje, że powód przebywa w pracy pod wpływem alkoholu. W wyniku podjętych czynności K. M. dokonał ustaleń w tym zakresie i przekazał informacje do dyrektora zakładu (...).G.. Wówczas odebrano oświadczenia od współpracowników powoda. Potwierdzili oni, że czuli alkohol od powoda w godzinach pracy. Powyższe okoliczności wynikają z zeznań K. M. i M. G.. Również fakt, iż powód przebywał w zakładzie pod wpływem alkoholu potwierdzili świadkowie J. M., D. N., którzy zeznali, że czuli czasami od powoda woń alkoholu w godzinach pracy. Także S. S.- mistrz tapicerski nadzorujący zmiany, na których pracował powód zeznał, że w okresie poprzedzającym wręczenie rozwiązania umowy koledzy ze zmiany (J. M., D. N. i P. K.) skarżyli się, że czuć było od powoda alkohol. Wskazał jednak, że nie zgłosił tego od razu do dyrekcji. W ocenie Sądu, powyższe ustalenia i zeznania słuchanych osób pozwalają na ustalenie, że powód przebywał pod wpływem alkoholu na terenie zakładu. Obowiązek zachowania trzeźwości w czasie świadczenia pracy i na terenie zakładu pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. Dodatkowo, pozwana spółka jest zakładem produkcyjnym, w którym praca odbywa się na maszynach. To dodatkowo wymusza bezwzględny obowiązek trzeźwości w miejscu świadczenia pracy. Zdaniem Sądu, uwzględniając okoliczności sprawy oraz fakt, iż osoby zobowiązane do tego tj. współpracownicy powoda oraz mistrz S. S. nie zgłaszali faktu problemów z alkoholem bezzwłocznie do przełożonych lub dyrekcji (w sytuacji gdy J. M., D. N. i P. K. wskazywali bez rezultatu na ten fakt przełożonemu S.), nie można wymagać od pozwanego wykazania konkretnych dni, w których powód znajdował się pod wpływem alkoholu. Nie mniej jednak fakty takie miały miejsce.

Dyrektor zakładu powziął o nich wiedzę w lutym 2020r. W tej sytuacji możliwe było jedynie ustalenie okoliczności w oparciu o oświadczenia współpracowników, którzy takie złożyli.

Dlatego też, uwzględniając szczególne okoliczności związane z powzięciem przez dyrektora zakładu i zweryfikowaniem informacji na temat rzekomego spożywania i przebywania przez powoda pod wpływem alkoholu na terenie zakładu pracy, należało uznać, że fakt przebywania pod wpływem alkoholu w pracy został wykazany przez stronę pozwaną. Pozwany pracodawca nie wykazał okoliczności spożywania przez powoda alkoholu na terenie zakładu. Jednak z zeznań wskazanych świadków wynika, że powód w godzinach pracy znajdował się na terenie zakładu pod wpływem alkoholu. Należy zauważyć, iż zeznania wymienionych osób są kompatybilne, spójne i wzajemnie się uzupełniają.

W zakresie drugiego ze stawianych powodowi zarzutów należy zauważyć następująco.

Jak wynika ze zgodnych zeznań A.Ł., K. M., M. G. oraz pracowników ochrony- P. N. (2) i M. C. (1), którym Sąd dał wiarę, pracownik opuszczający zakład w godzinach pracy ma obowiązek przedstawienia w biurze ochrony podpisanej przez przełożonego przepustki. W stosunku do powoda przepustki winien podpisywać jego przełożony- A. Ł. (2)-kierownik kontroli. Jednakże w związku z tym, iż powód i A.Ł. pracowali także na różnych zmianach wówczas przepustkę powinien podpisywać albo majster S. S., albo mistrz tapicerni J. G.. Zeznania wskazanych osób w tym zakresie są zgodne i nie budzą wątpliwości Sądu. Odmiennie zeznania S. S., który stwierdził, że dyrektorzy poinformowali go, że powód mu nie podlega i nie musi podpisywać mu przepustki są niewiarygodne. Wynika to z odmienności tych twierdzeń w stosunku do zeznań wcześniej wskazanych osób. Nadto, do akt sprawy przedłożono przykładowe przepustki wystawione dla powoda a podpisane przez S. S.. Tym samym, należy podkreślić, iż obowiązkiem powoda przed opuszczeniem zakładu pracy w trakcie godzin pracy było posiadanie podpisanej przez osobę upoważnioną przepustki. Jednakże, pomimo faktu, iż powód nie zawsze dysponował taką przepustką, należy stwierdzić, że postawiony powodowi zarzut opuszczania zakładu pracy w trakcie pracy lub często przed końcem pracy ze złamaniem regulaminów tj. brakiem podpisanej przepustki i złożonej do portierni nie stanowi w ocenie Sądu podstawy do dyscyplinarnego zwolnienia powoda. Jak wynika bowiem z zeznań świadków S. S., M. C. i P. N. a także przesłuchania powoda, A. C. (1) informował S. S. o fakcie opuszczenia zakładu pracy. S. S. potwierdził, że nie zawsze wypełniane i podpisywane były wówczas przepustki. Nie mniej jednak o fakcie opuszczenia stanowiska pracy przez A. C. był informowany. Dodatkowo, pracownicy ochrony wiedzieli o fakcie opuszczenia terenu zakładu pracy przez powoda w godzinach pracy bez składania stosownych przepustek. Nie mniej jednak tolerowali taki stan rzeczy. Miało to miejsce także po zgłoszeniu przedmiotowego faktu przez M. C. dyrektorowi K. M. (1), który zakazał wypuszczenia A. C. bez przepustek. Jednak sytuacje takie nadal się zdarzały. Z powodem na przełomie 2019 i 2020r. rozmawiał na ten temat K. M.. Jednak dopiero po kolejnej rozmowie na przełomie stycznia i lutego 2020r. zdecydował się poinformować o sytuacji przełożonego M. G..

W ocenie Sądu, opuszczanie zakładu pracy przez powoda bez stosownych przepustek stanowi naruszenie porządku i organizacji w zakładzie pracy. Nie mniej jednak, nie można tego zachowania zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 par. 1 pkt. 1 kp. Jak wskazano powyżej, ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków jest zachowanie umyślne, odnoszące się do podstawowych obowiązków i stanowiące poważne zagrożenie dla interesów zakładu pracy lub powodujące szkodę zakładu pracy. Powód bez wątplenia opuszczał zakład pracy. Dokonywał tego z naruszeniem zasad tj. bez przedstawienia w biurze ochrony stosownej przepustki podpisanej przez przełożonego. Jak wynika jednak z poczynionych w sprawie ustaleń, powód uzyskiwał zgodę osoby uprawnionej, głównie dotyczy to S. S. jako mistrza zmiany, na wcześniejsze wyjście z pracy lub czasowe opuszczenie pracy. Tym samym, powód nie opuszczał zakładu pracy w sposób dowolny i bezprawny, a jedynie nie dopełniał formy pisemnej wymaganej w tych sytuacjach. Dlatego też, jakkolwiek jego zachowanie jest naganne nie mniej jednak, w ocenie Sądu, nie wypełnia przesłanek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków skutkujących zastosowaniem art. 52 par. 1 pkt. 1 kp.

Sąd dokonał swych ustaleń w oparciu o zeznania wskazanych świadków a także dokumenty złożone do akt sprawy, w tym akta osobowe pracownika, regulamin pracy i nagrania z płyty CD, uznając je za wiarygodne, wzajemnie się uzupełniające i pełne.

Reasumując, Sąd stanął na stanowisku, że wykazana została przesłanka ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez powoda w rozumieniu art. 52 par. 1 pkt.1 kp poprzez przebywanie pod wpływem alkoholu na terenie zakładu pracy. Okoliczność ta jest ciężkim, zawinionym i uderzającym w podstawowe interesy pracodawcy naruszeniem obowiązków. Pracownik będący pod wpływem alkoholu nie jest w stanie prawidłowo wykonywać swoich obowiązków. W zakładzie produkcyjnym, gdzie czynności wykonywane są przy użyciu maszyn, okoliczność ta stanowi zagrożenie dla samego pracownika jak i jego współpracowników, a także naraża pracodawcę na ewentualne straty i odpowiedzialność za zdarzenia, które mogą mieć miejsce. Dlatego też, w ocenie Sądu, przesłanka ta dawała pracodawcy prawo do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W związku z powyższym, w punkcie I wyroku, w oparciu o art. 52 par. 1 pkt. 1 kp i art. 56 par. 1 kp a contrario oddalono powództwo.

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie orzeczono o kosztach procesu (punkt II wyroku).

SSR G. R.