

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 19-12-2016 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Elżbieta Reginis , Magdalena Wollman

Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 19-12-2016 r. w Ostródzie

sprawy z powództwa K. J. (PESEL: (...))

przeciwko (...) Sp. z o.o. sp. k. Oddział w M. (KRS (...))

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powoda K. J. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. Oddział w M. kwotę 720 (siedemset dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

Powód K. J. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. sp. k. Oddział w M. o przywrócenie do pracy w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych w tym kosztów zastępstwa procesowego. W treści pozwu powód wskazał jako stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. Oddział w M., natomiast z dokumentów dołączonych do pozwu, tj. pełnomocnictwa /k. 5/, świadectwa pracy /k. 9/, umowy o pracę /k. 10/, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia /k. 11/ jednoznacznie wynika, że spór dotyczy (...) Sp. z o.o. sp. k. Oddział w M.. W związku z tym Sąd przyjął, że powód prawidłowo wskazał jako stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. sp. k. Oddział w M., a brak pełnego zapisu firmy pozwanej w treści pozwu był wynikiem jedynie omyłki pisarskiej.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że 8 kwietnia 2006 roku pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę w trybie natychmiastowym podając jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na tym, że 2 kwietnia 2016 roku w trakcie kontroli stwierdzono u powoda stan nietrzeźwości. Zdaniem powoda, podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwa, a postawione mu zarzuty są niezgodne z prawdą. Powód wskazał, że w nocy z 1 na 2 kwietnia 2016 r. płucał jamę ustną lekiem D., zgodnie z zaleceniem lekarza. Według informacji dołączonej do tego leku, jego stosowanie może powodować wykrywanie alkoholu przez przyrządy do pomiaru alkoholu w wydychanym powietrzu gdyż zawiera bardzo duże stężenie etanolu. Płukanie przez powoda jamy ustnej zaleconym lekiem nie wpływało na wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych. Powód zakwestionował uprawnienia osoby przeprowadzającej badanie do wykonywania takich czynności, sprawność urzędnika, przy pomocy którego dokonano pomiaru, jak również prawidłowość przeprowadzenia badania. /k. 2-4/

Pozwana (...) Sp. z o.o. sp. k. Oddział w M. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podniosła, że sprzęt do pomiaru alkoholu to alkotester (...) posiadający świadectwo wzorcowania. Jest to proste urządzenie do pomiaru alkoholu, na którym umieszczona jest instrukcja użycia i którego używanie nie wymaga szczególnego przeszkolenia.

Zdaniem pozwanej fakt użycia leku D. powstał na potrzeby procesu, ponieważ nie znajduje to potwierdzenia w protokole użycia alkotestera służbowego. Powód po przeprowadzonym badaniu, nie zgłosił zastrzeżeń do protokołu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. J. był zatrudniony w pozwanej (...) Sp. z o.o. sp. k. Oddział w M. od dnia 22 czerwca 2015 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku maszynisty chłodniczego, z wynagrodzeniem w wysokości 2.900 zł brutto.

/okoliczność bezsporna, umowa o pracę na czas nieokreślony k. 10, odpis z (...) Sp. z o.o. w M. k. 18-22, odpis z (...) Sp. z o.o. sp. k. Oddział w M. k. 28- 32/

W pozwanej spółce obowiązywał zakaz wstępu na teren zakładu pracy po spożyciu alkoholu oraz zakaz spożywania alkoholu w czasie pracy.

/dowód: wyciąg z Regulaminu Pracy k. 33/

W dniu 2 kwietnia 2016 r. powód kończył pracę o godzinie 6:00. Przed opuszczeniem zakładu pracy został przebadany na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu przy pomocy alkotestera służbowego D., posiadającego świadectwo wzorcowania nr 6 (...)15/15 z dnia 21 października 2015 r., wydane przez Dyrektora Okręgowego (...) Miar w G., ważne do dnia 21 kwietnia 2016 r. Wynik pierwszego badania przeprowadzonego o godzinie 6:20 wyniósł 0,11 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu, natomiast wynik drugiego badania przeprowadzonego o godzinie 6:34 wyniósł 0,22 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu.

Powód, w odpowiedzi na pytanie czy spożywał alkohol wskazał, że jadł dwa jabłka. W późniejszej rozmowie z przełożonym wyjaśnił, że, zgodnie z zaleceniem lekarza, płukał jamę ustną lekiem D., zawierającym alkohol.

/dowód: notatka służbowa z wraz z protokołem użycia alkotestera służbowego i wydrukami z alko teste ra k. 34-34v, świadectwo wzorcowania k. 35, zdjęcia alko teste ra k. 36, 37, zeznania świadków: K. I. e-protokół z 6 października 2016 r. zapis 00:13:55-00:22:42, W. O. e-protokół z 6 października 2016 r. zapis 00:26:43-00:35:42, A. K. e-protokół z 1 grudnia 2016 r. zapis 00:00:10-00:03:10, dowód z przesłuchania powoda e-protokół z 19 grudnia 2016 r. zapis 00:01:09-00:12:24/

Powód w dniu poprzedzającym badanie, tj. 01.04.2016 r. zgłosił się do lek. H. W. z powodu bólu szczęki górnej po stronie lewej. Wówczas otrzymał zalecenie płukania jamy ustnej D.. Następnie lekarz stomatolog stwierdził ropień i usunął powodowi ząb będący przyczyną schorzenia.

/dowód: ulotka informacyjna dot. leku D. k. 6, notatka lek. H. W. k. 7, zaświadczenie lekarskie k. 8, dowód z przesłuchania powoda e-protokół z 19 grudnia 2016 r. zapis 00:01:09-00:12:24/

Oświadczeniem z dnia 8 kwietnia 2016 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że w dniu 2 kwietnia 2016 r., przy wyjściu z pracy, podczas rutynowej kontroli, badanie stanu trzeźwości pracownika wykazało stan po spożyciu alkoholu.

/dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 11, świadectwo pracy k. 9, umowa o pracę k. 10/

Sąd ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty w postaci zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia k. 19, ulotki informacyjnej dot. leku D. k. 6, notatki lek. H. W. k. 7, zaświadczenia lekarskiego k. 8, świadectwa pracy k. 9, umowy o pracę k. 10, oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 11, odpisu z (...) Sp. z o.o. w M. k. 18-22, odpisu z (...) Sp. z o.o. sp. k. Oddział w M. k. 28- 32, wyciągu z regulaminu pracy k. 33, notatki służbowa z wraz z protokołem użycia alkotestera służbowego i wydrukami z alkotestera k. 34-34v, świadectwa wzorcowania k. 35, zdjęć alkotestera k. 36, 37. W ocenie Sądu, dokumenty te w pełni zasługują na wiarę, bowiem korespondują z dowodami ze źródeł osobowych, składając się na ustalony w sprawie

stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

W ocenie Sądu zeznania przesłuchanych świadków: K. I. /e-protokół z 6 października 2016 r. zapis 00:13:55-00:22:42/, W. O. /e-protokół z 6 października 2016 r. zapis 00:26:43-00:35:42/, A. K. /e-protokół z 1 grudnia 2016 r. zapis 00:00:10-00:03:10/, zasługują na wiarę, bowiem wzajemnie się potwierdzają i uzupełniają. Świadkowie w swych zeznaniach przedstawili okoliczności, które były im wiadome z racji wykonywania obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu, zeznania świadka K. I. /e-protokół z 6 października 2016 r. zapis 00:13:55-00:22:42/ są w pełni obiektywne. Nie miał on żadnego powodu, by zeznawać niezgodnie z prawdą na korzyść którejś ze stron. Był on przełożonym powoda i wyraził pozytywną opinię na temat jego dotychczasowego stosunku do obowiązków pracowniczych. Wskazał ponadto, że nigdy nie było zastrzeżeń co do jego stanu trzeźwości. Zeznania świadka, w których wskazał, że powód początkowo tłumaczył się, że zjadł dwa jabłka znajdują potwierdzenie w treści protokołu z użycia alkotestera służbowego /k. 34v/. Powód dopiero w późniejszej rozmowie podał, że płukał jamę ustną D..

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków W. O. /e-protokół z 6 października 2016 r. zapis 00:26:43-00:35:42/ i A. K. /e-protokół z 1 grudnia 2016 r. zapis 00:00:10-00:03:10/, bowiem korespondują z treścią zeznań K. I.. Ich zeznania nie miały decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, bowiem nie były im znane okoliczności związane z zarzucanym powodowi stanem nietrzeźwości. Świadek A. K. był zmiennikiem powoda i widział go przed przeprowadzeniem wobec niego badania na zawartość alkoholu. Nie zauważył niczego, co by świadczyło, o tym, że powód spożywał alkohol. Spostrzeżenia świadka, w przekonaniu Sądu, nie są miarodajne dla dokonania ustaleń w przedmiotowej sprawie, bowiem przy stosunkowo niskiej zawartości alkoholu stwierdzonej u powoda, jego zachowanie i wygląd mogły nie wskazywać na spożycie alkoholu.

Sąd nie dał wiary powodowi /e-protokół z 19 grudnia 2016 r. zapis 00:01:09-00:12:24/, który wskazał, że jedynie płukał jamę ustną lekiem o nazwie D., zawierającym etanol. Nie ulega wątpliwości, że wskazany lek wpływał na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. W przypadku płukania jamy ustnej, alkohol powinien znajdować się wyłącznie w jamie ustnej i powinien być wydalany z każdym oddechem. W związku z tym, wynik drugiego badania na zawartość alkoholu powinien być zdecydowanie niższy od pierwszego. W przypadku powoda, drugie badanie, przeprowadzone po upływie 14 minut od pierwszego dało wynik dwukrotnie wyższy od pierwszego. W tych okolicznościach nie ulega wątpliwości, że powód znajdował się pod wpływem alkoholu.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią 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. Ponadto art. 52 § 2 k.p. stanowi, iż 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 o pracę.

W razie niespełnienia przesłanek wskazanych w cytowanych przepisach, bądź naruszenia innych przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługują określone roszczenia względem pracodawcy, stosownie do dyspozycji art. 56 § 1 k.p., który stanowi: 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 odszkodowanie. Zgodnie z art. 58 zd. 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia przewidziana w art. 52 k.p. stanowi tryb o charakterze nadzwyczajnym. W związku z tym powinien być on stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki. Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że musi to być świadome i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika. Czyn taki może polegać na działaniu lub zaniechaniu. Należy zwrócić uwagę na fakt, że naruszenie powinno nieść za sobą odpowiedni ciężar gatunkowy. Ciężkie naruszenie przez pracownika zachodzi wówczas, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażąco niedbalstwo. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396; wyrok Sądu Najwyższego z 20.12.2013 r., II PK 81/13, Lex nr 1438800; wyrok Sądu Najwyższego z 14.01.2014 r., III PK 50/13, Lex nr 1448752).

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi spełniać także wymogi formalne określone przez prawo. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały. Powinna być to jednocześnie rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być przy tym na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika), co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313).

W niniejszej sprawie powód kwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że przyczyna podana przez pracodawcę jest nieprawdziwa, bowiem nie znajdował się pod wpływem alkoholu.

Odnosząc się do przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, należy stwierdzić, że w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia została określona w sposób jasny, zrozumiały i konkretny. Jednocześnie była to przyczyna rzeczywista. Pozwana wykazała w niniejszej sprawie, że powód w istocie znajdował się pod wpływem alkoholu.

W ocenie Sądu, nie może budzić wątpliwości, iż spożywanie alkoholu w miejscu i w czasie pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powyższa kwalifikacja omawianego zachowania pracownika nie budzi żadnych sporów w doktrynie i orzecznictwie /I PK 247/14 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 09-07-2015/. Należy podkreślić, że wystarczy sam fakt spożywania alkoholu, niezależnie od tego, czy doprowadził on do stanu nietrzeźwości (ustalenie stanu nietrzeźwości pracownika stanowiłoby natomiast przesłankę pozbawienia go świadczeń z tytułu wypadku ewentualnego przy pracy). /por. Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 12 marca 2003 r. I PK 445/02 Legalis Numer 212656/

Zauważenia wymaga fakt, że zgodnie z treścią § 30 ust. 1 Regulaminu Pracy obowiązującego w pozwanej spółce, pracowników obowiązuje zakaz wstępu na teren Zakładu po spożyciu alkoholu oraz zakaz spożywania alkoholu w czasie pracy. W § 30 ust. 4 Regulaminu Pracy wskazano wprost, że nieprzestrzeganie zasad trzeźwości jest podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika /k. 33/. Powód został zapoznany z treścią Regulaminu Pracy, co potwierdził w swoim oświadczeniu z dnia 2 kwietnia 2013 r. znajdującym się na k. 5 części B akt osobowych. Powyższa regulacja jest uzasadniona ze względu na to, że w zakładzie pozwanej czynnikiem chłodniczym jest amoniak, stwarzający znaczne zagrożenie ryzykiem wypadkowym, w przypadku przebywania na terenie zakładu osób w stanie po spożyciu alkoholu. Zaniedbania w zakresie obsługi instalacji amoniakalnej mogły doprowadzić do wycieku amoniaku, skażenia zakładu i konieczności przeprowadzenia ewakuacji /dowód: zeznania świadków K. I. i W. O./. Powyższe prowadzi do wniosku, że oskarżony swym działaniem spowodował istotne zagrożenie dla interesów pracodawcy.

W tych okolicznościach, Sąd przyjął, że pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika, podając konkretną i rzeczywistą przyczynę. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 kp nie naruszało zatem przepisów prawa.

Mając na uwadze powyższe okoliczności sąd oddalił powództwo (pkt 1 wyroku).

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. na podstawie art. 98 § 1 kpc. Kwotę należną z tytułu kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił w oparciu o art. 98 § 3 kpc, w zw. art. 99 kpc w zw. z art. 109 § 2 kpc, w zw. z § 9 ust. 1 i § 15 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). Przy ustalaniu wysokości kosztów poniesionych przez stronę pozwaną, Sąd wziął pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika oraz czynności podjęte przez niego w sprawie, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.