

Sygn. akt VIII *Pa 170/14*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Maria Pierzycka-Pajak</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Maria Gawlik (spr.)</b> <b>SSO Joanna Smycz</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Dominika Smyrak</b>

**po rozpoznaniu w dniu 23 października 2014r. w Gliwicach**

**sprawy z powództwa J. G.**

**przeciwko** Zakładowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** strony pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 5 czerwca 2014 r. **sygn. akt** VI P 327/13

1. oddała apelację,
2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

(-) SSO J. S. (-) SSO M. P.-Pajak (-) SSO M. G. (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt VIII Pa 170/14**

## UZASADNIENIE

Powódka J. G. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej, tj. Zakładowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. ostatecznie domagała się zasądzenia 4.800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zwrotu kosztów postępowania. Uzasadniając swoje stanowisko powódka podniosła, że pismem z dnia 25 czerwca 2013 roku pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując dwie przyczyny: notoryczne przebywanie przez powódkę w pracy pod wpływem alkoholu

oraz złe wykonywanie obowiązków pracowniczych, skutkiem czego firma wynajmująca pomieszczenia biurowe od pozwanej zrezygnowała z usług w zakresie sprzątnięcia. Odnośnie pierwszej z przyczyn powódka podała, że z uwagi na chorobę zażywała trzykrotną dawkę leku (...). Wskazała, że po przeprowadzeniu w dniu 24 czerwca 2013 roku dwukrotnego badania alkomatem (z wynikami 0,32 promila i 0,22 promila alkoholu) prosiła o wykonanie badania krwi, ale bez skutku. Powódka podała, iż po uzyskaniu przepustki z pracy udała się do Komendy Miejskiej Policji w G., gdzie ponowne badanie nie wykazało u niej zawartości alkoholu. W dniu następnym badanie przez pracodawcę ponownie wskazało na 0,14% zawartość alkoholu u powódki. Powódka podniosła, że wskazywała pracodawcy, iż nadal leczy przeziębienie. Natomiast odnosząc się drugiej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, powódka podała, że nigdy nie zgłaszano wobec niej żadnych uwag i nie oceniano jej pracy w sposób negatywny. Powódka dodała, że zawsze świadczyła pracę sumiennie i rzetelnie oraz nigdy nie stawiała się do pracy po spożyciu alkoholu..

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zwrot kosztów postępowania. Pozwana, w uzasadnieniu swego stanowiska podniosła, że w dniu 24 czerwca 2013 roku powódka stawiała się do pracy pod wpływem alkoholu, zapach alkoholu od powódki był wyraźnie wyczuwalny, co zostało potwierdzone badaniem alkomatem w obecności dwóch osób. Dodatkowo pozwana podała, że bezpośrednio po badaniu powódka przyznała, że w dniu poprzednim piła alkohol. Powódka została również pouczona o możliwości zbadania jej stanu trzeźwości przez policję, jednak z zastrzeżeniem, że w razie potwierdzenia nietrzeźwości powódka poniesie koszty badania i zostanie zwolniona z pracy. Wówczas powódka zrezygnowała z badania przez policję i zgodziła się na ukaranie naganą. Kolejnego dnia, jak wywodziła pozwana, powódka ponownie stawiała się do pracy pod wpływem alkoholu, co poczuła jej bezpośrednia przełożona. W związku z faktem, że powódka odmówiła przyjęcia nagany, została zwolniona bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nadto pozwana wskazała, że powódka źle wykonywała powierzone jej obowiązki, na co wielokrotnie zwracała jej uwagę przełożona. Skutkiem tego firma wynajmująca pomieszczenia biurowe zrezygnowała z usług sprzątnięcia.

Pozwana kwestionowała wysokość dochodzonego przez powódkę roszczenia podając, że w dniu rozwiązania umowy o pracę powódka była w trakcie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, które zaakceptowała. Z uwagi na to, że od dnia 1 lipca 2013 roku powódka byłaby zatrudniona na 1/2 etatu za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 800 zł, to zdaniem pozwanej ewentualne odszkodowanie powinno wynosić 2.400 zł..

Sąd Rejonowy w Gliwicach, wyrokiem z dnia 5 czerwca 2014 r. (sygn. akt VI P 327) uwzględnił roszczenie powódki w całości.

### ***Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:***

Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od dnia 1 lutego 2006 roku do dnia 25 czerwca 2013 roku na podstawie umowy o pracę na stanowisku robotnika gospodarczego - sprzątaczkę. Od dnia 1 lutego 2006 roku do dnia 31 sierpnia 2008 roku powódka zatrudniona była w wymiarze 1/2 etatu, natomiast od dnia 1 września 2008 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1 marca 2013 roku otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.600 zł. Powódka otrzymała także wypowiedzenie warunków pracy i płacy za skutkiem na dzień 30 czerwca 2013 roku, poprzez zmianę wymiaru czasu pracy na 1/2 oraz wynagrodzenia na 800,00 zł miesięcznie. Powódka nie odmówiła przyjęcia takich warunków. Jako przyczynę zmiany warunków wskazano znaczne zmniejszenie powierzchni do sprzątnięcia z powodu sprzedaży budynku biurowego.

Ustalono, że w dniu 24 czerwca 2013 roku około godziny 9.30 w obecności M. C. – kierownika działu handlu i marketingu – oraz J. T. – pracownika działu kadr – poddano powódkę badaniu alkomatem. Przed badaniem powódka miała przerwę śniadaniową, podczas której wypaliła papierosa i zażyła syrop P. na przeziębienie. Badanie alkomatem wykazało zawartość 0,320 promila alkoholu w wydychanym powietrzu. Ponowny pomiar po około 20 minutach wykazał 0,220 promila zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu. Powódka została poinformowana o możliwości zbadania krwi, jednak usłyszała, że nikt od pracodawcy nie będzie z nią jeździł na takie badanie, nadto, że w razie wykazania alkoholu może zostać zwolniona dyscyplinarnie i będzie musiała zapłacić za badanie. Powódka odstąpiła od badania krwi, przyjmując do wiadomości decyzję pracodawcy o ukaraniu jej naganą. Jednak po krótkim namyśle

powódka zdecydowała się wziąć przepustkę i na własną rękę udała się najpierw do dwóch szpitali, potem do Komendy Miejskiej Policji w G., gdzie poinformowano ją, że istnieje jedynie możliwość pomiaru alkometem, co ostatecznie wykonano o godzinie 12.30 z wynikiem ujemnym. Powódka już nie wróciła do pracy, bowiem tego dnia kończyła pracę o godzinie 13.00. U pozwanej nie było wymogu wskazywania godziny powrotu do pracy po przepustce, co odnotowywano po powrocie pracownika.

Sąd Rejonowy ustalił, że alkomat posiadał aktualne zaświadczenie o kalibracji. Zgodnie z instrukcją obsługi alkomatu, przed wykonaniem pomiaru należy wypłukać usta wodą lub płynem nie zawierającym alkoholu. Należy również powstrzymać się od jedzenia, palenia i picia alkoholu na 20 minut przed pomiarem. Pozostałości alkoholu mogą bowiem znacznie zwiększyć wynik pomiaru. Taki sam skutek może mieć także wypicie syropów na bazie alkoholu, czy wypicie aromatyzowanych syropów.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w dniu 25 czerwca 2013 roku M. C. wręczyła powódce pisemną karę nagany, której przyjęcia i podpisania powódka odmówiła. M. C. po skonsultowaniu się z M. Z. – prezesem zarządu pozwanej – wykonała powódce pomiar alkomatem, który wykazał wynik 0,14 promila zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu. Z przeprowadzonego badania nie został sporządzony został protokół.

Ustalono także, że w latach 2009-2012 (...) Spółka Akcyjna w W. wynajmowała od pozwanej pomieszczenia biurowe, które przeznaczone były dla pracowników fizycznych pracujących na budowie W ramach tej umowy pozwana zapewniała również sprzątanie tych pomieszczeń co drugi dzień. Powódka wraz z inną pracownicą pozwanej była osobą odpowiedzialną za utrzymanie czystości w wynajmowanych pomieszczeniach. Praca powódki polegała między innymi na myciu podłóg, co w okresie jesienno-zimowym oraz z uwagi na warunki pracy pracowników budów przekładało się na większą ilość pracy przy czyszczeniu podłóg. Powódka dobrze wywiązywała się ze swoich zadań, wielokrotnie dodatkowo sprzątała, jeżeli zachodziła taka potrzeba. Również firma (...), która wynajmowała od pozwanej inne pomieszczenia biurowe, była zadowolona z utrzymywanego porządku.

Dalej ustalono, że w dniu 9 stycznia 2013 roku pozwana zawarła z (...) Spółką Akcyjną w K. umowę najmu dotyczącą pomieszczeń biurowych. Umowa ta obejmowała także obowiązek pozwanej w zakresie utrzymania pomieszczeń w należytym stanie. Z początkiem marca 2013 roku wskazany najemca zrezygnował z usług w zakresie sprzątania pomieszczeń, co skutkowało pomniejszeniem czynszu najmu na rzecz pozwanej.

Oświadczeniem z dnia 25 czerwca 2013 roku pozwana w trybie art. 52 k.p. rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczyny wskazano: notoryczne przebywanie w pracy pod wpływem alkoholu, co zostało potwierdzone dwukrotnie badaniem skalibrowanym alkomatem w dniach 24 i 25 czerwca 2013 roku; źle wykonywane obowiązki służbowe (na co zwracali jej uwagę kierownik działu i prezes zarządu), skutkujące m. in. rezygnacją ze sprzątania przez firmę wynajmującą pomieszczenia biurowe od pozwanej. Powódka została pouczona o prawie odwołania się do sądu.

### ***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:***

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie było ustalenie, czy pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę naruszyła przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 k.p.

Zgodnie z dyspozycją 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. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, mającym na celu natychmiastowe rozwiązanie istniejącego stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika musi mieścić się w katalogu wymienionym w art. 52 § 1 k.p., a nadto być prawdziwa, czyli nie może być pozorna, i konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2012 roku, I PKN 670/99, OSNP 2001/22/663, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 roku, I PK 18/03, LEX nr 532131). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie - art. 56 k.p.

Sąd I instancji wskazał, że nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.; musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. 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. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (tak Maria Teresa Romer, komentarz do Kodeksu pracy, wydanie 3, stan prawny na 20 października 2007 roku, wydawnictwo prawnicze LexisNexis, W-wa 2008 rok).

W ocenie Sądu Rejonowego, rozwiązanie z powódką umowy o pracę spełniało wymogi formalne przewidziane Kodeksem pracy. Było ono jednak nieuzasadnione, a wskazane przez pozwaną przyczyny okazały się nieprawdziwe. W piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę pozwana powołała się na notoryczne przebywanie przez powódkę w pracy pod wpływem alkoholu, co zdaniem pozwanej zostało potwierdzone dwukrotnie badaniem skalibrowanym alkomatem w dniach 24 i 25 czerwca 2013 roku oraz na źle wykonywane obowiązki służbowe (na co zwracali jej uwagę kierownik działu i prezes zarządu), skutkujące m. in. rezygnacją ze sprzątnięcia przez firmę wynajmującą pomieszczenia biurowe od pozwanej.

Analizując pierwszą ze wskazanych powodce przyczyn rozwiązania umowy o pracę, Sąd I instancji wskazał, że postępowanie dowodowe nie potwierdziło prawdziwości i konkretności przyczyny. Wbrew stanowisku strony pozwanej ujawnione okoliczności z dnia 24 i 25 czerwca 2013 r. nie potwierdziły notorycznego przebywania przez powódkę w pracy pod wpływem alkoholu.

Sąd Rejonowy powtórzył za Sądem Najwyższym, iż obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (stanu nietrzeźwości) obciąża pracodawcę - art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. (wyrok z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48). Zdaniem Sądu merytorycznego zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dowodzi wskazanej w pisemnym oświadczeniu przyczyny, w szczególności uwzględniającej notoryczne przebywania w pracy pod wpływem alkoholu. Powódka przyznała wprawdzie, że spożywała w czerwcu 2013 r. syrop P. zawierający również alkohol, jednak tylko przez krótki czas w okresie przeziębienia, nadto powyższe nie stanowi o rażącym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwana nie wykazała, aby alkohol ujawniony w organizmie powódki w dniu 24 czerwca 2013r. był wynikiem rażącego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych i podjęcia w tym dniu pracy, pomimo braku trzeźwości wskutek wcześniejszego spożywania (w wolny weekend) alkoholu. Sąd Rejonowy nie podzielił zarzutów powódki co do sposobu przeprowadzania badania alkomatem w dniu 24 czerwca 2013 r., jednak już samo dokumentowanie tego badania było obarczone błędami pozwanej, w szczególności co do braku okazania protokołu powodce. Tym samym powódka nie miała do czego pisemnie wnieść uwag i przedstawić na piśmie okoliczności przez nią niezawinionych. Z kolei badanie w dniu 25 czerwca 2013 r. zostało przeprowadzone tylko jeden raz. Niemniej, nawet te dwa badania i ujawnione wyniki nie świadczą w ocenie Sądu o notorycznym przebywaniu przez powódkę w pracy pod wpływem alkoholu, tym bardziej w znaczeniu rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z tego powodu. Przyczyną rozwiązania umowy objęto te dwa dni 24 i 25 czerwca 2013 r. Sąd I instancji podkreślił, że okoliczności podnoszone przez pozwaną w zakresie przebywania przez powódkę pod wpływem alkoholu w dniu 2 maja 2013 r. nie mogły stanowić skutecznie przyczyny rozwiązania umowy, między innymi z uwagi na

przekroczenie 1 miesięcznego terminu od dowiedzenia się o tym przez pracodawcę. Nadto, pozwana powołała się na nie dopiero w toku procesu.

Abstrahując od przyczyny wykrycia (źródła powstania) przez alkomat stanu nietrzeźwości u powódki Sąd Rejonowy podniósł, że powódka podczas badania alkوماتem w obydwu dniach (24 i 25 czerwca 2013 r.) – zgodnie ze wskazaniami alkomatu – znajdowała się w stanie po użyciu alkoholu w rozumieniu Ustawy o z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U.2012.1356 ze zm.). Stężenie alkoholu w żaden sposób nie może usprawiedliwiać ewentualnego spożywania alkoholu przed lub w trakcie pracy i podjęcia pracy pod wpływem alkoholu, jednak należy zwrócić uwagę, że zwolnienie pracownika w trybie art. 52 k.p. może nastąpić jedynie w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. O ile wykazano u powódki obecność alkoholu w organizmie, to stężenie alkoholu oraz okoliczności jego spożycia, jak też nawet charakter i rodzaj przez pracownika pracy mają wpływ na ocenę wagi naruszenia obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu I instancji, w niniejszej sprawie zachowanie powódki nie ma w sobie znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1999 roku, I PKN 344/99, OSNP 2001/6/190).

W ocenie Sądu Rejonowego pozwana decydując się na ukaranie powódki nagana za przebywanie pod wpływem alkoholu w dniu 24 czerwca 2014 r. nie miała podstaw by za to samo zachowanie (gdyż przyczyna rozwiązania umowy nie została zmieniona wobec przyczyny ukarania nagana) „karać” powódkę również zwolnieniem z pracy. Skoro pracodawca zdecydował, że zachowanie powódki z 24 czerwca 2013 r. zasługuje na karę nagany, to również ocenił to zachowanie jako umożliwiające dalszą współpracę i nie rażące w takim stopniu, by uzasadniać natychmiastowe rozwiązanie umowy.

Przechodząc do drugiej przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy należy wskazać, że Sąd I instancji nie podzielił twierdzeń strony pozwanej w tym zakresie. Zeznania osoby trzeciej i niezainteresowanej wynikiem sprawy, jaką w ocenie Sądu była świadek A. M., wskazują, że powódka była cenionym pracownikiem, który należycie wykonywał swoje obowiązki. Twierdzenie pozwanej, iż źle wykonywane przez powódkę obowiązki służbowe spowodowały rezygnację ze sprzątnania przez firmę (...) nie znalazło potwierdzenia w oparciu o zebrany materiał dowodowy, w szczególności że pismo firmy (...) zostało sporządzone dopiero w toku sprawy. W aneksie z dnia 1 marca 2013r. określono tylko, iż następuje rezygnacja ze sprzątnania pomieszczeń biurowych, nie wskazując przyczyn tej rezygnacji. Rezygnacja kontrahenta z usług sprzątnania i zmniejszenie wyników finansowych pozwanej nie powinno obciążać bezpośrednio pracownika, gdyż to pracodawca ponosi ryzyko finansowe działalności. Wreszcie, okoliczność że pozwana zdecydowała się zmienić powódce warunki pracy i płacy po zmniejszeniu powierzchni do sprzątnania, a nie wypowiedzieć umowę, również przekonuje że w dacie zdarzenia, a więc zmniejszenia powierzchni do sprzątnania, pozwana nie obciążała powódki bezpośrednio za taki stan rzeczy i widziała możliwość i celowość dalszej współpracy.

Konkludując Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zarówno pierwsza, jak i druga przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia są nieprawdziwe, a tym samym nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 56 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. (...). Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia [...] - art. 58 k.p.

Sąd I instancji nie podzielił stanowiska strony pozwanej, zgodnie z którym wysokość ewentualnego odszkodowanie powinna stanowić wysokość 3-miesięcznego odszkodowania mającego obowiązywać od dnia 1 lipca 2013 roku, albowiem istotne były warunki obowiązujące w dacie rozwiązania umowy o pracę, a wypowiedzenie zmieniające nie weszło jeszcze w życie. W szczególności, wysokość wynagrodzenia sprzed okresu rozwiązania umowy decyduje o ewentualnej wysokości odszkodowania.

W tej sytuacji Sąd Rejonowy orzekł, jak w punkcie pierwszym wyroku i uwzględnił roszczenie powódki w całości

W dalszej kolejności Sąd I instancji uzasadnił orzeczenie o kosztach postępowania.

### ***Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana***

Zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła mu:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego postaci art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, polegającą na przyjęciu, że pracownik znajdujący się pod wpływem alkoholu w pracy nie narusza podstawowych obowiązków pracowniczych oraz całkowitym pominięciu zeznań świadków,
2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, pomimo zeznań świadków i badania alkomatu, że powódka nie piła alkoholu, a jedynie syrop.

W oparciu o tak postawione zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania wywołanego wniesieniem apelacji oraz postępowania przed Sądem II instancji.

W odpowiedzi na apelację powódka ustosunkowała się do treści zarzutów zawartych w apelacji i wniosła o oddalenie apelacji, jak również o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### ***Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.***

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany, Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego dotyczący naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko.

Wobec powyższego Sąd II instancji w całości podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne. W szczególności należy zgodzić się z ustaleniem przez Sąd I instancji, że przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia są nieprawdziwe, a tym samym nieuzasadnione.

W przedmiotowej sprawie kwestię sporną stanowi ocena prawidłowości zwolnienia powódki w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy wskazuje, iż rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika jest jednostronną czynnością prawną leżącą w gestii pracodawcy. Następuje ono bez zachowania okresów wypowiedzenia. Pracodawca może w tym trybie rozwiązać każdą umowę o pracę. Decyzja o rozwiązaniu umowy pozostawiona jest swobodnemu uznaniu pracodawcy, który nawet mając podstawy do jej podjęcia nie musi rozwiązywać umowy w tym trybie.

Generalnie art. 52 § 1 k.p. wymienia 3 grupy przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. W pkt 1 wymienia ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga:

- istnienia uzasadnionej przyczyny,
- podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w terminie 1 miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o istnieniu przyczyny uzasadniającej takie rozwiązanie,
- czyn musi być zawiniony i obejmować podstawowe obowiązki pracownicze.

Natomiast po myśli art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Przepis ten zawiera przykładowy katalog podstawowych obowiązków pracowniczych, do których należy m.in. dbałość o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p jako nadzwyczajny tryb rozwiązania umowy o pracę winien być stosowany wyjątkowo i z ostrożnością i nie może być interpretowany rozszerzająco. Ten sposób rozwiązania umowy o pracę jest bowiem najbardziej drastycznym sposobem zakończenia stosunku pracy, a nadto może powodować dla pracownika negatywne skutki dotyczące innych świadczeń. A zatem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno dotyczyć jedynie takich naruszeń obowiązków pracowniczych, które nacechowane są dużą dozą bezprawności, jak i objęte winą umyślną lub rażącym niedbalstwem. Nie każde przewinienie pracownika będzie uzasadniało możliwość jego zwolnienia z pracy w trybie natychmiastowym, zwłaszcza iż pracodawca dysponuje także innymi środkami dyscyplinowania pracownika.

Ocena zachowania pracownika należy do pracodawcy, należy jednak podkreślić, że Sądy Pracy nie są związane oceną pracodawcy uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz ocena ta podlega Sądowi. „Organy orzekające w sprawach ze stosunku pracy nie są związane oceną zakładu pracy, uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), lecz ocena ta podlega kontroli tych organów” (wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 1981r. I PR 13/81, LEX nr 14577).

W ocenie Sądu II instancji strona pozwana, która rozwiązała stosunek pracy miała obowiązek wykazania, zarówno prawdziwości tych przyczyn jak i ich wagi, tak aby każda z nich z osobna prowadziła do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pierwsza z przyczyn nie potwierdziła się, ponieważ nie zostało wykazane, że było to notoryczne nadużywanie alkoholu. Zdaniem Sądu Okręgowego ocena dokonana przez Sąd Rejonowy jest bardzo logiczna, zgodna z zasadami doświadczenia życiowego i zgodna z zebrany materiałem dowodowym.

Sąd merytoryczny prawidłowo uznał i ocenił okoliczności, które wystąpiły u powódki, m.in. badanie alkomatem. Nadto prawidłowo ocenił i ujął te okoliczności w obszernym uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowy, a Sąd Okręgowy podziela te argumenty w całości.

Nadto Sąd II instancji podziela w całości argumenty Sądu I instancji, że strona pozwana w żaden sposób nie wykazała prawdziwości drugiej przyczyny.

W takiej sytuacji rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z prawem.

Według Sądu Okręgowego apelacja jest w zasadzie potwierdzeniem zarzutów stawianych na etapie postępowania przed Sądem Rejonowym. W ocenie Sądu II instancji jest to polemika z ustaleniami Sądu merytorycznego.

Wypada podkreślić, że Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu wyroku dokonał szczegółowej i wszechstronnej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Natomiast polemika ze stanowiskiem Sądu Rejonowego nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Sąd Rejonowy wyczerpująco przedstawił argumenty, przyjęte za podstawę swego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego argumentacja ta jest trafna i logiczna.

Wobec powyższego, uznając apelację pozwanego za bezzasadną, Sąd odwoławczy, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji i oddalił apelację.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym orzeczono na zasadzie art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 12 ust 1 pkt. 1 oraz § 13 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

**(-) SSO J. S. (-) SSO M. P.-Pająk (-) SSO M. G. (spr.)**

Sędzia Przewodnicząca Sędzia