

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 listopada 2013 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódki G. D. i D. J. do pracy u pozwanego w Administracji Zasobów Komunalnych Ł. w Ł. będącej następcą prawnym Administracji (...) Ł. (...) w Ł. na poprzednie warunki pracy i płacy (pkt 1 wyroku), zasądził od pozwanego: na rzecz D. J. kwotę 8 174,70 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy oraz kwotę 60 zł z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na rzecz G. D. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, oraz na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi kwotę 3.686 zł tytułem kosztów przejmując je w pozostałej części na rachunek Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi (pkt 2 a,b,c,); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3); nadał wyrokowi w punkcie 2.a rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 2.724,90 zł (pkt 4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu następujące ustalenia faktyczne.

Powódka G. D. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 28 grudnia 2007 roku na podstawie umowy o pracę początkowo na okres próbny od dnia 16 lipca 2007 roku a następnie na czas określony do dnia 17 października 2010 roku. W dniu 22 stycznia 2008 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku administratora.

Powódka D. J. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 25 czerwca 2012 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku podinspektora do spraw windykacji. Od dnia 13 grudnia 2012 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

W dniu 28 stycznia 2013 roku strona pozwana w osobie zastępcy poprzedniego dyrektora rozwiązała z powódkami umowy o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 K.p. oraz § 16 pkt 1 Regulaminu Pracy Administracji (...) Ł. DOŁY w Ł.. W uzasadnieniu wskazano, iż przyczyną rozwiązania umów jest ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w dniu 25 stycznia 2013 roku polegające na przebywaniu w miejscu pracy po godzinach pracy i spożywaniu alkoholu na terenie zakładu pracy po godzinach zakończenia pracy do czasu interwencji policji.

Po rozwiązaniu umów o pracę powódka G. D. nieprzerwanie pozostaje niezdolna do pracy i z tego tytułu korzysta ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego – zasiłku chorobowego do dnia 30 lipca 2013 roku a następnie od dnia 31 lipca 2013 roku do dnia zamknięcia rozprawy ze świadczenie rehabilitacyjnego.

Powódka D. J. po rozwiązaniu umowy o pracę była niezdolna do pracy do dnia 28 lipca 2013 roku. Po tej dacie powódka nie pracuje, pozostaje na utrzymaniu rodziny.

W dniu 25 stycznia 2013 roku u strony pozwanej odbywało się pożegnanie pracowników, którzy odchodzili z pracy. Pożegnanie dotyczyło M. W., księgowej i dyrektora pozwanego zakładu pracy W. G.. W godzinach pracy pracownicy wręczyli odchodzącym kwiaty oraz dyrektor otrzymał okolicznościowe upominki, na które składali się wszyscy zatrudnieni. Dyrektor W. G. otrzymał w upominku kosz prezentowy z artykułami delikatesowymi i dwiema butelkami alkoholu oraz książki. W godzinach pracy księgowa poczęstowała wszystkich pracowników ciastem.

Przed tym spotkaniem pracownica M. W., która była żegnana tego dnia poprosiła dyrektora o wyrażenie zgody na zorganizowanie po godzinach pracy poczęstunku w pomieszczeniu socjalnym, znajdujących się w piwnicy pozwanego zakładu. Informowała dyrektora, iż zamierza wszystkich poczęstować ciastem oraz zamierza przynieść alkohol. Dyrektor wyraził zgodę na poczęstunek z podaniem alkoholu. Podczas spotkania podczas dnia pracy dyrektor zaprosił wszystkich pracowników na dalszą część spotkania, po pracy, do pomieszczenia socjalnego.

O godzinie 15.30 część pracowników zeszła do pomieszczenia socjalnego, mieszczącego się w piwnicy budynku pozwanego zakładu. Pomieszczenie to było wykorzystywane zarówno do celów socjalnych jak i służbowych. Między innymi odbywały się tam zebrania wspólnot mieszkaniowych, zebrania pracowników, pożegnania odchodzących pracowników, spotkania pracowników w związku ze świętami religijnymi.

Po zakończeniu pracy 7 pracowników udało się do pomieszczenia socjalnego w piwnicy. Był tam obecny również dyrektor zakładu (...). Powódka o godzinie 15.30 puszczać zakład pracy spotkała pracownicę M. W., która ponownie zaprosiła ją na spotkanie i poczęstunek do pomieszczenia socjalnego. Ponadto wskazała, iż w uroczystości bierze udział dyrektor. Powódka udała się na spotkanie.

Podczas poczęstunku M. W. podała ciasta a następnie zamówiła pizzę. Przyniosła również 0,5 litra słodkiego alkoholu – wódki (...). Podczas spotkania dyrektor postawił na stole alkohol, który otrzymał w prezencie od pracowników w koszu. W trakcie spotkania jeden z pracowników przyniósł jeszcze jedną butelkę alkoholu. Zebrani pracownicy rozmawiali między sobą, w tle grała muzyka odtwarzana z laptopa. Na zewnątrz budynku nie było słyhać żadnych odgłosów związanych z odbywającą się imprezą. Spotkanie przebiegało w sposób kulturalny. W trakcie jego trwania powódka została poczęstowana alkoholem, który wypiła.

Około godziny 17.00 do budynku wkroczyła policja. Uczestników spotkania poddano badaniu na obecność alkoholu w organizmie. U powódki stwierdzono obecność 0,27mg/l w wydychanym powietrzu. Żaden z uczestników spotkania nie był pijany- w stanie nietrzeźwości. Niektóre z osób biorących udział w spotkaniu w ogóle nie spożywały alkoholu.

U strony pozwanej obowiązywał Regulamin Pracy. Zgodnie z treścią §16 Regulaminu Pracy Wstęp i przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy w stanie po użyciu alkoholu było zabronione. Na teren zakładu nie wolno było wносить alkoholu.

Po reorganizacji, od 1 lipca 2013 roku obowiązki powódek zostały rozdzielone na innych pracowników, którzy w tej dacie pozostawali w zatrudnieniu. Nie są i nie były od czasu rozwiązania z powódkami umów o pracę przeprowadzane redukcje pracowników w ramach zwolnień grupowych. Planowana jest w przyszłości dalsza redukcja pracowników z uwagi na okoliczność zmniejszania się zasobu nieruchomości, które będą administrowane.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie opierając się na zeznaniach powódek, przesłuchanej w charakterze strony pozwanej dyrektor I. K. S., świadków G., W., G., W., S. oraz dokumentach załączonych do akt, w tym aktach osobowych. W ocenie Sądu zeznania powódek, pozwanej oraz świadków są wiarygodne. Bezspornym był fakt spotkania połączonego ze spożywaniem alkoholu jak też obecności na nim powódek. Sporną natomiast ocena czy zachowanie powódek można było traktować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Wątpliwości Sądu nie budziły również zeznania przesłuchanej w charakterze strony dyrektor I. S. w zakresie zmian organizacyjnych u strony pozwanej oraz potrzeby w przyszłości dalszego redukcji zatrudnienia. Jednakże Sąd uznał, iż nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd pominął zeznania świadka S. na okoliczność spotkania w dniu 25 stycznia 2013 roku ponieważ nie mają one znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Początkowo świadek uczestniczyła w procesie w charakterze strony pozwanej ponieważ pełniła obowiązki dyrektora a następnie składała zeznania już jako świadek. Przy czym Sąd miał na względzie, iż świadek ten nie uczestniczyła w spornym spotkaniu a wszelkie informacje na ten temat posiadała od osób trzecich.

W oparciu o tak ustalony w zasadzie niesporny stan faktyczny Sad Rejonowy uznał, iż roszczenia powódek o przywrócenie do pracy są zasadne i podlegają uwzględnieniu.

Sąd meriti przytaczając treść art. 56 § 1 kp art. 57 § 1 pkt 1 k.p. oraz 52 §1 pkt 1 k.p, wskazał, rozwiązanie z powódkami umowy bez wypowiedzenia z dniem 28 stycznia 2013 roku było nieuprawnione.

W ocenie Sądu powódki nie dopuściły się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Niewątpliwie powódki spożywały alkohol na terenie zakładu pracy, czego zabrania Regulamin pracy, ale powódki traktowały spotkanie pożegnane jako uroczystość prywatną, która tylko odbywa się w użyczonym pomieszczeniu.

Znaniem Sądu obecność dyrektora podczas spotkania, jego osobisty udział w zorganizowaniu imprezy i spożywanie również przez niego alkoholu, nadto czas w jakim miała miejsce uroczystość upewniały je przekonaniu, iż nie naruszają obowiązków pracowniczych. Zatem trudno powódkom przypisać winę w postaci umyślności czy rażącego niedbalstwa. Ponadto Sąd wskazał, iż przebieg spotkania świadczy, iż nie miało ono charakteru libacji alkoholowej, nie był naruszany porządek publiczny, nie doszło do chuligańskich ekscesów. Sąd uwzględnił też okoliczność, że powódki spożyły znikomą ilość alkoholu co potwierdziło badanie na jego zawartość w wydychanym powietrzu, które przeprowadziła Policja. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo. W ocenie Sądu powódkom nie można zaś przypisać naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego wskazanego w regulaminie ani umyślnie ani na skutek rażącego niedbalstwa.

Mając powyższe na uwadze Sąd przywrócił obie powódki do pracy u strony pozwanej zgodnie z żądaniami pozwów.

Sąd nie podzielił stanowiska pozwanego, iż przywrócenie do pracy jest niemożliwe czy niecelowe z uwagi na reorganizację i ograniczenie zatrudnienia. Jak wynika z zeznań strony pozwanej, w obecnej strukturze organizacyjnej nadal istnieją stanowiska zajmowane wcześniej przez powódki ale są one obsadzone przez pracowników, którzy pozostawali w zatrudnieniu na dzień 1 lipca 2013 roku. Fakt braku na dzień zamknięcia rozprawy stanowisk wolnych, na których pracowały powódki w ocenie Sądu nie ma znaczenia dla rozpoznania sprawy, nawet gdyby wynikało to z zatrudnienia innych osób w miejsce zwolnionych powódek (vide wyrok SN z dnia 17 lutego 2008 roku w sprawie I PKN 572/07 teza 5, OSNP 1999/3/83). To samo dotyczy likwidacji stanowiska pracy (vide wyrok SN z dnia 2.07.2012 roku I PK 47/12 LEX nr 1224985, postanowienie SN z dnia 19.03.2012 roku II PK 295/11 LEX nr 1214579)

Zdaniem Sądu także okoliczność, iż w przyszłości pozwany zamierza zredukować zatrudnienie z uwagi na zmniejszającą się ilość zadań nie ma wpływu na rozstrzygnięcie sprawy. Nie stoi na bowiem przeszkodzie aby strona pozwana w przyszłości podejmując decyzje o wypowiedzeniu umów z przyczyn organizacyjnych rozważyła czy powinny być zwolnione powódki czy inni pracownicy. W ocenie Sądu I instancji nie zachodzą zatem przesłanki aby w miejsce przywrócenia do pracy orzec w stosunku do powódek odszkodowania.

Sąd zasądził na rzecz powódki J. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres 3 miesięcy, pod warunkiem podjęcia pracy, w kwocie niespornej między stronami, w oparciu o art. 57 § 1 pkt 1 K.p. W przypadku powódki D. Sąd Rejonowy uznał natomiast, iż roszczenie to nie jest zasadne i podlega oddaleniu. Od daty rozwiązania umowy do dnia zamknięcia rozprawy powódka D. nieprzerwanie była bowiem niezdolna do pracy i korzystała ze świadczeń ubezpieczeniowych – zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Okoliczność ta powoduje zaś, że nie przysługuje jej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. (vide wyrok SN z dnia 15.02.2002 roku I PKN 801/00 LEX nr 564462, uchwała SN z dnia 15.05.1992 roku w sprawie I PZP 27/92 LEX nr 14952, wyrok SN z dnia 25.01.1983 w sprawie I PRN 139/82 OSNC 1983/9/138).

Na podstawie art.98 K.p.c w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – tj. Dz. U z 2013r poz.490 ze zm.) Sąd obciążył stronę pozwaną obowiązkiem zwrotu na rzecz powódek kwot po 60 zł z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach sądowych Sąd orzekł zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt. 4 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 Nr 167, poz. 1398). Powódki wygrały powództwo w części a zatem w tym zakresie obowiązek uiszczenia kosztów sądowych obciąża stronę pozwaną. W pozostałym zakresie koszty te zostały przejęte na rzecz Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi.

Zgodnie z dyspozycją art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki J. z urzędu.

Apelacje od powyższego orzeczenia w zakresie pkt. 1 i 2 wniósł pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu orzeczeniu apelujący zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego

a) art. 56 § 1 poprzez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie,

b) art. 52 § 1 pkt 1 poprzez przyjęcie, że powódki nie dopuściły się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, gdyż trudno przypisać im winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa,

c) art. 16 ust 1 Regulaminu pracy pozwanego poprzez przyjęcie, iż nie można przypisać naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego wskazanego w regulaminie ani umyślnie ani na skutek rażącego niedbalstwa.

d) naruszenie art. 46 ust 3 pkt 2 ustawy z dnia 26. X. 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, poprzez przyjęcie, że żaden z uczestników spotkania nie był w stanie nietrzeźwości,

e) naruszenie art. 57 § 1 kp poprzez przyjęcie, że podstawą prawną zasądzenia na rzecz powódki J. wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres trzech miesięcy jest właśnie wskazany przepis,

f) błędne ustalenie stanu faktycznego poprzez ustalenie, że u powódek stwierdzono obecność 0,27 mg/l w wydychanym powietrzu,

g) dowolną ocenę materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że przebieg spotkania oraz okoliczności z nim związane uniemożliwiają uznanie, iż stanowiło to ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Wskazując na powyższe strona wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania wg norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powódek wniósł o oddalenie apelacji pozwanej jako bezzasadnej i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódek kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancje według norm prawem przepisanych.

Strona powodowa podtrzymując swoje stanowisko w sprawie podkreśliła brak umocowania J. S. do składania oświadczeń kierowanych do powódek z uwagi na wygaśnięcie jej pełnomocnictwa wraz z wygaśnięciem pełnomocnictwa dyrektora W. G., którego zastępowała, oraz prywatny charakter imprezy, która odbywała w pomieszczeniu w tym celu użyczonym przez zakład pracy, a więc już nie posiadającym waloru miejsca pracy.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Na wstępie wskazać należy, iż w komparycji i sentencji zaskarżonego wyroku w wyniku omyłki zaistniała oczywista niedokładność pisarska w pisowni nazwiska jednej z powódek. Niewątpliwym jest bowiem, iż stroną niniejszego postępowania była G. D. a nie G. D..

Z tych też względów, zgodnie z art. 350 § 1 kpc, podaną niedokładność należało sprostować wpisując nazwisko D. w miejsce nazwiska G. uwzględniające prawidłową jego pisownię.

Co do istoty sporu stwierdzić natomiast należy, iż wniesiona apelacja jest uzasadniona, chociaż nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są słuszne.

W ocenie Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny oraz ocena materiału dowodowego wydaje się bezsporna. Ważkie okoliczności sprawy takie jak spożywanie przez powódki niewielkich ilości alkoholu podczas okolicznościowego przyjęcia na terenie zakładu pracy, nie były przez strony kwestionowane. Strona skarżąca ewidentnie myli więc kwestię ustaleń w sprawie z ich prawidłowym podciągnięciem pod konkretną normę prawną. Ponadto, z uzasadnienia apelacji wynika, iż w istocie zarzuty dotyczą właśnie naruszenia prawa materialnego i wadliwej subsumcji. Sąd Okręgowy przychylił się więc do poczynionych w sprawie ustaleń. Niemniej jednak przy uwzględnieniu pozostałej argumentacji strony skarżącej brak podstaw do podzielenia zaprezentowanych przez Sąd Rejonowy rozważań prawnych.

Zważyć należy, że uchybieniem ze strony Sądu Rejonowego było uznanie, że spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zanim jednak Sąd odniesie się do wskazanej konkluzji, komentarza wymaga teza strony powodowej, co do rzekomego braku umocowania J. S. – zastępcy Dyrektora, do składania oświadczeń kierowanych do powódek. Potwierdzenie istnienia tych uchybień formalnych czyniłoby bowiem dokonane rozwiązania stosunków pracy powódek nieprawidłowymi i zwalniałoby Sąd ze szczegółowej analizy poprawności zastosowania przez Sąd Rejonowy poszczególnych przepisów prawa materialnego w kontekście zasadności przyczyn tego stanu rzeczy.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do uznania, iż J. S. nie mogła legalnie złożyć kwestionowanego oświadczenia woli, gdyż z chwilą rozwiązania umowy o pracę z W. G., dnia 28 stycznia 2013r. w godzinach południowych, wygasło udzielone mu jako Dyrektorowi Administracji pełnomocnictwo, do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy i wszystkie dalsze pełnomocnictwa udzielone na jego podstawie, w tym pełnomocnictwo dla J. S. do składania oświadczeń woli podczas nieobecności Dyrektora (udzielone jej zgodnie z § 4 ust.6 Regulaminu organizacyjnego Administracji (...) Ł. (...)). Uprawnienie to przysługiwało jej bowiem dopiero od dnia 29 stycznia 2013 r., kiedy to otrzymała Zarządzenie nr (...) Prezydenta Miasta Ł. z dnia 28 stycznia 2013 r. powierzające jej obowiązki dyrektora Administracji (...) Ł. (...) stanowiące upoważnienie do jej samodzielnego działania w imieniu pozwanego.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, iż rozwiązanie stosunku pracy z Dyrektorem W. G. w dniu 28 stycznia 2013 r. odnosiło skutek dopiero z dniem następnym. Dyrektor W. G. przestał być pracownikiem pozwanego dopiero od dnia 29 stycznia 2013 r. Dlatego też w dniu 28 stycznia 2013 r. pozostawały w mocy wszelkie udzielone mu i przez niego pełnomocnictwa. Natomiast wobec faktu, iż z racji wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu jego stosunku pracy dyrektor faktycznie w pracy był nieobecny, do dokonywania wszelkich czynności w imieniu pracodawcy formalnie umocowana była jego zastępca. Dlatego też J. S. posiadała pełną legitymację i umocowanie do rozwiązania stosunku pracy z powódkami.

Ponadto zaznaczyć należy, iż specyfiką i istotą udzielenia pełnomocnictwa zastępcy dyrektora jest właśnie to by mógł dokonywać czynności za dyrektora właśnie w różnorodnych sytuacjach uniemożliwiających mu działanie. Tak więc naturalnym jest, że podczas nieobecności dyrektora spowodowanej utratą przez niego uprawnień do występowania w imieniu i na rzecz danej placówki prawo to przysługuje jego zastępcy. Powoływana przez stronę powodową okoliczność wygaśnięcia pełnomocnictwa W. G. nie wpływała więc na utratę uprawnień J. S. do występowania w imieniu pozwanego pracodawcy i nie mogła prowadzić do spodziewanych przez stronę powodową skutków prawnych.

Przechodząc do meritum wskazać należy, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. SN z 21 czerwca 2005 roku, II PK 305/04, MoPr 2005, Nr 12, s. 16). Zasadniczym warunkiem prawidłowej oceny zachowania pracownika oraz stwierdzenia, czy naruszenie tych obowiązków uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika, jest ustalenie zakresu podstawowych obowiązków

pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu tych obowiązków (wyr. SN z 28 października 1998 roku, I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 752). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością).

Powódkiem, jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano zawinione, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie to, że w dniu 25 stycznia 2013 roku w miejscu pracy stwierdzono, że powódki znajdują się w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Po zbadaniu poziomu alkoholu we krwi potwierdzono stan nietrzeźwości.

W ocenie Sądu Okręgowego, mając na uwadze wszystkie okoliczności sprawy, Sąd Rejonowy doszedł do błędnego wniosku, że podana przyczyna nie mogła stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Postępowanie dowodowe wykazało bezsprzecznie, że impreza pożegnalna, w której wzięły udział powódki odbywała się na terenie zakładu pracy, za zgodą Dyrektora pozwanego i ze spożywaniem alkoholu. Policja, która w pewnym momencie wkroczyła na imprezę, dokonała badania wszystkich uczestników na zawartość alkoholu w organizmie. Badanie jednoznacznie potwierdziło u powódek stan po użyciu alkoholu.

Przepisy ustawy z dnia 26.10.1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn. Dz.U. 2012.1356 ze zm.), na naruszenie których powołała się strona pozwana w apelacji, zabraniają wnoszenia i spożywania alkoholu na terenie zakładów pracy (art.16 ust.1). Jest to przepis kategoryczny, który nie zawiera wyjątków, związanych z czasem pracy, rodzajem pomieszczenia, czy wreszcie z kulturą spożywania napojów alkoholowych. Powieleniem tych przepisów jest zapis § 16 Regulaminu pracy pozwanego, który wyraźnie i jednoznacznie zabrania wnoszenia oraz spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy.

Podkreślenia wymaga, że także stanowisko Sądu Najwyższego w kwestii stawienia się pracownika do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub nietrzeźwości, spożywania alkoholu w miejscu pracy, przynoszenia alkoholu na teren zakładu pracy, tolerowania picia alkoholu przez innych pracowników - także po godzinach pracy i w czasie zwolnienia lekarskiego lub urlopu wypoczynkowego, jest konsekwentne i kwalifikuje te zachowania jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. tezy do art. 52 k.p., Kodeks Pracy - Komentarz, J. Iwulski, W. Sanetra, Wyd. III "Librata" 2003). Także w wyroku z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 207/00 (OSNAPiUS 2002 r. nr 19, poz. 455) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że regulamin pracy może zakazywać pracownikom przebywania na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwości także po zakończeniu świadczenia pracy lub w czasie, gdy korzystają ze zwolnień od pracy (art. 104¹ § 1 k.p.).

W niniejszej sprawie pozwany, w regulaminie pracy powyższą kwestię uregulował wprost w § 16. W tej sytuacji należało ocenić, czy zachowanie powódek stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu II instancji powódki, pijąc alkohol na imprezie pożegnalnej, dopuściły się w sposób zawiniony powyższego naruszenia. I nie ma tutaj żadnego znaczenia fakt, że wszystko działo się po godzinach pracy, w pomieszczeniu zlokalizowanym w piwnicy i w sposób kulturalny a powódki spożyły niewielką ilość alkoholu. Powódki piły alkohol ze świadomością, że robią to w miejscu pracy, chociaż już po godzinach pracy.

Prawdą jest, że wskazana impreza wraz z poczęstunkiem alkoholowym odbyła się za zgodą i pełnym przyzwoleniem Dyrektora pozwanego, który z resztą był na niej obecny i sam pił alkohol. Niemniej jednak z przytoczonych powyżej regulacji prawnych tj. ustawy o wychowaniu w trzeźwości (...) oraz regulaminu pracy, wypływa bezwzględny zakaz spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy. Pracodawca natomiast żadną miarą nie jest uprawniony do uchylania przepisów ustawy. Ponadto tolerowanie przez pracodawcę nagannego zachowania pracownika nie odbiera mu jednak możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. (por. wyrok SN z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005, nr 12, poz. 176, t. 2.). Powódki tymczasem powyższy zakaz w sposób świadomy złamały. Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie powódki zapoznały się z obowiązującym u pozwanego regulaminem pracy - jak wyżej podniesiono stanowiącym w tej materii powtórzenie przepisów ustawy. Jak same

przyznały posiadały wiedzę, jakie konkretnie obowiązki na nich spoczywały jako pracownikowi. Łamiąc je - winny więc liczyć się z negatywnymi konsekwencjami. W ramach złożonych zeznań powódki nie negowały okoliczności spożywania alkoholu w pomieszczeniu należącym do pracodawcy. Wprost przyznały, że takie zdarzenie miało miejsce. Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego brak więc było podstaw do kwestionowania świadomości powódek w zakresie naruszenia spoczywających na nich obowiązków i usprawiedliwiania ich zawinionego działania.

Oceny tej nie zmienia sugestia pełnomocnika powódek, iż w związku z zawarciem umowy użyczenia pomieszczenia na zorganizowanie po godzinach pracy imprezy pożegnalnej znajdująca się w podziemiach budynku Administracji świątlika straciła dla powódek uczestniczących w prywatnej uroczystości walor miejsca pracy czy zakładu pracy. Przyjęcie zaś stanowiska odmiennego mogłoby prowadzić do absurdalnej sytuacji, gdzie przykładowo symboliczne i kulturalne spożywanie po godzinach pracy alkoholu przez pracowników w lokalu restauracji użyczonym czy wynajętym przez ich zakład pracy podmiotowi trzeciemu a mieszczącym się w tym samym budynku skutkować miałyby ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu Okręgowego przykład ten nie znajduje żadnego odniesienia do rozpatrywanego przypadku. Przyjęcie pożegnalne wraz ze spożyciem alkoholu nie zostało bowiem zorganizowane w lokalu wynajętym przez podmiot trzeci lecz w lokalu zakładu pracy użyczonym przez pracowników tego zakładu. Organizowanie, uczestniczenie i tolerowanie zaś picia alkoholu na przyjęciu prywatnym urządzonym w lokalu zakładu pracy, chociażby było po godzinach pracy, stanowi w zasadzie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por wyrok SN z dnia 10 stycznia 1969 r. III PRN 87/68 OSNC 1969/7-8/147 aktualny także na gruncie obecnie obowiązujących przepisów).

Powódki bezsprzecznie jako pracownicy znający regulamin, umyślnie naruszyły jego zasady i to w sposób ciężki. Świadomie złamały bezwzględnie obowiązujący w pozwanej jednostce zakaz spożywania alkoholu na jej terenie. Jak słusznie podnosi skarżący okoliczność, że inni pracownicy, a nawet przełożeni postępują niewłaściwie, nie stanowi żadnego usprawiedliwienia dla pracownika naruszającego rażąco dyscyplinę pracy i zaniedbującego podstawowe obowiązki pracownicze. (Wyrok SN z dnia 1 czerwca 1973 r. II PR 131/73 OSNC 1974/2/36 LEX 12273). W związku z tym pracodawca był w pełni uprawniony do skorzystania z trybu rozwiązania stosunku pracy przewidzianego w art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. tj. bez wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 386 § 1 kpc Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i powództwa zarówno w zakresie roszczeń powódek o przywrócenie do pracy jak i roszczenia powódki J. o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oddalił.

O kosztach procesu za obie instancje orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, na podstawie art. 98 § 1 kpc, § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt. 4 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490) uwzględniając wartość każdego ze zgłoszonych przez powódki roszczeń oraz zwrot opłaty od apelacji w kwocie 30 zł. (W przypadku obu powódek po 60 zł za każdą instancję od roszczenia o przywrócenie do pracy, nadto z uwagi na zakres zaskarżenia od powódki J. od roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 8.174,70 zł, 800 zł za I instancję i 450 zł za II instancję).