

Sygn. akt IV P 64/21

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 maja 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant p.o. sekretarza sądowego Katarzyna Łazińska

po rozpoznaniu w dniu 12 maja 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa T. K.

przeciwko U. G. w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 25 maja 2017r. powód T. K. wnosił o przywrócenie go do pracy w pozwanym U. G. W. w W. na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, podnosząc w uzasadnieniu, że pismo rozwiązujące stosunek pracy nie zostało skutecznie wobec niego złożone w dniu 7 kwietnia 2021r., jako że tego dnia powód znajdował się w stanie ograniczonej świadomości, a gdyby sąd jednakże uznał za skuteczne wręczenie oświadczenia woli przez pracodawcę w dniu 7 kwietnia 2021r. , to na podstawie art. 265 kp wnosił o przywrócenie jemu terminu do wniesienia niniejszego odwołania.

Pozwany U. G. w W. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie, wskazując w przede wszystkim, iż powód nie dochował terminu do wniesienia odwołania od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy .

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

Powód T. K. zatrudniony był w U. G. w W. od 1 września 1997r., ostatnio jako podinspektor ostatnio w Referacie (...), Infrastruktury, Planowania Przestrzennego i (...) (akta osobowe).

W okresie od 30 grudnia 2020r. do 3 stycznia 2021r. powód przebywał w Wojewódzkim Szpitalu dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w S. z rozpoznaniem: zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania spowodowane użyciem alkoholu- zespół abstynencyjny, alkoholowa choroba wątroby i po zastosowaniu leczenia objawy abstynencji ustąpiły (karta informacyjna leczenia szpitalnego - koperta k.65). W dniu 4 stycznia 2021r. powód stawił się do pracy pod wpływem alkoholu i wtedy, decyzją Wójta, został odwieziony do domu, a następnie został odwołany z pełnienia funkcji przewodniczącego Komisji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych (zeznania świadków: I. G. 00:20:35 nagrania rozprawy z dnia 13.09.21 i M. T. 00:34:00 nagrania rozprawy z dnia 13.09.21).).

W okresie od 16 stycznia do 26 stycznia 2021r. powód przebywał na leczeniu w Szpitalu (...) im. prof. M. K. w L. z rozpoznaniem: zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania spowodowane użyciem alkoholu- zespół abstynencyjny (k.15-16).

W dniach 4, 5 i 6 kwietnia 2021r. powód przebywał na leczeniu w Wojewódzkim Szpitalu dla Nerwowo i psychicznie Chorych w S. z rozpoznaniem: zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania spowodowane użyciem alkoholu- zespół abstynencyjny, zespół uzależnienia, inne zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania, a 6 kwietnia wypisał się ze szpitala na własne żądanie wbrew zaleceniom lekarskim przed ukończeniem leczenia (karta informacyjna leczenia szpitalnego - koperta k.65, k.17-18). Powód przyjechał do swojego miejsca zamieszkania, a (...) syn powoda zawiózł go do pracy do pozwanego Urzędu Gminy (zeznania świadka I. K. (1) 00:43:56 nagrania rozprawy z dnia 13.09.21, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc - 00:00:01 nagrania rozprawy z dnia 13.05.22).

W dniu 7 kwietnia 2021r. powód stawił się do pracy, z tym że spóźnił się, usiadł na swoim stanowisku pracy, włączył komputer (zeznania świadka W. B. 00:04:25 nagrania rozprawy z dnia 13.09.21). Ok. godz. 10.00 do jego pokoju przyszedł kierownik referatu W. B., który po wyrazie twarzy powoda uznał, że ten znajduje się w stanie nietrzeźwości i zaproponował powodowi, aby ten wziął urlop na żądanie, ale powód powiedział, że wytrzyma do godz. 15.00 (zeznania świadka W. B.). Następnie W. B. został poproszony do Wójta Gminy D. K., który zapytał go co się dzieje z powodem; następnie do Wójta został poproszony powód (zeznania świadka W. B.). W gabinecie Wójta przebywały wtedy też Sekretarz Gminy I. G. (1) i Skarbnik M. T. (zeznania świadków: I. G. i M. T.). Po wejściu powoda do gabinetu, wójt zapytał go czy pił on alkohol, powód najpierw zaprzeczył, a wtedy Wójt powiedział, że wzywa Policję celem zbadania stanu nietrzeźwości powoda, a powód powiedział wówczas że nie trzeba, bo pił alkohol (zeznania świadków: I. G. i M. T.). Od powoda czuć było wyraźną woń alkoholu, poza tym powód, logicznie prowadził rozmowę (zeznania świadków: I. G. i M. T.). Wtedy Wójt polecił I.G. przygotowanie pisma rozwiązującego z powodem umowę o pracę wobec stawienia się powoda do pracy w stanie nietrzeźwym i I. G. sporządziła takie pismo zawierające oświadczenie Wójta Gminy W. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 kp z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych tj. stawienia się do w dniu 7 kwietnia 2021r. w pracy w stanie nietrzeźwości, który to stan potwierdził w obecności świadków I.,G., M. T. i W. B., odmówił poddania się badaniu alkomatem, a Wójt to oświadczenie woli podpisał (pismo-akta osobowe, zeznania świadka I. G.). Pismo to zawierało pouczenie o możliwości wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego Sądu Pracy w P. w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma (akta osobowe). Pismo to zostało sporządzone w 2 egzemplarzach, powód zapoznał się osobiście z tym pismem w gabinecie Wójta, podpisał je, ale następnie podarł jeden egzemplarz, a wówczas I.G. wydrukowała dodatkowy egzemplarz tego pisma, a powód go podpisał, wpisał też datę, po czym zmiął to pismo (zeznania świadków: I. G. 00:20:35 nagrania rozprawy z dnia 13.09.21 i M. T.). Powód prosił Wójta aby ten go nie zwalniał, żeby dał mu szansę, ale Wójt odpowiedział, że jego decyzja jest ostateczna (zeznania świadków I.,G., M. T. i W. B.). Potem powód wyszedł, nie wziął egzemplarza pisma i ponownie przyszedł, prosząc znowu Wójta, aby ten go nie zwalniał, ale Wójt powiedział, że miał już jedna szansę w styczniu 2021r. (zeznania świadków: I. G. i M. T.).

Pismo zawierające oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem u mowy o pracę zostało następnie wysłane do powoda drogą pocztową, było ono dwukrotnie awizowane i wróciło do nadawcy z adnotacją „nie podjęto w terminie” (zeznania świadka I. G., akta osobowe).

Powód po dacie 7 kwietnia 2021r. nie powiedział nikomu że został zwolniony, a w dniu 11 kwietnia został znaleziony leżący przed domem przez syna, przebywał potem na Szpitalnym Oddziale Ratunkowym SPZOZ w K. (k.19), a w dniach od 15 kwietnia do 10 maja 2021r. przebywał na leczeniu w Szpitalu (...) im. prof. M. K. w L. z rozpoznaniem: zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania spowodowane użyciem alkoholu- zespół abstynencyjny, następnie zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania spowodowane użyciem alkoholu (zespół uzależnienia) i współistniejące zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania spowodowane przyjmowaniem substancji nasennych i uspokajających (karta informacyjna leczenia szpitalnego - koperta k.65, k.21-24). Po wyjściu ze szpitala, powód w dniu 10 maja dowiedział się, że była skierowana do niego drogą pocztową, przesyłka z Urzędu Gminy,

która była awizowana i wtedy udał się do Urzędu Gminy i tam pracownik w dniu 10 maja wręczył mu egzemplarz pisma rozwiązującego umowę o pracę wraz z świadectwem pracy (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc)

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, w tym medyczne, a wskazane wyżej, których prawdziwość czy autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także w oparciu o zeznania świadków: I. G., M. T. i W. B., które to zeznania są absolutnie zgodne ze sobą, jednakowo opisują stan faktyczny, a więc zasługują na obdarzenie ich wiarą. Zeznania świadka I. K. także zasługują na obdarzenie ich wiarą – co do istotnych okoliczności, bo nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Zeznania powoda słuchanego w charakterze strony - co do istotnych dla sprawy okoliczności, należy obdarzyć wiarą, bo nie są sprzeczne z zeznaniami świadków; sąd nie dał powodowi wiary co do jego zeznań, iż w dniu 7 kwietnia 2021r. nie miał on świadomości, że otrzymuje pismo rozwiązujące umowę o pracę z art. 52 kp, bo przeczą temu ustalenia sądu wywiedzione na podstawie zeznań świadków: I. G., M. T. i W. B. oraz analizy dokumentacji medycznej i wniosków sformułowanych w opinii sądowo- psychiatrycznej przez biegłego lekarza z zakresu psychiatrii P. K. (opinia na piśmie k.74-79) .

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy w pozwanym U. G. w W. na poprzednie warunki pracy i płacy, jest nieuzasadnione.

Przede wszystkim należy wskazać na art. 264 § 2 kp, zgodnie z którym odwołanie od rozwiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę. Wniesienie powództwa z żądaniem uznania zasadności roszczenia po upływie terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy skutkuje jego oddaleniem, chyba że sąd – na podstawie art. 265 kp – przywróci termin do dochodzenia roszczenia. W razie wniesienia powództwa z przekroczeniem terminów wymienionych w art. 264 kp, sąd w pierwszej kolejności bada okoliczności przekroczenia terminu, a jeżeli uzna, iż wniosek o przywrócenie terminu jest bezzasadny, nie podejmuje żadnych czynności związanych ze sprawdzeniem zasadności roszczenia.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, Wójt Gminy w W. podjął decyzję o natychmiastowym rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w dniu 7 kwietnia 2021r. tj. w dniu, w którym powód stawiał się nietrzeźwy do pracy i tego też dnia sporządzone zostało pismo zawierające to jednostronne oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę – z tej przyczyny i tego też dnia powód został zapoznany z treścią tego oświadczenia woli, w ten sposób, że został poinformowany o treści tego pisma i decyzji Wójta, a następnie pismo to zostało jemu przedstawione, a powód własnoręcznie złożył swój podpis w miejscu „potwierdzenie odbioru przez pracownika”. Powód wpisał tam też osobiście datę, przy czym zarówno podpis jak i data nie są czytelne; jednakże nie można stwierdzić, wbrew stanowisku prezentowanemu przez stronę powodową, iżby z całą pewnością powód wpisał tam datę 5 kwietnia, bo analizując charakter jego odręcznego pisma, sposób kreślenia cyfr, to równie dobrze mogła to być data 7 kwietnia. Zresztą ta okoliczność nie ma to istotnego znaczenia dla sprawy, jako że poza sporem jest i to też przyznaje powód, iż w pracy był on w dniu 7 kwietnia, a nie 5 kwietnia.

Zgodnie z art. 61§1 kc w zw. z art. 300kp, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy do niej doszło w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią i w ocenie sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że był to dzień 7 kwietnia właśnie, czyli dzień w którym z powodem została przeprowadzona rozmowa podczas której przyznał on, iż pił alkohol i następnie gdy zapoznano go z pismem rozwiązującym z nim umowę o pracę. W ocenie sądu, powód miał świadomość, że wobec jego stanu nietrzeźwości w miejscu pracy, to Wójt rozwiązuje z nim umowę o pracę, bo jak zgodnie zeznali świadkowie: I. G., M. T. i W. B., podczas rozmowy z Wójtem powód, oprócz tego, że od niego czuć było woń alkoholu, to zachowywał się spokojnie, logicznie i rzeczowo prowadził rozmowę. Powód także złożył swój podpis pod treścią tego oświadczenia woli pracodawcy, jak też wpisał datę, co także świadczy o tym, że powód logicznie rozumował wtedy i wykonywał bez problemu polecenia pracodawcy. Także o rozumieniu sytuacji przez powoda tego dnia świadczy fakt, że podarł on, a potem zmiął kartki papieru, na których zapisane było to oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę było

oczywiście niekorzystną decyzją dla powoda i powód w taki emocjonalny sposób wyartykułował swoje niezadowolenie z tej decyzji Wójta - poprzez właśnie podarcie czy zmięcie kartek papieru. Nadto, jak zgodnie zeznali w/w świadkowie, którzy byli obecni przy rozmowie Wójta z powodem, powód najpierw w trakcie rozmowy z Wójtem prosił o danie mu szansy i niezwalnianie go z pracy, a potem gdy wyszedł już po podpisaniu pisma rozwiązującego, to wrócił do Wójta i prosił ponownie o to, aby jednak go nie zwalniać. Powód więc jak najbardziej świadomie i logicznie zachował się, bo mając na uwadze że traci pracę, to starał się, aby Wójt tę decyzję zmienił.

Strona powodowa podnosi jednakowoż, że powód tego dnia nie mógł świadomie podejmować żadnych czynności, bo znajdował się pod działaniem leków zaordynowanych jemu podczas pobytu w dniach 4 - 6 kwietnia 2021r. w Wojewódzkim Szpitalu dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w S.. Sąd więc dopuścił dowód z opinii biegłego lekarza z zakresu psychiatrii P. K. (opinia na piśmie k.74-79), który podał, że powód wypisując się na żądanie z tego szpitala w dniu 6 kwietnia nie był do końca odtruty z aldehydu, czyli trującego produktu rozkładu alkoholu i jego zachowanie tego dnia i w dniach następnych mogło zaburzać logiczne myślenie, ale nie jest to pewne, jest to tylko spekulacja. Zatem mając na uwadze te wnioski z opinii biegłego, w kontekście opisu zachowania powoda w dniu 7 kwietnia wynikającego z zeznań świadków: I. G., M. T. i W. B., to nie można powiedzieć, że było tak jak twierdzi powód tj. iż w dniu 7 kwietnia znajdował się on w stanie ograniczonej świadomości, spowodowanej działaniem leków zaordynowanych jemu w szpitalu, bo biegły podał, że powód nie był odtruty ale - z konsekwencji spożywania w nadmiarze alkoholu. Warto w tym miejscu powiedzieć, że wprawienie się w stan nietrzeźwości nie jest w żadnym razie okolicznością łagodzącą ustalenia co do stanu świadomości takiej osoby. Oczywiście, nie ulega wątpliwości, że powód tego dnia znajdował się w stanie nietrzeźwym, bo to wynikało z cech charakterystycznych dla tego stanu opisanych przez świadków- zapach alkoholu i przyznawał to powód, lecz fakt, że ktoś znajduje się pod wpływem alkoholu nie oznacza że nie może on świadomie zrozumieć co się wokół niego dzieje. Jak już wyżej podniesiono, świadkowie będący przy wręczaniu powodowi pisma rozwiązującego zimowe o pracę zgodnie podali, że powód rzeczowo rozmawiał, zachowywał się prawidłowo, a jego reakcje były adekwatne do zaistniałej sytuacji. Powód wprawdzie nie wziął ze sobą wręczanego jemu przez pracodawcę egzemplarza pisma rozwiązującego z nim umowę o pracę, w którym było pouczenie o terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu od tej decyzji pracodawcy, ale to był jego wybór, który mógł wynikać- jak to się zdarza, po prostu ze zdenerwowania pracownika otrzymującego taką decyzję pracować. Natomiast fakt, że powód przyszedł nietrzeźwy do pracy nie usprawiedliwia tego, że nie dokonał on na czas czynności o której był prawidłowo pouczone- mając na uwadze art.61§1 kc w zw. z art. 300kp.

Zatem uznać należy, że dzień 7 kwietnia 2021r. był dniem, w którym powód został zapoznany z treścią oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim stosunku pracy, a tym samym uznać należy, iż już od następnego dnia rozpoczął bieg termin przewidziany przez ustawodawcę do odwołania się do sądu przez pracownika od dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę. Zatem termin do wniesienia przez powoda odwołania od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę upływał w dniu 28 kwietnia 2021r. Tymczasem powód złożył do sądu pozew, kwestionujący zasadność dokonanego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dopiero w dniu 25 maja 2021r., a więc znacznie po upływie terminu wskazanego w art. 264 § 1 kp.

Zgodnie z art. 265 kp, jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu, przy czym wniosek o przywrócenie terminu powinien być wniesiony do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. Powód , jak podał opuścił szpital po leczeniu w dniu 10 maja i tego dnia – jak wynika z adnotacji na świadectwie pracy odebrał osobiście świadectwo pracy i egzemplarz pisma rozwiązującego z nim w dniu 7 kwietnia 2021r. umowę o pracę. Zatem, gdyby nawet uznać, iż powód bez własnej winy uchybił terminowi i pierwszym dniem, gdy ustala przyczyna uchybienia jest dzień 10 maja, to powód winien w ciągu 7 dni złożyć do sądu wniosek o przywrócenie jemu terminu do wniesienia niniejszego powództwa.

Reasumując, uznać należy, iż wobec wniesienia przez powoda odwołania od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę po upływie terminu z art. 264 § 2 kp, przy braku przesłanek warunkujących możliwość przywrócenia uchybionego terminu, to roszczenie powoda o przywrócenie do pracy należało oddalić.

Sąd jednakże badał sprawę również merytorycznie i w ocenie sądu, decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 kp była uzasadniona. Zgodnie z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględny warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy, przy czym wina rozumiana jest jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych. W nauce prawa przyjmuje się, że na pojęcie winy składają się dwa elementy: świadomość i wola. Sąd Najwyższy zaś przyjął, że winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. Zatem w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy i są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Pozwany pracodawca jako przyczynę rozwiązania z powodem stosunku pracy wskazał fakt stawienia się przez powoda w dniu 7 kwietnia 2021r. do pracy w stanie nietrzeźwości. Fakt ten nie jest sporny pomiędzy stronami, powód nie kwestionuje, że tego dnia stanął się nietrzeźwy w miejscu pracy. W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, stawienia się przez pracownika do pracy w stanie nietrzeźwości jest dostateczną przyczyną do rozwiązania stosunku pracy w trybie 52 § 1 pkt. 1 kp, szczególnie gdy takie incydenty się powtarzają. Zatem zachowanie powoda tego dnia stanowiło naruszenie przez niego jego obowiązków pracowniczych - bycia trzeźwym w miejscu pracy. Oczywiście też przebywanie przez pracownika w stanie nietrzeźwym w miejscu pracy stanowiło zagrożenie dla interesów pozwanego pracodawcy, który przecież ma publicznoprawny status, a wobec urzędników samorządowych stawiane są dodatkowe wymogi opisane w art. 24 ust 1 i 2 ustawy o pracownikach samorządowych, w szczególności pkt 6 ust 2 art. 24 tej ustawy przewiduje, że do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim. Godne zachowanie zaś należy, zdaniem sądu, rozumieć jako wykonywanie pracy z respektem dla reguł współżycia społecznego i kultury osobistej, poszanowania godności innych osób, w tym podwładnych, kolegów i przełożonych, życzliwości wobec ludzi i zapobieganiu powstawaniu konfliktów w pracy, w relacjach z obywatelami oraz współpracownikami, zaś w sferze poza pracowniczej - to powstrzymywanie się od zachowań, które obrażają czyjeś uczucia, postawy, naruszają ogólnie przyjęte normy społeczne, jawnie naruszają dobre obyczaje, a także wszelkie zachowania które negatywnie wpływają na wizerunek jednostki samorządu terytorialnego, jej postrzegania przez społeczeństwo. Przebywanie przez pracownika samorządowego w miejscu pracy w stanie nietrzeźwym, z punktu widzenia wizerunku Gminy, nie mogło więc być tolerowane. Powód zresztą po raz drugi, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, stanął się w pracy w stanie nietrzeźwym, co świadczy o tym, że powód nie zmienił swojego podejścia w tej sprawie.

W ocenie sądu, zachowanie powoda w dniu 7 kwietnia, który stanął się do pracy po w stanie nietrzeźwości, było czynem popełnionym z winy umyślnej. Jak już wyżej podniesiono, na pojęcie winy składają się dwa elementy: świadomość i wola. Powód, jak samy przyznał, stanął się do pracy w dniu 7 kwietnia z własnej woli, a przecież, skoro pił alkohol - jak sam podał - po opuszczeniu szpitala w dniu 6 kwietnia, to musiał mieć świadomość, że pijąc alkohol wprowadza się w stan nietrzeźwości i w takim stanie idzie do pracy. W ocenie sądu, powód w dniu 7 kwietnia 2021r. miał zdolność rozumienia istoty swojego postępowania i pokierowania nim.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego, które tutaj sąd podziela, przyjmuje iż o wyłączeniu winy pracownika stawiającego się do pracy w stanie nietrzeźwym można mówić tylko wtedy, gdy pracownik znajduje się w fazie psychozy alkoholowej, przewlekłej psychozy alkoholowej, przez co nie jest on w stanie zapanować nad piciem kolejnych dawek alkoholu, bo wtedy ma bowiem zniesioną zdolność pokierowania swoim postępowaniem stanowi, a wtedy stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości pracownika dotkniętego przewlekłą psychozą alkoholową nie stanowi dostatecznej podstawy do przypisania mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. (np. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 października 2000 r. w sprawie I PKN 76/00). Jak wynika z literatury, do podstawowych objawów psychozy alkoholowej zalicza się: omamy, urojenia po alkoholu,

zaburzenia orientacji allopsychicznej oraz autopsychicznej, zaburzenia pamięci i koncentracji, obniżenie nastroju, brak motywacji, depresja, nadpobudliwość, niepokój psychoruchowy, lęk, zaburzenia snu, a wyróżnia się kilka rodzajów psychoz alkoholowych: ostra psychoza alkoholowa, przewlekła psychoza alkoholowa, paranoja alkoholowa (zespół (...)) czy psychoza K..

Jak wynika z opinii biegłego z zakresu psychiatrii P. K., a także ze złożonej dokumentacji medycznej, u powoda nie stwierdzono ostrej ani przewlekłej psychozy alkoholowej, a podczas leczenia odwykowego stwierdzono u niego zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania - zespół abstynencyjny i zespół uzależnienia. Według literatury, zespół uzależnienia od alkoholu, to kompleks zjawisk fizjologicznych, behawioralnych i poznawczych, wśród których picie alkoholu dominuje nad innymi zachowaniami, które poprzednio miały dla pacjenta większą wartość. Głównym objawem zespołu uzależnienia jest pragnienie alkoholu (często silne, czasami przemożne). Wypicie alkoholu nawet po bardzo długim okresie abstynencji może wyzwać zjawisko gwałtownego nawrotu innych objawów zespołu uzależnienia, znacznie szybciej niż pojawienie się uzależnienia u osób poprzednio nieuzależnionych. Jednakże, jak też podkreślił ro biegły P. K., zespół abstynencyjny jako typowy objaw choroby alkoholowej pojawiający się po zaprzestaniu ciągu picia, nie jest psychozą.

Zatem uznać należy, że przebywanie powoda w dniu 7 kwietnia 2021r. w miejscu pracy w stanie po spożyciu alkoholu, mogło być zakwalifikowane przez pozwanego pracodawcę jako zawinione przez powoda naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych w znaczeniu przyjętym w art. 52 kp.

Wobec tego stwierdzić należy, że zostały spełnione wszystkie elementy uznania, że powód w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Zatem decyzją pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy z przyczyny wskazanej w oświadczeniu woli pracodawcy, była uzasadniona okolicznościami ustalonymi w niniejszej sprawie i istnieniem przepisów prawnych adekwatnych do ustalonego stanu faktycznego.

W takiej sytuacji i na podstawie art. 56 kp sąd orzekł jak w sentencji.

Oddalenie powództwa o przywrócenie powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy skutkuje oddaleniem powództwa o zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie bowiem z art. 57 § 1 kp pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Uprawnienie z art. 57 kp przysługuje więc pracownikowi, który spełnia dwie przesłanki tj. po pierwsze, został przywrócony do pracy na mocy orzeczenia sądowego i po drugie, podjął pracę w wyniku wyroku przywracającego go do pracy.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 102 kpc, który to przepis stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może nie obciążać w ogóle strony przegrywającej kosztami procesu. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powód bowiem, oprócz tego, że przestał być pracownikiem pozwanego, to także decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia i obciążanie jego kosztami procesu stanowiłoby dla niego znaczną dolegliwość.

--	--	--

Dół formularza

Początek formularza

Dół formularza