

Sygn. akt IV Pa 21/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2018r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Katarzyna Antoniak

Sędziowie: SO Elżbieta Wojtczuk

SO Jerzy Zalasieński (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marta Żuk

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2018 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w G.

o przywrócenie do pracy i inne

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 26 marca 2018r. sygn. akt IV P 371/17

I. zmienia zaskarżony wyrok:

-w pkt. I w ten sposób, że przywraca powoda M. S. (1) do pracy w (...) Sp. z o.o. w G. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

- w pkt. III w ten sposób, że zasądza od (...) Sp. z o.o. w G. na rzecz M. S. (1) kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

II. zasądza od (...) Sp. z o.o. w G. na rzecz M. S. (1) kwotę 150 (sto pięćdziesiąt) złotych tytułem

- verte -

zwrotu kosztów postępowania za drugą instancję w tym 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

J. Z. K. A.E. W.

Sygn. akt IV Pa 21/18

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 listopada 2017 r. powód m. (...) S. wnosił o przywrócenie do pracy w pozwanym zakładzie (...) Sp. z o.o. w G., zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz sprostowania świadectwa pracy w zakresie sposobu ustania stosunku pracy. W piśmie procesowym z dnia 27.11.2017r. pełnomocnik powoda cofnął żądanie zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i sprostowania świadectwa pracy.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wnosił o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 26 marca 2018r. Sad Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego koszty procesu.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że M. S. (1) był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w G. od 12 maja 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku samodzielnego magazyniera. 25 października 2017 r. zgodnie z harmonogramem czasu pracy M. S. (1) miał pracować na III zmianie trwającej od godz. 22.00 do godz. 6.00. Wcześniej tego dnia pracownik spożył alkohol.

Tego dnia M. S. (1) udał się do zakładu pracy. Zbliżył się do wejścia na teren zakładu pracy i odbił posiadaną kartę magnetyczną o godz. 21:25:16. Na posterunku znajdującym się przy tej bramie służbę pełnili pracownicy ochrony M. S. (2), A. K. i E. F.. Dowódca zmiany M. S. (2) wydała swoim podwładnym wytypowanie dwóch pracowników do przeprowadzenia kontroli trzeźwości. E. F. wytypowała M. S. (1), który w tym momencie stał przy bramce naprzeciwko portierni i zaprosiła go do pomieszczenia pracowników ochrony w celu przeprowadzenia kontroli trzeźwości. M. S. (1) poprosił E. F. o możliwość skorzystania z bankomatu, na co ona się zgodziła. Następnie E. F. zajmowała się wpuszczaniem samochodów na teren zakładu pracy. M. S. (1) pobrał pieniądze z bankomatu, a następnie znów próbował wejść na teren pracodawcy. E. F. ponownie poprosiła go o udanie na się na kontrolę trzeźwości. M. S. (1) wszedł do pomieszczenia pracowników ochrony, w którym znajdowała się M. S. (2). M. S. (1) był bardzo zdenerwowany i stwierdził, że M. S. (2) nie ma prawa dokonać kontroli jego trzeźwości. M. S. (2) poinformowała pracownika, że ma prawo odmówić poddania się tej kontroli, na okoliczność czego zostanie sporządzony protokół. Wtedy M. S. (1) o godz. 21:28 poddał się badaniu. Alkomat wskazał na pomiar w wysokości 0,19 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu. M. S. (2) poprosiła pracownika, aby usiadł, a ona sporządzi protokół z badania alkomatem. W tym momencie M. S. (1) skierował się w stronę drzwi. M. S. (2) próbowała go zatrzymać, lecz pracownik ją odepchnął na kserokopiarkę i wybiegł z pomieszczenia. M. S. (2) chwilę za nim biegła, a potem tego zaniechała.

Następnie o godz. 21:37 M. S. (1) zadzwonił do zastępcy kierownika zmiany L. B. i poprosił go o udzielenie na ten dzień urlopu na żądanie. L. B. wyraził zgodę na zgłoszony wniosek.

6 listopada 2017 r. M. S. (1) stawił się do pracy, lecz nie został do niej dopuszczony i musiał zdać kartę magnetyczną. Tego dnia otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 kp. Jako przyczynę swej decyzji pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na stawieniu się do pracy 25 października 2017 r. w stanie nietrzeźwości. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany pracodawca udowodnił, że w dniu 25 października 2017r. powód stawił się do pracy w celu jej świadczenia w stanie nietrzeźwości, czym naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Od wyroku tego apelację złożył powód zaskarżając wyrok w części dotyczącej oddalenia powództwa. Zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233§1 kpc poprzez błędną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego co doprowadziło do ustalenia, że motywem powoda było przyjście do pracy w celu jej świadczenia, a nie uzyskania urlopu na żądanie i wypłaty pieniędzy z bankomatu; naruszenie prawa materialnego tj. art. 52§1 pkt.1 kp. Poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że zaszły podstawy do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Podnosząc te zarzuty apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wносиła o jej oddalenie. W ocenie pracodawcy Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych. Nie ma również podstaw do twierdzenia, że Sąd I instancji wydał rzeczony rozstrzygnięcie z naruszeniem przepisów prawa materialnego tj. art. 52§1 pkt.1 kp.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Apelacja okazała się uzasadniona. Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny, lecz wyciągnął błędne wnioski. W swoich rozważaniach Sąd Rejonowy nie odniósł stanu faktycznego sprawy do treści pisma rozwiązującego z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd Okręgowy podziela wykładnię Sądu Najwyższego zawartą w wielu orzeczeniach, ostatnio w wyroku z dnia 12.04.2018r. sygn. akt I PK 19/17 z której wynika, że na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. W ocenie Sądu Okręgowego przyczyny wskazanej w piśmie pracodawcy z dnia 2 listopada 2017r. nie można uznać za prawdziwą. W piśmie tym pracodawca zarzucił powodowi stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości. Jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji powód w dniu 25 października 2017 r. o godzinie 21:28 miał w wydychanym powietrzu 0,19 mg/l alkoholu. Takie stężenie alkoholu nie świadczy, zdaniem Sądu Okręgowego, o stanie nietrzeźwości. Zgodnie z art. 46 ust. 3 ustawy z 26 października 1982r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie prowadzi do: stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³. Powodowi można więc zarzucić co najwyżej stan po użyciu alkoholu (stężenie w granicach od 0,1 do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³ wydychanego powietrza). Należy również zauważyć, że badanie powoda alkomatem odbyło się w czasie, gdy powód nie znajdował się na terenie zakładu pracy oraz nie było to w godzinach pracy. Co prawda powód odbił kartę magnetyczną, ale nie przekroczył bramy zakładu. Po badaniu alkomatem uzyskał o godzinie 21:37 telefonicznie zgodę przełożonego na urlop na żądanie. Zatem w momencie, kiedy powinien podjąć pracę o godzinie 22:00 był już na urlopie. Niezasadne jest więc twierdzenie, że w dniu 25 października 2017r. stawiał się do pracy. Błędne jest stanowisko Sądu I instancji, że odbicie karty magnetycznej o godzinie 21:25 zapoczątkowało wykonywanie pracy przez powoda. Ustalono, że tego dnia powód miał rozpocząć pracę o godzinie 22 i dopiero od tej godziny mógł być w dyspozycji pracodawcy. Być może powód miał zamiar stawienia się do pracy, lecz kiedy przekonał się, że w jego organizmie znajduje się alkohol od zamiaru tego odstąpił. Zarzut stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości byłby uzasadniony jedynie wtedy, gdyby powód znajdował się na terenie zakładu pracy, w godzinach pracy, a stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu wynosiło powyżej 0,25 mg/l. Z ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego nie wynika aby przesłanki te były spełnione.

Mając powyższe na uwadze i na mocy art. 386§1 kpc Sąd Okręgowy orzekł jak w wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 98 kpc