

Sygn. akt IV P 130/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Z., dnia 20 stycznia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy E. B., A. C.

**Protokolant Agnieszka Kowalska**

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2015 r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa **M. K.**

przeciwko **(...) S.A. w Z.**

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powoda M. K. na rzecz strony pozwanej (...) S.A. w Z. kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

IV P 130/13

## UZASADNIENIE

Powód- M. K. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) S.A. w Z. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko rewidenta taboru oraz zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kwoty 9.000zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu swojego stanowiska podał, że u strony pozwanej był zatrudniony od dnia 1.10.2010r. do dnia 21.06.2013r. na stanowisku rewidenta taboru. Pismem z dnia 17 czerwca 2013r. zakład pracy rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie art.52 §1 pkt.1 kp zarzucając powodowi, że w dniu 24.05.2013r. podczas dokonywania próby szczegółowej na pociągu nr. (...) relacji W.- G.- Ł. opuścił miejsce pracy i nie powiadomił o tym fakcie przełożonego, a nadto ujawniono w organizmie powoda alkohol, co zostało stwierdzone badaniem na Posterunku Policji we W. . Zdaniem powoda rozwiązanie z nim umowy o pracę było nieuzasadnione i niezgodne z prawem. W dniu 24.05.2013r. był w dyspozycji pracodawcy od godziny 7 rano do godz. 19. Około godz.10 zgodnie z dyspozycją pracodawcy rozpoczął czynności związane z próbą szczegółową pociągu tj. sprawdził stan techniczny wagonów pociągu towarowego. W trakcie wykonywania tych czynności ok. godz. 14.55 otrzymał informacje od kierowcy samochodu służbowego, że na polecenie dyspozytora trakcyjnego ma zostać odwieziony do hotelu w L., a następnie do miejsca zamieszkania w G.. Wyjazd do G. nastąpił ok. godz.15.30. W trakcie podróży kierowca dostał dyspozycję, by udał się z powodem do W.. Około godz. 18.20 powód dotarł do stacji W.- G. ,gdzie oczekiwał na niego przełożony D. K. ,który poinformował go, że zostanie poddany badaniu stanu trzeźwości. W tym celu udał się wraz z przełożonym na posterunek policji. Został poddany badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu o godz. 19.11 i wynik wykazał zawartość 1,16 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu. Kolejne badanie zostało przeprowadzone około 30 minut po badaniu

pierwszym .Konsekwencją powyższego było rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Zdaniem powoda, skoro badanie odbyło się już po godzinach pracy, to nie można powodowi stawiać zarzutu, że był pod wpływem alkoholu w godzinach pracy, a zatem rozwiązanie umowy o pracę było nieuzasadnione i bezpodstawne. Ponadto, zdaniem powoda, strona pozwana naruszyła przepis art.52§2 kp, ponieważ pracodawca powziął informację o wyniku badania stanu trzeźwości powoda w dniu 24.05.2013r. zaś doręczenie powodowi pisma rozwiązującego umowę o pracę nastąpiło w dniu 28.06.2013r, a więc po upływie 1- miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę./k-2-6 akt/.

Strona pozwana - (...) S.A.w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości na koszt powoda. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na samowolnym opuszczeniu przez powoda miejsca pracy w dniu 24.05.2013r. podczas dokonywania próby szczegółowej pociągu nr. (...) relacji W. – G. Ł. bez zgody i wiedzy przełożonego oraz ujawnienie w organizmie powoda alkoholu, co zostało potwierdzone badaniem na Posterunku Policji we W. o godz.19.11, gdzie zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu wynosiła 1,16 mg/l. W dniu 21.06.2013r. specjalista w dziale (...) poinformowała powoda w obecności członka Zarządu Spółki (...) o rozwiązaniu z dniem 21.06.2013r. umowy o pracę, wskazując przyczyny powyższej decyzji i podstawę prawną. Jednocześnie pismo o rozwiązaniu umowy o pracę zostało wysłane powodowi drogą pocztową. Przed złożeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca zwrócił się do działających u strony pozwanej organizacji związkowych o udzielenie informacji, czy powód jako pracownik niezrzeszony w tych organizacjach zwracał się o obronę swoich praw. Żadna z organizacji związkowych nie poinformowała pracodawcy, aby powód o taką obronę się zwracał, a w związku z tym , nie zachodziła konieczność zastosowania trybu konsultacji związkowej przewidzianej w art.52§3kp. Rozwiązanie umowy o pracę zostało poprzedzone przeprowadzeniem przez pozwanego postępowania wyjaśniającego na okoliczność zdarzenia jakie miało miejsce 24.05.2013r. Podczas tego postępowania ustalono ,że w dniu 24.05.2013r. powód miał pracować zgodnie z grafikiem od godz.7 do 19. Około godz. 13 w dniu 24.05.2013r. kierownik powoda D. F. został poinformowany o braku rewidenta taboru do przeprowadzenia próby szczegółowej na pociągu nr. (...). Próby skontaktowania się z powodem nie powiodły się. Zaistniało podejrzenie, że powód znajduje się pod wpływem alkoholu. W związku z tym do wykonania próby hamulca na w/w pociągu został skierowany inny pracownik I. P.. O godz. 16.30 D. F. uzyskał informację od przełożonego powoda, D. K., że powód zamówił samochód służbowy ze stacji W. do miejsca zamieszkania w G.. Na polecenie dyspozytury kierowca tego samochodu otrzymał polecenie przewiezienia powoda do stacji W.- G., gdzie na powoda oczekiwał jego przełożony D. K.. Do tej stacji powód został przywieziony o godz.18.20 a następnie wraz z D. K. powód udał się samochodem służbowym na Komisariat Policji we W. celem zbadania trzeźwości powoda. Pierwsze badanie odbyło się o godz.19.11 i wykazało 1,16mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu, ponowne badanie o godz. 19.21 wykazało 1,25 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu. Powód tego badania nie kwestionował i nie żądał badania krwi na zawartość alkoholu. Strona pozwana dodała, że powód w drodze na Komisariat usiłował uciekać. Ponadto dodała, że powód składając wyjaśnienia twierdził, że wykonał próbę hamulcową, tylko zapomniał wypełnić dokumenty, co jednak okazało się nieprawdą , gdyż próbę hamulca wykonał I. P. . Powód nie kwestionował faktu picia alkoholu, ale twierdził, że alkohol kupował we W. i pił po godz. 19. Zdaniem strony pozwanej twierdzenia powoda są niewiarygodne, bowiem samochód służbowy, którym jechał powód nigdzie się nie zatrzymywał, zaś po przyjeździe do W. powód został zabrany na Komisariat Policji bezpośrednio z samochodu, a więc nie miał możliwości zakupu alkoholu i jego wypicia bezpośrednio przed badaniem. Niezasadny jest również zarzut jakoby strona pozwana nie zachowała miesięcznego terminu do rozwiązania stosunku pracy o jakim mowa w art.52§2 kodeksu pracy, gdyż termin ten winien być liczony najwcześniej od dnia zakończenia postępowania wyjaśniającego tj.4.06.2013r., w wyniku którego kierownik powoda wniosł o rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Pozwany pracodawca przed otrzymaniem tego wniosku nie miał bowiem wiedzy o podstawie rozwiązania z powodem stosunku pracy. Zdaniem strony pozwanej samowolne opuszczenie stanowiska pracy może również uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia /vide: wyrok SN z dn.6.02.97r. I PKN 72/96/-/ odpowiedź na pozew k- akt/.

Sąd ustalił ,że:

Powód – M. K. był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1.10.2010r. na podstawie umowy o pracę początkowo na okres próbny, a następnie od dnia 1.01.2011r. do dnia 31.12.2011r. na czas określony, a od dnia 1.01.2012r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku rewidenta taboru. Do jego podstawowych obowiązków należało: sprawdzanie stanu technicznego wagonów, decydowanie o konieczności wyłączenia wagonów ze składu pociągu z usterkami, których nie można usunąć bez wyłączenia, przeprowadzanie prób hamulców i oględzin technicznych taboru kolejowego, zlecanie napraw wagonów i ich odbiór po wykonanych naprawach, usuwanie drobnych usterek przy wagonach.

/ akta osobowe powoda, zakres czynności w aktach osobowych cz.B /.

W dniu 24.05.2013r. powód M. K. miał pracować od godziny 7 rano do godz.19- zgodnie z grafikiem służb. W tym dniu powód miał przeprowadzić między innymi próbę szczegółową, łącznie z próbą hamulców na pociągu nr. (...) relacji W. –G. Ł.. Powód przystąpił do wykonywania próby szczegółowej pociągu ok.godz.12, ale przerwał tę czynność i samowolnie opuścił stanowisko pracy.

/ zeznania świadka J. B. na k-420 akt/.

O tym fakcie został poinformowany przez dyspozyturę kierownik D. Eksploatacji w Z. T. K. oraz bezpośredni przełożony powoda kierownik Oddziału we W. D. F.. Kierownik T. K. został telefonicznie poinformowany przez dyspozyturę, że powód przerwał wykonywanie obowiązków pracowniczych i opuścił miejsce pracy i nie można z nim nawiązać żadnego kontaktu telefonicznego. W związku z powyższym zaistniała potrzeba znalezienia innego pracownika posiadającego uprawnienia rewidenta, by dokonać próby szczegółowej pociągu relacji W.-G. Ł.. Po pewnym czasie T. K. otrzymał telefoniczną informację od dyspozytora, że powód poprosił dyspozytora transportu technologicznego o samochód służbowy w celu zawiezienia go do miejsca zamieszkania, zaś z tonu głosu powoda wynikało, że jest najprawdopodobniej pod wpływem alkoholu.

/ zeznania świadka T. K. na k-364-365 akt/.

Okolo godziny 13 w dniu 24.05.2013r. bezpośredni przełożony powoda D. F. został również poinformowany przez dyspozyturę o braku rewidenta do przeprowadzenia próby szczegółowej pociągu. Próba telefonicznego skontaktowania się z powodem nie powiodła się. W związku z powyższym poproszono innego pracownika, posiadającego uprawnienia rewidenta - maszynistę, który akurat przyjechał do W., by dokonał próby hamulcowej na oczekującym pociągu relacji W. – G.-Ł.. Próba ta została przeprowadzona przez I. P., który na tę okoliczność sporządził stosowną dokumentację.

/zeznania świadka D. F. e- protokół na k-183 godz.2:00:57, zeznania świadka I. P. na k- 392 akt, dokumentacja dotycząca przeprowadzonej próby szczegółowej pociągu nr. (...) na k-433-435 akt/.

W związku z podejrzeniem stanu nietrzeźwości powoda w czasie pracy przełożeni powoda D. F. i T. K. podjęli decyzje o konieczności sprawdzenia stanu trzeźwości powoda. Ponieważ powód w tym czasie jechał samochodem służbowym do domu w G., wydano polecenie kierowcy, by zawiózł powoda do W., gdzie oczekiwać na niego będzie przełożony instruktor D. K.. Powód został przywieziony do W. na stację W.- G. ok. godz. 18.20. W czasie podróży z W. do W. kierowca nigdzie się nie zatrzymywał, zaś powód spał na tylnym siedzeniu. Kierowca W. W. nie zauważył, by powód w samochodzie spożywał alkohol.

/zeznania świadka W. W. na k-82-83 akt/.

Po wejściu do samochodu przełożony D. K. poczuł od powoda woń alkoholu, zaś powód nadal spał. Następnie samochodem służbowym powód wraz z instruktorem D. K. udali się pod Komisariat Policji W. celem zbadania trzeźwości powoda. Po wyjściu z samochodu powód usiłował uciec spod komisariatu, ale został zatrzymany przez funkcjonariusza policji G. P.. Powód poddał się próbie badania na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. Pierwsza próba miała miejsce o godz.19.11 i wykazała 1,16 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu, zaś

druga próba miała miejsce o godz.19.21 i wykazała 1,25mg/l. Powód podpisał protokół użycia alkometru bez zastrzeżeń i nie żądał przeprowadzenia badania krwi na zawartość alkoholu w organizmie. Powód do protokołu użycia alkometru z dnia 24.05.2013r. podał funkcjonariuszom policji, że spożył dwa piwa półlitrowe po godzinie 19 w trakcie jazdy do W.. Po badaniu powód zakupił sobie piwo.

/ notatka służbowa i protokół z użycia alkometru w zał. do akt oraz na k-74-75 akt, zeznania funkcjonariusza policji G. P. e-protokół na k-314 akt godz.00:01:13 do godz.00:15:39, zeznania świadka D. K. na k-141 akt/.

Przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zostało przeprowadzone w dniu 3-4 czerwca 2013r. postępowanie wyjaśniające na okoliczność zdarzenia jakie miało miejsce w dniu 24.05.2013r. Składając wyjaśnienia w trakcie tego postępowania powód twierdził, że wykonał próbę szczegółową pociągu, tylko zapomniał wypełnić dokumenty. Oświadczył również, że w dniu 24.05.2013r. spożył pół litra wódki po godz. 19 we W. i dodał, że alkohol ten zakupił we W.. Po przeprowadzeniu tego postępowania przełożony D. F. złożył pracodawcy pisemne sprawozdanie wraz z wnioskiem o rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art.52 kp.

/ Sprawozdanie z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego z dnia 4.06.2013r. w aktach osobowych powoda oraz na k-47-57 akt/.

Pismem z dnia 17.06.2013r., a doręczonym -jak twierdził powód w pozwie- w dniu 28.06.2013r. zakład pracy rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w trybie art.52§1pkt.1kp z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegających na „ samowolnym opuszczeniu miejsca pracy w dniu 24.05.2013r. podczas dokonywania próby szczegółowej na pociągu nr. (...) relacji W.- G.-Ł. i nie powiadomienie przełożonego o tym fakcie, jak również ujawnieniem w organizmie powoda alkoholu, co zostało stwierdzone badaniem na posterunku Policji we W.-/ o godz. 19.11 zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu wynosiła 1,16 mg/l.”

/akta osobowe powoda oraz k-8 akt/.

Przed złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca w dniu 11.06.2013r. zwrócił się do organizacji związkowych o udzielenie informacji, czy powód jako pracownik niezrzeszony zwracał się o obronę swoich praw. Żadna z organizacji nie poinformowała pracodawcy, by o taką obronę powód występował .W takiej sytuacji nie zachodziła konieczność zastosowania trybu konsultacji związkowej określonej w art.52§3 kp.

/ akta osobowe powoda oraz k-43-46 akt/.

W dniu 21.06.2013r. powód był w siedzibie zakładu pracy w Z. i rozmawiał z członkiem Zarządu Spółki (...) oraz Specjalistą ds. Kadr L. O. na temat swojej sytuacji pracowniczej. Specjalista ds. Kadr L. O. poinformowała powoda, że zostało do niego wysłane pismo o rozwiązaniu umowy o pracę, a dodatkowo jeszcze odczytała treść oświadczenia woli pracodawcy z dnia 17.06.2013r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z pouczeniem. Na tę okoliczność zostało sporządzone pisemne oświadczenie podpisane przez L. O. oraz T. S..

/ zeznania świadka L. O. na k-204 akt, oświadczenie z dnia 21.06.2013r. w aktach osobowych powoda oraz na k-42 akt/.

Powód zaprzeczył, by przedkładano mu do podpisu pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 21.06.2013r. podczas jego wizyty w siedzibie firmy w Z..

/ oświadczenie powoda M. K. na k-83 odwrot akt/.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej, a niekwestionowanym przez powoda wynosi kwotę 5.578,09 zł./k-40 akt/.

Sąd zważył co następuje:

Zgodnie z art.52§1 pkt.1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Warunkiem rozwiązania umowy w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, które spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy, bądź naraziło go na szkodę/ por.np. wyroki Sądu Najwyższego z dn.19.03 98r (...) 570/97 (...) z 99r nr.5 poz.163, z dn.19.08.99r. I PKN 188/99 (...) US z 2000r nr.22 poz.818/. Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywane z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. W konsekwencji przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.52§1 pkt.1 kp. stanowić może jedynie takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy / natężenia złej woli/, a także wówczas, gdy pracownik miał świadomość bezprawności swojego postępowania i naganny stosunek psychiczny do swoich obowiązków. O zastosowaniu trybu rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika decydują zatem elementy przedmiotowe jego czynu i elementy podmiotowe. Do elementów podmiotowych należą wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na ocenę charakteru zawinienia pracownika, w tym zwłaszcza jego intencje, pobudki działania ,stopień tj. intensywność, nasilenie winy /por.np. wyrok SN z dn.2.06.97r I PKN 193/97 (...) z 98rr.nr.9 poz.269, z dn.21.07.99r I PKN 169/99 OSNAPiUS z 2000r.nr.20 poz.746./.

Nie budzi wątpliwości, że pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika określone w art100 §2 kp. obowiązki, do których między innymi należy sumienne i staranne wykonywanie pracy, a także przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.

W niniejszej sprawie Sąd uznał, że zostały spełnione wszystkie przesłanki z art.52§1 k.p. umożliwiające rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Zwłaszcza można powodowi postawić zarzut złej woli oraz rażącego niedbalstwa, biorąc pod uwagę okoliczności w jakich doszło do samowolnego opuszczenia stanowiska pracy w trakcie wykonywania próby szczegółowej pociągu relacji W.- G.-Ł.. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód rozpoczął wykonywanie czynności pracowniczych, ale w trakcie ich wykonywania samowolnie opuścił stanowisko pracy. Powód zatrudniony na stanowisku rewidenta taboru musiał zdawać sobie sprawę, a przynajmniej powinien, że niewykonanie próby hamulcowej pociągu może stanowić zagrożenie w ruchu kolejowym. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, że próbę szczegółową pociągu wykonał i po skończeniu pracy udał się samochodem służbowym do domu, upewniając się wcześniej, że w tym dniu nie będzie miał już innych obowiązków do wykonania. Przeczą temu jednolite i spójne zeznania świadków D. F. i T. K. oraz J. B. i I. P.. Właśnie to I. P. dokonał szczegółowej próby pociągu /z uwagi na nieobecność powoda w miejscu pracy/ i na tę okoliczność sporządził stosowną dokumentację. Należy też podkreślić, że powód M. K. został przebadany na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu o godz.19.11 na Komisariacie Policji we W., gdzie stwierdzono 1,16mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu i ta zawartość alkoholu po ok.30 minutach miała tendencję zwiększającą do 1,25mg/l. Sąd nie dał wiary wyjaśnieniom powoda /k-60akt/, że alkohol w postaci 0,33 l wódki zakupił we W. i wypił pod sklepem przed badaniem, ponieważ wyjaśnienia powoda pozostają w całkowitej sprzeczności z wyjaśnieniami składanymi wcześniej przez powoda w postępowaniu wyjaśniającym, gdzie twierdził, że wypił 1/2 l wódki we W., jak również z wyjaśnieniami składanymi do protokołu badania trzeźwości, gdzie podał, że wypił dwa piwa w czasie podróży do W.. Przeczą też tym wyjaśnieniom powoda jednolite i spójne zeznania świadków D. K. i kierowcy W. W.. Z zeznań świadka D. K. wynika, że czuł on już woń alkoholu od powoda, gdy wsiadał do samochodu po przyjeździe powoda do W. . Ponadto powód bezpośrednio po przyjeździe pod Komisariat Policji został doprowadzony na badanie, chociaż próbował uciekać. A zatem powód nie miał możliwości, by zakupić alkohol i wypić go przed badaniem na Posterunku Policji. Zresztą niezrozumiałym i nielogicznym by było, żeby powód, skoro jak twierdził był trzeźwy- celowo spożywał alkohol przed badaniem. Natomiast świadek W. W. kategorycznie zaprzeczył, by powód spożywał alkohol w samochodzie, a już na pewno nie mógł go zakupić w czasie podróży, ponieważ kierowca nigdzie się nie zatrzymywał. A to oznacza, zdaniem Sądu ,że powód wprowadził się w stan nietrzeźwości

już wcześniej tj. w godzinach pracy, skoro o godz.19.11 w jego organizmie stwierdzono aż 1,16 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu, a miał pozostawać w dyspozycji zakładu pracy do godziny 19 w dniu 24.05.2013r. Zdaniem Sądu, powód właśnie dlatego opuścił stanowisko pracy i nie wykonał swoich obowiązków pracowniczych, bo był nietrzeźwy i obawiał się ewentualnych skutków swojego postępowania w przypadku ujawnienia jego stanu. Zresztą nie był to pierwszy przypadek samowolnego opuszczenia miejsca pracy. Zarówno świadek T. K. jak i przełożony D. F. w swoich zeznaniach podkreślali, że były już takie przypadki opuszczania przez powoda miejsca pracy, a od żony powoda uzyskiwali informację, że powód jest nietrzeźwy. Takie zachowanie powoda należy uznać za wysoce naganne, biorąc pod uwagę fakt, że był on odpowiedzialny za bezpieczne dopuszczenie pociągu do ruchu kolejowego. Już samo nie wykonanie podstawowego obowiązku pracowniczego w postaci próby hamulca na pociągu relacji W. – G. Ł. jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast samowolne opuszczenie miejsca pracy, nie wykonanie istotnej dla pracodawcy ze względu na bezpieczeństwo w ruchu kolejowym próby szczegółowej hamulca pociągu oraz na dodatek wprowadzenie się w stan nietrzeźwości w czasie pracy- powinny być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tym bardziej, że na stanowisku rewidenta taboru jakie powód zajmował, wymagane jest bezwzględne zachowanie trzeźwości, ze względu na bezpieczeństwo w ruchu kolejowym. Skoro powodowi można w tej sytuacji przypisać celowe i świadomie naganne działanie niekorzystne dla pracodawcy, to w konsekwencji można również uznać, że jego zachowanie stanowiło ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art.52§1 pkt.1 k.p.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22.12.1998r I PKN 507/98 wskazał, że samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej.

W rozpatrywanej sprawie powód samowolnie opuścił stanowisko pracy w trakcie wykonywania szczegółowej próby pociągu, a nadto wprowadził się w stan nietrzeźwości. Chcąc uniknąć konsekwencji swojego postępowania postanowił opuścić miejsce pracy i udać się do domu samochodem służbowym, gdyż miał taką możliwość- ale po zakończeniu pracy.

/ zeznania przełożonego D. F. k- 183 e-protokół, zeznania świadka T. K. k-364-365 akt/.

W tej sytuacji powodowi można zarzucić naganne zachowanie jak również lekceważący stosunek do wykonywanych przez siebie obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu, w niniejszej sprawie zostały spełnione wszystkie przesłanki z art.52§1 pkt.1 k.p. umożliwiające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Nieuzasadniony jest również zarzut powoda, że pracodawca naruszył przepis art.52§2kp. Otóż zgodnie z tym przepisem 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. Sąd Rejonowy podziela utrwalone stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym, przez „uzyskanie wiadomości przez pracodawcę należy rozumieć uzyskanie wiadomości na tyle sprawdzonych, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika, co może wymagać sprawdzenia i wysłuchania pracownika, któremu stawia się zarzuty./zob.np. wyrok SN z dn.28.10.1976r. I PRN 74/76 OSNCP 1977 z.5-6 poz.100/.

Termin określony w art.52§2kp rozpoczyna wówczas bieg od zakończenia podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym postępowaniu pracownika/por .np .wyrok SN z dnia 21.10.1999r. I PKN 318/99 (...) US 2001 Nr.5 poz.155, z dnia 4.04.2000r. I PKN 578/99 (...) US 2001 nr.18,poz.551/.

Takie przekonanie pracodawcy o niewłaściwym postępowaniu powoda w niniejszej sprawie nastąpiło najwcześniej w dniu 4.06.2013r. tj. z chwilą ukończenia sprawnie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego, którego skutkiem

było wystąpienie przełożonego D. F. z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia w trybie art. 52§1 kp.

A zatem rozwiązanie umowy o pracę z dniem 28.06.2013r. / data doręczenia powodowi pisemnego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę/ - nastąpiło w terminie określonym w art.52§2 kp.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł mając na uwadze § 11 .1.pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego przydzielonego z urzędu /Dz.U.z 2002r Nr.163 poz.1349 ze zm./

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.