

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2016 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący **SSR Magdalena Piątkowska**

Ławnicy: R. P., J. W.

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu (...) roku w Ś.

sprawy z powództwa **J. P.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

I przywraca powoda J. P. do pracy u strony pozwanej E. (...)

(...) w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy

II zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w W. na

rzecz powoda J. P. kwotę 7.848 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas

pozostawania bez pracy w razie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia

III dalej idące powództwo oddala

IV zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w W. na

rzecz powoda J. P. kwotę 2.160 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa

procesowego

V zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w W. na

rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Świdnicy kwotę 1.962 zł tytułem

zwrotu kosztów sądowych od uiszczenia, których powód był zwolniony.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 7 stycznia 2016 roku skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. powód J. P. wniósł o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 7848 zł za okres pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanej, nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że był zatrudniony u pozwanej na stanowisku pracownika magazynowego operatora wózka widłowego od listopada 2006 roku początkowo na okres próbny i czas określony, a następnie od dnia (...) roku na podstawie umowy na czas nieokreślony. W dniu (...) roku pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p. jako podstawę faktyczną wskazała na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu (...) roku, a także na samowolnym opuszczeniu stanowiska i zakładu pracy w dniu (...) roku, a nadto że w dniu tym odmówił poddania się badaniu alkomatem. Powód twierdził, że usprawiedliwienie nieobecności w pracy w dniu (...) roku oraz brak przystąpienia do pracy w dniu (...) roku po poinformowaniu bezpośrednim przełożonego o złym stanie zdrowia, a następnie dostarczeniu zwolnienia lekarskiego przemawiają za tym, że nie można mu przypisać ciężkiej winy będącej podstawowym i niezbędnym warunkiem dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu podała, że wiadomość sms z prośbą o dzień wolny powód przesłał o godzinie 22.08, czyli po rozpoczęciu przez niego III zmiany i wcześniej nie uzgadniał z przełożonym dnia wolnego, przy czym miał świadomość iż wykorzystał już 4 dniowy urlop na żądanie. Natomiast w dniu (...) roku powód nie informował pracodawcy o złym samopoczuciu, samowolnie bez zgody przełożonego, bez przepustki opuścił zakład pracy o godzinie 22.30. Ponadto odmówił zgody na badanie alkomatem.

Na rozprawie przed sądem w dniu (...) roku powód wyraził wolę zawarcia ugody poprzez rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i zapłatę jednomiesięcznego odszkodowania.

Strona pozwany nie wyraziła zgody na zawarcie ugody, wnosząc o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. P. zatrudniony był u pozwanego od dnia (...) roku do dnia (...) roku jako młodszy magazynier operator wózka widłowego, a od dnia (...) roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera operatora wózka. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 2616 zł brutto.

Dowód:

- akta osobowe powoda – w załączeniu.

W dniu (...) roku o godzinie 22.08 powód wysłał do kierownika magazynu (...) sms – a z informacją, że bardzo źle się czuje, prosząc jednocześnie o udzielenie mu w tym dniu wolnego w zamian za pracę w sobotę. R. R. udzieliła powodowi urlopu na żądanie, informując go, że wolne za pracę w sobotę ustala się wcześniej.

Następnego dnia powód przyjechał do pracy kilka minut po godzinie 22.00. Z uwagi na swoje spóźnienie, wszedł na teren zakładu pracy bramą towarową, nie odbijając karty ewidencji czasu pracy. Po wejściu do szatni powód źle się poczuł. Kilkakrotnie wychodził do toalety, po czym około godziny 22.30 poinformował swojego brygadzistę S. P., że źle się czuje i idzie do lekarza. S. P. nic się nie odezwał i o fakcie tym poinformował sms – em R. R.. Kierownik magazynu poleciła pracownikowi ochrony przebadanie powoda alkomatem gdy będzie wychodził z zakładu pracy, jednak powód odmówił poddania się badaniu.

Dowód:

- wydruki sms – k. 8-9;

- notatka służbowa z dnia (...). k. 21;

- zeznania świadków R. R., S. P., E. M., W. S., A. W. – e protokół z dnia (...) k. 52;

Pismem z dnia (...) rozwiązano z powodów umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p. Jako przyczyny podano ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu (...) roku, a także samowolnym opuszczeniu stanowiska i zakładu pracy w dniu (...) roku oraz odmowie poddania się badaniu alkomatem.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powodowi doręczono w dniu (...) roku.

Dowód:

- akta osobowe powoda – w załączeniu.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków R. R., S. P., E. M., W. S., A. W. oraz częściowo zeznań powoda J. P., jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Sąd odmówił przyznania waloru wiarygodności zeznaniom złożonym przez powoda w zakresie w jakim twierdził, że nie mógł wcześniej poinformować pracodawcy o swojej nieobecności w pracy w dniu (...) roku z uwagi na awarię telefonu (zawieszenie), bowiem okoliczność ta nie została w jakikolwiek sposób wykazana.

Podstawę prawną roszczenia powoda, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, 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.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak

z tego widać, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Bezsporne jest, iż powód był zatrudniony u pozwanej od dnia (...) roku początkowo na czas określony, a od dnia (...) roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony, ostatnio na stanowisku magazyniera, operatora wózka w pełnym wymiarze czasu pracy za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 2616 zł brutto. Poza sporem pozostawał również fakt, że powód w dniu 21 grudnia nie był obecny w pracy, o czym poinformował kierowniczkę magazynu, która w tym dniu udzieliła mu urlopu na żądanie. Następnego dnia przyjechał do pracy, jednak z uwagi na złe samopoczucie nie podjął pracy, o czym poinformował brygadzystę, a następnie opuścił zakład pracy. Bezspornym jest również i to, że wychodząc z zakładu pracy powód odmówił poddaniu się badania alkomatem.

Kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1) k.p., podane przez pozwaną w oświadczeniu woli z dnia 29.12.2015 roku były rzeczywiste, tj. czy powód zgodnie z twierdzeniem pracodawcy dopuścił się ciężkie

W pierwszej kolejności Sąd badał zasadność i prawdziwość pierwszej z przyczyn rozwiązania umowy o pracę, tj. rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu (...) roku.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie, w szczególności zeznania świadka R. R. oraz wydruki sms z dnia (...) roku nie pozwala uznać by nieobecność powoda w pracy w tym dniu była nieusprawiedliwiona. Powód dostatecznie usprawiedliwił swoją nieobecność, podając jednocześnie jej przyczynę. Skoro przełożony udzielił powodowi w tym dniu urlopu na żądanie, a więc wyraził zgodę na jego nieobecność w pracy, to powód miał świadomość, że jego usprawiedliwienie nieobecności w pracy dotarło do pracodawcy. Pozwana podnosiła, że powód wykorzystał już czterodniowy wymiar urlopu na żądanie przysługujący mu w 2015 roku, czego miał świadomość, jednak zdaniem Sądu, okoliczność ta nie miała wpływu dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem dla pracownika nie ma znaczenia jak pracodawca rozliczy jego nieobecność w ewidencji czasu pracy, tym bardziej, że udzielając powodowi urlopu na żądanie pracodawca stwierdził, że nie ma problemu.

W kontekście zebranego w sprawie materiału dowodowego nie można również przyjąć, że powód w dniu (...) roku samowolnie opuścił stanowisko i zakład pracy. Jak wynika z zeznań S. P., powód poinformował go po przyjściu do pracy, że źle się czuje i idzie do lekarza. Świadek przyznał, że nie zabronił powodowi wyjść z pracy, ani też nie udzielił mu pozwolenia na opuszczenie zakładu pracy, a o fakcie tym poinformował jedynie R. R.. W tym miejscu wskazać należy, że zakwalifikowanie samowolnego opuszczenia miejsca pracy przez pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych zależy od oceny konkretnego przypadku. Oceny zawsze dokonuje się indywidualnie. W wyroku z dnia 1 października 1997 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że „przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika” (I PKN 300/97). Skoro powód nie dostał od pracodawcy żadnej informacji o braku zgody na opuszczenie zakładu pracy i związaną z tym procedurą uzyskania przepustki, to do jego świadomości nie została przekazana wola pracodawcy, której nie wypełnienie przez pracownika skutkuje ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Woli takiej nie było również ze strony R. R., która od chwili powzięcia wiadomości o opuszczeniu przez powoda stanowiska pracy nie podjęła żadnych czynności poza zleceniem pracownikowi ochrony przebadanie powoda alkomatem.

Jednocześnie Sąd uznał, iż sama odmowa powoda poddania się badaniu alkomatem nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, bowiem art. 100 kodeksu pracy normuje główne obowiązki pracownika i brak w nim regulacji, która wprost nakazywałaby obowiązek poddania się takiemu badaniu. Pracodawca nie może zmusić pracownika do badania na alkomacie albo do oddania krwi w celu wykonania badań na zawartość alkoholu. Nie oznacza to jednak, że pracownik może przebywać nietrzeźwy w miejscu pracy i nie ponosić z tego tytułu żadnych

sankcji. To nietrzeźwość w pracy jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli zwolnienia dyscyplinarnego, a nie sama odmowa pracownika poddania się takiemu badaniu w sytuacji jedynie podejrzenia znajdowania się pod wpływem alkoholu. W sytuacji zaś wskazania nietrzeźwości powoda jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę z winy pracownika, odmowa poddania się badaniu alkomatem powoduje domniemanie, że faktycznie był w stanie po spożyciu alkoholu i znacznie ogranicza swoje możliwości dowiedzenia, że był trzeźwy.

Wprawdzie zmienne twierdzenia powoda co do przyczyn odmowy poddania się badaniu alkomatem poddają w wątpliwość stan jego trzeźwości w dniu (...) roku, to okoliczność ta nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, albowiem stan nietrzeźwości powoda nie został wskazany jako jedna z przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Mając zatem na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w pkt I wyroku, zgodnie z żądaniem pozwu.

O wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy (punkt II wyroku) Sąd orzekł w oparciu o art. 57 k.p. Zgodnie z § 1 tego przepisu 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.

Sąd nie nadał klauzuli wykonalności pkt II wyroku zasądzającego wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, bowiem klauzulę taką Sąd nada dopiero po wykazaniu gotowości pracownika do podjęcia pracy.

Z uwagi na niewymagalność roszczenia z punktu II wyroku, które stanie się wymagalne z chwilą podjęcia pracy przez powoda w wyniku przywrócenia do pracy, Sąd oddalił powództwo w zakresie odsetek od kwoty zasądzonego odszkodowania, o czym orzekł w punkcie III wyroku.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego (punkt IV wyroku) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. § 9 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 w zw. § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 roku).

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.