

Sygn. akt IV Pa 51/17

POSTANOWIENIE

Dnia 9 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Dorota Radaszkiewicz

Sędziowie: SSO Beata Kurowska

SSO Tomasz Madej (spr.)

Protokolant st. sekr. sądowy Iwona Czyżewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 czerwca 2017 r. w O.

sprawy z powództwa **J. L.**

przeciwko Zakładowi (...) Spółka z o.o. w M.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Biskupcu

z dnia 31 stycznia 2017 r.

sygn. akt IV P 73/16

postanawia:

uchylić zaskarżony wyrok w całości i umorzyć postępowanie w sprawie.

SSO Tomasz Madej SSO Dorota Radaszkiewicz SSO Beata Kurowska

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 lipca 2016 r. skierowanym przeciwko Zakładowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. J. L. wniósł o przywrócenie do pracy w pozwanym zakładzie na dotychczasowe stanowisko pracy z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za czas pozostawania bez pracy za okres trzech miesięcy w wysokości łącznej 8.625 zł brutto i zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu swojego pozwu podniósł, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. 2 lipca 2016 r. A. R. podczas rozmowy telefonicznej z powodem zarzucił mu, że znajduje się pod wpływem alkoholu. Następnie po kilku minutach pojawił się w zakładzie pracy wraz z policjantami żądając poddania się przez powoda badaniu zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu. Powód odmówił badania żądając przeprowadzenia badania krwi, na co A. R. nie wyraził zgody. W dniu 5 lipca 2016 r. powód został wezwany do biura gdzie wręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda. Zdaniem powoda nie naruszył on swoim zachowaniem żadnych obowiązków służbowych, gdyż ani w dniu 2 lipca 2016 r. ani kiedykolwiek wcześniej nie przebywał w zakładzie pracy będąc pod wpływem alkoholu, zaś powodem rozwiązania z nim umowy był negatywny i nieuzasadniony stosunek A. R. do powoda. Odnosząc się do twierdzenia jakoby miał on znajdować się w dniu 2 lipca 2016 r. pod wpływem alkoholu, wskazał, iż zażywał leki – relanium i być może to lub inne przyczyny chorobowe spowodowały u policjantów oraz przełożonego wrażenie, że znajduje się on pod wpływem alkoholu .

Pozwany zakład wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było uzasadnione i w pełni usprawiedliwione. W pierwszej kolejności wskazał, że powód stawił się w pracy w dniu 2 lipca 2016 r. pod wpływem alkoholu, zaś przełożony powoda – A. R. po rozmowie telefonicznej powziął uzasadnione podejrzenie o nietrzeźwość powoda, w związku z czym wezwał policję. Podczas rozmowy z funkcjonariuszami od powoda czuć było woń alkoholu, miał on problemy aby prosto stać, chwiało się i mówił bełkotliwie, a także podawał policjantom dane innej osoby. Zdaniem powoda, który ostatecznie odmówił poddania się badaniu na zawartość alkoholu w organizmie wskazywało na ciężkie naruszenie przez niego podstawowego obowiązku pracowniczego. Pozwany zaprzeczał także, jakoby powód nigdy wcześniej nie przebywał w pracy w stanie nietrzeźwości, wskazując na zdarzenie z ok 2 miesięcy przed dniem 2 lipca, zaś twierdzenie zawarte w pozwie, iż powód znajdował się w tym dniu pod wpływem leków są gołosłowne i powołane jedynie na użytek postępowania przed sądem. Zdaniem pozwanego zakładu także twierdzenia powoda, że przyczyną zwolnienia miała być niechęć do powoda A. R. jest nieuzasadnione, zaś wniosek powoda o przywrócenie go do pracy stanowi nadużycie prawa.

Sąd Rejonowy w Biskupcu wyrokiem z dnia 31 stycznia 2017 r. w sprawie sygn.. IV P 73/17 oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1900 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd Rejonowy ustalił, że powód J. L. był zatrudniony w pozwanym zakładzie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 9 listopada 1998 roku. Początkowo była to umowa zawarta na okres próbny, a od dnia 9 lutego 1999 r. na czas nieokreślony. Od 1 lipca 2004 r. powód pracował na stanowisku monterza konserwatora sieci wodociągowej.

W dniu 02 lipca 2016 roku powód stawił się do pracy przed godziną 21, w palarni spotkał pracownika B. M., który przekazał mu zmianę w Stacji (...) w M..

O godzinie 22 A. R. zadzwonił do Stacji (...) aby dowiedzieć się jaka panuje tam sytuacja w związku z awarią zasilania. Powód mówił w sposób bełkotliwy w związku z czym A. R. powziął podejrzenie, że znajduje się on pod wpływem alkoholu. W związku z powyższym A. R. poinformował telefonicznie o zaistniałej sytuacji J. P. – Prezesa Spółki, który nakazał mu wezwanie policji.

O godzinie 22.15 na teren Miejskiego Zakładu (...) przybyli funkcjonariusze Policji Ł. W. oraz R. S.. Zastali oni A. R., który wskazał im powoda. J. L. znajdował się pod widocznym działaniem alkoholu, miał bełkotliwą mowę, zaburzenia równowagi, a także czuć było od niego silną woń alkoholu. W czasie legitymowania podawał on inne dane osobowe, zaś w drodze do radiowozu miał on chwiejny krok. Po przewiezieniu do komisariatu w M. odmówił on poddania się badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu i zażądał badania krwi. Policjanci po konsultacji z oficerem dyżurnym ustalili, że nie ma podstaw by prowadzić wobec niego takie badanie.

W dniu 05 lipca 2016 pozwany wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako powód wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na stawieniu się w pracy w dniu 2 lipca 2016 r. pod wpływem alkoholu.

Sąd Rejonowy w Biskupcu zważył, iż art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Stopień ciężki naruszenia musi wyrażać się rażącym niedbalstwem lub winą umyślną, tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21.07.1999 r. (I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746).

Na wstępie rozważań należy podkreślić, że Sąd dokonując oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, związany jest przyczynami wskazanymi przez pracodawcę w oświadczeniu skierowanym do pracownika, co oznacza, że rozpatruje sprawę wyłącznie w granicach zdarzeń przytoczonych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. (wyrok SN z dnia 23.10.2003 I PK 425/03). Na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że wskazana przez niego przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest prawdziwa i jednocześnie uzasadnia zastosowanie

wobec pracownika trybu z art.52 kp. (wyrok SN z 05.02.1998 I PKN 519/97, wyrok SN z dnia 17.12.1998 I PKN 524/97). Sąd w oparciu o powyższe ustalenia przyjął, że zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę w tym trybie zostały ogólnie wymienione w kodeksie pracy. Orzecznictwo sądowe ukształtowało natomiast potrzebę podania istoty zarzutu tj. podanie konkretnego zdarzenia lub okoliczności które doprowadziły do takiego rozwiązania umowy, a nie jedynie powtórzenia ogólnych sformułowań kodeksowych.

W myśl art.30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca takie rozwiązanie. Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna lub nieprawdziwa. Ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania i zgodności z rzeczywistością dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie prawniczym utrwalili się poglądy, według którego, jeżeli dla dokonania określonej czynności wymagana jest przyczyna uzasadniająca tę czynność, to powinna być ona wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy. W świetle powyższych rozważań istotne zdaniem Sądu rozpoznającego sprawę jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy (wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

W niniejszej sprawie, ocenie Sądu badaniu pod kątem zgodności z art. 52 kp podlegała przyczyna wskazana przez pozwanego tj. stawienie się do pracy w dniu 2 lipca 2016 r. będąc pod wpływem alkoholu.

Nie ulega wątpliwości Sądu , że pracownik, który wykonuje obowiązki pracownicze w stanie po użyciu alkoholu narusza podstawowe obowiązki pracownicze w sposób ciężki i jego zachowanie daje pracodawcy podstawę do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 kodeksu pracy. Powyższe znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Należy w tym miejscu podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w trybie dyscyplinarnym jest wyjątkowym sposobem ustania stosunku pracy, ze szczególnymi negatywnymi konsekwencjami dla pracownika. Pracodawca musi udowodnić, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma charakter subiektywnie zawiniony w stopniu ciężkim. Nie wystarczy naruszenie norm podstawowych w stopniu obiektywnym, należy udowodnić pracownikowi winę umyślną lub rażące niedbalstwo. (wyrok SN z 14.02.2002 I PKN 850/00)

W świetle ustalonego wyżej stanu faktycznego należało uznać, że nie było podstawy do uznania, że powodowi nie można przypisać co najmniej rażącego niedbalstwa w przekroczeniu obowiązków pracowniczych. (wyrok SN z 11.09.2001 I PKN 634/00.)

Zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 27.10.1982 o wychowaniu w trzeźwości (Dz.U. nr 2015,poz.2286 ze zm) kierownik zakładu pracy ma obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stanął się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Zgodnie z ust.3 powołanego przepisu na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje fachowy pracownik służby zdrowia. Do badania stanu trzeźwości pracownika stosuje się przepisy, wydane na podstawie art. 47 ust. 2 .

Przepis wykonawczy do powołanej ustawy – wydane na pt. art. 47 ust.2 - rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 11 grudnia 2015 roku w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie (DzU 2015, poz. 2153) wyraźnie określa warunki i sposób dokonywania badań stanu trzeźwości pracownika niedopuszczonego do pracy z powodu

uzasadnionego podejrzenia, że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy (§ 1 pkt.2 rozporządzenia)

W tym miejscu należy wskazać, że art. 17 ust. 3 powołanej ustawy zastrzegł prawo dokonywania badania stanu trzeźwości uprawnionym organom powołanym do ochrony porządku publicznego. W tym przypadku zostały spełnione przesłanki wynikające z powołanego przepisu, albowiem pracodawca wezwał na teren zakładu pracy funkcjonariuszy Policji, którzy jednak nie dysponując urządzeniem do pomiaru alkoholu w wydychanym powietrzu przewieźli powoda do komisariatu Policji.

Szczególnego podkreślenia wymaga przy tym w ocenie Sądu zachowanie powoda, który będąc poinformowany, iż zostanie przewieziony w celu zbadania alkomatem, nie poinformował pracodawcy o swoich wątpliwościach związanych z możliwością niewiarygodnego wyniku – o czym miał czytać w internecie i nie żądał od razu badania krwi, tylko zażądał takiego badania dopiero na komisariacie policji, co wynika wprost ze złożonych przez niego zeznań.

Powyższa okoliczność jest o tyle istotna, że z literalnego brzmienia przepisu art. 17 ust 3 ustawy z dnia 27.10.1982 o wychowaniu w trzeźwości wynika wyraźnie, iż to pracodawca ma obowiązek na żądanie pracownika umożliwić mu badanie stanu trzeźwości poprzez choćby badanie krwi. W sytuacji natomiast gdy pracodawca wzywa policję, pracownik nie żąda od razu badania krwi, tylko wraz z policjantami udaje się na posterunek celem przeprowadzenia czynności, nie sposób wykazać winy pracodawcy w poczynionych przez niego działaniach, czy też wręcz przypisania mu pozbawienie pracownika możliwości obrony.

Zdaniem Sądu takie zachowanie powoda podyktowane było chęcią uniknięcia przez niego zbadania stanu trzeźwości i w konsekwencji uniknięcia odpowiedzialności.

Pamiętać należy, iż zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2006 roku I PK 165/06, że do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika, jak to ma miejsce w postępowaniu karnym i w postępowaniu dotyczącym wykroczeń, a stan nietrzeźwości pracownika w czasie pracy może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi.

Jak tymczasem wynika z zeznań świadków R. S. oraz Ł. W., od powoda była wyczuwalna wyraźna woń alkoholu, miał on bełkotliwą mowę, chwiejny krok. Powyższe okoliczności potwierdził także świadek A. R., zaś z zeznań świadków T. S. oraz M. S. wynika, iż powód miał problemy z alkoholem i sytuacje takie jak z dnia 2 lipca 2016 r. zdarzały się wcześniej i nie były one notoryczne.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, pozwany zakład w ocenie sądu w realiach rozpoznawanej sprawy dopełnił obowiązku zweryfikowania stanu trzeźwości powoda przez organ uprawniony, a tym samym nie pozbawił powoda możliwości obrony przed zarzutem naruszenia pracowniczego obowiązku trzeźwości.

Na marginesie wskazać jedynie należy, iż strona powodowa – reprezentowana w sprawie przez fachowego pełnomocnika, nie wykazała w toku niniejszego procesu aby J. L. zażywał jakiegokolwiek leki lub cierpiał na jakąkolwiek chorobę, co mogłoby powodować występowanie u niego objawów podobnych do tych gdy człowiek znajduje się w stanie po użyciu alkoholu – co podnosiła w pozwie.

Także rzekomy konflikt czy też niechęć A. R. do powoda – co miało być rzeczywistą przyczyną zwolnienia powoda nie została potwierdzona przez żadnego ze świadków.

Z tych względów na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przedstawionego przez strony procesu, Sąd oddalił powództwo jako niezasadne.

O kosztach procesu orzeczono w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 k.p.c.).

Powyższy wyrok zaskarżył w całości powód i zarzucił mu :

1) naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 328 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego w zw. z art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego z uwagi na fakt ,iż zgodnie z tymi przepisami uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa natomiast ocena dowodów winna być dokonywana w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważając materiał dowodowy jako całość i ważąc

moc środków dowodowych oraz ich wiarygodność, odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego, co w przedmiotowej sprawie nie zostało wykonane , gdyż Sąd I instancji co prawda obdarzył zeznania świadka B. M. walorem wiarygodności jednak nie odniósł się do zawartości tychże zeznań w treści uzasadnienia wyroku, a nadto zeznania świadka B. M. uznał za zgodne z zeznaniami funkcjonariuszy Policji, mimo ,iż nie były one ze sobą zgodne ,skorelowane i nie uzupełniały się wzajemnie, prezentując inny stan faktyczny sprawy;

2) naruszenie przepisów postępowania poprzez naruszenie art. 217 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego , art.245 Kpc w związku z art. 308 § 1 wskazanej ustawy przez ich niewłaściwe zastosowanie skutkujące bezpodstawnym oddaleniem zgłoszonego przez pełnomocnika powoda wniosku o dopuszczenie dowodu z informacji znajdującej się na stronie internetowej przedsiębiorstwa ,które zrealizowało projekt rozbudowy i modernizacji stacji uzdatniania wody w M. w zakresie charakterystyki miejsca pracy powoda , wbrew złożonemu przez pełnomocnika powoda zastrzeżeniu do protokołu i w konsekwencji uznanie przez Sąd I instancji ,iż powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych , mimo ,iż stacja uzdatniania wody w której powód świadczył pracę była całkowicie automatyczna a zakres jego obowiązków sprowadzał się głównie do dyżurów przy telefonie a także do sezonowego koszenia trawy i czyszczenia terenu stacji ze śniegu , liści itp. ;

3) naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwą wykładnię, gdyż w zachowaniu powoda brak jest znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych stanowiących podstawę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wbrew ustaleniom jakie w tym zakresie poczynił Sąd Rejonowy w Biskupcu.

Biorąc pod uwagę powyższe na podstawie art.386 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie

powództwa.

W dniu 9 czerwca 2017 r. na rozprawie przez Sądem Okręgowym w Olsztynie strony zawarły ugodę, w której ustaliły, iż łączący je stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

W dniu 9 czerwca 2017 r. strony, przed Sądem Okręgowym w Olsztynie, zawarły ugodę, na mocy rozstrzygnęły spór będący przedmiotem tegoż postępowania.

W związku z powyższym strony wniosły o umorzenie postępowania.

Zważywszy na powyższe okoliczności wszelkie rozważania merytoryczne stają się zbędne, gdyż zawarta ugoda spowodowała, iż spór istniejący między stronami wygasł.

Zauważyć należy, iż Sąd Okręgowy, wydając rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie, stosownie do postanowień art. 469 kpc, rozważał czy zawarcie ugody nie narusza słusznego interesu pracownika.

Z tych też względów, należało, na podstawie art. 386 § 3 kpc w zw. z art. 469 kpc i art. 355 kpc, uchylić zaskarżony wyrok i umorzyć postępowanie w sprawie.

SSO Tomasz Madej SSO Dorota Radaszkiewicz SSO Beata Kurowska