

Sygn. akt IV P 254/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01 grudnia 2016 roku

Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: M. K., P. W.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 17 listopada 2016 roku w Bełchatowie na rozprawie

sprawy z powództwa K. H.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

Oddział B. w R.

o przywrócenie do pracy

1. **oddala powództwo;**

2. **nie obciąża powoda K. H. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. Oddział B. w R.;**

3. **nie obciąża powoda K. H. obowiązkiem zwrotu poniesionych w sprawie wydatków.**

Sygn. akt IV P 254/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 sierpnia 2015 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R., powód K. H., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wnosił o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pozwany pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na stawieniu się powoda do pracy w dniu 12 lipca 2015 roku w stanie po spożyciu alkoholu. Dalej powód podnosił, że od wielu lat nadużywa alkoholu, od dłuższego czasu leczy się psychiatrycznie, ponieważ cierpi na zespół zależności alkoholowej oraz alkoholowy zespół abstynencyjny.

Zdaniem powoda, pozwany pracodawca mógłby z nim rozwiązać umowę o pracę z jego winy, gdyby były podstawy do przyjęcia, że w dniu 12 lipca 2015 roku powód miał zdolność rozumienia istoty swojego postępowania i pokierowania nim. Natomiast w momencie zatrzymania powoda przez pozwanego w celu przeprowadzenia pomiaru na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu, powód był w stanie wyłączającym świadomość. Nie miał rozeznania co do swoich zachowań, jak i zachowań innych osób, nie zdawał sobie sprawy ze znaczenia i skutków własnego postępowania. Stan

taki wynikał z przyczyny wewnętrznej, przewlekłej choroby alkoholowej. W następstwie choroby alkoholowej powód miał wyłączoną świadomość bezprawności czynu, tym samym nie można mu przypisać winy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 15 września 2015 roku pozwana - (...) Sp. z o.o. w R., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, że powód wykonywał swoją pracę w systemie zmianowym, przy nadzorowanych urządzeniach będących w ruchu. W okresie zatrudnienia został poddany profilaktycznym badaniom lekarskim. W wystawianych kolejno zaświadczeniach nie stwierdzono przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Żadne z zaświadczeń nie zawiera jakiegokolwiek uwagi ani informacji o chorobie alkoholowej powoda lub ewentualnym leczeniu tego schorzenia. Przed zdarzeniem współpracujące z nim osoby nie sygnalizowały jakichkolwiek problemów powoda z alkoholem. Sam powód nigdy nie informował pozwanego, jak również współpracowników, że jest dotknięty chorobą alkoholową.

Z uwagi na brak dokumentacji medycznej, młody wiek powoda brak absencji chorobowych oraz informacji o problemach z alkoholem, strona pozwana poddawała w wątpliwość istnienie u powoda choroby alkoholowej. Podnosiła, że powodowi można zarzucić co najmniej rażące niedbalstwo, prowadzące do przesłanki winy nieumyślnej powoda, jako elementu oceny, że miało miejsce ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. H. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w R. od 2 listopada 2010 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na czas określony, a od 1 kwietnia 2014 roku na czas nieokreślony. Pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku pracownika gospodarczego, a od 1 stycznia 2012 roku jako obchodowy magazynu gipsu, ostatnio za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.030,00 zł.

/dowód: umowy o pracę, porozumienia zmieniające - część B akt osobowych powoda/

K. H. wykonywał pracę na terenie Elektrowni (...). Jego zakres obowiązków został określony na piśmie. Praca obchodowego magazynu gipsu polega na kontrolowaniu stanu urządzeń elektrycznych – przenośników taśmowych będących w ruchu, poprawności ich działania, sprzątania wokół urządzeń, zgłaszania usterek i dopuszczania służb remontowych. Aby móc wykonać obowiązki obchodowy porusza się w pobliżu przenośników. Praca ta wiąże się z zagrożeniami, należy do nich wciągnięcie części ciała przez elementy maszyn. Przenośniki znajdują się na różnych poziomach, trzeba pokonywać schody, praca odbywa się również na wysokości. Przed zetknięciem z elementami przenośnika chroni zabudowa w postaci siatki.

/dowód: zeznania powoda K. H. – k. 99-100 w zw. z k. 177, k. 177; zeznania świadków: B. B. – k. 101-102; K. K. – k. 102-103; T. Ł. – k. 103; M. Z. – k. 103-104; M. I. – k. 104; D. S. – k. 104-105; opis stanowiska – część B akt osobowych powoda/

W czasie zatrudnienia pracodawca nie zgłaszał uwag do pracy powoda, nie stosował wobec niego kar porządkowych.

/okoliczność bezsporna/

K. H. jest osobą uzależnioną od alkoholu. Z tego powodu po raz pierwszy poddał się leczeniu odwykowemu w 2011 roku w Oddziale Psychiatrii Szpitala Wojewódzkiego w B., a od października 2011 roku kontynuował leczenie w poradni odwykowej. Od tamtej pory miał kilkudniowe okresy picia alkoholu, po których szybko się mobilizował.

W obawie przed konsekwencjami w postaci utraty stanowiska lub zwolnienia z pracy powód nie poinformował pracodawcy o uzależnieniu. (...) tej nie podał również podczas przeprowadzania badań profilaktycznych.

O uzależnieniu powiedział współpracownikowi M. I., prosząc o zachowanie dyskrecji.

/dowód: zeznania powoda K. H. – k. 99-100 w zw. z k. 177, k. 177; zeznania świadków: B. B. – k. 101-102; K. K. – k. 102-103; T. Ł. – k. 103; M. Z. – k. 103-104; M. I. – k. 104; D. S. – k. 104-105; dokumentacja medyczna – k. 11-28/

Od dnia 30 czerwca 2015 roku przez kilka dni K. H. pił alkohol. W dniu 5 lipca 2015 roku zgłosił się do Kliniki (...), Oddziału (...) w D. w stanie upojenia alkoholowego. Tam został poddany detoksykacji. Klinikę opuścił 8 lipca 2015 roku.

/dowód: dokumentacja medyczna – k. 61-71, karta informacyjna – k. 8/

Powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego od 1 lipca 2015 roku, do pracy stawiał się 11 lipca 2015 roku. W dniu 12 lipca 2015 roku przed pójściem do pracy K. H. wypił butelkę szampana. Wchodząc na teren zakładu pracy powód został poddany badaniu na zawartość alkoholu

w wydychanym powietrzu. W wyniku badania przeprowadzonego o godzinie 6.09 stwierdzono u powoda stężenie alkoholu w ilości 0,50 mg/l. Powtórne badanie o godzinie 6.34 dało wynik 0,47 mg/l. Z przebiegu badania został sporządzony protokół. K. H. nie został w tym dniu dopuszczony do pracy.

/dowód: zeznania powoda K. H. – k. 99-100 w zw. z k. 177, k. 177; protokół badania wraz z wynikami badań – część C akt osobowych powoda/

W okresie od 12 do 22 lipca 2015 roku powód przebywał na leczeniu w Oddziale (...)

w Samodzielnym Wojewódzkim Szpitalu dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w B.. Następnie podjął leczenie w systemie ambulatoryjnym

w Poradni terapii uzależnienia alkoholu i współuzależnienia w B.. Powód systematycznie uczestniczył w zajęciach Klubu (...) w B..

/dowód: zeznania powoda K. H. – k. 99-100 w zw. z k. 177, k. 177; zeznania świadków G. H. – k. 117-118; T. H. – k. 118; historia choroby – k. 75-79, karta informacyjna – k. 9-9v; zaświadczenie – k. 10; karta potwierdzenia uczestnictwa klubu (...) – k. 108-108v, 174-174v/

Pismem z dnia 13 lipca 2015 roku pozwany pracodawca zawiadomił Związek Zawodowy (...) przy Elektrowni (...) o zamiarze rozwiązania z K. H. umowy o pracę bez wypowiedzenia

z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na niestawieniu się do pracy w dniu 9 lipca 2015 roku bez usprawiedliwienia i powiadomienia przełożonego, stawieniu się do pracy w dniu 12 lipca 2015 roku w stanie nietrzeźwości.

/dowód: zawiadomienie z dnia 13.07.2015r. - w aktach osobowych powoda, część C)

Oświadczeniem z dnia 30 lipca 2015 roku, doręczonym powodowi tego samego dnia, pozwana Spółka rozwiązała z K. H. umowę

o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na stawieniu się do pracy w dniu 12 lipca 2015 roku w stanie po spożyciu alkoholu.

/dowód: oświadczenie z dnia 30.07.2015 roku – w aktach osobowych powoda, część C/

W dniu zdarzenia 12 lipca 2015 roku K. H. znajdował się w stanie upojenia alkoholowego prostego w trakcie ciągu opilczego. Powód miał ograniczoną zdolność rozpoznania znaczenia swojego postępowania oraz pokierowania nim

jedynie ze względu na stan upojenia alkoholowego prostego, przy czym konsekwencje wprawienia się w stan upojenia był

w stanie przewidzieć. K. H. był świadomy bezprawności przebywania na terenie zakładu pracy w stanie upojenia alkoholowego. Mógł powstrzymać się od spożywania alkoholu. Powód wiedział, że jest pod wpływem alkoholu i decyzję o pójściu do pracy pod wpływem alkoholu podjął w sposób świadomy. Powód nie cierpi na psychozę alkoholową.

/dowód: opinie biegłych z zakresu psychiatrii: K. O. – k. 126-128; J. B. – k. 154-156/

Po rozwiązaniu stosunku pracy K. H. nie podjął pracy. Korzysta z pomocy rodziny.

/dowód: zeznania świadka T. H. – k. 118/

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy, w szczególności dokumentacji medycznej powoda, dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda, a także na podstawie zeznań powoda K. H. oraz świadków: B. B., K. K., T. Ł., M. Z., M. I., D. S., G. H. i T. H..

Zeznania powoda oraz wskazanych świadków są spójne, wzajemnie się uzupełniają i wskazują na logiczny ciąg zdarzeń. Korespondują z dokumentami załączonymi do akt sprawy.

Nadto, ustalając stan faktyczny sprawy, Sąd uwzględnił opinie biegłych psychiatrów K. O. i J. B., które uznał za jasne, pełne, logiczne i należycie uzasadnione. Biegli sporządzili opinie po zapoznaniu się z dokumentacją medyczną powoda, jak również po przeprowadzeniu jego osobistego badania. Opinie obojga biegłych są zbieżne w zakresie wniosków.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana

w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc 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 (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstokroć podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zgodnie z treścią art. 100 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z K. H. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na stawieniu się do pracy w dniu 12 lipca 2015 roku w stanie po spożyciu alkoholu.

W bezpośrednim zbiegu z obowiązkiem sumiennego i starannego wykonywania pracy pozostają wszelkie zachowania pracowników związane z zakazem używania alkoholu bądź środków odurzających.

Od dawna zarówno doktryna prawa pracy, jak i judykatura ze znacznym rygoryzmem odnosiły się do wszelkich naruszeń obowiązku trzeźwości. Nawet jednorazowe jego pogwałcenie może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W tym kontekście warto zaakcentować, że wedle poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku

z dnia 2 grudnia 2004 r. (I PK 86/04, M.Prawn. 2005/14/711) o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej kariery zawodowej.

W wymiarze przedmiotowym uprawnienie pracodawcy wynikające

z przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kp odnosi się do pełnej gamy zachowań pracowników związanych z alkoholem, począwszy od stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości, poprzez wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu, skończywszy na jego spożywaniu w miejscu pracy. Przy zarzucie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wskutek świadczenia pracy po użyciu alkoholu nie mają znaczenia okoliczności i przyczyny, które doprowadziły do jego spożywania przez pracownika, od którego rodzaj wykonywanych obowiązków wymaga bezwzględnego zachowania trzeźwości. Wprawdzie

w wyroku z dnia 10 października 2000 r. (I PKN 76/00, OSNP 2002/10/237) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości pracownika dotkniętego przewlekłą psychozą alkoholową nie stanowi podstawy do przypisania mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jednakże w uzasadnieniu tego wyroku stwierdzono, iż ów pracownik miał w następstwie tego schorzenia wyłączoną świadomość bezprawności czynu, tym samym nie można mu było przypisać winy, która jest podstawową przesłanką zwolnienia dyscyplinarnego.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że K. H. jest uzależniony od alkoholu. W dniu 12 lipca 2015 roku przed pójściem do pracy powód wypił butelkę szampana, alkohol spożywał również poprzedniego dnia. Wchodząc na teren zakładu pracy powód został poddany badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. W wyniku pierwszego badania stwierdzono u niego stężenie alkoholu w ilości 0,50 mg/l. Powtórne badanie dało wynik 0,47 mg/l. Okoliczności te nie były sporne.

Jednocześnie z opinii biegłych psychiatrów K. O. i J. B. wynika, że K. H. był świadomy bezprawności przebywania na terenie zakładu pracy w stanie upojenia alkoholowego. Mógł powstrzymać się od spożywania alkoholu. Wprawdzie biegli podali, że powód miał ograniczoną zdolność rozpoznania znaczenia swojego postępowania oraz pokierowania nim, ale jedynie ze względu na stan upojenia alkoholowego prostego, przy czym konsekwencje wprawienia się w stan upojenia był

w stanie przewidzieć. Powód wiedział, że jest pod wpływem alkoholu i decyzję o pójściu do pracy w takim stanie podjął w sposób świadomy. Z opinii wynika, że powód nie cierpi na psychozę alkoholową.

K. H. zeznał, że nie pomyślał o konsekwencjach swojego zachowania. Świadczy to o całkowitym zignorowaniu przez niego następstw swojego działania. Nic nie stało na przeszkodzie, by powód zamiast stawiać się do pracy w stanie nietrzeźwości udał się do lekarza w celu uzyskania pomocy i zwolnienia od pracy. Mógł także skorzystać z urlopu na żądanie. Podkreślić trzeba, że rodzaj wykonywanych przez powoda obowiązków przy maszynach w ruchu nakazywał szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Reasumując, zachowanie powoda było bezprawne. Można mu również przypisać winę co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa. K. H. mógł przewidzieć skutki swojego zachowania, decyzję o pójściu do pracy

w stanie nietrzeźwości podjął świadomie. Zdawał sobie również sprawę z naruszenia dyscypliny pracy, a jego zachowanie powodowało zagrożenie interesów pracodawcy.

Wskazana przez pracodawcę przyczyna, w ocenie Sądu, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy. Dlatego też Sąd na podstawie art. 56 kp oddalił powództwo, jako nieuzasadnione.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu, mając na uwadze w szczególności okoliczność, że powód nie pracuje i korzysta z pomocy rodziny.