

UZASADNIENIE

Powód B. C. żądał uznania za niezgodne z prawem rozwiązania łączącej go z pozwaną (...) Spółką Akcyjną Oddziałem B. umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2000r. i przywrócenia go do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy i kosztów z procesu .

Uzasadniając pozew podał, że w dniu 20 lipca 2015r. pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę w trybie art. 52 §1 pkt. 1 k.p. wskazując ,że przyczyną rozwiązania umowy jest nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniach od 7 do 9 i od 15 do 16 lipca 2015r. oraz świadczenie pracy w dniu 14 lipca 2015r. w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Stwierdził, że w tych dniach przebywał na zwolnieniu lekarskim, a nadto pozwany nie przeprowadził żadnego badania na zawartość alkoholu w organizmie powoda. Podał , że tłumaczył pracodawcy, iż przyjmuje leki od schorzeń żołądka, czego pracodawca nie uwzględnił.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna Oddział B. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wskazała ,że powód był zatrudniony w charakterze elektromontera sieci napowietrznych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Podał , że rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na tym ,że w dniach 7-9 lipca 2015r. i 15-16 lipca 2015r. powód nie stawiał się w pracy bez usprawiedliwienia , a w dniu 14 lipca 2015r. , w którym przebywał na zwolnieniu lekarskim , znajdował się pod wpływem alkoholu. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało powodowi doręczone w dniu 21 lipca 2015r . w siedzibie (...) Oddział B. Rejon Energetyczny B. w obecności dwóch pracowników W. S. i M. B.. Wskazał, że powód w dniach 7-10 i 13-16 lipca 2015r. był nieobecny w pracy. Powód nie poinformował pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym okresie nieobecności w pracy. Powód składając zaświadczenie lekarskie nr (...) usprawiedliwił swoją nieobecność w dniu 10 lipca 2015r. , a zaświadczeniem lekarskim nr (...) nieobecność w dniach 13-14 lipca 2015r. Nie przedłożył zaś żadnych dowodów usprawiedliwiających nieobecność w dniach 7-9 i 15-16 lipca 2015r. Nadto wskazał ,że w dniu 14 ;lipca 2015r. powód był niezdolny do pracy , co wynika z zaświadczenia lekarskiego. Tego dnia stawiał się w pracy celem złożenia zaświadczenia lekarskiego. Przełożony wyczuł od niego woń alkoholu i zaproponował badanie alkometrem , które zostało wykonane w obecności pracowników : J. K., W. S. i E. K. (1) . Wynik badania wskazywał na stan po spożyciu alkoholu , co dowodzi iż powód w trakcie zwolnienia lekarskiego podejmował czynności sprzeczne z jego celem. Te okoliczności , zdaniem pozwanej, wskazują na zasadność rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt. 1 k.p.

Sąd Rejonowy ustalił , co następuje:

Powód B. C. był zatrudniony w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej Oddział B. w okresie od 17 sierpnia 1998r. do 21 lipca 2015r., najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny , następnie na czas określony , a od 1 stycznia 2000r. na czas nieokreślony, na stanowisku elektromontera sieci napowietrznych(: umowa na okres próbny – k. 2 / B akt osobowych, umowa na czas określony k. 6 /B akt osobowych, umowa o pracę na czas nieokreślony k.13/B akt osobowych powoda). Powód ostatnio był zatrudniony w Rejonie Energetycznym B..

Powód od 8 maja 2015r. korzystał z wielu zwolnień lekarskich. Z dniem 3 lipca 2015r. kończyło się kolejne zwolnienie lekarski trwające powyżej 30 dni, więc pracodawca wystawił dla powoda skierowanie na badanie kontrolne do lekarza medycyny pracy (dowód: k. 85/B akt osobowych) . Powód stawiał się w pracy 6 lipca 2015r. i doręczono mu skierowanie na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy, które powód miał obowiązek wykonać bezzwłocznie. Tego dnia w godzinach popołudniowych ,powód telefonicznie poinformował swojego bezpośredniego przełożonego E. K. (2) , że był u lekarza medycyny pracy i otrzymał skierowania na dodatkowe badania lekarskie. W dniach od 7 do 10 lipca 2015r. powód nie stawiał się w pracy i nie skontaktował się z przełożonym celu usprawiedliwienia tej nieobecności.

Następnie po weekendzie w dniu 13 lipca 2015r. także nie stawiał się w pracy . W dniu 14 lipca 2015r. powód zgłosił się do dyrektora J. K. w celu przekazania zwolnienia lekarskiego za dzień 10 lipca 2015r i dni 13-14 lipca 2015r. oraz wyjaśnienia przyczyn swojej nieobecności w pracy w dniu 7 lipca 2015r. Z uwagi ,że dyrektor wyczuł od powoda woń alkoholu, zarządził badanie powoda wskaźnikiem AlcoBlow , celem sprawdzenia jego stanu trzeźwości. Powód został poddany badaniu trzeźwości w obecności kierownika W. S. oraz przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej Związku Zawodowego (...). Wynik badania wskazywał na stan po spożyciu alkoholu . Powód odmówił poddania się dalszym próbom tym urządzeniem oraz certyfikowanym Alkometrem . Został pouczony ,iż ma prawo podważenia zarzutu nietrzeźwości wykonanie badań we własnym zakresie , lecz powód stwierdził, że jest na zwolnieniu lekarskim i nie musi przeprowadzać żadnych badań i opuścił zakład pracy(dowód: notatka służbowa k. 8/b akt osobowych, protokół rozprawy z 4 lutego 2015r.: zeznania św. W. S. – 00:21:31- 00:33:52, zeznania św. E. K. (2) –00:33:52-00:39:48, zeznania św. J. K. 00:39:48- 00:50:49

Powód nie świadczył pracy w dniach 15 i 16 lipca 2015r . W dniu 16 lipca 2015r o godzinie 13.00 stawiał się w pokoju kierownika RU3 W. celem przekazania telefonu służbowego . O stawieniu się powoda został poinformowany kierownik E. K. (2) przebywający na urlopie wypoczynkowym , który przyjechał do zakładu i poddał powoda badaniu wskaźnikiem AlcoBlow, Wynik tego badania był negatywny. Powód , na pytanie o przyczynę nieobecności w pracy w dniach 15 i 16 lipca 2015r, podał ,że nie stawiał się w pracy z uwagi na złe samopoczucie i z tego samego powodu nie wykonał badań kontrolnych . Została sporządzona z tej rozmowy notatka służbowa , którą powód podpisał (dowód: notatka służbowa z 16.07.2015r. – k. 7 /C akt osobowych).

Oświadczeniem z dnia 20 lipca 2015r. pozwana rozwiązała umowę o pracę łączącą strony bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych polegających na nie stawieniu się w pracy bez usprawiedliwienia w dniach 7-9 lipca 2015r. i 15-16 lipca 2015r. oraz z uwagi na to ,że w dniu 14 lipca 2015r. , w którym przebywał na zwolnieniu lekarskim, znajdował się pod wpływem alkoholu. Oświadczenie z dnia 20 lipca 2015r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało powodowi doręczone w dniu 21 lipca 2015r. przez dwóch pracowników: W. S. i M. B. w miejscu zamieszkania powoda. Powód po zapoznaniu się z oświadczeniem pracodawcy , przyjął jeden egzemplarz tego oświadczenia , lecz odmówił pokwitowania jego przyjęcia (dowód: k.10/C akt osobowych powoda , protokół rozprawy z 4 lutego 2015r.: zeznania św. M. B. 00:15:57- 00:21:31, zeznania św. W. S. – 00:21:31- 00:33:52).

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom wszystkich świadków , ponieważ są one spójne i logiczne, nadto korespondowały zarówno ze sobą nawzajem, jak i z dokumentami przedstawionymi przez stronę pozwaną. Dokumentom zgromadzonym w sprawie, Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez strony, a Sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Zadaniem tut. Sądu było ustalenie, czy zaistniały przyczyny wskazane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę łączącą strony i czy uzasadniały one rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 kp. Zgodnie z generalną regułą wyrażoną w przepisie art. 52 k.p. pracodawca może bowiem rozwiązać umowę o pracę z winy pracownika między innymi w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest bowiem nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, więc 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 dnia 21.09.2005 r. w sprawie sygn. akt II PK 305/04, M.P.Pr.-wkł. 2005/12/16, Pr.Pracy 2005/10/34). W rozumieniu tego przepisu ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi, zatem wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Oznacza to, że niedopuszczalne jest zastosowanie tego przepisu, jeżeli działanie bądź zaniechanie pracownika nie będzie zawinione.

Typowymi przyczynami z § 1 pkt. 1 są: nietrzeźwość pracownika, niewykonanie polecenia, nie stawienie się do pracy czy opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia oraz zakłócenie porządku w miejscu pracy.

Ciężar udowodnienia winy pracownika, uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę spoczywa na pracodawcy.

Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności lub istnienia przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi i pozbawiony jest możliwości powoływania się w trakcie procesu na inne przyczyny, które mogłyby także uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 003.09.1980r ,I PRN 86/80,Sł.Prac. 1981,nr8). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (vide: wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAP 99.21.688). Zatem spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach, co oznacza, że pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy czy rozwiązania umowy o pracę.

Odnosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, tut. Sąd w pierwszej kolejności dokonał oceny oświadczenia pozwanego z dnia 21 lipca 2015r. pod kątem zachowania wymogów formalnych i nie dopatrył się ich naruszenia. Oświadczenie to zostało bowiem doręczone powodowi na piśmie z podaniem przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Powód został także pouczony o możliwości odwołania się do sądu .

Sąd, dokonując merytorycznej zasadności wskazanych przez pozwaną przyczyn rozwiązania umowy o pracę łączącej strony ustalił ,że wskazane przez pozwanego przyczyny w oświadczeniu z dnia 20 lipca 2015r. są prawdziwe i uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Pozwana udowodniła ,że powód nie stawiał się w pracy i pracy w dniach 7-9 lipca 2015r. i 15-16 lipca 2015r.i nie usprawiedliwił nieobecności w tych dniach. Udowodniła także druga przyczyna ,że powód w dniu 14 lipca 2015r., będąc na zwolnieniu lekarskim, stawiał się w biurze w celu przekazania zwolnienia lekarskiego, będąc pod wpływem alkoholu. Te okoliczności zostały potwierdzone zeznaniami świadków W. S., E. K. (2) i J. K. oraz dowodami w postaci notatek służbowych . Powód nie przedawnił zaś żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń o bezzasadności rozwiązania umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał ,iż wskazane przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, okoliczności bez wątplenia stanowią o ciężkim naruszeniu przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zatem zebrany w sprawie materiał dowodowy wyraźnie wskazuje, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę były prawdziwe i uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda.

Z tych względów Sąd na podstawie art. 52§1 pkt. 1 k.p. oddalił powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c. w związku z § 11 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z dnia 31 lipca 2015 r.)