

Sygn. akt IV P 32/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14/03/2016 r.

Sąd Rejonowy w Gorlicach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Krystyna Wszolek
Sędziowie/Ławnicy:	P. A., A. G.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Przepióra

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2016 r. w Gorlicach

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w P.

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała,

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

Sygn. akt IVP 32/15

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 14 marca 2016r.**

Powód J. K. w pozwie skierowanym przeciwko (...) S.A. w P. domagał się przywrócenia do pracy na uprzednio zajmowane stanowisko oraz zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu pozwu podniósł, iż został bezzasadnie zwolniony przez stronę pozwaną poprzez rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Zarzucił, iż w dniu 3 maja 2015r. zwolniono go bez zachowania formy pisemnej. Pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia otrzymał dopiero 25 maja 2015r., a ponadto podkreślił, iż pismo to zawiera braki formalne, bowiem brak w nim wskazania okoliczności sprawy i udowodnienia, że znajdował się w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Podkreślił, iż w dniu 3 maja 2015r. był przemęczony, miał problemy żołądkowe. Zarzucił, iż mimo protestu i żądania przeprowadzenia badania stanu trzeźwości kierownik odsunął go od pracy.

Powód podniósł także, iż B. J. (1) nie miała uprawnień do podpisania pisma z 19 maja 2015r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Strona pozwana w pisemnej odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, iż w dniu 3 maja 2015r. kierownik wiertni około godziny 13.00 zauważył, iż zachowanie powoda i drugiego pracownika R. B. (1) wskazuje, iż znajdują się w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. W trakcie przeprowadzanej z nim rozmowy powód przyznał, iż jest pod wpływem alkoholu. Powód nie zażądał przeprowadzenia badania stanu trzeźwości. W tej sytuacji kierownik oświadczył im, iż odsuwa ich od pracy z uwagi na stan po spożyciu alkoholu i nakazał im opuszczenie terenu wiertni. Pozwany podniósł, iż przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę podana w piśmie jest oczywista i zrozumiała. Powód przebywając w dniu 3 maja 2015r. w stanie wskazującym na spożycie alkoholu naruszył podstawowy obowiązek każdego pracownika tj. obowiązek trzeźwości w miejscu pracy.

Pozwany podkreślił, iż B. J. (1) jest osobą upoważnioną do wykonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> kodeksu pracy.

Na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd dokonał następujących ustaleń faktycznych:

Powód J. K. zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 3 maja 2015 roku (niedziela) pracował na wiertni N. jako płuczki, miał świadczyć pracę od godziny 7 rano do godziny 19. Jego przełożeni to kierownik wiertni R. B. (2) i kierownik zmianowy P. M. (1). /okoliczności niesporne/.

Do zadań powoda należało sprawdzanie bilansu płynu wiertniczego co było bardzo istotne dla bezpieczeństwa prowadzonych prac ze względu na fakt, iż otwór N. to otwór o anomalnie wysokich ciśnieniach, a poziom płynu wiertniczego jest istotny dla bezpieczeństwa przeciwerupcyjnego.

W godzinach południowych świadek R. B. zauważył pracownika R. B. idącego chwiejnym krokiem po placu, stwierdził również, iż od dłuższego czasu nie widział powoda. Świadek znalazł powoda śpiącego na ławce w szatni, próbował go obudzić, ale powód nie reagował, jedynie coś bełkotał. W związku z powyższym polecił asystentowi aby przyprowadził powoda oraz R. B. do kancelarii. Po upływie około 10 minut wezwani pracownicy przyszedli do kancelarii, w której oprócz kierownika B. znajdował się P. M. (1). Powód wszedł do kancelarii i usiadł na krześle, R. B. stał w korytarzu. Świadek B. stwierdził że są pijani na co powód odpowiedział, „że jeżeli nawet no to co”. Zachowanie powoda zdenerwowało świadka i zagroził że wezwie policję, wówczas powód przyznał że pili alkohol. Po twarzy, po sposobie wypowiedzania się, nie w pełni składnej rozmowy przełożeni powoda stwierdzili, iż powód oraz R. B. znajdują się w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Zarówno powód jak i R. B. pracują przy materiałach, które mają intensywne zapachy w związku z czym ich ubrania pachną mocno różnymi substancjami.

R. B. polecił powodowi oraz R. B. aby opuścili teren wiertni i udali się na jadalnię i tam poczekali do końca zmiany. Pracownicy opuścili wiertnię, nie żądając zbadania stanu trzeźwości.

W tym momencie świadek B. nie zamierzał wszczynać procedury zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, gdyby pracownicy poczekali na jadalni i na następny dzień trzeźwi zgłosili się do pracy, ponieśli by mniej dotkliwe konsekwencje.

Dowód: zeznania świadków: R. B. k. 86, 86/2, 87, P. M. (1) k. 81.

Powód oraz R. B. nie czekali do końca zmiany na jadalni, tylko udali się do S. do hotelu. Recepcjonistka nie wydała powodowi klucza do pokoju powołując się na polecenie przełożonego, zarzucając mu że jest pod wpływem alkoholu.

Powód wyszedł z hotelu, po czym sytuacja się powtarzała, recepcjonistka w dalszym ciągu nie wydawała mu klucza do pokoju, powód wykrzykiwał słowa wulgarne, zakłócał spokój i porządek publiczny w hotelu. Na miejsce zdarzenia wzywana była Policja, ostatecznie około godziny 21 powód został zatrzymany i dorowadzony do KPP S. celem wytrzeźwienia.

Powód wyrokiem Sądu Rejonowego (...)z dnia 18 czerwca 2015 roku został uznany za winnego popełnienia czynu z art. 51 par.2 kodeksu wykroczeń tj. że w dniu 3 maja 2015 roku w Hotelu (...) będąc w stanie nietrzeźwości wszczął

awanturę, wykrzykiwał głośno słowa wulgarne czym zakłócał spokój i porządek publiczny pracownikom hotelu i skazany na grzywnę w wysokości 100zł.

Dowód: akta (...) IIW (...)

W dniu 3 maja 2015 roku około godziny 17 świadek B. został poinformowany, iż powód awanturuje się w hotelu, po zakończeniu pracy był świadkiem nagannego zachowania powoda w hotelu i zatrzymania go przez Policję. W związku z powyższym w dniu następnym tj. 4 maja 2015 roku sporządził notatkę służbową, informując, że powód oraz R. B. poprzedniego dnia byli w stanie wskazującym na spożycie alkoholu i zostali usunięci z terenu wiertni.

Dowód: zeznania świadka R. B. k.86/2, notatka służbowa w aktach osobowych powoda.

Pismem z dnia 19 maja 2015 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, podając jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na przebywaniu w dniu 3 maja 2015 roku w pracy na wiertni N. w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, co spowodowało konieczność odsunięcia od wykonywanych obowiązków.

Pismo zostało podpisane przez kierownika D. Personalnego B. J. (1), która została upoważniona przez pracodawcę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> kodeksu pracy.

Dowód: zeznania świadka B. J. k. 113, 113/2, pełnomocnictwo k. 24, akta osobowe powoda.

Powód aktualnie prowadzi wraz z żoną działalność gospodarczą, na utrzymaniu ma studiującego syna.

Dowód: zeznania powoda k.96

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków R. B., P. M., B. J. bowiem są one logiczne, przekonywujące i pozbawione sprzeczności.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda i świadka R. B. odnośnie zdarzenia, które miało miejsce w dniu 3 maja 2015 roku na terenie wiertni N. uznając, iż stanowią one w tym zakresie przyjętą linię obrony. Podkreślić należy, iż ich zeznania zawierają sprzeczności, bowiem świadek B. zeznał, że świadek R. B. wezwał go do kancelarii kiwając na niego ręką, po czym polecił mu aby zawołał powoda, następnie świadek zeznał, iż obaj z powodem stali na zewnątrz i nie wchodzili do kancelarii, natomiast powód zeznał, iż do kancelarii wezwał go kierownik D., a ponadto zeznał, że wraz z świadkiem B. w trakcie rozmowy byli w kancelarii.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, iż w dniu 3 maja 2015 roku nie był w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, bowiem pracownik, który w sytuacji, gdy zostaje odsunięty od pracy bez powodu zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego powinien domagać się wykazania mu przyczyny odsunięcia od pracy, zwłaszcza, że powód był doświadczonym pracownikiem z długoletnim stażem pracy. Tłumaczenie powoda złym stanem zdrowia (problemami żołądkowymi) nie znalazło potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Odnośnie zeznań świadka J. M. należy podkreślić, iż z jego zeznań wynika, że widział powoda rano, a potem będąc w pracy nie rozmawiał już z nim, widział go jedynie z daleka, zeznania tego świadka nie mogą więc mieć istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Świadek A. P. nie miał istotnych wiadomości w sprawie poza stwierdzeniem, iż rano przy wyjeździe do pracy nie widział kogokolwiek pod wpływem alkoholu.

Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd zważył co następuje:

Powództwo jest bezzasadne.

Zgodnie z art. 52 par. 1 pkt. 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Art. 100 kodeksu pracy wskazuje, iż pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie, a w szczególności przestrzegać przepisów, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ustalonego porządku i dyscypliny pracy i regulaminu pracy.

Przebywanie w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracownika. Zachowanie trzeźwości w miejscu i czasie pracy to główna powinność pracownika.

Art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi mówi, iż kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.

Zdaniem Sądu w niniejszej przelożony powoda świadek B. kierownik wiertni miał uzasadnione podejrzenie, iż powód w godzinach pracy znajduje się w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Świadczyło o tym zachowanie powoda: wygląd, nieskładne wypowiedzi, sen w godzinach pracy oraz bełkot po przebudzeniu. Okoliczność ta została potwierdzona przez bezpośredniego świadka P. M.. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (wyrok z 11.12. 2006r I PK 165/06) do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika. Nietrzeźwość pracownika w czasie pracy może być dowodzona wszelkimi środkami.

Przed odsunięciem powoda od pracy kierownik podał powodowi przyczynę odsunięcia.

Na podkreślenie zasługuje, iż świadek B. mimo zaistniałej sytuacji nie chciał doprowadzić do rozwiązania z powodem umowy o pracę, gdyby powód zaczekał do końca zmiany na jadalni i podjął pracę dnia następnego nie doszłoby do jego zwolnienia. Sam powód przyznał, iż były już takie sytuacje, że kierownik B. odsuwał od pracy pracownika będącego pod wpływem alkoholu i nie zawsze kończyło się to zwolnieniem dyscyplinarnym. Powód jednakże nie zachował się racjonalnie, nie poczekał na jadalni, udał się do hotelu, gdzie urządził awanturę i został zatrzymany przez Policję.

Zgodnie z pkt. 3 art. 17 wyżej wymienionej ustawy w przypadku odsunięcia od pracy z przyczyn wskazanych w pkt. 1 na żądanie pracownika badanie stanu trzeźwości przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

Powód jednakże nie zażądał przeprowadzenia badania stanu trzeźwości i nie wykazał, że nie zachodziło uzasadnione podejrzenie że świadczył pracę w stanie po użyciu alkoholu.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie pracodawca w sposób zasadny zastosował art. 52 kodeksu pracy, nie naruszył przepisów dotyczących rozwiązania umowy o pracę zgodnie z wymienionym przepisem. Zachowane zostały również wymogi formalne, pismo o rozwiązaniu umowy o pracę zostało podpisane przez osobę upoważnioną, zachowany został termin miesięczny, została wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne.

Na podstawie art. 102 kpc Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu mając na uwadze okoliczność, iż powód utracił pracę co spowodowało pogorszenie jego sytuacji materialnej.