

Sygn. akt VII P 1215/15

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2016 roku

Sąd Rejonowy Katowice – Zachód w Katowicach Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – Wydział VII w składzie:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Wolwiak

Ławnicy: Jan Gad, Bogumiła Iwaneńko - Lang

Protokolant: Patrycja Tomanek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 czerwca 2016 roku w K.

sprawy z powództwa M. L.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w K.

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych i zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanego.

Sygn. akt VII P 1215/15

### ***Uzasadnienie wyroku z dnia 9 czerwca 2016r.***

Powód **M. L.** wniósł o uznanie dokonanego przez (...) SA KWK (...) w K. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podał, że w dniu 3 września 2015r. próbował podjąć pracę po spożyciu alkoholu, co potwierdziło przeprowadzone u niego alkomatem badanie, które wykazało odpowiednio 0,9 mg/l oraz 0,98 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu. Zdaniem pozwanego stanowiło to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych

i spowodowało rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Jednak

w ocenie powoda we wskazywanej dacie nie miał on świadomości, iż znajduje się pod wpływem alkoholu, gdyż wcześniej stwierdzono u niego zespół uzależnienia alkoholowego. Co więcej, w dacie 3 września 2015r. powód znajdował się w ciągu alkoholowym, nie posiadał pełnej kontroli nad swoim zachowaniem, w szczególności nie mógł podejmować decyzji w sposób świadomy, a przez to nie był w stanie zaprzestać spożywania kolejnych dawek alkoholu. Powód podał, że problemy z uzależnieniem od alkoholu występują u niego od 2010r. Powód leczył się z powodu choroby w ośrodkach, jednak w 2015r. wystąpił u niego nawrót choroby alkoholowej spowodowany zaistnieniem kryzysu w małżeństwie. Powód nie mógł sobie poradzić z uzależnieniem i udał się do lekarza, który w dniu 1 września 2015r. stwierdził u niego zaburzenia psychiczne, zaburzenia zachowania spowodowane użyciem alkoholu i skierował go do ośrodka w B., celem przeprowadzenia leczenia szpitalnego zespołu uzależnienia od alkoholu. Tym samym zachowania powoda nie sposób uznać za zawinione, co wyklucza możliwość postawienia mu zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i zasadność zwolnienia go z pracy.

Pozwany (...) **Spółka Akcyjna w K.** w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Motywuując zajęte stanowisko podał, że rutynowa kontrola trzeźwości przeprowadzona przez pracowników ochrony w dniu 3 września 2015r. w zakładzie pracy pozwanego wykazała u powoda 2,05 promila alkoholu. Powoływanie się przez powoda na chorobę alkoholową, którą przebył w 2010r. jest bezzasadne skoro było to ponad 5 lat wcześniej, zaś w czasie leczenia powód był poinformowany o skutkach picia alkoholu. Powód mógł rozpoznać bez trudu, że ma ponowne problemy z alkoholem, zatem twierdzenie, że nie miał on świadomości znajdowania się pod wpływem alkoholu w dniu kontroli jest niewiarygodne. Już fakt zgłoszenia się do poradni w dniu 1 września 2015r. przez powoda z objawami uzależnienia w ciągu alkoholowym, jednoznacznie wskazuje, że powód w pełni zdawał sobie sprawę ze swojego stanu zdrowia, a zatem mógł nie tylko racjonalnie pokierować swoim postępowaniem, ale również za radą lekarza powstrzymać się od pracy w okresie ciągu alkoholowego. Co więcej, winien on skorzystać ze zwolnienia lekarskiego, tak, aby nie stwarzać zagrożenia w miejscu pracy. Skoro jednak lekarz nie wystawił mu zaświadczenia o niezdolności do pracy, można uznać, że był on w ocenie lekarza zdolny do pracy, a tym samym świadomy swoich zachowań.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód M. L. był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 21 czerwca 1985r., w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku elektromontera. Ostatnio powód zajmował stanowisko dozorca pod ziemią. (dowód: świadectwo pracy powoda z dnia 30.09.2015r. k.65-66)

W § 4 pkt. C Regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego zostało zapisane, iż ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu, spożywanie alkoholu w czasie pracy lub miejscu pracy oraz wnoszenie alkoholu na teren zakładu pracy. (dowód: regulamin pracy (...) S.A. w K. k.206)

W dniu 3 września 2015r. pracownicy ochrony spółki (...) przeprowadzili u pracowników dozoru udających się do zjazdu, na zmianę rozpoczynającą się o godzinie 12.30 kontrolę na okoliczność spożycia alkoholu. Podczas przeprowadzonej kontroli, urządzeniem AlcoBlow stwierdzono, że powód jest pod wpływem alkoholu.

Pracownicy udali się z powodem do P. Punktu Opatrunkowego, gdzie urządzeniem (...) 6020 przeprowadzono badanie stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu. Pierwszego pomiaru dokonano o godz. 12.15 i wykazał on 0,90 mg/l (1,89%), drugiego o godz. 12.30 z wynikiem 0,98 mg/l (2,05%).

Po dokonaniu pomiarów powód został odprowadzony do szatni celem przebrania się, a następnie wyprowadzony z terenu zakładu pracy. (dowód: notatka służbowa z dnia 03.09.2015r. k.52, protokół użycia urządzenia kontrolno-pomiarowego do ilościowego oznaczenia alkoholu w wydychanym powietrzu z dnia 03.09.2015r. k.53-54, notatka służbowa z dnia 03.09.2015r. k.55, notatka służbowa z dnia 03.09.2015r. k.57-58)

Pozwany poinformował związki zawodowe działające przy KWK (...) Ruch (...) o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda. (dowód: pismo pozwanego do ZZ (...) oraz (...) w Polsce z dnia 03.09.2015r. k.59-60)

W dniu 8 września 2015r. pozwany sporządził oświadczenie o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu próby podjęcia pracy w stanie po spożyciu alkoholu w dniu 3 września 2015r. na zmianie (...). Przeprowadzona pierwsza próba o godz. 12.15 wykazała u powoda 0,9 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu, druga próba przeprowadzona o godz. 12.30 wykazała 0,98 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu. Pozwany podał, że zachowanie to – próba podjęcia pracy pod wpływem alkoholu (rozdział II § 4 pkt. C) Regulaminu Pracy (...) S.A., stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika Oświadczenie zostało przez powoda odebrane w dniu 22 września 2015r. Stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu. (dowód: oświadczenie pozwanego z dnia 08.09.2015r. k.61-63)

Powód w 2010r. przebywał w szpitalu celem leczenia stwierdzonej choroby – uzależnienia od alkoholu. W stosunku do powoda zastosowano terapię opartą o indywidualne i grupowe oddziaływanie psychoterapeutyczne zapisane w osobistym planie terapii, nastawionym na neutralizację działania psychologicznych mechanizmów uzależnienia oraz uczenia umiejętności potrzebnych do utrzymania abstynencji. (dowód: karta informacyjna leczenia szpitalnego k.14, roczny program zdrowienia powoda k.15-26)

Dnia 1 września 2015r. powód otrzymał skierowanie do Ośrodka (...) z powodu zespołu zależności alkoholowej. W skierowaniu widnieje zapis, że powód „obecnie w ciągu alkoholowym od około tygodnia, wymaga leczenia odwykowego”. Powód od dnia 3 września 2015r. przebywał na zwolnieniu chorobowym. Od dnia 23 września 2015r. powód przebywał w szpitalu dla nerwowo i psychicznie chorych w B. gdzie został poddany leczeniu. (dowód: skierowanie do szpitala psychiatrycznego k.11-12, zaświadczenie k.13, absencje powoda k.67)

Celem ustalenia czy powód w dniu 3 września 2015r. miał zachowaną zdolność rozumienia istoty swego postępowania i kierowania nim, czy też miał zniesioną zdolność pokierowania swoim postępowaniem i nie mógł powstrzymać się od picia alkoholu, mając na uwadze stan zdrowia i rozpoznaną u powoda chorobę, Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii.

W wydanej opinii biegli stwierdzili, że powód w dniu 3 września 2015r. był w trakcie ciągu alkoholowego trwającego od kilku miesięcy. W dniu 3 września 2015r. powód miał zachowaną zdolność do rozpoznania znaczenia czynu. Ze względu na istniejące uzależnienie od alkoholu, zdolność pokierowania powoda swoim postępowaniem była ograniczona (nie mógł powstrzymać się od picia alkoholu mimo świadomości faktu, że stan upojenia alkoholowego uniemożliwia wykonywanie pracy zawodowej). (dowód: opinia biegłych z dnia 29.02.2016r. k.254-257)

W odniesieniu do wydanej opinii pozwany nie zakwestionował jej w zakresie w jakim biegli stwierdzili, że powód miał zachowaną zdolność rozpoznania znaczenia swojego czynu. Za wątpliwe pozwany uznał jednak stwierdzenie, że powód miał ograniczoną zdolność pokierowania swoim postępowaniem w kontekście stanu faktycznego sprawy. Pozwany wniósł o wyjaśnienie na czym polegała ograniczona zdolność pokierowania swoim postępowaniem przez powoda, który będąc w ciągu alkoholowym zgłosił się do lekarza psychiatrii, opisał występujące u niego objawy w sposób wyczerpujący, natomiast nie domagał się udzielania mu urlopu lub zwolnienia lekarskiego mając świadomość swojego stanu zdrowia i wynikających z niego zagrożeń. (dowód: pismo pozwanego z dnia 12.03.2016r. k.275)

Zastrzeżenia do wydanej opinii wniósł powód w zakresie stwierdzenia przez biegłych, że miał zdolność pokierowania swoim postępowaniem, w sytuacji gdy w dniu 3 września 2015r. miał wyłączoną możliwość swobodnego powzięcia decyzji i wyrażenia woli w zakresie możliwości powstrzymywania się od picia alkoholu, gdyż działał pod wpływem głodu alkoholowego, tym samym zdolność kierowania swoim zachowaniem była całkowicie zniesiona. Zakwestionował opinię również w zakresie wskazania sprzecznych wniosków końcowych. W związku z tym domagał się przeprowadzenia opinii uzupełniającej. (dowód: pismo powoda z dnia 11.03.2016r. k.276-279)

Uzupełniając swoją opinię i składając wyjaśnienia w trakcie rozprawy biegli podali, że powód jest osobą uzależnioną od alkoholu od około 2008 roku, a próby leczenia okazywały się bezskuteczne.

Biegli wskazali, że alkoholizm jako choroba może być leczony wyłącznie objawowo. Od 1951 roku alkoholizm wpisany jest na listę chorób, jednak nie opracowano jeszcze skutecznego sposobu, aby wyeliminować jego przyczyny.

Biegli nie rozpoznali u powoda psychozy czy przejściowych zaburzeń psychicznych mających charakter krótkotrwałej psychozy, takich jak upojenie typowe na podłożu patologicznym. U powoda rozpoznano zespół uzależnienia alkoholowego.

Zespół uzależnienia od alkoholu polega na tym, że chory ma upośledzoną kontrolę nad zachowaniem związanym z przyjmowaniem substancji. Powód miał zaburzoną sferę wolicjonalną, nie mógł pokierować swoim postępowaniem, jednak zdawał sobie sprawę, że nie można pić alkoholu przed pójściem do pracy, od strony intelektualnej miał możliwość rozpoznania czynu. Powód przewidywał i mógł przewidzieć skutki swojego postępowania. Zdawał sobie

sprawę, że stawienie się do pracy pod wpływem alkoholu może skutkować zwolnieniem z pracy, jednak równocześnie nie mógł oprzeć się potrzebie wypicia alkoholu. W tym zakresie powód nie miał swobody. Musiał wypić alkohol, bowiem było to silniejsze od niego. Miał jednak świadomość, że udając się do pracy po wypiciu alkoholu postępuje nagannie. Poziom alkoholu u powoda w dniu 3 września 2015r. nie był aż tak duży, aby powód nie zdawał sobie sprawy jakie mogą być konsekwencje jego działania.

Wyniki testów triady organicznej (służących do stwierdzenia bądź wykluczenia zmian organicznych w ośrodkowym układzie nerwowym), którym został poddany powód mieściły się w obszarze granicznym między normą, a patologią. Nie wykryto zmian, które mogłyby być następstwem długiego nadużywania alkoholu. (dowód: zeznania biegłego M. D. (1) k.292-293, zeznania biegłej E. R. k.293)

Ustaień faktycznych w rozpoznawanej sprawie Sąd dokonał w oparciu o dowody z dokumentów, opinię biegłych oraz ich zeznania. Przedłożonym w sprawie dokumentom Sąd przyznał walor wiarogodności, bowiem nie były one przez strony postępowania w żadnym zakresie kwestionowane, nie budziły one również wątpliwości Sądu.

Rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie w dużej mierze Sąd oparł na opinii wydanej w sprawie przez biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii oraz wyjaśnieniach złożonych w trakcie rozprawy w dniu 9 czerwca 2016r. przez biegłych M. D. (1) i E. R., a stanowiących uzupełnienie wydanej opinii. W ocenie Sądu wnioski biegłych były logiczne, rzetelne i w pełnym stopniu obrazowały rodzaj zaburzeń powoda oraz zdolność do rozeznania znaczenia czynu z dnia 3 września 2015r., tj. stawienia się do pracy pod wpływem alkoholu. Biegli w sposób logiczny uargumentowali swoją opinię, a twierdzenia oparli na posiadanej wiedzy i doświadczeniu oraz badaniu powoda i zgromadzonej dokumentacji medycznej dotyczącej przebiegu leczenia chorobowy alkoholowej powoda oraz stanu zdrowia przed 3 września 2015r. Wątpliwości co do wydanej w sprawie opinii, stanowiące przedmiot zastrzeżeń strony pozwanej zostały wyjaśnione w wyjaśnieniach biegłego M. D.. Natomiast zarzuty sformułowane przez powoda stanowiły wyłącznie polemikę z wnioskami opinii, które podważały prawdziwość jego twierdzeń o niemożliwości pokierowania swoim postępowaniem w dniu 3 września 2015r.

Sąd oddalił wnioski powoda o przesłuchanie w charakterze świadków I. L., R. L. oraz I. B. powołanych na okoliczność przyczyn występowania u powoda uzależnienia od alkoholu, leczenia się z powodu uzależnienia, przyczyn nawrotu uzależnienia w 2015r., występowania u powoda ciągów alkoholowych w 2015r., pozostawania powoda w ciągu od września 2015r. oraz przyczyn skierowania powoda na leczenie szpitalne uzależnienia od alkoholu do szpitala w B., bowiem okoliczności te nie stanowiły kwestii spornych w rozpoznawanej sprawie, zatem przeprowadzanie dowodów z zeznań tych świadków, z punktu widzenia rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy było zbędne i powodowałoby niepotrzebną zwłokę i przedłużenie postępowania. Ponadto wiadomości dotyczące stanu zdrowia powoda, jego zachowań wynikały z dokumentacji medycznej, która w ocenie Sądu stanowi źródło bardziej wiarygodne i obiektywne, podczas gdy relacje osób najbliższych w stosunku do powoda są z pewnością dotknięte cechą stronniczości- są to bowiem osoby bezpośrednio zainteresowane w pozytywnym dla powoda rozstrzygnięciu.

Oddaleniu podlegał również wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z opinii instytutu o wyższym stopniu referencyjności, np. (...), bowiem jak wskazywał on opinia biegłych nie wyjaśniała wątpliwości, które powstały na gruncie rozpoznawanej sprawy. Jednakże w ocenie Sądu opinia wydana w sprawie, sporządzona została przez lekarzy o specjalnościach odpowiadających schorzeniom, na które cierpi powód, a jej treść świadczy o tym, że jej wydanie poprzedzone zostało rzetelną i wnikliwą analizą zgromadzonych w sprawie dowodów, mających wpływ na wyrażone w niej finalne ustalenia. Biegli sądowi lekarze przekonywująco i logicznie uzasadnili swoje stanowisko. Ponadto biegli lekarze w ustnych wyjaśnieniach, stanowiących uzupełnienie wydanej opinii przekonywująco i wyczerpująco odnieśli się do zastrzeżeń stron zawartych w pismach procesowych. Nie było zatem, w ocenie Sądu obowiązku dopuszczania dowodu z opinii innych biegłych, jeżeli już sporządzona w sprawie opinia jest jednoznaczna i tak przekonująca, że określoną okoliczność uznaje za wyjaśnioną (por. wyrok SN z dnia 21 listopada 1974 r., II CR 638/74).

Odnosząc się natomiast do wniosku o przesłuchanie powoda Sąd miał na względzie, iż okoliczności sporne sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione, a dowód z przesłuchania stron zgodnie z treścią przepisu art. 299 k.p.c. może zostać

dopuszczony jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Taka sytuacja zaś w niniejszej sprawie miejsca nie miała.

Sąd zważył, co następuje:

Zgłoszone przez powoda żądanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Analiza przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych skutkuje wnioskiem, iż jest to klauzula generalna, jednak o specyficznych cechach, gdyż tylko częściowo odsyłająca pozasystemowo. Dzięki swej niedookreśloności wprowadza niezbędny pierwiastek elastyczności do środowiska pracy. W tym miejscu godzi się zaakcentować, że zastosowanie pkt 1 § 1 art. 52 k.p. jest uprawnione również w sytuacji, gdy pracownik naruszył tylko jeden obowiązek pracowniczy, mimo że ustawa posługuje się liczbą mnogą.

Węzłowym zagadnieniem dla wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest określenie katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych bywa silnie zróżnicowany. Rzutuje nań nie tylko rodzaj i charakter pracy, ale również wiele innych czynników, począwszy od formalno-organizacyjnych, poprzez techniczno-strukturalne, skończywszy na etyczno-moralnych, a nawet kulturowych. Centralne znaczenie w strukturze obowiązków pracowniczych ma sumiennosc i starannosc wykonywania pracy. W bezpośredniej koincydencji z obowiązkiem sumiennego i starannego wykonywania pracy pozostają wszelkie zachowania pracowników związane z zakazem używania alkoholu bądź środków odurzających. Podobnie można oceniać zachowania pracownika w razie nieposzanowania bądź zaboru mienia pracodawcy. W rachubę wchodzi tu cała gama działań bądź zaniechań, której następstwem może być uszczerbek w mieniu lub nawet jego utrata. W świetle judykatury Sądu Najwyższego jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków kwalifikowane jest także przywłaszczenie mienia. (por. K.W.Baran, Komentarz do art. 52 kodeksu pracy, 2012 (w:) Baran K.W., Ćwierniak B.M., Driczinski S., Góral Z., Kosut A., Perdeus W., Piątkowski J., Skąpski M., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T., Kodeks pracy. Komentarz, 2012).

Oceniając oświadczenie złożone powodowi przez pozwanego od strony formalnej Sąd uznał, że spełniało ono wszystkie stawiane prawem wymogi. Zostało sporządzone na piśmie, wskazywało przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, zawierało pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy, jak również zostało złożone z zachowaniem miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Uzasadnieniem dla rozwiązania z powodem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia było, zdaniem pozwanego, stawienie się powoda w dniu 3 września 2015r. do pracy w stanie nietrzeźwości, co wykazało badanie przeprowadzone na obecność alkoholu, które wykazało w organizmie powoda obecność 2,05 ‰ alkoholu. Stanowiło to w ocenie pozwanego pracodawcy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, sprzeczne z zapisami regulaminu pracy oraz obowiązujących powszechnie norm.

Wynikający z przepisów prawa oraz z zasad współżycia społecznego pracowniczy obowiązek zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy (I teza wyr. SN z 23.7.1987 r., I PRN 36/87, OSNC 1989, Nr 2, poz. 32). Obowiązek trzeźwości może zostać naruszony przez tego typu zachowania, jak np.: stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości bądź w stanie po spożyciu alkoholu (art. 46 ust. 2 i 3 ustawy z 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2016 r. poz. 487), doprowadzenie się do tego stanu, czy też samo spożywanie alkoholu w czasie i miejscu pracy, a niekiedy nawet poza czasem pracy (zob. wyr. SN z 16.12.1999 r., I PKN 462/99, OSNAPiUS 2001, Nr 10, poz. 343; wyr. SN z 24.5.2001 r., I PKN 400/00, OSNP 2003, Nr 6, poz. 144).

Niewątpliwie zachowanie powoda, polegające na stawieniu się w dniu 3 września 2015r. w zakładzie pracy w stanie nietrzeźwości było bezprawne. Swoim zachowaniem powód naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy porządku pracy i dyscypliny pracy. Zachowanie powoda

naruszało nie tylko zapisy kodeksu pracy, mianowicie art. 100 § 2 pkt. 2 k.p. zgodnie z którym pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać ustalonego w zakładzie pracy porządku, ale również § 3 pkt. 2d regulaminu pracy zobowiązujący pracownika do przestrzegania obowiązującego regulaminu i wszystkich jego zapisów. Powód swoim zachowaniem postąpił sprzecznie z powszechnie panującymi zasadami obowiązku trzeźwości w miejscu pracy.

Ustawowemu obowiązkowi trzeźwości pracownika w miejscu pracy odpowiada interes pracodawcy zatrudniania tylko trzeźwych pracowników. W § 4a regulaminu pracy pozwanego wskazano, że ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu. Bezprawność zachowania powoda w dniu 3 września 2015r. miała niewątpliwy charakter.

Spełniony został zatem jeden z warunków umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Należy jednak podnieść, że sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 oraz z 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

Również Sąd Najwyższy wielokrotnie i jednolicie stwierdzał, że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo (zob. np. wyroki z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381, czy z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10). Tak więc w żadnym razie nie jest możliwe przyjęcie, iż sama bezprawność uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98). W tej sytuacji więc nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych konieczną przesłanką rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę pozostaje przesłanka winy.

Powód, zarówno w pozwie jak i w toku procesu podnosił, iż w dniu 3 września 2015r. miał wyłączoną zdolność rozeznania swojego czynu, a co za tym idzie pokierowania swoim postępowaniem. Powód twierdził, iż znajdował się w ciągu alkoholowym, który uniemożliwiał mu świadome i racjonalne ocenianie rzeczywistości, wobec czego nie zdawał sobie sprawy, że jest pod wpływem alkoholu i stawiając się do pracy w dniu 3 września 2015r. narusza obowiązujące w zakładzie pracy reguły i zasady. Podniósł również powód, że jest osobą uzależnioną od alkoholu, która od kilku lat podejmuje leczenie w celu wyjścia z choroby alkoholowej. Na poparcie swych twierdzeń przedłożył skierowanie do szpitala psychiatrycznego z dnia 1 września 2015r., w którym lekarz stwierdził, że powód znajduje się w ciągu alkoholowym od około tygodnia, a celem podjęcia leczenia skierował go do leczenia szpitalnego, które powód rozpoczął z dniem 23 września 2015r.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, stan nietrzeźwości świadczy o naruszeniu dyscypliny pracy i uzasadnia wyciągnięcie stosownych konsekwencji, włącznie do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (zob. wyr. SN z 30.1.1986 r., II PRN 20/85, (...) 1986, Nr 9, s. 74). Dla postawienia zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskutek świadczenia pracy po spożyciu alkoholu (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) nie mają znaczenia okoliczności, które doprowadziły do spożywania alkoholu w czasie pracy przez pracownika, od którego rodzaj wykonywanych obowiązków pracowniczych wymagał bezwzględного zachowania trzeźwości (wyr. SN z 5.11.1999 r., I PKN 344/99, OSNAPiUS 2001, Nr 6, poz. 190). Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu jego stawienia się do pracy po spożyciu alkoholu lub przebywania w miejscu i czasie pracy w stanie nietrzeźwości nie może być skutecznie podważane z powołaniem się na zasady współżycia społecznego, nawet jeżeli pracodawca wcześniej tolerował nietrzeźwość pracownika w miejscu pracy. Pracownik naruszający swoje obowiązki oraz zasady współżycia społecznego nie może skutecznie zarzucić naruszenia tych zasad wobec niego i opierać na tym swoje roszczenie (por. wyr. SN z 20.11.1996

r., I PKN 14/96, OSNAPiUS 1997, Nr 12, poz. 218; wyr. SN z 13.4.2000 r., I PKN 596/99, OSNAPiUS 2001, Nr 21, poz. 638).

Jednocześnie w orzecznictwie podkreśla się, że stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości pracownika dotkniętego przewlekłą psychozą alkoholową nie stanowi dostatecznej podstawy do przypisania mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) – tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2001r., I PKN 76/00, Legalis nr 53442. Z kolei SN w wyroku z dnia 30 marca 2015r., II PK 105/14, Legalis nr 1203268 stwierdził, że w sytuacji gdy pracownik w chwili popełnienia czynu był niepoczytalny z uwagi na rozpoznaną chorobę psychiczną w postaci schizofrenii paranoidalnej, to nie można mu przypisać winy jako przesłanki rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę. Bez znaczenia dla możliwości przypisania pracownikowi winy pozostają przyczyny tej choroby. Stan niepoczytalności nie wynika bowiem z powodu użycia środków odurzających ale z powodu choroby psychicznej.

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, jeżeli nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać najwyżej winę nieumyślną w postaci lekkomyślności w pierwszej sytuacji lub niedbalstwa w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika minimalnej staranności.

W nauce prawa przyjmuje się zasadniczo, że na pojęcie winy składają się dwa elementy: świadomość i wola. Jeżeli sprawca czynu ma świadomość bezprawności czynu oraz gdy chce go popełnić i popełnia, działa z winy umyślnej.

Strona pozwana mogłaby zatem rozwiązać z powodem umowę o pracę z tak rozumianej jego winy, gdyby były podstawy do przyjęcia, że w dniu 3 września 2015r. miał on zdolność rozumienia istoty swojego postępowania i pokierowania nim.

Celem ustalenia powyższych okoliczności Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii. W wydanej opinii biegli podali, że powód w dniu 3 września 2015r. miał zachowaną zdolność do rozpoznania znaczenia czynu. Ze względu na istniejące uzależnienie od alkoholu, zdolność powoda pokierowania swoim postępowaniem była ograniczona (nie mógł powstrzymać się od picia alkoholu mimo świadomości faktu, że stan upojenia alkoholowego uniemożliwia wykonywanie pracy zawodowej). Biegli podali, że analiza wszystkich okoliczności oraz przeprowadzone badania prowadzą do wniosku, że powód nie jest dotknięty schorzeniem psychicznym – psychozą. Powód cierpi na zespół uzależnienia alkoholowego, który wprawdzie powoduje, że nie może on powstrzymać się od spożywania alkoholu i w tym zakresie jego wola jest wyłączona, lecz jednocześnie ma świadomość dokonywanych przez siebie czynów i ich konsekwencji. W opinii biegłych w dniu 3 września 2015r. powód miał pełną wiedzę na temat tego, że stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu stanowi naruszenie obowiązujących reguł. Powód był świadomy swojego zachowania. Zdawał sobie sprawę z możliwych konsekwencji swojego czynu.

Powyższe twierdzenia uniemożliwiały zatem przyjęcie, że powód w dniu 3 września 2015r. nie miał zdolności pokierowania swoim postępowaniem i świadomości swojego czynu. To z kolei prowadzi do wniosku, że działanie powoda należało uznać za zawinione. Biegli uznali, iż powód mimo, że nie mógł powstrzymać się od wypicia alkoholu, miał możliwość przewidzenia konsekwencji swego postępowania i zachował zdolność pokierowania swoim postępowaniem. Tak więc w porównaniu ze znacznym poziomem alkoholu w wydychanym powietrzu nie było możliwe przyjęcie, że do ciężkiego naruszenia obowiązku pracowniczego po stronie powoda nie doszło. Zespół uzależnienia alkoholowego jest czym innym niż choroba alkoholowa o podłożu psychiatrycznym – psychoza. Biegli ustalili, że

powód nie jest dotknięty owym schorzeniem. Ciąg alkoholowy, w którym powód niewątpliwie znajdował się w dniu 3 września 2015r. nie spowodował wyłączenia świadomości powoda. Stan upojenia umożliwił powodowi ocenę sytuacji i możliwość przewidzenia skutków swojego postępowania.

W okolicznościach w jakich znalazł się powód jedynie w wyjątkowych sytuacjach brak jest podstaw do przypisania pracownikowi winy. Dotyczy to zwłaszcza zdarzeń, gdy pracownik cierpiał na chorobę alkoholową i był we wstępnej fazie psychozy alkoholowej. Taka sytuacja w rozpoznawanej sprawie nie miała jednak miejsca.

Oceniając zachowanie powoda nie sposób zapominać o rodzaju i charakterze wykonywanej przez niego pracy i miejscu pracy. Powód zatrudniony był jako dozorca oddziału elektrycznego maszyn i urządzeń dołowych. Zakresem jego obowiązków i odpowiedzialności objęte były : organizowanie i przygotowanie prac, nadzorowanie prowadzonych robót, kontrolowanie prawidłowości stosowanych zabezpieczeń, w przypadku powstania zagrożenia bezpieczeństwa pracowników niezwłocznie wstrzymanie ruchu na zagrożonym odcinku i wycofanie ludzi, kontrolowanie wyjazdu załogi, stały nadzór i kontrola nad wykonywaniem obowiązków służbowych przez podległych pracowników, przepisów dot. dyscypliny pracy, ochrony przeciwpożarowej i bhp ( zakres obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności k. 168-169). Powód odpowiadał za kontrolę pracy innych pracowników zatrudnionych na danej zmianie, odpowiadał za prawidłowość i sprawność urządzeń i maszyn, sprawował stałą kontrolę nad bezpieczeństwem pracy podległych mu ludzi, w momencie zagrożenia miał podjąć natychmiastowe działania celem ich wycofania z rejonu zagrożenia. Stawiając się do pracy pod wpływem alkoholu, powód wykazał się znaczącym lekceważeniem podstawowych wartości jakimi są bezpieczeństwo życia i zdrowia nie tylko bezpośrednio podległych mu pracowników lecz wszystkich pracowników wykonujących pracę pod ziemią, a skutki zachowania powoda mogły dotknąć ich wszystkich. Stan nietrzeźwości czy stan po spożyciu alkoholu powoduje , iż pracownik nie może w sposób prawidłowy realizować powierzonych mu zadań. Skutki stanu powoda, jakie mogły powstać gdyby dopuszczono go do wykonywania pracy mogły być bardzo niebezpieczne. Dlatego też zachowanie powoda było z pewnością naganne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w ocenie Sądu nie znajdowało żadnego wytłumaczenia. Ponadto powód był wieloletnim pracownikiem, doświadczonym, znał specyfikę pracy w tym środowisku, tym bardziej jego zachowanie było naganne. Powód został poddany kontroli przed przystąpieniem do pracy, zgodnie ze zwyczajem przyjętym u pozwanej. Nie zdążył do pracy przystąpić, lecz nie jest to zasługa powoda, nie umniejsza to naganności jego zachowaniu. Wystarczającym dla uznania zasadności decyzji pracodawcy jest zagrożenie jakie powód spowodował dla bezpieczeństwa ruchu zakładu górniczego i załogi, stawiając się do pracy pod wpływem alkoholu.

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli wina. Powyższe przesłanki zostały w toku procesu udowodnione, co skutkowało przyjęciem, że stawiane powodowi zarzuty ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych okazały się uzasadnione i w świetle obowiązujących norm stanowiły wystarczającą podstawę do złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pozwanego.

Mając powyższe okoliczności na względzie, powództwo z braku podstaw do jego uwzględnienia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. a contrario należało oddalić.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § k.p.c. w zw. z § 1 pkt. 3a rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2015.1079).

SSR Katarzyna Wolwiak