

Sygn. akt IV P 140/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w S.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Szulc
Ławnicy:	Magdalena Anna Dąbek Szymon Stanisław Olszewski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Lucyna Kozyra

po rozpoznaniu w dniu 30 czerwca 2016 r.

sprawy M. W.

przeciwko Szkole Podstawowej (...) w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

I. oddała powództwo,

II. przyznaje pozwanej Szkole Podstawowej (...) w W. od powoda M. W. kwotę 510 zł (pięćset dziesięć złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

IV P 140/15

UZASADNIENIE

M. W. wniósł przeciwko Szkole Podstawowej (...) w W. pozew o przywrócenie do pracy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu wskazał, że w jego przekonaniu nie doszło do naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych w stopniu uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód wskazał, że dla właściwej oceny dokonanego wypowiedzenia znaczenie ma właściwy opis przebiegu zdarzeń.

M. W. wskazał, że w dniu 2 listopada 2015 roku kilka minut przed godz. 6:00 przyszedł do szkoły, aby rozpalić w piecu. Rozpalił w piecu, następnie poczekał aż piec osiągnie temperaturę zaprogramowaną w komputerze. Wsadu opału było tyle, aby wystarczyło na 4 godziny ogrzewania. Następnie powód otworzył szkołę. W międzyczasie poczuł się źle, zdrętwiała mu ręka, mrowiała, czuł nasilający się ból w klatce piersiowej. Czuł się słabo. W związku z tym poszedł do swojego domu, oddalonego o 400 metrów od szkoły, aby zażyć leki. Wychodząc do domu, przytknęła drzwi do kotłowni. Po zażyciu leków ból nie ustępował i powód uznał, że weźmie dzień urlopu na żądanie. W tym czasie zadzwoniła do niego sekretarka ze szkoły, informując, iż pani kierownik szuka powoda. Powód niezwłocznie stawił

się w szkole, zaś kierowniczka podniesionym głosem zarzuciła mu, że nie rozpałił w piecu. Nadto zarzuciła mu, że jest pijany. W złości wyszła z sekretariatu i poszła na lekcje. Powód złożył następnie w sekretariacie wnioski o urlop na żądanie. Poszedł do domu z myślą, że uda się do lekarza. W tym czasie u powoda w domu była jego siostra, z którą miał udać się do lekarza. Do powoda zadzwoniła sekretarka ze szkoły i powiedziała, że ma natychmiast przyjść. Powód wraz z siostrą – w drodze do lekarza – pojechał do szkoły. Udał się do gabinetu, gdzie była dyrektor szkoły i kierowniczka filii. Dyrektor szkoły zarzuciła powodowi, że wniosek o udzielenie urlopu na żądanie został złożony za późno i ona go nie akceptuje. Nadto zarzuciła mu, że jest po użyciu alkoholu, bo czuje jego zapach. Dyrektor zapytała, czy ma zadzwonić po policję, ale powód oznajmił, że nie będzie czekał, bo boi się o swoje zdrowie, podejrzewając stan przedzawałowy. Powód opuścił budynek szkoły, a za nim wyszła sekretarka, żądając zwrotu kluczy od kotłowni. Następnie powód pojechał do lekarza, gdzie wykonano mu badanie EKG, które nie wykazało niczego niepokojącego. Lekarz wystawił powodowi zwolnienie lekarskie na jeden dzień.

W ocenie powoda, twierdzenia pani dyrektor i pani kierownik są nieoparte żadnymi dowodami. To jedynie domysły. M. W. wskazał, że gdyby był pijany to w ogóle nie przyszedłby do pracy.

Zdaniem powoda, wnioski wyciągnięte z zaistniałych zdarzeń odnośnie stworzenia niebezpieczeństwa dla dzieci są przesadne, wręcz histeryczne. Piec jako bezobsługowy nie stwarzał zagrożenia dla dzieci, co wynika ze sposobu jego obsługi oraz niskiej temperatury urządzenia.

M. W. zaznaczył, że jest wieloletnim pracownikiem szkoły, często był chwalony za to, że podejmował się dodatkowych prac w czasie wolnym od pracy, np. kapitalny remont kuchni szkoły.

Powód podkreślił, że ma 54 lata i zwolnienie w trybie dyscyplinarnym spowoduje brak prawa do zasiłku oraz olbrzymie problemy ze znalezieniem nowej pracy. Nadto jest jedynym żywicielem rodziny.

W odpowiedzi na pozew Szkoła Podstawowa (...) w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz obciążenie powoda kosztami sądowymi, w tym kosztami udzielonego przez pozwaną zastępstwa procesowego wg norm przewidzianych.

W uzasadnieniu wskazano, że powód nie kwestionuje co do zasady najważniejszych zdarzeń z dnia 2 listopada 2015 roku, różniąc się w relacji tego dnia jedynie co do niektórych aspektów: odmowy badania trzeźwości, nie zabezpieczenia kotłowni, opuszczenia pracy wbrew woli pracodawcy.

Strona pozwana podkreśliła, że każda z zawartych w wypowiedzeniu przyczyn stanowi samodzielną przesłankę dla rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

W dniu 2 listopada 2015 roku kierownik Filii Szkoły D. G. została poinformowana przez jedną z nauczycielek, że dzieci marzną. D. G. udała się do kotłowni, aby dowiedzieć się co jest przyczyną zimna w szkole. Na terenie otwartej kotłowni oraz na terenie szkoły nie znalazła Marla W.. Od stażystki dowiedziała się, że M. W. poszedł do domu po wiadro. Poprosiła ją o wykonanie telefonu do powoda, aby wrócił do pracy. Powód wrócił, tłumacząc się, że w piecu rozpałił o 6:30. W czasie tej rozmowy kierownik filii poczuła od powoda woń alkoholu. Woń tę wyczuła również stażystka. Kierowniczka poinformowała o tym fakcie dyrektora szkoły, a dyrektor zgłosiła ten fakt z-cy wójta, aby zorganizować zastępstwo za powoda. W tym czasie M. W., który najprawdopodobniej powziął wiadomość o zamiarze zbadania jego stanu trzeźwości, opuścił teren szkoły po raz drugi, wypełniając druk urlopu na żądanie. Powód pozostawił otwartą kotłownię, niezabezpieczoną przed dostępem osób trzecich. Nie poinformował przy tym o zamiarze opuszczenia miejsca pracy żadnego ze swoich przełożonych. Wezwany do pracy z domu powód odmówił oczekiwania na patrol policji i poddaniu się badaniu na trzeźwość, twierdząc że źle się czuje i jedzie do lekarza.

Strona pozwana wskazała, że wyczucie przez dwóch pracowników od powoda silnej woni alkoholu stwarza uzasadnione podejrzenie, że pracownik podjął się pracy w stanie nietrzeźwości. Odmowa poddania się badaniu i opuszczenie stanowiska pracy – pomimo braku zgody przełożonych – nie poprawia w żaden sposób sytuacji powoda.

Z reguły trzeźwy pracownik nie ma interesu w tym, aby odmówić użycia probierza trzeźwości, zaś odmowa badania stwarza domniemanie, że pracownik znajduje się w stanie nietrzeźwości.

Pozwana szkoła wskazała, że wejście do kotłowni usytuowane jest bezpośrednio z dziedzińca szkoły w pobliżu głównego wejścia do szkoły, do którego dostęp mają osoby trzecie, w tym dzieci idące do szkoły. Już tylko to powoduje sytuację potencjalnie niebezpieczną, do której nie powinien nigdy dopuścić. Z punktu widzenia pracodawcy, sytuacja w której zostawia się bez jakiegokolwiek opieki rozpalony piec w szkole pełnej dzieci, nie jest reakcją histeryczną, lecz groźną. Jej niezrozumienie przez pracownika powoduje utwierdzenie w przekonaniu, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę była trafna. Co istotne powód w ogóle nie bierze pod uwagę zwykłej dziecięcej ciekawości i np. możliwości poparzenia wskutek otwarcia komory spalania w piecu. Ponadto powód zapomina, że sam zgłaszał pracodawcy dwukrotne cofnięcie się gazów z mialu węglowego w piecu. Przeprowadzone postępowanie wykazało, że cofnięcie się gazów było wynikiem niewłaściwej eksploatacji pieca.

Zdaniem strony pozwanej opuszczenie przez powoda miejsca pracy nie było podyktowane złym samopoczuciem, ale obawą przed badaniem trzeźwości. Świadczy o tym cały ciąg zdarzeń – pracownik przyszedł normalnie do pracy, usiłował wziąć urlop na żądanie, ostatecznie – wskutek odmowy ze strony pracodawcy udzielenia urlopu – udał się do lekarza, gdzie uzyskał jednodniowe zwolnienie.

Pozwana szkoła zaprzeczyła nienagannej pracy powoda, wskazując że dość często był karany dyscyplinarnie, zaś jego postawa wzbudzała uzasadnione wątpliwości. Często również udawało mu się uniknąć odpowiedzialności za uchybienia pracownicze.

Podczas posiedzenia wyjaśniającego w dniu 15 marca 2016 roku pełnomocnik powoda sprecyzował żądanie pozwu w ten sposób, że wskazał, iż powód domaga się przywrócenia do pracy i wynagrodzenia w kwocie 4500 zł netto za czas pozostawania bez pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. W. od 1 października 2004 roku był zatrudniony w pozwanej szkole na stanowisku palacza-konserwatora na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Dowód:

- umowy o pracę, k. 6, 10, 16, 28 części B akt osobowych M. W..

W dniu 2 listopada 2015 roku M. W. przyszedł rano do pracy ok. godz. 6:00. Udał się do kotłowni, do której wejście jest umiejscowione nieopodal wejścia głównego do szkoły. Rozpalił w piecu, wyszedł z kotłowni nie zamykając drzwi, po czym udał się, aby otworzyć szkołę. Następnie poszedł do domu oddalonego od szkoły o 400 metrów, oświadczając, że idzie po wiadro.

Dowód:

- częściowo zeznania M. W., 67v-69v,

- zeznania P. S., k. 52-52v.

Po rozpoczęciu się zajęć jedna z nauczycielek poinformowała D. G. – kierownika filii w S. Szkoły Podstawowej (...) w W. o tym, że dzieci marzną w klasach. D. G. poszukiwała powoda w kotłowni oraz na terenie szkoły, ale go nie odnalazła. Od stażystki P. S. dowiedziała się, że M. W. poszedł do domu po wiadro.

Dowód:

- zeznania P. S., k. 52-52v,

- zeznania D. G., k. 51v-52.

D. G. zwróciła się do P. S. o skontaktowanie się z powodem oraz nakazanie mu powrotu do pracy. P. S. zadzwoniła do M. W., który po chwili przyszedł do szkoły. D. G. zapytała się M. W. o przyczyny niskiej temperatury w szkole, na co powód bronił się, mówiąc że rozpalil w piecu ok. 6:30. W czasie tej rozmowy D. G. wyczuła woń alkoholu od M. W.. Woń tę czuła także P. S.. D. G. powiadomiła o tym Dyrektora Szkoły – E. R., a następnie udała się na zajęcia. Któraś z pracownic szkoły poinformowała powoda o telefonie D. G. do E. R.. M. W. udał się do sekretariatu, gdzie poprosił o druk wniosku o urlop na żądanie, który wypełnił i pozostawił u P. S.. M. W. udał się do domu. P. S., po opuszczeniu pokoju przez powoda, otworzyła okno, aby przewietrzyć pomieszczenie, gdyż woń alkoholu od M. W. była tak silna.

Dowód:

- zeznania P. S., k. 52-52v,

- zeznania D. G., k. 51v-52,

- częściowo zeznania M. W., k. 67v-69v,

- notatka, k. 53 akt osobowych M. W..

D. G. nie uwzględniła wniosku powoda o udzielenie urlopu na żądanie. M. W. nie sygnalizował jej złego samopoczucia. Do filii w S. przyjechała Dyrektor Szkoły. Ponownie skontaktowano się z powodem, aby stawil się w miejscu pracy. M. W. przyszedł do szkoły i udał się na spotkanie z D. G. oraz E. R.. W czasie tego spotkania E. R. zapytała się powoda, czy podda się badaniu na trzeźwość, gdy przyjedzie patrol Policji. Powód odmówił, wskazując że źle się czuje i chce się udać do lekarza. E. R. zaproponowała wezwanie pogotowia ratunkowego, ale powód również odmówił, wskazując że do lekarza pojedzie własnym samochodem. M. W. wyszedł ze szkoły, a za nim P. S., która zażądała wydania kluczy od szkoły i kotłowni.

Dowód:

- zeznania P. S., k. 52-52v,

- zeznania D. G., k. 51v-52,

- zeznania E. R., k. 69v-70,

- częściowo zeznania M. W., k. 67v-69v,

- notatka, k. 52 akt osobowych M. W..

Następnie E. R. skontaktowała się z W. L. - Z-cą Wójta celem znalezienia zastępstwa za powoda. W. L. oddelegował do wykonania obowiązków powoda palacza gminnego K. S..

Dowód:

- zeznania E. R., k. 69v-70,

- zeznania W. L., k. 65v-66,

- zeznania K. S., k. 67.

M. W. udał się do lekarza. Na miejscu wykonano u niego badania, które nie wykazały niczego niepokojącego. Lekarz zalecił odpoczynek i wypisał powodowi zwolnienie od pracy na ten dzień.

Dowód:

- zeznania M. W., k. 67v-69v,

- zeznania A. R., k. 66-67.

W dniach 14 i 15 kwietnia 2015 roku doszło do wybuchów pieca grzewczego w pozwanej szkole – cofnięcia się gazów z mialu węglowego. Serwisant pieca stwierdził, że jest to wynik niewłaściwej obsługi pieca.

Dowód:

- notatki, k. 45, 46,

- zeznania E. R., k. 69v-70.

W dniu 5 listopada 2015 roku pozwany pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powołując się na art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. W treści tego oświadczenia wskazano, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

1/ odmowie poddania się badaniom trzeźwości i oczekiwania na patrol Policji w dniu 2 listopada 2015 roku, pomimo prośby Dyrektora szkoły,

2/ samowolnym opuszczeniu bez zgody Dyrekcji szkoły stanowiska pracy w dniu 2 listopada 2015 roku, czego konsekwencją było:

3/ pozostawienie bez jakiegokolwiek dozoru rozpalonego pieca ogrzewającego Filię Szkoły Podstawowej (...) w S.,

4/ pozostawienie otwartego i niezabezpieczonego w żaden sposób stanowiska pracy w stanie zapewniającym dostęp każdej postronnej osoby,

5/ narażenie dzieci i osób zatrudnionych i przebywających w Filii Szkoły Podstawowej (...) w S. na potencjalne niebezpieczeństwo związane z możliwością dostępu do obsługiwanego przez powoda pieca przez osoby trzecie,

6/ uzasadnione podejrzenie, że powód przyszedł do pracy w stanie nietrzeźwości,

7/ utrata zaufania niezbędnego do zajmowania ww. stanowiska pracy.

Dowód:

- oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, k. 54 części B akt osobowych M. W..

Sąd Rejonowy rozważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że sąd, ustalając stan faktyczny sprawy, miał na uwadze treść przepisu art. 227 k.p.c., a mianowicie, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Jako że meritum niniejszego postępowania stanowi ustalenie, czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zawartej między powodem a pozwaną szkołą na czas nieokreślony narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie i w konsekwencji, czy powodowi przysługuje w związku z tym roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jedynie fakty wpływające na te okoliczności mogły stanowić przedmiot ustaleń faktycznych czynionych przez sąd.

Sąd ustalał stan faktyczny sprawy opierając się na zgromadzonych w sprawie, a powołanych wyżej, dokumentach i zeznaniach.

W ocenie Sądu, zgromadzone w aktach sprawy dokumenty – jako sporządzone w sposób przewidziany prawem oraz przez podmioty do tego uprawnione – uznać należy za wiarygodne. Zdaniem Sądu, po bezpośrednim zapoznaniu się z materiałem dokumentarnym nie sposób formułować co do niego zastrzeżeń, albowiem brak jest okoliczności, które wpływałyby negatywnie na jego ocenę.

Sąd poczynił ustalenia na podstawie zeznań świadków: D. G., P. S., W. L., A. R., K. S..

Sąd uznał zeznania D. G., P. S., W. L. oraz K. S. za wiarygodne, albowiem zeznania tych świadków są zgodne co do przebiegu zdarzeń z ich udziałem z dnia 2 listopada 2015 roku. Zeznania D. G. oraz P. S. potwierdzają się również z zeznaniami E. R., a nawet częściowo z zeznaniami M. W.. Podobnie należy ocenić zeznania W. L. oraz K. S., choć zeznania tych świadków nie miały większego znaczenia dla sprawy, gdyż dotyczyły jedynie wyznaczenia osoby do zastępowania powoda podczas jego nieobecności.

Zeznania A. R. okazały się częściowo wiarygodne. Sąd przydał im ten walor jedynie w zakresie stwierdzenia, że M. W. wraz z siostrą udał się do lekarza. Sąd nie uznał tych zeznań za wiarygodne w pozostałym zakresie, w szczególności że M. W. nie spożywał alkoholu w dniu poprzedzającym, tj. 1 listopada 2015 roku, źle się czuł oraz że to właśnie było przyczyną opuszczenia stanowiska pracy. Zeznań tych nie sposób w tym zakresie uznać za prawdziwe, albowiem kłóci się to z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Otóż z zeznań D. G., P. S. czy E. R. nie wynika, aby powód po przyjeździe do pracy komunikował złe samopoczucie. Wręcz przeciwnie, z zeznań D. G. i P. S. wynika, że powód po raz pierwszy opuścił teren zakładu pracy, udając się rzekomo do domu po wiadro. Po wezwaniu go do szkoły nikomu nie komunikował, że miał przyjmować w tym czasie leki i że zamierza udać się do lekarza. Dopiero po negatywnie rozpoznany wniosk o udzielenie urlopu na żądanie M. W. zaczął sygnalizować potrzebę udzielenia mu pomocy lekarskiej. Zdaniem Sądu nie sposób odmówić racji stronie pozwanej, gdy podnosi, iż zachowanie powoda jest co najmniej zastanawiające w świetle tego, że E. R. podczas spotkania w szkole była gotowa wezwać do powoda pogotowie ratunkowe, przy czym ten odmówił. Co istotne, tak wniosek o urlop na żądanie, jak i „potrzeba” konsultacji lekarskiej pojawiła się po stronie M. W. dopiero, gdy zorientował się, że przedstawiciele pracodawcy podejrzewają go o stan nietrzeźwości. Zasadnie zatem pozwana szkoła wskazuje, że w niniejszej sprawie istotna jest sekwencja wszystkich zachowań powoda.

Sąd uznał zeznania M. W. jedynie za częściowo wiarygodne. Mianowicie Sąd przyjął, że zeznania te są prawdziwe jedynie w zakresie, w którym powód opisał przyjeździe do pracy, rozpalenie w piecu, opuszczenie stanowiska pracy oraz fakt spotkania z D. G., a następnie również z E. R.. Zeznania w tym zakresie są bowiem zgodne z pozostałym materiałem w sprawie. Nadto Sąd przyjął, że powód faktycznie w dniu 2 listopada 2015 roku udał się do lekarza. Jak już wskazano powyżej, Sąd nie uznał za wiarygodne tego, aby przyczyną opuszczenia przez powoda stanowiska pracy było złe samopoczucie. Przeczy temu fakt, iż M. W. nie sygnalizował w dniu 2 listopada 2015 roku (przed powzięciem co do jego osoby wątpliwości co do trzeźwości) złego samopoczucia, a pierwsze oddalenie się ze szkoły argumentował potrzebą udania się do domu po wiadro. W toku postępowania wskazywał, że po rozpaleniu w piecu i otwarciu szkoły poczuł się źle, drętwiała mu ręka i poszedł do domu wziąć leki (k 67v akt.). Jednocześnie powód podał, że moment kiedy idzie do domu został utrwalony na nagraniu z monitoringu, które było dowodem w sprawie. Z nagrania natomiast wynika, że powód idzie krokiem pewnym, nie wynika aby coś go bolało, pali papierosa.

Nie bez znaczenia też jest sygnalizowana przez stronę pozwaną logika i sekwencja zdarzeń, które miały miejsce w dniu 2 listopada 2015 roku. Zasadnie podniosła pozwana szkoła, że powód jedynie z obawy przed badaniem na okoliczność trzeźwości próbował zalegalizować swoją nieobecność w pracy – początkowo wnioskiem o urlop na żądanie, a po jego negatywnym rozpoznaniu – informacją o złym samopoczuciu i koniecznością osobistego stawiennictwa przed lekarzem.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania złożone przez E. R., albowiem znajdują one potwierdzenie w zeznaniach D. G., P. S., W. L., jak również w przedłożonych do akt dokumentach.

Zdaniem Sądu, nie doszło do naruszenia przepisów prawa pracy o rozwiązywaniu stosunku pracy, przyczyny podane przez pozwanego pracodawcę uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Należy mieć na uwadze, że pozwany pracodawca podjął niezwłoczne kroki w sprawie zdarzeń, o których mowa w notatkach D. G. i E. R. z dnia 2 listopada 2015 roku. Już po pierwszej informacji o pozostawieniu otwartej kotłowni i opuszczeniu stanowiska pracy D. G. poleciła nawiązanie kontaktu z powodem oraz zobowiązała go do powrotu do zakładu pracy. Następnie w czasie rozmowy z M. W. D. G. wyczuła woń alkoholu. Woń tę poczuła także P. S.. I tym razem niezwłocznie podjęto kroki wobec powoda. D. G. nawiązała kontakt z przełożoną – Dyrektorem pozwanej szkoły, E. R. niezwłocznie przybyła do filii w S., ale w międzyczasie powód – dowiedziawszy się o powiadomieniu dyrektora szkoły o podejrzeniu jego stanu nietrzeźwości – złożył wniosek o urlop na żądanie, po czym opuścił teren szkoły. Ponownie wezwano powoda do stawienia się w zakładzie pracy, gdzie odbyła się rozmowa D. G., E. R. i powoda. M. W. nie zgodził się na badanie trzeźwości, zasłaniając się złym samopoczuciem oraz potrzebą udania się do lekarza.

Pracodawca po 3 dniach, tj. 5 listopada 2015 roku, w związku ze zdarzeniami z dnia 2 listopada 2015 roku złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia, wskazując aż 7 przyczyn przemawiających za takim sposobem rozwiązania stosunku pracy.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pracodawca może określać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na różne sposoby. Liczy się jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27 i z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, Legalis nr 178137). Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08, Legalis nr 491811). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być konkretne i precyzyjne w takim stopniu, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego. Niewątpliwie w dniu 5 listopada 2015 roku M. W. był świadomy przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy, albowiem wynikają one wprost z wręzonego mu oświadczenia pracodawcy, a nadto w części zostały mu one wyłuszczone podczas spotkania z D. G. i E. R. w dniu 2 listopada 2015 roku, kiedy istniało podejrzenie pracodawcy, że M. W. znajduje się pod wpływem alkoholu.

Jak wynika z treści oświadczenia pracodawcy z dnia 5 listopada 2015 roku, przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniane 7 okolicznościami.

W ocenie Sądu Rejonowego, rację ma strona pozwana, że M. W. w sposób ciężki naruszył swoje obowiązki jako pracownik Szkoły Podstawowej (...) w W..

Zgodnie z art. 101 § 1 k.p., 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. Natomiast stosownie do § 2 pkt 2, 3, 4 i 6 tego przepisu, pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie, jak również przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Postępowanie powoda z dnia 2 listopada 2015 roku stoi w opozycji do ww. przepisów. Otóż M. W. przyszedł do pracy w dniu 2 listopada 2015 roku w stanie po spożyciu alkoholu. Podjął swoje obowiązki pracownicze, gdyż rozpalił w piecu, pozostawił otwartą kotłownię, do której wejście znajduje się obok wejścia głównego do szkoły i otworzył szkołę, po czym – bez uzyskania zgody przełożonego – opuścił teren zakładu pracy, udając się do domu, rzekomo po wiadro. W zakładzie pracy pojawił się dopiero, gdy okazało się, że w szkole jest zimno i że w związku z tym jest poszukiwany przez kierownika filii szkoły. Podczas rozmowy z

D. G. od powoda było czuć zapach alkoholu, co potwierdziła także P. S. i E. R.. Powód, po tym jak dowiedział się, że o zdarzeniu powiadomiono dyrektora szkoły, próbował uzyskać urlop na żądanie, po czym ponownie samowolnie opuścił teren zakładu pracy. W szkole pojawił się dopiero po ponownym jego wezwaniu przez przełożonych. Wtedy też zaproponowano mu badanie na trzeźwość, co powód odrzucił. Raz jeszcze M. W. opuścił zakład pracy. Dopiero następnie powód wykazał, iż otrzymał od lekarza zwolnienie lekarskie na dzień 2 listopada 2015 roku, choć jak przyznał sam M. W. – nic mu nie dolegało poza przemęczeniem.

W ocenie Sądu rację ma pozwana szkoła, że te okoliczności uzasadniają przekonanie, iż M. W. dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych: stawiał się do pracy pod wpływem alkoholu, następnie pomimo wyraźnego stanowiska pracodawcy opuszczał stanowisko pracy, co w konsekwencji powodowało brak nadzoru nad rozpalonym piecem i niezabezpieczoną w sposób należyty kotłownią. Rację ma pozwana szkoła, że spowodowało to powstanie zagrożenia bezpieczeństwa uczących się dzieci oraz personelu. Przekonuje o tym fakt, że w przeszłości dochodziło do wybuchów pieca, a zatem pozostawienie tego urządzenia bez nadzoru takie niebezpieczeństwo tylko wzmagало. Nie bez znaczenia jest okoliczność, że powód zdaje się mylić dwa pojęcia: „piec bezobsługowy” oraz „piec bez nadzoru”. O ile można zgodzić się ze stwierdzeniem, że urządzenie może być bezobsługowe, o tyle nie wyłącza to nadzoru nad pracą takiego urządzenia, w szczególności jeżeli jest to piec oraz jeżeli znajduje się w placówce oświatowej, gdzie aktualnie przebywają dzieci. Warto mieć na względzie, że powód, pozostawiając kotłownię otwartą, naraził pracodawcę na utratę lub uszkodzenie mienia, co również jest elementem rzutującym na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Bez względu na to, czy pracownicy szkoły korzystają z kotłowni jako miejsca, w którym można palić papierosy, czy też nie, obowiązkiem M. W. było dbać o mienie pracodawcy, w tym piec i jego osprzęt. Najprostszym sposobem pieczy nad tym mieniem było każdorazowe zamykanie drzwi. Nadto zamykanie drzwi wyłączałoby powodowanie zagrożenia dla dzieci, albowiem tym sposobem eliminowałoby niepożądane wejście dziecka do tego pomieszczenia i zetknięcie z piecem.

W kontekście przedstawionych powodowi przyczyn rozwiązania stosunku pracy, w tym zwłaszcza odwołanie się do jego stanu nietrzeźwości oraz odmowy poddania się badaniu, podnieść należy, że pracodawca był w pełni uprawniony do tego, aby badanie takie przeprowadzić. Zgodnie bowiem z art. 17 ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (np. Policja). Wskazać również należy, że przepis ten jest pokłosiem regulacji zawartej w przepisie art. 17 ust. 1 tej ustawy, zgodnie z którym „Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy.”. Mimo istnienia obowiązku pracodawcy zbadania pracownika na okoliczność stanu jego trzeźwości, nie można wykluczyć, aby pracodawca ustalał ten stan za pomocą innych środków (zob. wyrok SN z dnia 22 września 2004 r., I PK 576/03, OSNP 2005/7/91, Pr.Pracy 2005/1/33). Do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest również konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika (zob. wyrok SN z dnia 11 grudnia 2006 r., I PK 165/06, Pr.Pracy 2007/4/27). Nie bez racji podnosi Sąd Najwyższy, że wprawdzie pracownik nie ma obowiązku (pracowniczego) poddania się - na żądanie pracodawcy - badaniu na okoliczność trzeźwości, odmowa jednak poddania się takiemu badaniu nie polepsza sytuacji pracownika. Odmowa poddania się takiemu badaniu stanowi - w każdym razie - jedną z okoliczności wymagających rozważenia - m.in. na podstawie doświadczenia życiowego - na tle całokształtu konkretnego stanu faktycznego. Z reguły trzeźwy pracownik nie ma interesu w tym, by odmówić badania trzeźwości (zob. wyrok SN z dnia 24 maja 1985 r., I PRN 39/85, OSNC 1986/1/23). Jak już to wskazywano uprzednio, na podstawie zeznań P. S., D. G. oraz E. R. ustalono, że M. W. znajdował się w pracy pod wpływem alkoholu. Odmowa badania ze strony powoda tylko umacnia przekonanie, że M. W. faktycznie nie był trzeźwy. Gdyby bowiem był trzeźwy nic nie stało na przeszkodzie, aby poddał się badaniu – powód niczego w ten sposób nie tracił. Złe samopoczucie było jedynie wymówką przed badaniem i w istocie miało stanowić uzasadnienie dla samowolnego opuszczenia stanowiska pracy, tym bardziej że pracodawca negatywnie rozpoznał wniosek o urlop na żądanie. Zresztą negatywna w tym zakresie pracodawcy jest w pełni słuszna. Zgodnie bowiem z art. 167² k.p.

„Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. **Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.**” Skoro M. W. złożył wniosek o urlop na żądanie już po rozpoczęciu dnia pracy, to w istocie nie dochował wskazaniom ww. przepisu i formalnie pracodawca miał prawo ten wniosek rozpoznać negatywnie.

Zasadniczo należy przyznać rację powodowi, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika nie powinna uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale w realiach niniejszej sprawy – jak wynika z treści oświadczenia pracodawcy z dnia 5 listopada 2015 roku – utrata zaufania była spowodowana (była skutkiem) zaistnienia 6 uprzednio wyliczonych przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Taki sposób odwołania się do utraty zaufania jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest dopuszczalny. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy, „Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie.” (wyrok SN z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875). Skoro zatem utrata zaufania do powoda jako pracownika pozwanej szkoły jest w realiach niniejszej sprawy wypadkową pozostałych przyczyn, zawartych w oświadczeniu pracodawcy z dnia 5 listopada 2015 roku, to pracodawca może powołać się i na taką okoliczność. Dodać jednocześnie należy, że powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania nie było w niniejszej sprawie konieczne, gdyż pozostałe 6 okoliczności z oświadczenia pracodawcy z dnia 5 listopada 2015 roku dostatecznie uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Można zatem przyjąć, że pracodawca powoda mógł uznać postępowanie M. W. w dniu 2 listopada 2015 roku jako przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Podsumowując, w ocenie Sądu pracodawca – oświadczając powodowi o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia w dniu 5 listopada 2015 roku – nie dopuścił się naruszenia przepisów prawa pracy o rozwiązywaniu stosunku pracy, podał prawdziwe powody uzasadniające rozwiązanie tego stosunku. W konsekwencji roszczenia powoda nie są zasadne, a zatem musiały zostać oddalone, o czym orzeczono w punkcie I. wyroku.

Sąd zasądził od M. W. – jako strony przegrywającej – na rzecz Szkoły Podstawowej (...) w W. koszty zastępstwa procesowego w kwocie 510 zł (60 zł – art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 oraz 450 zł – § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu).

SSR Wioletta Szulc