

Sygn. akt IV P 200/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Mariusz Szwałd
Ławnicy:	Elżbieta Juszczyk, Zdzisław Lawera
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2020 r. w Krośnie

na rozprawie

sprawy z powództwa (...)

przeciwko (...) **Spółka Akcyjna w (...)**

o przywrócenie do pracy

I oddała powództwo

II zasądza od powoda (...) na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) kwotę 180 zł (słownie: sto osiemdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

Zdzisław Lawera Sędzia Sądu Rejonowego Mariusz Szwałd Elżbieta Juszczyk

Sygn. akt IV P 200/19

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 16 stycznia 2020 roku

Powód Z. (...) z pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w (...) wniósł o przywrócenie go do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, albowiem posiadanie nieotwartego alkoholu na terenie zakładu pracy nie narusza zasad bhp i nie godzi w proces i organizację pracy. Powód posiadając na terenie zakładu pracy nieotwarty alkohol nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Wobec działania pod presją, powód uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli w zakresie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka Akcyjna w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm

przepisanych, albowiem zgodnie z obowiązującym u pozwanego regulaminem pracy samo wnoszenie i posiadanie alkoholu na terenie zakładu pracy, skutkuje ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie mowy o pracę z dnia 4 listopada 1985 r. poprzednik prawny pozwanego (...) w (...) zatrudnił powoda (...) na czas nieokreślony.

Z dniem 5 stycznia 2015 r. na podstawie art. 23¹ k.p. powód został pracownikiem pozwanego, tj. (...) Spółka Akcyjna w (...). W piśmie z dnia 27 sierpnia 2019 r. pozwany zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na złamaniu zasad porządkowych poprzez posiadanie i wnoszenie w dniu 21 sierpnia 2019 r. z terenu zakładu pracy alkoholu, przy jednoczesnym naruszeniu zasad w zakresie wnoszenia z terenu zakładu pracy mienia nienależącego do pracownika.

Powód pismo odebrał 27 sierpnia 2019 r.

W piśmie z dnia 27 sierpnia 2019 r. powód zwrócił się do zarządu pozwanego z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 27 sierpnia 2019 r.

Pozwany dnia 5 września 2019 r. wyraził zgodę na propozycję powoda.

Dowód : akta osobowe powoda

W dniu 21 sierpnia 2019 r. powód Z. (...) jechał rowerem do pracy na III zmianę. Przed pracą kupił alkohol i z tym alkoholem wszedł na teren zakładu. Wychodząc z pracy, został zatrzymany przez R. D.. Znalaziono u powoda dwie butelki pół litrowe, nienaruszone. R. D. poinformował o tym swojego przełożonego J. L., który zapytał powoda skąd znalazł się u niego alkohol. Powód był tak wystraszony, że powiedział, że znalazł alkohol w koszu. Myślał, że jeżeli tak powie, to będzie dla niego okolicznością łagodzącą.

Powód pracował przy (...) (...). Istnieje tam bardzo duże zagrożenie pożarem, czy wybuchem ze względu na właściwości przechowywanych tam materiałów. Stanowisko, które zajmował powód, wymaga odpowiedniego stanu psychofizycznego, wiedzy i skupienia, bowiem ma do czynienia ze (...), w których przechowywanych jest kilka tysięcy ton materiałów o klasie wybuchowości: 1,2 i 3. Zakład w (...) ma status wysokiego ryzyka.

Pracownik posiadający przy sobie alkohol, przed rozpoczęciem pracy powinien zostawić go w depozycie. Zakaz wnoszenia alkoholu jest standardem we wszystkich zakładach (...).

27 sierpnia 2019r. wręczono powodowi oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Po kilku godzinach zadzwoniła do A. S. dyrektora ds. personalnych u pozwanego pewna kobieta, która przedstawiła się jako córka powoda i prosiła o spotkanie w sprawie ojca. A. S., powiedziała, że w następnym dniu będzie w (...) i może się spotkać z powodem.

Powód stwierdził, że jeżeli będzie rozwiązanie umowy o pracę za porozumienie stron, to łatwiej znajdzie pracę. O zmianie trybu rozwiązania umowy rozmawiali w domu z żoną.

27 sierpnia 2019 r. córka przywiozła go do zakładu samochodem, bo był zdenerwowany i nie był w stanie kierować. Powód udał się do kadr i zapytał M. M., czy jest możliwość rozwiązania umowy na zasadzie porozumienia stron. Powiedziała powodowi, że jeżeli tego chce, to powinien złożyć pismo z prośbą o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Wtedy powód usiadł i napisał to pismo, częściowo z pomocą M. M.. Nikt go nie zmuszał do napisania tego pisma. Napisał je z własnej woli. Tego dnia, nie miał takich objawów, z którymi poszedł do lekarza psychiatry. Podczas spotkania powód cały czas powtarzał: "pani, gdzie ja znajdę pracę".

Dnia 28 sierpnia 2019 r. M. M. oraz A. S. brały udział w spotkaniu z powodem, jego córką i żoną. Na samym początku zapytano, czy jest możliwość powrotu powoda do pracy. A. S. powiedziała, że takiej możliwości nie ma. Podczas spotkania rozmówcy A. S. stwierdzili, że powód nie znalazł tych butelek alkoholu w śmietniku, tylko wniósł je ze sobą na teren zakładu. Powód wiedział, że trzeba zgłosić wnoszenie alkoholu na teren zakładu pracy. Jednak tego dnia bezmyślnie tego nie zrobił.

Powód leczy się u psychiatry w (...). Leczenie rozpoczął po rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Kolejne wizyty odbywa w odstępach 9 – 10 dniowych.

W Regulaminie ruchu osobowo – materiałowego stanowiącego załącznik nr(...) do Zarządzenia wewnętrznego dyrektora naczelnego (...) S.A. z dnia (...) marca 2015 r. nr ew. (...) wskazano, że zabrania się wnoszenia/wwożenia alkoholu i środków odurzających. Wnoszony alkohol należy przekazać do depozytu służby ochrony przed wejściem/wjazdem na obszar chroniony. Alkohol jest wydawany za pokwitowaniem przy wyjściu z obszaru chronionego.

Dowód : zeznania świadków : Z. (...) (00:09:00-00:11:00, 00:13:10-00:17:50), T. S. (00:34:46-00:37:00, 00:39:18-00:42:00), A. S. (00:48:13-00:53:00, 00:56:37-00:57:30, 00:59:25-01:01:00), M. M. (01:08:41-01:13:00, 01:14:12-01:15:00, 01:17:14-01:18:30), J. L. (01:20:09-01:21:00, 01:22:09-01:25:00, 01:26:28-01:27:00), powoda (01:29:55-01:35:30, 01:37:16-01:38:45, 01:48:52-01:51:00), Regulamin ruchu osobowo – materiałowego w (...) S.A. k.53-79,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz powodowi, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd pominął zeznania pozwanego, który rezygnował z przesłuchania w charakterze strony.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Zgodnie z art. 82 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone przez osobę, która z jakichkolwiek powodów znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Dotyczy to w szczególności choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby nawet przemijającego, zaburzenia czynności psychicznych.

Zgodnie z art. 86 § 1 k.c. jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej.

Zgodnie natomiast z § 2 tego artykułu podstęp osoby trzeciej jest jednoznaczny z podstępem strony, jeżeli ta o podstępie wiedziała i nie zawiadomiła o nim drugiej strony albo jeżeli czynność prawna była nieodpłatna.

Zgodnie art. 87 k.c. kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

Przepisy kodeksu cywilnego stosuje się w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy na mocy art. 300 k.p.

Powód w pozwie oświadczył, że uchyła się od złożonego oświadczenia woli w zakresie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Tym samym powód chciał wskazać, że jego wola co do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron było dotknięte wadami oświadczenia woli.

Jego stanowisko w pozwie podważają ustalenia dokonane w procesie.

Powód zeznał, że pismo z 27 sierpnia 2019 r. w sprawie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron napisał sam. Nikt do tego go nie zmuszał i napisał je z własnej woli. W tym dniu nie miał objawów zaburzeń psychicznych, tj. objawów, z którymi udał się lekarza psychiatry.

Zatem w swych zeznaniach powód potwierdził, że składając swą prośbę do pracodawcy, nie działał pod przymusem, czy w stanie wyłączającym świadome i swobodne podjęcie decyzji, czy wyrażenie woli.

Ponadto zauważyć należy, że inicjatywa zawarcia porozumienia dotyczącego rozwiązania umowy o pracę w miejsce zwolnienia dyscyplinarnego wyszła od powoda. Powód po otrzymaniu zwolnienia dyscyplinarnego zwrócił się do działu kadr z zapytaniem o możliwość zmiany trybu zwolnienia, bowiem jak zeznał to było w jego interesie.

Propozycja zawarcia takiego porozumienia była przez powoda i członków jego rodziny rozważana i przemyślana. Powód nie działał zatem pod wpływem impulsu, czy błędu.

Nie można mówić także o podstępnie ze strony pozwanego, bowiem działanie pracodawcy było jednoznaczne i przejrzyste. Skoro pozwany stwierdził, że powód wynosząc z terenu zakłady pracy alkohol, nie zgłaszając tego nikomu, naruszył ciężko swoje podstawowe obowiązki pracownicze, rozwiązał z powodem umowę o pracę. Powód w reakcji na to poszukiwał optymalnego dla siebie rozwiązania, bowiem to dla powoda zwolnienie dyscyplinarne było najgorszym z możliwych rozwiązań.

W chwili kiedy powód dowiadywał się o możliwości rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, wiedział już o zwolnieniu dyscyplinarnym. Sam wystąpił do pracodawcy, po rozmowie z rodziną, o zmianę trybu zwolnienia. W momencie, gdy takie oświadczenie było składane, biegł jeszcze termin do złożenia przez powoda odwołania do sądu od zwolnienia dyscyplinarnego. Zatem powód miał cały czas wybór – odwołać się do sądu lub wnieść do pracodawcy o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę.

Powód zwrócił się do pracodawcy z prośbą o zmianę trybu. Ostatecznie wniósł do sądu także odwołanie od złożonego mu przez pracodawcę oświadczenia. Jego zachowanie nie mogło zatem wynikać z działania pod wpływem groźby.

Zachowanie powoda było świadome i w pełni skalkulowane. Nie mógł także działać pod presją, czy pod groźbą, bowiem cały czas miał otwartą drogę do złożenia w sądzie odwołania.

Z żadnego dowodu przeprowadzonego w sprawie nie wynika, by stan psychiczny powoda miał negatywny wpływ na ocenę przez niego sytuacji, czy otaczającej powoda rzeczywistości. Powód swoje działanie rozważał, oceniał swoją sytuację. Kalkulował co miał w danej sytuacji zrobić. Zatem powód miał rozeznanie w rzeczywistości.

Sąd zauważa, że zwolnienie dyscyplinarne jest wpisane w stosunek pracy. Jeżeli pracownik otrzymuje rozwiązanie umowy o pracę w takim trybie, oczywistym jest, że jest zdenerwowany. Jest to typowa reakcja człowieka.

Nawet gdyby przyjąć, że doszło podczas zawierania między stronami porozumienia do wadliwego złożenia oświadczenia woli przez powoda, to w dalszym ciągu pozostaje w zakresie oceny sądu, złożone przez pozwanego powodowi oświadczenie o zwolnieniu dyscyplinarnym.

Zwolnienie to było uzasadnione.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika oraz stopień naruszenia interesów pracodawcy.

Ostatecznie w sprawie ustalono, że powód kupił alkohol i wniósł go na teren zakładu. Z zalegającego w aktach sprawy Regulaminu jasno wynika, że pozwany zabrania wnoszenia alkoholu na teren zakładu pracy, a posiadany przez pracownika winien być przekazany do depozytu służb ochrony przed wejściem na teren zakładu. Następnie alkohol był wydawany za pokwitowaniem przy wyjściu z obszaru zakładu.

Powód wiedział o tym obowiązku, a jak sam zeznał zlekceważył go. Złamanie tego zakazu stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a każde ich ciężkie naruszenie, grozi zwolnieniem dyscyplinarnym. W tego typu zakładach pracy jak pozwany naruszenie tego zakazu stanowi zagrożenie powszechnego bezpieczeństwa, nawet nie tylko jego pracowników.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz. U. z 2018 r., poz. 265/ i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, stanowiącą minimalną stawkę.

Sędzia Sądu Rejonowego

Mariusz Szwał