Sygn. akt IV P 18/17

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Marianna Kurowicka, Ewa Petryna
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa Z. S. (1)

przeciwko (...) S.A. w W. Zakład (...) w O.

o odszkodowanie

I oddala powództwo,

II zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III przyznaje ze Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w (...)) na rzecz radcy prawnego E. K. prowadzącej Kancelarię Radcy Prawnego w O. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych, podwyższoną o podatek VAT, tytułem nieuiszczonych kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

IV P 18/17

UZASADNIENIE

Powód Z. S. (1) skierował do Sądu pozew przeciwko (...) SA Zakład (...) w O. i wniósł ostatecznie o zasądzenie odszkodowania w wysokości 11.726,90 zł. Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że w dniu 16.12.2016r. gdy przebywał w pracy nagle poczuł się bardzo źle. Już pod koniec pracy klika minut przed 20:00 widząc, że nadchodzi zmiennik wyszedł z pracy. Jeden z pracowników zawiadomił pracodawcą, że prawdopodobnie jest nietrzeźwy, co nie było prawdą. Współpracownik nie czuł od powoda alkoholu, tylko jak stwierdził dziwnie się zachowywał. Wówczas naprawdę źle się poczuł, zaczęło kłuć go serce, mógł rzeczywiście wyglądać inaczej, ale nie spożywał alkoholu i był w pracy trzeźwy. W dniu 18.12.2016r. zabrała powoda z domu karetka. Miał migotanie i trzepotanie przedsionków.

W odpowiedzi na pozew (...) SA (...) działające przez (...) SA Zakład (...) w O. wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu wskazano, że powód zatrudniony był na stanowisku starszego dyżurnego ruchu. Jest to stanowisko związane bezpośrednio z ruchem pociągów. Zgodnie z ustalonym harmonogramem pracy na Nastawni Dysponującej

Ps w P. w dniu 16.12.2016r. powód miał wyznaczony 12-godzinny dyżur, który rozpoczął o 8:00. W tym dniu, J. A. udała się na nastawnię i zastała tam powoda, którego stan wskazywał na spożycie alkoholu. Miał dziwną mimikę twarzy, rozbiegany wzrok i nie można z nim było nawiązać słownego kontaktu. Powiadomiła Policję. Powód nie czekając na przybycie Policji wstał i opuścił nastawnię.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód Z. S. (1) zatrudniony był w pozwanym zakładzie od 20.10.1982r., ostatnio na stanowisku starszego dyżurnego ruchu.

W dniu 13.01.2017r. otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na pełnieniu obowiązków dyżurnego ruchu na nastawni dysponującej Ps na stacji P. w stanie nietrzeźwym oraz samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniu 16.12.2016r.

(dowód: akta osobowe- cz. C- świadectwo pracy, rozwiązanie umowy, dowody doręczenia)

Zgodnie z ustalonym harmonogramem pracy na Nastawni Dysponującej Ps w P., w dniu 16.12.2016r. powód miał wyznaczony 12-godzinny dyżur, który rozpoczął o godz. 8:00. Dyżur powinien skończyć o godz. 20:00. Dyżurny odpowiada za stan bezpieczeństwa ruchu pociągów na stacji i zawiaduje całą stacją. Tego dnia, około godziny 19:33, miał wjeżdżać na stację w P. pociąg relacji O.- E.. Przed tą godziną powód powinien zadzwonić do nastawniczego, którym w tym dniu był K. W. (1), i wystąpić o zgodę na wpuszczenie pociągu na stację, zapowiedzieć pociąg i dokonać stosownej obsługi urządzeń celem ustawienia semafora na wjazd pociągu. W okolicy godziny 19:20-19:25 K. W. (1) stwierdził, że powód nie wykonał powyższych czynności, w tym nie zwrócił się do niego o zgodę na wpuszczenie pociągu. Próbował wówczas dodzwonić się na dyżurkę do powoda, ale bezskutecznie. W związku z tym, w trybie pilnym zadzwonił do pracownika J. A. (2), która mieszkała ok. 100 m od stacji, z prośbą aby natychmiast poszła sprawdzić co się dzieje z powodem. K. W. bez polecenia i zezwolenia powoda, jako dyżurnego ruchu, nie mógł wpuścić pociągu na stację.

J. A. po około 1 -2 minutach zjawiła się w dyżurce. W tym czasie słyszała, że pociąg stoi lub wjeżdża pod semafor. Gdy weszła na posterunek PS powód siedział w fotelu, był uśmiechnięty, miał rozbiegane, wesołe oczy. Utrudniony był z nim kontakt słowny. Zapytała: czemu siedzi, a pociąg pod semaforem. Powód powiedział wesołkowato: „ Pociąg, pociąg". Świadek nie czuła od powoda alkoholu, ale w nastawni były różne zapachy i nie wachała Z. S.. J. A. zadzwoniła do zwierzchnika- zawiadowcy stacji, zdała mu relację z zastanej sytuacji i na polecenie przełożonego przejęła dyżur, przepuściła pociąg i zawiadomiła policję. Powód słyszał rozmowę prowadzoną przez świadka z policją. J. A. dodatkowo poinformowała Z. S., że zaraz przyjedzie policja. Gdy świadek zaczęła się przyjmować do systemu informatycznego w komputerze, powód zorientował się w sytuacji i zaczął dokonywać przekazania służby w dzienniku ruchu. Następnie zaczął się ubierać i wychodzić. Wówczas J. A. próbowała zatrzymać powoda. Krzyczała: „Z., gdzie idziesz? C. na policję." Powód nie zareagował i zszedł na dół z pomieszczenia do wyjścia. Świadek krzyczała za nim, żeby nie wychodził. Poszła za powodem, aby ten nie wsiadł do swojego samochodu, który stał pod budynkiem na stacji, z uwagi na stan w jakim się znajdował. Z. S. jednak nie wsiadł do auta, tylko zaczął uciekać przez śliskie tory prężnym, szybkim krokiem. W tym czasie od strony ul. (...) podjechała Policja a z drugiej strony nadchodził zmiennik powoda P. K. (1).

Gdy J. A. przyszła na posterunek, w którym służbę pełnili dyżurni ruchu, Z. S. nie wyglądał na chorego, na osobę, która źle lub bardzo źle się czuje. Powód nie zgłaszał świadkowi faktu złego samopoczucia.

Całe zdarzenie, od momentu przyjścia J. A. na stację do wyjścia powoda na zewnątrz, trwało około 15 minut.

Powód wyszedł z pomieszczenia około godz. 19:35-19:40.

(dowód: zeznania K. W. k. 76-77, J. A. k. 77-80)

W dniu 18.12.2016r. o godz. 18:01 powód został przyjęty w Izbie Przyjęć Zakładu Opieki Zdrowotnej w S.. Udzielono mu porady i o godz. 20:01 tego samego dnia skierowano do domu. Rozpoznano: migotanie i trzepotanie przedsionków.

W 2012r. powód przeszedł zawał serca.

(dowód: karta informacyjna k. 7, karta wypisowa k. 9)

W związku ze zdarzeniem z dnia 16.12.2016r. Prokurator Prokuratury Rejonowej w (...) decyzją z dnia 31.03.2017r. skierował przeciwko powodowi akt oskarżenia do Sądu Rejonowego II Wydział Karny w P.. (bezsporne , k. 61, zeznania J. A. k. 77-80)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo Z. S. nie zasługuje na uwzględnienie.

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

„(...) istotnym zagadnieniem dla wykładni komentowanego przepisu jest rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem rozróżnia się w niej element obiektywny i subiektywny. Ten pierwszy polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, uprawniona jawi się konstatacja, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. Przy czym warto podkreślić, iż w pkt 2 i 3 analizowanej normy jej zakres jest pełny, podczas gdy w pkt 1 ulega kwantyfikacji poprzez faktor ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych. W tym kontekście na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany w wyroku SN z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 634/00)878 , zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo879 - rodzaj winy nieumyślnej880 , której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo881 . Należy bowiem mieć na uwadze, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem ustania umowy o pracę. Dlatego zwykłe zaniedbania pracownika albo nieosiągnięcie - wbrew oczekiwaniom pracodawcy - zamierzonych rezultatów nie mogą być oceniane jako naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p.882 Z reguły znacznego stopnia winy nie można przypisać też pracownikowi naruszającemu postanowienia regulaminowe, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajami panującymi w zakładzie pracy, akceptowanymi przez pracodawcę lub osoby działające w jego imieniu883 . Tolerowanie przez pracodawcę nagannego zachowania pracownika nie odbiera mu jednak możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.” (Baran K.W. (red.), Ćwiertniak B.M., Driczinski S., Góral Z., Kosut A., Książek D., Perdeus W., Piątkowski J., Skąpski M., Stefański K., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T., Kodeks pracy. Komentarz, Stan prawny: 2016.01.02, kom. Do art. 52 kp, LEX)

Przechodząc do analizy stanu faktycznego niniejszej sprawy należy podkreślić, iż w rozwiązaniu umowy o pracę z powodem wskazano dwie przyczyny: naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na pełnieniu obowiązków służbowych dyżurnego ruchu w stanie nietrzeźwym oraz samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniu 16.12.2016r.
Przechodząc do omówienia poszczególnych przyczyn rozwiązania umowy o pracę – pierwsza z nich zarzuca powodowi naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na pełnieniu obowiązków służbowych dyżurnego ruchu w stanie

nietrzeźwym. Fakt wykonywania pracy w stanie nietrzeźwym jest uznany za okoliczność , która uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok SN z 02.12.2004r. I PK 86/94, 24.05.2001r. I PKN 400/00). Okoliczność tę musi jednak wykazać pracodawca. W postępowaniu przed organami rozpatrującymi spory pracownicze ze stosunku pracy można powoływać wszelkie środki dowodowe, aby wykazać stan nietrzeźwości podwładnego w określonej dacie (uchwała SN z 14.12.1978r.). Nie mniej jednak ciężar dowody w tej materii spoczywa na pracodawcy.

W okolicznościach niniejszej sprawy, zdaniem Sądu, pracodawca nie sprostał powyższemu zadaniu- wykazania pozostawania w stanie nietrzeźwości przez powoda podczas świadczenia pracy. Nie potwierdziła tego świadek J. A.. Po przybycia do nastawni stwierdziła tylko, że powód zachowuje się dziwnie, jest uśmiechnięty, ma rozbiegane oczka, utrudniony jest z nim kontakt słowny. Nie potwierdziła, aby był pod wpływem alkoholu. Strona pozwana nie wykazała powyższego także żadnymi innymi dowodami. Fakt skierowania sprawy do Sądu z oskarżenia wobec powoda o popełnienie czynu z art. 180 par. 1 kk sam w sobie nie świadczy o tym, że powód był w dniu 16.12.2016r. w pracy w stanie nietrzeźwości. Dlatego też, Sąd nie mógł uznać, iż powyższa przyczyna jest rzeczywista.

Powodowi zarzucono także samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniu 16.12.2016r.

„W ścisłej korelacji z naruszeniem obowiązku zachowania porządku i dyscypliny pozostaje nieusprawiedliwiona absencja pracownika. Nawet jednorazowa nieobecność w pracy - w zależności od okoliczności - może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Tym bardziej w ten sposób należy traktować porzucenie pracy. (...) Każda absencja powinna zostać przez pracownika usprawiedliwiona w trybie § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Zgodnie z poglądem sformułowanym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 września 1999 r. (I PKN 270/99) opóźnienie usprawiedliwienia nie powinno być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. Pozostaje ono w ścisłej koincydencji z innym orzeczeniem tegoż sądu, wedle którego pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność, a dopuszcza się jedynie uchybienia w formalnym jej wytłumaczeniu. W tę nader liberalną linię judykatury Sądu Najwyższego wpisuje się też wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r. (I PKN 708/00) , zgodnie z którym niestawienie się do pracy po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego i niezawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności nie stanowi podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeżeli pracodawca wiedział o jego niezdolności do pracy.” (Baran K.W. (red.), Ćwiertniak B.M., Driczinski S., Góral Z., Kosut A., Książek D., Perdeus W., Piątkowski J., Skąpski M., Stefański K., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T., Kodeks pracy. Komentarz, Stan prawny: 2016.01.02, kom. Do art. 52 kp, LEX)
W tym miejscu należy wskazać, iż Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w aktach. W szczególności istotne okazały się zeznania świadków J. A. i K. W.. Najważniejsze natomiast były zeznania J. A. jako naocznego świadka zachowań powoda poprzedzających opuszczenie miejsca pracy w dniu 16.12.2016r. W ocenie Sądu, zeznania obu wskazanych osób są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą logiczną całość. Były one składane w sposób spontaniczny, niewymuszony i nie wskazujący na próbę manipulowania faktami. Warto zauważyć, iż zasadniczo zbiegają się z twierdzeniami powoda zawartymi w pozwie i piśmie procesowym z dnia 11.07.2017r. tj co do faktu pojawienia się w nastawni innego pracownika – J. A. i opuszczenia miejsca pracy przez powoda. Sąd pominął dowody w postaci zeznań świadków P. K. i Ł. R., jako spóźnione (art. 207 par. 6 kpc). Strona powodowa nie wykazała przyczyn, dla których wniosków tych nie złożyła wcześniej. Analiza treści pisma strony powodowej z dnia 11.07.2017r. i pozwu wskazuje na powoływanie identycznych okoliczności. Powód miał ustanowionego pełnomocnika już w marcu 2017r. więc miał wystarczająco długi czas na zgłoszenie wniosku z zeznań dwóch świadków, z czego jeden jest zięciem powoda i dostęp do jego danych powód ma zapewne bezproblemowy. Drugim świadkiem jest współpracownik powoda, o którym Z. S. pisał już w pozwie. Dlatego też, nie zaszły żadne nadzwyczajne okoliczności i po złożeniu odpowiedzi na pozew nie pojawiły żadne nowe fakty, które miałyby uzasadniać tak późne, tj na rozprawie wyznaczonej 23.05.2017r., zgłaszanie wskazanych wniosków dowodowych. Identyczna sytuacja dotyczy wniosku o przeprowadzenie przesłuchania powoda. Jednocześnie jak stanowi art. 299 kpc jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron.

Natomiast, na podstawie zaoferowanych przez strony do dnia 11.07.2017r. tj dnia rozprawy, dowodów Sąd mógł dokonać ustalenia faktów istotnych dla sprawy. Ewentualny fakt nietrzeźwości powoda, który miałby być tematem zeznań Ł. R. został rozstrzygnięty przez Sąd na korzyść powoda. P. K. natomiast nie widział powoda w czasie zdarzeń na nastawni, więc nie mógłby stwierdzić w jakim znajdował się stanie. Jednocześnie, co zeznała J. A., P. K. przybył po opuszczeniu miejsca pracy przez powoda i widział tylko sylwetkę osoby przechodzącej przez tory. Dlatego też, Sąd uznał, że odroczenie rozprawy celem wezwania świadków i (ponownego) powoda na kolejny termin rozprawy jest nieuzasadnione i prowadzi do nieuzasadnionego opóźnienia w rozpoznaniu sprawy. Warto także podkreślić, co wynika z treści protokołu, że powód w dniu rozprawy przyjechał do O., jednak pomimo kilkukrotnego tłumaczenia przez pełnomocnika gdzie znajduje się Sąd Pracy (powód twierdził, że jest w bliskiej okolicy), a także nawoływania powoda (w czasie przerwy w rozprawie celem skontaktowania się z nim pełnomocnika) przez J. A., gdy ten szedł drugą stroną ulicy w stosunku do miejsca usytuowania budynku sądowego nie potrafił do niego dotrzeć. Okoliczności te świadczą niekorzystnie o zaangażowaniu Z. S. w chęć rzetelnego wyjaśnienia sprawy.

Nie mniej jednak, Sąd przeprowadził rzetelną analizę zebranego w sprawie materiału dowodowego uwzględniając wszystkie przedłożone dowody.

W zakresie drugiej z przesłanek, Sąd stanął na stanowisku, iż powód około godziny 19:35-19:40 opuścił miejsce pracy pomimo usilnych prób zatrzymania go przez J. A.. W czasie gdy wychodził z pomieszczenia, które znajdowało się na piętrze budynku, nie było ani w pokoju, ani w budynku jego zmiennika. Przebywali w nim tylko powód i J. A.. Z. S. wykonywał pracę dyżurnego ruchu, do którego zadań należało bezpieczne wpuszczenie na stację i wyjazd ze stacji w P. pociągu. W związku z tym musiał się w tym zakresie skontaktować z nastawniczym, aby ten ustawił urządzenia w celu umożliwienia wjazdu pociągów. Winien także zezwolić nastawniczemu na wjazd pociągu. Dodatkowo powinien również zapowiedzieć pociąg. Należy podkreślić, iż powód nie wykonał w dniu 16.12.2016r. tych czynności w związku z przyjazdem, około godz. 19:33, pociągu relacji O. – E.. Zakres obowiązków powoda świadczy o spoczywającej na nim dużej odpowiedzialności w zakresie bezpieczeństwa ruchu pojazdów, a w konsekwencji zdrowia i życia osób nimi podróżujących. Powód zszedł ze swego stanowiska pracy przed jej zakończeniem, czego nie neguje. Nie budzi natomiast uznania twierdzenie Z. S., że opuścił miejsce pracy wcześniej ponieważ źle się czuł. Jak zeznała J. A. powód absolutnie nie wyglądał na osobę, która się źle czuje. Wręcz przeciwnie był uśmiechnięty, zadowolony a jednocześnie nie można było z nim nawiązać kontaktu słownego. Następnie po opuszczeniu pomieszczeń służbowych dziarskim krokiem przeszedł przez śliskie tory kolejowe. Nie zgłaszał J. A. aby się źle czuł lub aby koleżanka wezwała pogotowie lub zawiozła go do lekarza, czy szpitala. Dlatego też, fakt opuszczenia miejsca pracy nie był usprawiedliwiony jakimiś szczególnymi, nadzwyczajnymi okolicznościami. Dodatkowo, z zeznań J. A. wynika, iż policja, która została zawiadomiona o stanie w jakim znajdował się powód, tego samego dnia zatrzymała go na drodze do domu i osadziła go w izbie wytrzeźwień. Gdyby powód był w tak złym stanie zdrowia jak twierdził w swych pismach, zapewne albo sam udałby się od razu do odpowiedniej placówki w celu skorzystania z pomocy medycznej, albo uczyniliby to policjanci. Natomiast powód dopiero dwa dni po zdarzeniach tj 18.12.2017r. o godz. 18: 01 znalazł się w Izbie Przyjęć. Jego stan nie był jednak na tyle poważny ponieważ po dwóch godzinach skierowano Z. S. do domu.

Reasumując, Sąd uznał, iż powód samowolnie, bez usprawiedliwienia szczególnie ważnymi okolicznościami opuścił miejsce świadczenia pracy. Fakt ten jest o tyle istotny, że powód stał na straży bezpieczeństwa osób podróżujących pociągami. W związku z tym, jego zachowanie należy ocenić tym bardziej, negatywnie. Zdaniem Sądu, okoliczność powyższa uzasadnia rozwiązanie z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 par. 1 pkt. 1 kp., o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II, na podstawie art. 98 kpc.

W punkcie III wyroku przyznano ze Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w (...)) na rzecz radcy prawnego E. K., prowadzącej Kancelarię Radcy Prawnego w O., kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych, podwyższoną o podatek VAT, tytułem nieuiszczonych kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus