

Sygn. akt III Pa 12/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 kwietnia 2014r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|------------------------|--|
| Przewodniczący: | <i>SSO Danuta Poniatowska</i> |
| Sędziowie: | <i>SSO Jolanta Krzyżewska</i> <i>SSO Piotr Witkowski (spr.)</i> |
| Protokolant: | <i>st.sekr.sądowy Marta Majewska-Wronowska</i> |

po rozpoznaniu w dniu 2 kwietnia 2014r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **R. R.**

przeciwko **(...) Spółce z o.o. w E.**

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powoda R. R. i apelacji pozwanego (...) Spółka z o.o. w E.

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 20 grudnia 2013r. sygn. akt IV P 452/12

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że w pkt. I oddala powództwo i uchyla pkt. IV;**
- 2. oddala apelację powoda.**

Sygn. akt III Pa 12/14

UZASADNIENIE

Powód R. R. wystąpił z pozwem przeciwko (...) Sp. z o.o. w E. z żądaniem zapłaty odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w dniach od 05.03.2012r. do 17.08.2012r. w kwocie 4.125 zł brutto oraz wynagrodzenia za pracę za miesiąc sierpień 2012r. w wysokości 2.200 zł brutto, z tym że co do ostatniego roszczenia to na rozprawie w dniu 11.01.2013r. cofnął pozew w tym zakresie. Podał, że w godzinach nadliczbowych pracował codziennie, wyłączając niedziele i 14 dni urlopu wypoczynkowego, włączając natomiast 8 sobót pracujących - w sumie 300 dodatkowych godzin.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Sp. z o.o. w E. wskazał, że powód dnia 17.08.2012r. podjął pracę i o godz. 8:15, a godz. 10:15 został poproszony na spotkanie robocze do prezesa i v-ce prezesa Spółki. W trakcie spotkania z ust

powoda była wyczuwalna silna woń alkoholu. Pracownik został zbadany alkomatem posiadanym przez pracodawcę i badanie wykazało 1,4 ‰ alkoholu. Powód nie zgodził się z wynikiem badania, wobec tego wezwano patrol Policji. Powód jednak opuścił gabinet prezesa Spółki i oddalił się poza teren zakładu. Następnie przesłał zwolnienie lekarskie za okres 17.08.2012r. – 23.08.2012r. z adnotacją „chory powinien leżeć”. Mimo takiego wskazania w dniu 19.08.2012 r. był obecny na festynie (...) w E.. Z tego względu uznał żądania powoda za niezasadne i wniósł o ich oddalenie. Jego zdaniem powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. pracy pod wpływem alkoholu i porzucenia pracy. Nie godząc się również z żądaniem zapłaty za rzekomo przepracowane godziny nadliczbowe wskazał, że zgodnie z art. 151 ust. 4 KP na stanowisku kierowniczym, na którym powód był zatrudniony, za pracę poza normalnymi godzinami pracy nie przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Tym bardziej, że nikt z przełożonych nie zlecał powodowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyrokiem z dnia 20.12.2013r. Sąd Rejonowy w Elku w punkcie I. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 633,60zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty, z ustawowymi odsetkami od dnia 20.09.2012r. do dnia zapłaty, w punkcie II. na podstawie art. 355 § 1 kpc umorzył postępowanie w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2012r., w punkcie III. pozostałym zakresie powództwo oddalił; w punkcie IV zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 96zł tytułem opłaty i kwotę 117,12zł tytułem wydatków zwianych z kosztami opinii biegłego z zakresu księgowości, w części obciążającej pozwanego i w punkcie V. odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi w części go dotyczącej i ustalił, że ponosi je Skarb Państwa.

Z ustaleń Sądu I instancji bezspornie wynikało, iż powód był zatrudniony u pozwanego (...) Sp. z o.o. w E. od dnia 05.03.2012r. do dnia 30.08.2012r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na stanowisku kierownika serwisu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym 2.200 zł brutto. Bezspornie też w dniu 17.08.2012r. w godzinach rannych został wezwany do gabinetu prezesa Spółki w celu omówienia bieżących spraw.

W oparciu natomiast o zeznania świadków J. K. (1), G. C. i J. K. (2) Sąd Rejonowy ustalił, iż w trakcie rozmowy prezes J. K. (2) zauważył u powoda objawy świadczące, że ten jest pod wpływem alkoholu tj. „bełkoczącą mowę, nerwowe i wybuchowe zachowanie, drgania palców rąk, zaczerwienione oczy i twarz”. Poza tym od pracownika była wyczuwalna woń alkoholu. Pracodawca zdecydował zbadać R. R. na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu alkomatem Ca 2000 „Digital” Alcohol Deflector, nie atestowanym. Badanie wykazało 1,4 ‰ w wydychanym powietrzu. Pracownik nie zgodził się z tym wynikiem, stwierdził, że alkomat nie ma atestu. W tej sytuacji v-ce prezes Spółki J. K. (1) wezwał patrol Policji by zbadać jeszcze raz pracownika i mieć wiarygodny wynik badania. R. R. słysząc, że wzywana jest Policja szybko wyszedł z gabinetu prezesa. Opuścił też teren zakładu.

Sąd Rejonowy wskazał poza tym, iż zeznający w sprawie pracownicy pozwanego C. B. i J. K. (3) potwierdzili, iż po opuszczeniu gabinetu nie można było ustalić gdzie udał się R. R.. W rezultacie policjanci nie wykonali badania, tylko wzięli dane powoda. Później okazało się, iż powód udał się do lekarza rodzinnego M. D. i uzyskał na okres od dnia 17.08.2012 r. do dnia 23.08.2012 r. zwolnienie lekarskie z adnotacją „chory powinien leżeć” (przesłuchana w charakterze świadka lekarz rodzinna potwierdziła, że udzieliła powodowi konsultacji lekarskiej - powód stawiał się bowiem z bólem gardła i bólem kręgosłupa). Tego dnia i w dniach następnych powód nie pojawił się już w pracy, nadesłał zwolnienie lekarskie, które było następnie przedłużane. W dniu jednak 19.08.2012r. uczestniczył w imprezie (...) (co potwierdzili świadkowie A. B. i I. H. i co przyznał również powód).

W dniu 30.08.2012r. powód otrzymał pismo zawierające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP polegającego na tym, że wykonywał obowiązki służbowe w stanie nietrzeźwym oraz samowolnie opuścił stanowisko pracy bez zgody przełożonego w dniu 17.08.2012r.

Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom R. R., który utrzymywał, że w dniu 17.08.2012r. stawił się do pracy trzeźwy i nie było żadnego badania jego trzeźwości na terenie zakładu pracy. Jego wersję, iż w istocie musiał wyjść tego dnia do lekarza ocenił jako nielogiczną.

Wskazał również, iż inicjatywa co do wykonania badań stanu trzeźwości należy do pracownika, któremu pracodawca zarzucił naruszenie obowiązku trzeźwości, jak miało to miejsce w sprawie niniejszej. Ponadto za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych należy uznać również opuszczenie stanowiska pracy bez zgody przełożonego. Z tego powodu roszczenie powoda o odszkodowanie za niesłuszne z prawem rozwiązanie umowy o pracę uznał za niezasadne.

W zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd I instancji przyjął, iż powód był zobowiązany przez pracodawcę do świadczenia pracy co trzecią sobotę przez 4 godziny. Praca ta była wykonywana regularnie i nie polegała jedynie na obecności na terenie zakładu, lecz na wykonywaniu normalnych czynności przewidzianych na stanowisku powoda, chociażby nadzorze pracowników fizycznych. Zdaniem Sądu była to praca w godzinach nadliczbowych, zgodnie z obowiązującym powoda 40-godzinnym tygodniem pracy i z tego tytułu należało mu się wynagrodzenie wraz ze stosownym dodatkiem. Praca ta była wykonywana regularnie, więc wbrew stanowisku pozwanego pracodawcy nie może mieć tu zastosowanie art. 151⁴ KP. W tej sytuacji Sąd Rejonowy uznał, że powodowi przysługuje wynagrodzenie w kwocie 633,60 zł wyliczone przez biegłego z zakresu rachunkowości jako należne z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy nie przyjął za udowodnione twierdzenie powoda, że pracował on codziennie 1 godzinę dłużej. Żaden z przełożonych powoda tj. J. K. (2), J. K. (1) czy J. K. (4) nie potwierdził, by wydawał polecenia powodowi pracy o godzinę dłużej niż wynikało to z jego rozkładu czasu pracy. W tej sytuacji jedynym dowodem co do tej okoliczności były twierdzenia powoda. Tymczasem to powód tę okoliczność powinien udowodnić.

Apelacje od tego wyroku złożyły obie strony.

Powód zaskarżył wyrok w części, co do punktu I i III. Wskazał, iż z uzasadnienia wyroku nie wynika, w jaki sposób została naliczona kwota wynagrodzenia za pracę w soboty w godzinach nadliczbowych. Pośrednio nie wynika to również z opinii biegłego. Podkreślił, iż umowa o pracę przewidywała 40-godzinny tydzień pracy, zatem wszystkie godziny przepracowane na ustne polecenie prezesa J. K. (2) powinny zostać zaliczone jako godziny nadliczbowe i powinien otrzymać z tego tytułu wynagrodzenie. Poza godzinami pracy miał wykonywać czynności służące polepszeniu sytuacji firmy. Pozwany nie przedłożył w tym zakresie dowodu w postaci e-maili służbowych, zasłaniając się sformatowaniem dysku komputera służbowego powoda. Jako nierzetelne i lekceważące dla pracownika uznał zapis znajdujący się w uzasadnieniu wyroku, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w dniu 30.08.2012r., gdy w rzeczywistości czynność ta miała miejsce w dniu 20.08.2012r. Kwestionował wiarygodność przesłuchanych w sprawie świadków: J. K. (1) i jego ojca J. K. (2) jako prezesa pozwanego, wskazując m.in. na bliskie pokrewieństwo między tymi osobami, jak też G. C., która jest siostrą żony J. K. (1). Podniósł, iż zwolnienie lekarskie było w pełni uzasadnione, gdyż cierpi na chorobę przewlekłą, z której skutkami boryka się do dzisiaj. Na okoliczność jego stanu zdrowia oraz nieprawdziwości twierdzeń, iż był wówczas pod wpływem alkoholu, Sąd Rejonowy winien dokładniej zbadać sprawę i dopuścić dowód z zeznań personelu medycznego, który w dniu 17.08.2012r. był obecny podczas jego wizyty u lekarza rodzinnego, w szczególności pielęgniarki, która wypisywała zwolnienie lekarskie. Ponadto domagał się dopuszczenia dowodu z zeznań T. A., która podwoziła go do firmy, skąd odebrał dokumenty i zabrał prywatny samochód, który zaparkował przed siedzibą zakładu.

Pozwany zaskarżył wyrok w części, co do punktu I i IV i zarzucił mu:

- bezpodstawne i nieprawdziwe ustalenie rzekomej pracy powoda w godzinach nadliczbowych, z naruszeniem art. 151⁴ §1 KP;
- niewykazanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych i tym samym naruszenie art. 151 §1 pkt 2KP;

- nieuwzględnienie zarzutów do opinii biegłego, który opiniował na podstawie nieudowodnionych twierdzeń powoda,

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest bezzasadna, natomiast zarzuty apelacji pozwanego należało uwzględnić w całości.

Analiza materiału dowodowego dokonana przez Sąd Rejonowy co do zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia zasługiwała na aprobatę, albowiem nie wykraczała poza ramy swobodnej oceny dowodów, była spójna oraz uwzględniała zasady doświadczenia życiowego. Zasadność ocen i wniosków wyprowadzonych przez Sąd I instancji jest trafna, a postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone prawidłowo zgodnie z dyspozycją art. 233 §1 kpc. Zastrzeżenia budzi jedynie ocena okoliczności świadczących o pracy powoda w godzinach nadliczbowych, o czym w dalszej części rozważań.

Wniosek powoda o dopuszczenie nowych dowodów, w tym zeznań świadka, należy ocenić, jako spóźniony. Postępowanie w sprawie toczyło się długo, Sąd Rejonowy przeprowadził szereg dowodów wnioskowanych również przez obie strony. Nie było zatem żadnych przeszkód do sformułowania wszystkich wniosków dowodowych na poparcie stwierdzeń pozwu na etapie postępowania przed Sądem Rejonowym.

Głównym roszczeniem powoda było powództwo o zasądzenie odszkodowania z niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 KP. Zgodnie z treścią tego przepisu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Wersja, jaką powód próbował przeforsować w niniejszym procesie, a dotycząca przebiegu zdarzeń z dnia 17.08.2012r. była nieudolna i pozbawiona oparcia w materialne dowodowym. Sąd Rejonowy dokonał właściwej oceny dowodów, które dały możliwość odtworzenia sekwencji zdarzeń z tego właśnie dnia, a którą Sąd Okręgowy w pełni aprobuje.

Co do przedmiotowego dnia 17.08.2012r., to należy wskazać, iż w tym dniu powód stawiał się normalnie do pracy. Nic nie wskazywało, aby planował np. wizytę u lekarza. Stan nietrzeźwości powoda potwierdziły zaś osoby, które bezpośrednio rozmawiały z nim w tym dniu. To, iż tymi osobami byli przełożeni powoda – J. K. (5) i J. K. (2), jednocześnie prezes pozwanej firmy, nie może automatycznie dyskwalifikować zeznań tych świadków. Osoby te uczestniczyły w sytuacji związanej najpierw z podejrzeniem, że powód jest pod wpływem alkoholu, następnie z badaniem powoda alkometrem oraz wezwaniem patrolu policji. Ich zeznania są spójne, logiczne i znajdują oparcie w pozostałych zeznaniach świadków. W tym zakresie należy wskazać na zeznania świadka G. C.. Fakt, iż jest ona również spokrewniona z pozwanymi, nie dyskwalifikowało jej zeznań. Wersja bowiem zdarzeń, jaką przedstawiała, była również spójna i uwzględniała okoliczności, w jakich się tego dnia dowiedziała, iż powód był w stanie nietrzeźwości. Jej zeznania korespondowały z tymi, jakie złożyła w postępowaniu przed Sądem Rejonowym w Elku II Wydziałem Karnym. Powyższe nie potwierdza natomiast żadnej z wersji tego zdarzenia, jakie prezentował powód. Bez wątpienia bowiem doszło do wykrycia, że jest on w stanie nietrzeźwości i faktycznie poddał się badaniu alkometrem. Bez wątpienia interwencja policji, o którą wnioskował J. K. (1), miała bezpośredni związek z zachowaniem powoda i negocjowaniem, iż jest nietrzeźwy. Za kompletnie natomiast pozbawione logiki uznać należało twierdzenia powoda, iż w tym dniu jakoby wyłuszczył pozwanemu trudną sytuację w firmie, by ostatecznie wstawić się za pracownikami i wystąpić z żądaniem podniesienia wynagrodzeń. Również twierdzenia powoda, iż jakoby do pracy stawiał się na chwilę, trzeźwy, a następnie udał się do lekarza, pozostaje w sprzeczności z uzyskanymi w sprawie dowodami jak również zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Taki przebieg zdarzeń powód formował jedynie w celu uniknięcia konsekwencji stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwym. Oprócz bowiem zeznań wskazanych wyżej świadków istotne znaczenie miał również fakt podjęcia przez policję interwencji w tym dniu. Trudno wskazać na inny, racjonalny powód wystąpienia przez pozwanego o przyjazd patrolu policji, niż rzeczywisty stan nietrzeźwości powoda. Nielogicznym byłoby wnioskowanie o taką interwencję, gdyby powód był trzeźwy. Przeciwnie gdyby zastano go w pracy i ustalono w oparciu o policyjne badanie, że jest trzeźwy, to jego przełożeni naraziliby się na ujemne tego konsekwencje. Zawsze natomiast istniała

możliwość, że zawróci do pracy jeszcze przed udaniem się do lekarza (gdyby przyjąć jego wersję, że samodzielnie udał się do lekarza), gdyż – co wyjaśnił - zostawił swoje rzeczy w pracy.

Poza tym trzeba wskazać na brak logiki w tłumaczeniu powoda, że zaświadczenie lekarskie wysłał pocztą aby na pewno dotarło do pracodawcy ale mimo wszystko wrócił jeszcze do pracy tego dnia po swoje dokumenty i samochód. Oczywistym wszakże jest skoro samodzielnie opuszczamy zakład pracy aby udać się do lekarza to przychodząc na jego teren przynosi się zwolnienie lekarskie celem usprawiedliwienia swojej nieobecności zwłaszcza, że lekarz go przyjmował w przychodni – jak sam twierdził w zasadzie po przeciwnej stronie ulicy. Fakt natomiast, że lekarz go badający nic nie wiedział aby był on pod wpływem alkoholu, o niczym jeszcze nie świadczy. Nie wiadomo bowiem, o której godzinie był przez lekarza przyjęty, a ponadto lekarz jak i personel medyczny nie koncentrują się na stanie trzeźwości pacjentów (chyba że są bardzo nietrzeźwi), gdyż mają do czynienia ze stanami zapalenia gardła tych pacjentów, które niejednokrotnie mają podobny zapach do woni alkoholu. Zresztą woń tę można zneutralizować odpowiednimi odświeżaczami do ust.

Dlatego też powództwo o wypłatę odszkodowania było bezzasadne, tak jak i zarzuty apelacji powoda w tym zakresie. Sąd Rejonowy właściwie ocenił winę powoda i uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, za takie bowiem należy uznać stawienie do się do pracy w stanie nietrzeźwym i opuszczenie miejsca pracy bez zgody przełożonego. Z tego też względu rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia było zasadne i dlatego apelacja powoda podlegała oddaleniu (art. 385 kpc).

Co do natomiast żądania przez powoda wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, to rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było nieprawidłowe. Zgodnie z treścią Art. 151⁽⁴⁾ § 1 KP pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Ocena zajmowanego stanowiska jako kierowniczego ma w świetle powyższego przepisu przede wszystkim to znaczenie, że regulacja ta dotyczy pracowników, których stanowisko pozwala na wydawanie poleceń związanych z pracą innym pracownikom, w tym poleceń dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych pod nadzorem zlecającego. Jak wynika z ustaleń poczynionych w sprawie, powód pracował jako kierownik serwisu, a zatem wyodrębnionej komórki (...) Podlegała mu określona grupa pracowników, którym wydawał polecenia i nadzorował ich pracę. Z tego też względu wyrok Sądu Rejonowego w tym zakresie należało zmienić i oddalić powództwo (art. 386 §1 kpc), dzielając tym samym apelację pozwanego.

Z uwagi na uwzględnienie apelacji pozwanego w całości, uchylono również pkt IV wyroku Sądu Rejonowego.

PW/mt