

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 listopada 2013 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Administracji (...) Ł. (...) w Ł. na rzecz powódki M. W. kwotę 8.403 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 lutego 2013r. do dnia zapłaty (pkt. 1 wyroku), oddała powództwo w pozostałym zakresie (pkt. 2), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt. 3), zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi kwotę 412 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej (pkt. 4), wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2976,77 zł (pkt. 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka M. W. zatrudniona została w Administracji (...) Ł. (...) w Ł. począwszy od dnia 16 czerwca 2008 roku początkowo na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na stanowisku sekretarki, a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 30 października 2008 r. na czas nieokreślony na stanowisku administratora, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.740 zł.

Pismem z dnia 7 stycznia 2013 r., w odpowiedzi na wniosek powódki z dnia 20 grudnia 2012 r., pozwana w osobie Dyrektora W. G. przystała na rozwiązanie z powódką umowę o pracę z dnia 16 czerwca 2008 r. na mocy porozumienia stron z dniem 31 stycznia 2013 r.

W związku z planowanym odejściem z pracy powódki oraz dwóch innych pracowników miało zostać zorganizowane spotkanie pożegnalne. W dniu 25 stycznia 2013 roku odbyło się spotkanie pożegnalne pracowników, którzy odchodzili z pracy. Pożegnanie dotyczyło powódki, księgowej E. G. i dyrektora pozwanego zakładu pracy W. G..

W godzinach pracy, od. 13.30 odbyło się w pomieszczeniu socjalnym oficjalne pożegnanie odchodzących pracowników. Powódka oraz księgowa, Pani G. przygotowały poczęstunek w postaci ciastek i cukierków. Dyrektor otrzymał okolicznościowe upominki w postaci kosza prezentowego z artykułami delikatesowymi i dwiema butelkami alkoholu, na które składali się wszyscy zatrudnieni. Pożegnanie to zakończyło się przed godz. 15.00, kiedy to wszyscy wrócili na stanowiska pracy przy biurkach.

Następnie, ok. 15.30 rozpoczęła się w świetlicy dalsza część spotkania, na które stawili się tylko niektórzy z pracowników, wśród których był także dyrektor zakładu (...), w sumie 8 osób.

Organizatorem spotkania po godzinach pracy była powódka. Przed tym spotkaniem, to jest 22 stycznia 2013 r. powódka otrzymała zgodę dyrektora pozwanej, W. G. na zorganizowanie w dniu 25 stycznia 2013 r. po godzinach pracy, w pomieszczeniu socjalnym - świetlicy należącej do pozwanej, prywatnego spotkania pożegnalnego z poczęstunkiem, również alkoholowym.

Pomieszczenie socjalne, w którym miało odbyć się pożegnanie, było wykorzystywane zarówno do celów socjalnych jak i służbowych. Między innymi odbywały się tam zebrania wspólnot mieszkaniowych, zebrania pracowników, pożegnania odchodzących pracowników, spotkania pracowników w związku ze świętami – Wigilie.

Podczas spotkania dyrektor postawił na stole alkohol, który otrzymał w prezencie od pracowników. Powódka również miała butelkę alkoholu. W ramach poczęstunku, pracownicy zamówili pizzę oraz wzniesli toast wódką (...). Zebrani pracownicy rozmawiali między sobą, w tle grała muzyka. Na zewnątrz budynku nie było słyhać żadnych odgłosów związanych z odbywającą się imprezą. Spotkanie przebiegało w sposób kulturalny.

Około godziny 17.00 do budynku wkroczyła policja. Uczestników spotkania poddano badaniu na obecność alkoholu w organizmie.

U powódki stwierdzono obecność 0,27 mg/l w wydychanym powietrzu. Żaden z uczestników spotkania nie był pijany w stanie nietrzeźwości. Niektóre z osób biorących udział w spotkaniu w ogóle nie spożywały alkoholu

Po interwencji Policji, uczestnicy spotkania rozeszli się do domów.

W Administracji (...) Ł. (...) obowiązywał Regulamin Pracy. Zgodnie z treścią §16 Regulaminu Pracy wstęp i przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy w stanie po użyciu alkoholu było zabronione. Na teren zakładu nie wolno było wносить alkoholu.

W dniu 28 stycznia 2013 roku strona pozwana w osobie zastępcy dyrektora J. S. cofnęła oświadczenie z dnia 7 stycznia 2013 r. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za porozumieniem stron oraz odrębnym pismem z tego samego dnia rozwiązała z powódką umowę o pracę z dnia 16 czerwca 2008 r. bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp oraz §16 pkt 1 Regulaminu Pracy Administracji (...) Ł. (...) w Ł.. W uzasadnieniu wskazano, iż przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na przebywaniu w miejscu pracy po godzinach pracy i spożywaniu alkoholu na terenie zakładu pracy po godzinach zakończenia pracy do czasu interwencji policji

J. S. rozwiązała umowy z pracownikami, będąc do tego upoważniona na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez Dyrektora W. G. w dniu 1 lutego 2012 r. do składania oświadczeń woli i podpisywania wszelkich dokumentów. Z dniem 29 stycznia 2013 r. J. S. otrzymała Zarządzenie nr (...) Prezydenta Miasta Ł. z dnia 28 stycznia 2013 r. powierzające jej obowiązki dyrektora Administracji (...) Ł. (...). J. S. podpisała oświadczenia w dniu 28 stycznia 2013 r. pod koniec dnia pracy, w związku z nieobecnością Dyrektora W. G., spowodowaną zwolnieniem.

W związku z zajęciem z dnia 25 stycznia 2013 roku pozwany rozwiązał poza powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp jeszcze z 6 pracownikami biorącymi udział w spotkaniu.

W. G. otrzymał rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w dziale kadr w dniu 28 stycznia 2013 r. około godzin południowych. Następnie, udał się on do administracji celem spakowania swoich rzeczy. Na miejscu poinformował pracowników oraz J. S. o otrzymanym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W dniu otrzymania ww. oświadczenia, Dyrektor W. G. nie był dostępny dla pracowników, aby omawiać sprawę pozwanej. Nie podpisał listy obecności.

W dniu 16 maja 2013 roku uchwałą Rady Miejskiej nr (...) w sprawie utworzenia jednostki budżetowej Administracja Zasobów Komunalnych Ł. i nadania jej statutu z dniem 1 lipca 2013 roku utworzona została jednostka budżetowa Administracja Zasobów Komunalnych Ł. z siedzibą w Ł., przy ul. (...) i został jej nadany statut. Nowa jednostka powstała z połączenia kilku jednostek budżetowych, w tym pozwanej Administracji (...) Ł. (...) w Ł.. Zgodnie z §4 powyższej uchwały należności i zobowiązania jednostek, które weszły w skład nowego podmiotu według stanu na dzień 30 czerwca 2013 roku przejął nowy podmiot. Pracownicy zatrudnieni w składowych jednostkach z dniem 1 lipca 2013 roku stali się pracownikami nowego podmiotu, zgodnie z treścią art. 23¹ kp. Wobec likwidacji pracodawcy powódki, prawa i obowiązki wobec powódki zostały przejęte przez nową jednostkę.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy liczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 2.976,77 złotych.

Powódka nie była członkiem związku zawodowego, związku zawodowe nie funkcjonują u pozwanego.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie opierając się na zeznaniach powódki i świadków W. G., J. W. oraz J. S., a także dokumentach załączonych do akt, w tym aktach osobowych. W ocenie Sądu zeznania powódki oraz świadków są wiarygodne. Zeznania te są spójne, konsekwentne oraz

wzajemnie się potwierdzają. Podnieść należy, iż powódka nie zaprzeczała, iż uczestniczyła w spotkaniu połączonym ze spożywaniem alkoholu po godzinie 15.30, które odbywało się w budynku zakładu pracy.

Sąd oddalił wniosek dowodowy pozwanej o załączenie do sprawy akt sprawy XVII W 1605/13, uznając dowód z materiałów zgromadzonych w toku postępowania prowadzonego przez Komisariat V Komendy Miejskiej Policji w Ł. dotyczący interwencji policji za zbędny, wobec nie kwestionowania przez stronę powodową przebiegu zdarzenia z dnia 25 stycznia 2013 roku.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za uzasadnione.

Sąd meriti przytaczając treść art. 56 § 1 kp i art. 52 kp wskazał, iż określona przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest przyczyną konkretną i rzeczywistą, co nie było sporne. Powódka przy tym nie kwestionowała, iż przedmiotowe zdarzenie opisane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę miało miejsce, a powódka uczestniczyła w spotkaniu pracowników po godzinach pracy. Ocenie podlegać musiała w dalszej kolejności zasadność przyczyny rozwiązania umowy o pracę w aspekcie brzmienia przepisu, art. 52 kp.

W ocenie Sądu Rejonowego rozwiązanie z powódką umowy bez wypowiedzenia z dniem 28 stycznia 2013 roku narusza treść przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kp. W ocenie Sądu powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Niewątpliwie powódka spożywała alkohol na terenie zakładu pracy, czego bezsprzecznie zabrania regulamin pracy ale nie może umknąć uwadze okoliczność, iż powódka traktowała spotkanie pożegnalne jako uroczystość prywatną, która tylko odbywa się w użyczonym pomieszczeniu. W jej przekonaniu zgoda dyrektora na zorganizowanie spotkania upewniała ją, iż nie narusza obowiązków pracowniczych. Niewątpliwie zgoda dyrektora oraz jego osobisty udział w spotkaniu, a także czas, w jakim miała miejsce uroczystość mogły u powódki takie przekonanie wywołać. Zatem zdaniem Sądu trudno powódce przypisać winę w postaci umyślności czy rażącego niedbalstwa. Ponadto przebieg spotkania świadczy, iż nie miało ono charakteru libacji alkoholowej, nie był naruszany porządek publiczny, nie doszło do żadnego zakłócenia porządku publicznego czy chuligańskich ekscesów. Powódka spożyła znikomą ilość alkoholu, co potwierdziło badanie na jego zawartość w wydychanym powietrzu, które przeprowadziła Policja. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo. W ocenie Sądu powódce nie można zaś przypisać naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego wskazanego w regulaminie ani umyślnie ani na skutek rażącego niedbalstwa.

Wobec ustalenia naruszenia przez pozwanego zastosowanego trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp., Sąd uznał więc roszczenie powódki za zasadne.

Na marginesie Sąd podniósł, iż błędne wskazanie w rozwiązaniu umowy o pracę daty umowy, której rozwiązanie dotyczy, nie przesądza a limine o bezskuteczności rozwiązania. Błąd taki może być traktowany jako zwykła omyłka pisarska. Co do argumentów powódki, jakoby J. S. nie miała umocowania do złożenia jej oświadczeń z dnia 28 stycznia 2013 r., a to cofnięcia rozwiązania umowy o pracę z dnia 16 grudnia 2008 r. za porozumieniem stron oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd uznał je za bezzasadne. W ocenie Sądu I instancji z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, jasno wynika, iż w dniu 28 stycznia 2013 r. Dyrektor W. G. nie wykonywał obowiązków służbowych, w pracy pojawił się tylko na chwilę celem zabrania rzeczy osobistych, nie podpisując nawet listy obecności. W związku z tym, spełniony został warunek nieobecności Dyrektora, umożliwiając zastępcy J. S. składanie oświadczenia woli na mocy udzielonego przez niego pełnomocnictwa, zgodnie z § 4 ust.6 Regulaminu organizacyjnego Administracji (...) Ł. (...).

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 kc w związku z art. 300 kpc, zasądzając odsetki od zasądzonego odszkodowania od następnego dnia po doręczeniu pozwanej pozwu do dnia zapłaty.

O kosztach zastępstwa procesowego powódki Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w związku z § 11, ust. 1., pkt.2) oraz § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.)

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art.113 ust 1 w związku z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, poz.594) obciążając nimi pozwanego w zakresie w jakim przegrał sprawę. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu, której obowiązku nie miał uiszczyć powódka z uwzględnieniem wartości przedmiotu sporu. Opłata ta wyniosła 5% wartości przedmiotu sporu obliczonego zgodnie z art. 19 § 1 kpc, to jest 8.403 złotych (5 % x 8.403 złotych), co po zaokrągleniu do pełnych złotych daje 421 złotych.

Stosownie do art. 477². § 1. k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego:

a) art. 52 § 1 pkt 1 i art. 56 § 1 Kodeksu pracy

b) art. 14 ust. 1 pkt 2, art. 16 Ustawy z dnia 26-10-1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. 2012. 1356 j.t. z póź. zm.),

c) art. 24 ust. 2 pkt 1 i 6 Ustawy z dnia 21-11-2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2008.223.1458 z póź. zm.),

d) § 16 regulaminu pracy pozwanego

przez przyjęcie, iż spożywanie alkoholu przez pracownika samorządowego w miejscu pracy nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

2. Naruszenie przepisów prawa procesowego: art. 316 § 1 K.p.c., art. 227 K.p.c., art. 233 K.p.c. poprzez daleko idącą swobodną ocenę dowodów.

W uzasadnieniu swego stanowiska skarżący podniósł, iż orzeczenie Sądu I instancji pozostaje w sprzeczności z powołanymi przepisami prawa materialnego. Powódka przyznała że spożywała alkohol wraz z innymi pracownikami tym samym naruszyła obowiązujący u pracodawcy regulamin pracy z którym się zapoznała podpisując umowę o pracę. Tymczasem Sad Rejonowy dowolnie w sposób nieuprawniony przyjął, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż traktowała pożegnanie jako uroczystość prywatną, a zgoda dyrektora upewniła ją, iż nie narusza powyższych obowiązków.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu wg norm przepisanych za I i II instancję, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanej jako bezzasadnej i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm prawem przepisanych.

Strona powodowa podtrzymała swoje stanowisko w sprawie podkreślając brak umocowania J. S. do składania oświadczeń kierowanych do powódki oraz okoliczność, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę

wskazano umowę zawartą w dniu 16 czerwca 2008 r., podczas gdy powódka w dniu złożenia tego oświadczenia wykonywała swe obowiązki na podstawie umowy z dnia 30 października 2008 r.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja jest uzasadniona, chociaż nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są słuszne.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia prawa procesowego, podnieść należy, że skarżący nie sprecyzował, poprzez jakie działania Sądu Rejonowego zostały naruszone przepisy art. 316 § 1 kpc, art. 227 kpc, art. 233 kpc.

Zgodnie z treścią art. 316 § 1 kpc, po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się wymagalne w toku sprawy.

Art. 227 kpc stanowi, iż przedmiotem dowodu są fakty, mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Treść art. 227 kpc wskazuje zatem na przedmiot postępowania dowodowego przeprowadzanego przez sąd określając, jakie fakty mają „zdatność” dowodową, a więc które zjawiska świata zewnętrznego, jakie okoliczności oraz stany i stosunki są przedmiotem dowodzenia w procesie cywilnym, w kontekście konkretnej sprawy przedstawionej sądowi do rozstrzygnięcia (zob. wyr. SN z dnia 17 kwietnia 1998 roku, II CKN 683/97, Lex nr 322007). Fakty mające istotne znaczenie, to fakty opisane w hipotezach norm prawa cywilnego materialnego, rzadziej prawa procesowego. Właściwie rozumiane prawo materialne określa więc, które dowody są istotne w sprawie i jakie mają znaczenie dla jej rozstrzygnięcia (zob. wyr. SN z dnia 4 marca 2008 roku, III UK 65/07, Lex nr 459314). Ocena, które fakty mają dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, jest uzależniona od tego, jakie to są fakty, a także od tego, jak sformułowana i rozumiana jest norma prawna, którą zastosowano przy rozstrzygnięciu sprawy. Stan faktyczny w każdym postępowaniu jest oceniany w aspekcie przepisów prawa materialnego. Przepisy te wyznaczają zakres koniecznych ustaleń faktycznych, które powinny być w sprawie dokonane. Przepisy prawa materialnego mają też decydujące znaczenie dla oceny, czy określone fakty, jako ewentualny przedmiot dowodu, mają wpływ na treść orzeczenia (zob. wyr. SN z dnia 26 lipca 2000 roku, I CKN 975/98, Lex nr 50825). Fakty, które uzasadniają żądanie i stanowią przedmiot dowodu, wskazuje strona wyprowadzająca z tych faktów skutki prawne (np. art. 187 § 1 pkt 2 kpc).

W złożonej apelacji strona pozwana nie wskazała, w jaki sposób miałyby dojść do naruszenia powyższych przepisów przez Sąd Rejonowy. Również uzasadnienie środka zaskarżenia nie zawiera wyjaśnienia tej kwestii. A. łączy oba przepisy z innym, a mianowicie art. 233 Kpc, dotyczącym zasady swobodnej oceny dowodów. Wydaje się jednak, że podniesiony w apelacji zarzut dokonania przez Sąd właśnie swobodnej oceny dowodów jest nieporozumieniem.

Przepis art. 233 § 1 kpc stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

W rozpoznawanej sprawie stan faktyczny oraz ocena materiału dowodowego wydaje się bezsporna. Strona skarżąca ewidentnie myli pojęcie swobodnej oceny dowodów z dowolnością tej oceny. Ponadto, z uzasadnienia apelacji wynika, że zarzuty dotyczą przede wszystkim naruszenia prawa materialnego i wadliwej subsumcji. Sąd Okręgowy tymczasem zgadza się z poczynionymi w sprawie ustaleniami faktycznymi, nie podziela natomiast zaprezentowanych przez Sąd Rejonowy rozważań prawnych.

Zważyć należy, że uchycieniem ze strony Sądu Rejonowego było uznanie, że spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zanim jednak Sąd odniesie się do wskazanej konkluzji, komentarza wymaga teza strony powodowej, co do rzekomego braku umocowania J. S. do składania oświadczeń kierowanych do powódki oraz okoliczność, nieuprawnionego wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę umowy z dnia 16 czerwca 2008 r., podczas gdy powódka w dniu złożenia tego oświadczenia wykonywała swe obowiązki na podstawie umowy z dnia 30 października 2008 r. Potwierdzenie istnienia tych uchybień formalnych czyniłoby bowiem dokonane rozwiązanie nieprawidłowym i zwalniałoby Sąd z szczegółowej analizy poprawności zastosowania przez Sąd Rejonowy poszczególnych przepisów prawa materialnego.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji także w tej materii poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne.

Brak jest podstaw do uznania, iż J. S. nie mogła legalnie złożyć kwestionowanego oświadczenia woli, gdyż z chwilą rozwiązania umowy o pracę z W. G., dnia 28 stycznia 2013r. w godzinach południowych, wygasło udzielone mu jako Dyrektorowi Administracji pełnomocnictwo, do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy i wszystkie dalsze pełnomocnictwa udzielone na jego podstawie, w tym pełnomocnictwo dla J. S. do składania oświadczeń woli podczas nieobecności Dyrektora (udzielone jej zgodnie z § 4 ust.6 Regulaminu organizacyjnego Administracji (...) Ł. (...)). Uprawnienie to przysługiwało jej bowiem dopiero od dnia 29 stycznia 2013 r., kiedy to otrzymała Zarządzenie nr (...) Prezydenta Miasta Ł. z dnia 28 stycznia 2013 r. powierzające jej obowiązki dyrektora Administracji (...) Ł. (...) stanowiące upoważnienie do jej samodzielnego działania w imieniu pozwanego.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, iż rozwiązanie stosunku pracy z Dyrektorem W. G. w dniu 28 stycznia 2013 r. odnosiło skutek dopiero z dniem następnym. Dyrektor W. G. przestał być pracownikiem pozwanego dopiero od dnia 29 stycznia 2013 r. Dlatego też w dniu 28 stycznia 2013 r. pozostawały w mocy wszelkie udzielone mu i przez niego pełnomocnictwa. Natomiast wobec faktu, iż z racji wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu jego stosunku pracy dyrektor faktycznie w pracy był nieobecny, do dokonywania wszelkich czynności w imieniu pracodawcy formalnie umocowana była jego zastępca. Dlatego też J. S. posiadała pełną legitymację i umocowanie do rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Nie można też przyjąć, iż rozwiązanie stosunku pracy powódki nie było skuteczne bowiem dotyczyło niewiążącej już stron umowy z dnia 16 czerwca 2008 r. nie zaś umowy z dnia 30 października 2008 r., na podstawie której powódka ostatnio świadczyła pracę. Materiał dowodowy oceniony przez Sąd Rejonowy logicznie jednoznacznie wskazywał, iż wskazanie powyższej daty było wynikiem oczywistej omyłki pracodawcy, a z treści złożonego oświadczenia jednoznacznie wynikało, że pracodawca zmierzał do rozwiązania istniejącego między stronami stosunku pracy. Okoliczność ta nie może zatem prowadzić do wniosku, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę naruszało przepisy prawa.

Wbrew temu, co przyjął Sąd Rejonowy, a na co słusznie powołuje się skarżący, nie można jednak kwestionować zasadności przyczyny rozwiązania stosunku pracy i jej doniosłości w rozumieniu art. 52 § 1 kp.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. SN z 21 czerwca 2005 roku, II PK 305/04, MoPr 2005, Nr 12, s. 16). Zasadniczym warunkiem prawidłowej oceny zachowania pracownika oraz stwierdzenia, czy naruszenie tych obowiązków uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika, jest ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w

niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu tych obowiązków (wyr. SN z 28 października 1998 roku, I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 752). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością).

Powódce, jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano zawinione, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie to, że w dniu 25 stycznia 2013 roku w miejscu pracy stwierdzono, że powódka znajduje się w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Po zbadaniu poziomu alkoholu we krwi potwierdzono stan nietrzeźwości.

W ocenie Sądu Okręgowego, mając na uwadze wszystkie okoliczności sprawy, Sąd Rejonowy doszedł do błędnego wniosku, że podana przyczyna nie mogła stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Postępowanie dowodowe wykazało bezsprzecznie, że impreza pożegnalna zorganizowana między innymi przez powódkę odbywała się na terenie zakładu pracy, za zgodą Dyrektora pozwanego i ze spożywaniem alkoholu. Policja, która w pewnym momencie wkroczyła na imprezę, dokonała badania wszystkich uczestników na zawartość alkoholu w organizmie. Badanie jednoznacznie potwierdziło u powódki stan po użyciu alkoholu.

Przepisy ustawy z dnia 26.10.1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn. Dz.U. 2012.1356 ze zm.), na naruszenie których powołała się strona pozwana w apelacji, zabraniają wnoszenia i spożywania alkoholu na terenie zakładów pracy (art.16 ust.1). Jest to przepis kategoryczny, który nie zawiera wyjątków, związanych z czasem pracy, rodzajem pomieszczenia, czy wreszcie z kulturą spożywania napojów alkoholowych. Powieleniem tych przepisów jest zapis § 16 Regulaminu pracy pozwanego, który wyraźnie i jednoznacznie zabrania wnoszenia oraz spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy.

Podkreślenia wymaga, że także stanowisko Sądu Najwyższego w kwestii stawienia się pracownika do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub nietrzeźwości, spożywania alkoholu w miejscu pracy, przynoszenia alkoholu na teren zakładu pracy, tolerowania picia alkoholu przez innych pracowników - także po godzinach pracy i w czasie zwolnienia lekarskiego lub urlopu wypoczynkowego, jest konsekwentne i kwalifikuje te zachowania jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. tezy do art. 52 k.p., Kodeks Pracy - Komentarz, J. Iwulski, W. Sanetra, Wyd. III "Librata" 2003). Także w wyroku z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 207/00 (OSNAPiUS 2002 r. nr 19, poz. 455) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że regulamin pracy może zakazywać pracownikom przebywania na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwości także po zakończeniu świadczenia pracy lub w czasie, gdy korzystają ze zwolnień od pracy (art. 104¹ § 1 k.p.).

W niniejszej sprawie pozwany, w regulaminie pracy powyższą kwestię uregulował wprost w § 16. W tej sytuacji należało ocenić, czy zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu II instancji powódka, pijąc alkohol na imprezie pożegnalnej, dopuściła się w sposób zawiniony powyższego naruszenia. I nie ma tutaj żadnego znaczenia fakt, że wszystko działo się po godzinach pracy, w pomieszczeniu zlokalizowanym w piwnicy i w sposób kulturalny a powódka spożyła niewielką ilość alkoholu. Powódka piła alkohol ze świadomością, że robi to w miejscu pracy, chociaż już po godzinach pracy.

Prawdą jest, że wskazana impreza wraz z poczęstunkiem alkoholowym odbyła się za zgodą i pełnym przyzwoleniem Dyrektora pozwanego, który z resztą był na niej obecny i sam pił alkohol. Niemniej jednak z przytoczonych powyżej regulacji prawnych tj. ustawy o wychowaniu w trzeźwości (...) oraz regulaminu pracy, wypływa bezwzględny zakaz spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy. Pracodawca natomiast żadną miarą nie jest uprawniony do uchylania przepisów ustawy. Powódka tymczasem powyższy zakaz w sposób świadomy złamała. Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie powódka zapoznała się z obowiązującym u pozwanego regulaminem pracy - jak wyżej podniesiono stanowiącym w tej materii powtórzenie przepisów ustawy. Jak sama przyznała posiadała wiedzę, jakie konkretnie obowiązki na niej spoczywają jako pracowniku. Łamiąc je - winna więc liczyć się z negatywnymi konsekwencjami. W ramach złożonych zeznań powódka nie negowała okoliczności spożywania alkoholu

w pomieszczeniu należącym do pracodawcy. Wprost przyznała, że takie zdarzenie miało miejsce. Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego brak więc było podstaw do kwestionowania świadomości powódki w zakresie naruszenia spoczywających na niej obowiązków i usprawiedliwiania jej zawinionego działania.

Powódka bezspornie jako pracownik znający regulamin, umyślnie naruszyła jego zasady i to w sposób ciężki. Świadomie złamała bezwzględnie obowiązujący w pozwanej jednostce zakaz spożywania alkoholu na jej terenie. W związku z tym pracodawca był w pełni uprawniony do skorzystania z trybu rozwiązania stosunku pracy przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tj. bez wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 386 § 1 kpc Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

O kosztach procesu za obie instancje orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, na podstawie art. 98 § 1 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 oraz w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490).