

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 8 grudnia 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo T. J. przeciwko Urzędowi Skarbowemu Ł. w Ł. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (pkt. I), nie obciążył T. J. kosztami procesu (pkt II); przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego J. B. kwotę 73,80 zł tytułem kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (pkt III).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód był zatrudniony w pozwanym Urzędzie Skarbowym od 26 lipca 1993 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nie określony na stanowisku komisarza skarbowego.

Powód świadczył pracę w D. Kontroli Podatkowej KP I.

U pozwanego obowiązuje Regulamin pracy.

Pismem z dnia 15 maja 2014 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano utratę zaufania wynikającą z:

1. naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 kp, art. 76 ust. 1 pkt. 4 i 7 i art. 77 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej a także § 37 pkt. 5 i § 36 pkt. 1 Regulaminu pracy;
2. utraty nieposzlakowanej opinii urzędnika związanej z problemami alkoholowymi;
3. długotrwałych i powtarzających się absencji chorobowych dezorganizujących pracę komórki organizacyjnej.

Ad. 1. Zgodnie z art. 100 kp 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, jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy, regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. W dniu 9 grudnia 2013 r. powód samowolnie opuścił miejsce pracy, nie odnotowując wyjścia zarówno w ewidencji wyjść służbowych, jak i nie potwierdzając wyjścia w elektronicznej ewidencji czasu pracy naruszając wynikający z art. 100 kp obowiązek przestrzegania czasu pracy, regulaminu oraz ustalonego porządku (notatka kierownika I D. Kontroli Podatkowej z 9.12.2013). W dniu 9 grudnia 2013 r. powód zwolnił się prywatnie o godz. 14.00 nie odnotowując wyjścia zarówno w ewidencji wyjść prywatnych, jak i nie potwierdzając wyjścia w elektronicznej ewidencji czasu pracy (notatka kierownika I D. Kontroli Podatkowej z 19.12.2013). Już wcześniej w dniach 25.11.2013 i 28.11.2013 powód opuścił zakład pracy nie rejestrując wyjścia z urzędu w elektronicznej ewidencji czasu pracy (karta czasu pracy za listopad). Obowiązki pracownicze pracowników (...) określa Regulamin pracy wprowadzony Zarządzeniem nr (...) Naczelnika Urzędu. Zgodnie z § 37 pkt. 5 i § 36 pkt. 1 pracownik zobowiązany jest do zgłaszania każdorazowego wyjścia poza zakład pracy bezpośrednio przełożonemu oraz zarejestrowania wyjścia w elektronicznej ewidencji czasu pracy. Ponadto zgodnie z art. 76 ust. 1 pkt. 4 oraz art. 77 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej członek korpusu służby cywilnej jest zobowiązany w szczególności rzetelnie i bezstronnie, sprawnie i terminowo wykonywać powierzone zadania oraz jest obowiązany wykonywać polecenia służbowe przełożonych. Powód naruszył wskazane przepisy nie wykonując poleceń służbowych wydanych w dniu 9 grudnia 2013 r., a dotyczących sporządzenia odpowiedzi na pismo Dyrektora Izby Skarbowej z dnia 29 listopada 2013r. w części dotyczącej kontroli podatkowej oraz sporządzenia uzasadnienia wniosku o przyznanie nagrody.

Ad. 2. Zgodnie z art. 76 ust. 1 pkt. 7 ustawy o służbie cywilnej członek korpusu służby cywilnej jest obowiązany zachowywać się godnie w służbie i poza nią. Ponadto zgodnie z treścią pkt. 10 Zarządzenia Nr 70 Prezesa RM z 6 października 2011r. członek korpusu przestrzegając zasad profesjonalizmu przez swoją postawę dba o wizerunek służby cywilnej. Zasada godnego zachowania, zasada służby publicznej zobowiązuje pracowników służby cywilnej

do właściwego zachowania również poza pracą, unikania niepożądanych zachowań mających negatywny wpływ na wizerunek państwa, służby cywilnej i urzędu. Od kilku lat powód ma problemy alkoholowe. Z tego powodu wielokrotnie przebywał na zwolnieniach lekarskich. Również wielokrotnie stawiał się do pracy po kilkudniowej nieobecności (weekend połączony z urlopem bądź zwolnieniem) w stanie wskazującym, że wcześniej długotrwale lub w znacznych ilościach spożywał alkohol. W dniu 6 grudnia 2013r. stawiał się w stanie nietrzeźwym w Urzędzie celem doręczenia zwolnienia lekarskiego za okres 29. (...) - 06.12.2013 (notatka pracownika kadr z 6.12.2013). Problemy z alkoholem powoda wpływają negatywnie na wizerunek (...) i służby cywilnej, w szczególności biorąc pod uwagę rodzaj wykonywanej pracy, tj. w D. Kontroli Podatkowej, wiążącej się z reprezentowaniem (...) na zewnątrz. Problemy alkoholowe podważają zaufanie do powoda jako urzędnika i pracownika.

Ad. 3. Z problemami alkoholowymi powoda wiążą się również liczne absencje chorobowe destabilizujące i dezorganizujące pracę komórki organizacyjnej (2010 rok – 155 dni, 2013 – 86 dni). Mając na uwadze fakt, że problemy te mają charakter nawracający i długotrwały nie można oczekiwać poprawy frekwencji powoda w pracy i należytego wykonywania powierzonych obowiązków. Tym bardziej, iż wcześniej została powodowi udzielona pomoc w walce z przedmiotowym problemem, wynikająca z empatii i w trosce o powoda zdrowie. Bezskutecznie. Zaufanie, jak określił to SN w wyroku z 14.07.1999 to stan wyrażający przekonanie o możliwości polegania na kimś, poczucie pewności, przekonanie pracodawcy, że motywacją pracownika jest bycie uczciwym wobec niego i chęć prawidłowego wykonywania powierzonych mu obowiązków. Jako pracodawca pozwany nie ma takiego przekonania. Niewykonywanie poleceń służbowych, samowolne nieuzasadnione opuszczenie miejsca pracy, nieodnotowywanie wyjść w ewidencji, częste nieobecności destabilizujące organizację pracy, problemy alkoholowe spowodowały utratę zaufania do powoda jako pracownika tutejszego (...). Wobec powyższego, uwzględniając konieczność doboru pracowników, których postawa gwarantuje zapewnienie prawidłowego, rzetelnego i terminowego wykonywania zadań realizowanych przez urząd a także uwzględniając konieczność dbałości o wizerunek służby cywilnej postanowiono rozwiązać umowę o pracę.

U powoda występuje zespół uzależnienia od alkoholu i alkoholowy zespół abstynencyjny powikłany majaczeniem. Powód ma 41 lat. Uzależnienie występuje od około 32 roku życia.

Powód leczył się pierwszy raz w 2006 roku. Po kolejnym leczeniu trwającym 6 tygodni powód został w 2010 r. przeniesiony do referatu podatków pośrednich, po to, aby po leczeniu nie wychodził w teren i pracował na miejscu. Wrócił do pierwotnego D. od 1 stycznia 2011r.

Współpraca układała się dobrze z powodem do 2009r. Powód był wówczas jednym z lepszych pracowników D..

W dniu 6 grudnia 2013 r. powód stawiał się w Urzędzie celem doręczenia zwolnienia lekarskiego (poinformował o tym fakcie telefonicznie w dniu 29 listopada 2013r.). Powód stawiał się w stanie nietrzeźwym – mówił niewyraźnie, zataczał się, czuć było woń alkoholu.

W dniach 6 i 7 grudnia 2013 r. powód pił alkohol. W dniu 9 grudnia (poniedziałek) powód przyszedł do pracy w stanie efektu odstawiennego – czuł się fatalnie, miał mętlik w głowie, problemy ze skupieniem się, trząsał się. Powód opuścił tego dnia miejsce pracy, nie odnotowując wyjścia zarówno w ewidencji wyjść służbowych, jak i nie potwierdzając wyjścia w elektronicznej ewidencji czasu pracy. Powód w tym dniu nie wykonał polecenia dotyczącego sporządzenia odpowiedzi na pismo Dyrektora Izby Skarbowej z dnia 29.11.2013. W dniu 11 grudnia 2013 r. koleżanki zawiozły powoda z pracy ze względu na złe samopoczucie – do poradni odwykowej. Nie było lekarza. Pielęgniarka stwierdziła, że powód wymaga hospitalizacji. W dniu 12 grudnia 2013 r. nasiliły się nieracjonalne zachowania powoda z dnia 9 grudnia 2013 r. W tym dniu pracownice zgłosiły przełożonej odwiezienie powoda do lekarza poprzedniego dnia i fakt jego złego samopoczucia od kilku dni. Kierowniczka poprosiła na rozmowę powoda około godz. 12.00, w obecności pracownika kadr. Powód nie wyraził zgody na wezwanie pogotowia, stwierdził, że jest w stanie pozostać w pracy. W dniu 12 grudnia 2013 r. powód zwolnił się o godz. 14.00 prywatnie celem zgłoszenia się u lekarza specjalisty w Szpitalu im. (...). Powoda odwieźli współpracownicy. Kierownictwo wiedziało o odwożeniu powoda. Sam powód nie odnotował wyjścia zarówno w ewidencji wyjść prywatnych, jak i nie potwierdził wyjścia w elektronicznej ewidencji czasu pracy.

W dniu 12 grudnia 2013 r. powód był hospitalizowany z powodu choroby alkoholowej w Szpitalu im. (...). Wypisano w dniu 24 stycznia 2014 r.

W okresie od stycznia do połowy maja 2014 r. powód przebywał na zwolnieniach lekarskich i zwolnieniach lekarskich szpitalnych.

Absencje chorobowe powoda wynosiły – w roku 2010 - 155 dni, w roku 2013 - 86 dni, przy czym część w roku 2013 była związana ze złamaniem nogi. Nie było absencji w roku 2011 i 2012.

Nieobecności powoda dezorganizowały pracę, zwłaszcza w przypadku konieczności dokończenia kontroli podatkowych już wcześniej rozpoczętych. Nadto powód jako 1 z 4 pracowników posiadał licencje do użytkowania elektronicznego systemu do kontroli - (...). Nie ma możliwości zastąpienia powoda innym pracownikiem, bo licencje są imiennie przypisane pracownikom i wymagają przejścia szkolenia. Obecnie zajmuje się tym pozostałych 3 pracowników.

W okresie od 1 stycznia 2013 r. do 11 grudnia 2013 r. powód nie zakończył 11 przydzielonych mu spraw. Zostały rozdzielone innym pracownikom do wykonania.

W oparciu o tak ustalony w zasadzie bezsporny stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo podlega oddaleniu, bowiem wypowiedzenie jest uzasadnione w całości. W ocenie Sądu powód – na skutek nieporadzenia sobie przez okres 10 lat z chorobą alkoholową – naruszył jako pracownik zarówno obowiązki wynikające z art. 100 kp, powołanego w wypowiedzeniu, jak i powołanych przepisów Regulaminu pracy, a także przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 roku, poz. 1111 z późn. zm.).

Mając na uwadze treść art. 30 § 4 k.p oraz art. 45 k.p. Sąd Rejonowy podniósł, iż zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony (art. 45 k.p.) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Powołując się na treść art. 100 kp Sąd wskazał też, iż 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.

Zgodnie z § 37 pkt. 5 i § 36 pkt. 1 Regulaminu pozwanego pracownik zobowiązany jest do zgłaszania każdorazowego wyjścia poza zakład pracy bezpośrednio przełożonemu oraz zarejestrowania wyjścia w elektronicznej ewidencji czasu pracy. Ponadto zgodnie z art. 76 ust. 1 pkt. 4 oraz art. 77 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej członek korpusu służby cywilnej jest zobowiązany w szczególności rzetelnie i bezstronnie, sprawnie i terminowo wykonywać powierzone zadania oraz jest obowiązany wykonywać polecenia służbowe przełożonych.

W ocenie Sądu I instancji powód naruszył wskazane przepisy Kodeksu pracy i Regulaminu nie wykonując poleceń służbowych wydanych w dniu 9 grudnia 2013 r., oraz nie rejestrując wyjść opisanych w wypowiedzeniu. Sąd podkreślił że fakt, iż to niewykonanie nastąpiło ze względu na stan zdrowia powoda, który on sam w zeznaniach określił jako delirium, tj. stan zagrożenia życia i zdrowia, nie zwalnia go od pracowniczej odpowiedzialności w przypadku wypowiedzenia, jako zwykłego sposobu rozwiązania umowy. Sąd podniósł, iż choroba alkoholowa powoda jest bezsporna, a także niesporny jest fakt jej wieloletniego istnienia. Przeniesienie powoda do pracy na miejscu w Urzędzie, po leczeniu w 2010 r., było próbą pomocy ze strony pracodawcy. Jednakże Sąd zauważył, iż pozwany nie ma obowiązku dalszego zatrudniania powoda na skutek okoliczności obiektywnych pozbawiających zaufania – przyście do pracy w stanie delirium, brak logicznego kontaktu lub co najmniej ograniczony, niewykonanie poleceń, wychodzenie z pracy wcześniej i odwożenie powoda do poradni i szpitala ze względu na samopoczucie wywołane nadużywaniem alkoholu, nieodnotowywanie wyjść. Zdaniem Sądu to sytuacje, których pracodawca nie musi dalej akceptować czy znosić.

Fakt, iż powód wyraźnie starał się dotychczas „oddzielać” chorobę alkoholową od pracy, fakt, iż nie było na niego skarg od podatników ani że przed grudniem 2013 r. nie stawiał się do pracy pod wpływem alkoholu – nie zmienia oceny, iż przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe i podane w sposób konkretny. Utrata zaufania do powoda jest uzasadniona okolicznościami obiektywnymi, które zaistniały w rzeczywistości.

Sąd miał także na uwadze, iż strona pozwana – jako instytucja publiczna o ściśle określonych kompetencjach i sferze działania w zakresie władzy państwowej – musi spełniać oczekiwania i standardy wyższe, niż inni pracodawcy. Zakres tych standardów jest częściowo – co do obowiązków pracowników – określony w ustawie z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej. Zgodnie z art. 76 ust. 1 pkt. 7 ustawy o służbie cywilnej członek korpusu służby cywilnej jest obowiązany zachowywać się godnie w służbie i poza nią. Skoro ustawodawca zawarł sformułowanie „i poza nią”, to wymaga godnego zachowania nie tylko podczas 8 godzin czasu pracy, ale także w czasie pozostałej aktywności życiowej człowieka, podlegającego z racji wykonywanej pracy tej ustawie.

Powód – oprócz zwolnień ze względu na chorobę alkoholową – korzystał też z krótkotrwałych urlopów lub urlopów na żądanie, a całość jego absencji dezorganizowała pracę, co wynika ze szczegółowych zeznań przełożonej I. S.. Konieczność kończenia kontroli przez innych pracowników, nieobecności powoda, który jako jeden z 4 miał licencje do użytkowania (...), są to okoliczności destabilizujące i dezorganizujące pracę D., bowiem wymagają reakcji przełożonej, zlecenia czynności, które wykonałby powód innym pracownikom. W tej sytuacji spór o to, czy powód w całości nie wykonał 11 spraw w 2013r., czy też niektórych czynności, nie jest rozstrzygający w sprawie i nie podważa zasadności wypowiedzenia.

Z tych też względów Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż powództwo musi być oddalone.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążając powoda ze względu na sytuację osobistą i majątkową. Sąd przyznał pełnomocnikowi z urzędu wynagrodzenie powiększone o stawkę podatku VAT, przyjmując za podstawę tylko roszczenie o przywrócenie do pracy, bowiem wartość roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nigdy nie została przez pełnomocnika wskazana kwotowo (nie wskazał jej również powód) - § 11 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 nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz 1349 z późn. zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia w części oddalającej powództwo wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 Kodeksu postępowania cywilnego na skutek dokonania przez Sąd I instancji oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w sposób całkowicie dowolny, poprzez:

a. uznanie, iż niewykonanie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda stanowiło podstawę wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji gdy z zeznań powoda oraz świadków wynika, iż niewykonanie obowiązków pracowniczych było skutkiem złego stanu zdrowia powoda, a więc przyczyny niezależnej od powoda i nie mogło stanowić przyczyny wypowiedzenia;

b. uznanie, iż długotrwałe nieobecności powoda stanowiły podstawę wypowiedzenia umowy o pracę i danie w tym zakresie wiary zeznaniom świadka I. S. (2), w sytuacji gdy z zeznań powoda i świadka E. K. wynika, iż nieobecności powoda w pracy nie dezorganizowały pracy działu, a zatem nie mogły stanowić przyczyny wypowiedzenia;

c. uznanie, iż pracodawca miał podstawy do utraty zaufania do powoda w sytuacji, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż powód zawsze wykonywał swoją pracę rzetelnie, nigdy nie było skarg na powoda ze strony podatników lub innych współpracowników, nigdy nie spożywał w pracy alkoholu ani nigdy podczas wykonywania

swoich obowiązków służbowych nie był pod jego wpływem, co w konsekwencji powinno prowadzić do uznania, iż pracodawca nie miał podstaw do utraty zaufania do powoda.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy; zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych, zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu w wysokości podwójnej i minimalnej, oświadczając, iż koszty te nie zostały dotychczas pokryte ani w całości ani w części.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za postępowanie apelacyjne według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Brak jest uzasadnionych przesłanek do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż dokonane wypowiedzenie było nieuzasadnione, gdyż nie było podstaw ze strony pracodawcy do utraty zaufania wobec powoda, jego nieobecności w pracy nie dezorganizowały pracy

działu, zaś niewykonanie obowiązków pracowniczych było skutkiem złego stanu zdrowia powoda, a więc przyczyny od niego niezależnej, za którą de facto nie może ponosić odpowiedzialności.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż o zasadności utraty zaufania do pracownika jako powodu uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, można mówić wtedy gdy zarzut ten znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. (wyrok SN z dnia 31 marca 2009 r. II PK 251/08 LEX nr 707875; por. też wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 19, poz. 538). Jednocześnie nie jest nawet tak bardzo istotna sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, jak przyczyny, które ją spowodowały. Jeśli są one prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie, przy czym utrata zaufania do pracownika zajmującego stanowisko samodzielne uzasadnia wypowiedzenie nawet wtedy, gdy pracownikowi nie można przypisać winy w określonym zachowaniu, które obiektywnie nosi cechy naruszenia obowiązku dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (por. też wyroki SN: z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088; z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005, nr 11, poz. 159).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód, będąc urzędnikiem państwowym, z uwagi na chorobę alkoholową i zachowania z nią związane mimo, iż nie spożywał w pracy alkoholu, ani nigdy podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych nie był pod jego wpływem, obowiązki swe wykonywał w ten sposób, że nie było na niego skarg, obiektywnie mógł utracić niezbędne zaufanie pracodawcy. Wobec sprawowanej przez niego funkcji członka korpusu służby cywilnej, pracodawca miał prawo oczekiwać od niego, iż zgodnie z ustawą o służbie cywilnej będzie zachowywać się godnie w służbie i poza nią. Powód, dostarczając zwolnienie lekarskie stawiał się w pracy w stanie nietrzeźwym, ponadto następnie przystąpił czy próbował przystąpić do wykonywania pracy z „efektem odstawiennym”. Powyższe żadną miarą nie licuje z godnością urzędnika urzędu skarbowego. Postawa powoda niewątpliwie mogła mieć negatywne odbicie dla wizerunku pracodawcy. Dlatego też zdaniem Sądu nie sposób było nadal oczekiwać od pozwanego, by darzył powoda zaufaniem.

Ponadto wskazać należy, że stan zdrowia, będący wynikiem nałogu nie pozwalał powodowi na normalne funkcjonowanie w pracy, wymuszał wcześniejsze wyjścia, nadto odrywał od pracy współpracowników powoda. Koniecznym stało się bowiem udzielenie pomocy powodowi i odwożenie go do placówek leczniczych.

Nie sposób też uznać, co sugeruje skarżący, iż niewykonanie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda nie mogło stanowić podstawy wypowiedzenia mu umowy o pracę, bowiem było skutkiem złego stanu zdrowia powoda, a więc przyczyny od niego niezależnej. Podkreślenia wymaga fakt, iż w istocie brak wykonania przez powoda poleceń pracodawcy był konsekwencją jego stanu zdrowia. Nie można jednak zgodzić się z apelującym, iż powód jako pracownik nie ponosi żadnej odpowiedzialności za ten stan rzeczy. Powód poprzez nałóg sam doprowadził do sytuacji, w której nie był w stanie podołać obowiązkowi pracowniczemu. Tym samym nie może on zasłaniać się niezdolnością do wykonania określonych zadań, czy to w zakresie braku potwierdzenia wyjścia w elektronicznej ewidencji (które miało miejsce nie tylko 9 i 12 grudnia 2013 r. kiedy to powód stawiał się do pracy z efektem odstawiennym lecz także wcześniej w dniach 25 i 28 listopada 2013r.), czy to w kwestii braku wykonania poleceń służbowych, dotyczących odpowiedzi na pismo Dyrektora Izby Skarbowej w przedmiocie kontroli podatkowej i sporządzenia wniosku o przyznanie nagrody. Pracodawca może utracić zaufanie - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę przez zatrudnionego - nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także, gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNP 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNP 2000 nr 9, poz. 353). Z tych zatem także względów twierdzenia apelacji w tej materii nie zasługiwały na uwzględnienie.

Chybionym jest również apelacyjny zarzut wskazujący na błędne uznanie za wiarygodne zeznań świadka I. S. (2), a konkretnie jej twierdzeń, iż długotrwałe nieobecności powoda dezorganizowały pracę działu w sytuacji, gdy z zeznań

powoda i świadka E. K. wynikała okoliczność przeciwna. W ocenie skarżącego z uwagi na te okoliczność podanej powodowi przyczyny wypowiedzenia nie można było uznać za uzasadnioną.

Mając to na uwadze wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie, bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nieprzyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując, z jakich względów i w jakim zakresie zeznań powoda oraz powołanych przez niego świadków nie podzielił, oraz wskazując, w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania przełożonej powoda, dotyczące właśnie tej materii. Skarżący natomiast, polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do destabilizacji pracy działu z uwagi na liczne zwolnienia lekarskie powoda - nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych.

Powód między innymi z uwagi na chorobę alkoholową często był w pracy nieobecny. Zwolnienia miały charakter krótkotrwały (około weekendowy) bądź też wiązały się z długoterminowym leczeniem powoda. Powyższe, w świetle wiarygodnych zeznań przełożonej powoda, odpowiedzialnej za funkcjonowanie jednostki organizacyjnej w której go zatrudniano, wpływało na organizację pracy działu i niejednokrotnie determinowało powierzenie zadań powoda innym pracownikom. Nie była to sytuacja jednorazowa, a powtarzających się zwolnień i ich rozmiaru nie sposób było przewidzieć.

W świetle uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r. w sprawie I PKN 327/97 OSNP 1998/16/476 absencje chorobowe dezorganizują pracę także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego (w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wyrwykowy i niestały. Pracodawca ma, w odniesieniu do chorego pracownika, poważne trudności w organizowaniu pracy. Z jednej bowiem strony, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., musi zapewnić mu zatrudnienie w okresach obecności w pracy i ponosi ryzyko osobowe związane z absencjami. Z drugiej strony musi zapewnić ciągłość realizowanych zadań. Dlatego rozumiejąc, że choroba stanowi okoliczność niezawinioną, to jednak dotyczy ona pracownika a nie pracodawcy i jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy. (por także wyrok SN z dnia 11 lipca 2006 r. I PK 305/05 M.P.Pr. 2007/1/3, wyrok SN z dnia 5 października 2005 r. I PK 61/05 Pr.Pracy 2006/3/31). Tym samym na gruncie rozpatrywanego przypadku nie sposób polemizować co do zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi i w tym zakresie.

Odnosząc się do zarzutów apelacji ponadto jeszcze raz, za Sądem I instancji podnieść należy, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. (...) wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, wypowiedzenie takie jest uzasadnione" (wyrok SN z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986, nr 5, poz. 76, z glosą A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o

pracę. /vide wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 419/97 (OSNP 1998 nr 20 poz.598)/. Z tych zatem także względów dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione – art. 45 § 1 kp.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów apelacji dotyczących naruszenia prawa procesowego art. 233 § 1 kpc nie zasługiwał na uwzględnienie. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i na tej podstawie wywiódł trafnie wnioski.

Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 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 (Dz.U.2013.490 j.t.) biorąc pod uwagę fakt iż żądaniem apelacji było wyłącznie przywrócenie powoda do pracy.

Z kolei o zwrocie kosztów pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu za drugą instancję orzeczono na podstawie § 15 i 16 w zw. z § 2, § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 1 powołanego wyżej rozporządzenia, uwzględniając wniosek pełnomocnika powoda o ich przyznanie w podwójnej wysokości.