

*Sygn. akt IV P 124/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 29 września 2014 r.*

*Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy*

*w składzie:*

<i>Przewodniczący:</i>	<i><u>SSR Agnieszka Czyczerska</u></i>
<i>Ławnicy:</i>	<i>Marta Działkowiak</i> <i>Grażyna Wrębiak</i>
<i>Protokolant:</i>	<i>Magdalena Weryńska</i>

*po rozpoznaniu w dniu 29 września 2014 r. w Lubinie*

*na rozprawie sprawy*

*z powództwa J. Z.*

*przeciwko (...) S.A. (...) w K.*

*o przywrócenie do pracy*

oddala powództwo

## UZASADNIENIE

Powód J. Z. wniósł przeciwko stronie pozwanej (...)S.A. (...)w K. pozew o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że oświadczeniem z dnia 31.12.2014r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podano „wniesienie i posiadanie w dniu 20.03.2014r. narkotyków na teren zakładu pracy”. Powód nie zgodził się z decyzją pracodawcy. Wskazał, że wykonywał swoje obowiązki nienagannie od 1988r. Nie był karany dyscyplinarnie. Powód zaakcentował, że został zwolniony dyscyplinarnie podczas opuszczania miejsca pracy, po jej zakończeniu. Powód został zatrzymany przez strażnika i poddany badaniem alko testem na okoliczności zawartości alkoholu we krwi oraz urządzeniem wykrywającym metal. Oba testy wypadły negatywnie. Strażnik zadzwonił na policję, która przyjechała i zatrzymała powoda w KPP w L., celem odebrania wyjaśnień. Powód przyznał na policji, że ma przy sobie susz koloru zielonego, który po zważeniu wykazał ilość 4,87 grama marihuany. W chwili przeprowadzania badania alko testem i wykrywaczem metali powód nie poinformował pozwanego o posiadaniu jakichkolwiek środków odurzających, a już zupełnie na temat wnoszenia i spożywania środków na terenie zakładu pracy. Powód zarzucił, że powód nie stawiał się do pracy po użyciu środków odurzających, nie spożywał ich w miejscu pracy, jak również przy wejściu na teren zakładu pracy u powoda nie stwierdzono obecności takich środków. Zatem w świetle regulaminu pracy nie zostały spełnione przesłanki konieczne do wykazania

naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód zarzucił także, że jest członkiem Zarządu Związków Zawodowych (...) S.A. (...), a zarząd związku negatywnie odniósł się do kwestii zwolnienia powoda.

Strona pozwana (...) S.A.(...)w K. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew zarzuciła, że pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z powodu wnoszenia i posiadania na terenie zakładu pracy narkotyków. Posiadanie takich środków w miejscu pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie ma znaczenia, że powód nie był pod wpływem alkoholu czy środków odurzających, skoro przepisy wewnątrzzakładowe zabraniają w ogóle ich posiadania.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od 26.08.1988r. na stanowisku wydawca pod ziemią.

Powód, od stycznia 2014r., jest członkiem zarządu Związki Zawodowego (...) strony pozwanej.

Wynagrodzenie za pracę powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.035,42 zł brutto.

W dniu 20 marca 2014r., ok. godz. 13:30, podczas wyrywkowej, standardowej kontroli pracowników wychodzących z terenu kopani, u powoda stwierdzono u powoda posiadanie narkotyków, w postaci 4,87 grama marihuany. Powód został poproszony przez pracownika ochrony R. P. o wyciągnięcie zawartości torby. W czasie wyciągania rzeczy z torby powód schował jakieś „zawiniątko” do kieszeni. Pracownik ochrony poprosił powoda, by okazał zawiniątko, ale powód odmówił wskazując, że jest to jego własność. Wtedy pracownik ochrony zadzwonił do szefa ochrony – W. J.. Na miejsce przyjechała grupa interwencyjna. Podczas oczekiwania na przyjazd grupy interwencyjnej powód schował zawiniątko do spodni. W chwili gdy przyjechała grupa interwencyjna, powód przyznał, że to jest marihuana. Następnie przyjechała policja i przejęła dalsze czynności. Po zbadaniu posiadanego przez powoda „zawiniątka” na Policji, stwierdzono, że jest to marihuana w ilości 4,87 grama.

Pismem z dnia 31.03.2014r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania wypowiedzenia.

Jako przyczynę podano wnoszenie oraz posiadanie w dniu 20.03.2014r. na teren zakładu pracy narkotyków.

**dowód:** akta osobowe powoda

zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda, k. 67

kserokopia uchwały nr. 3/01/2014, k. 83-81

kserokopia pisma ZZ, k. 88

kserokopia notatki z czynności ujęcia osoby, k. 47

kserokopia notatki służbowej, k. 4.8

zeznania świadków:

W. J., k. 74 verte

R. P., k. 75

Zgodnie z treścią Regulaminu Pracy strony pozwanej „stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu, wnoszenie oraz spożywanie alkoholu podczas pracy lub w miejscu pracy, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,„”Postanowienia regulaminu pracy dotyczące obowiązku trzeźwości i konsekwencji jego naruszenia stosuje się odpowiednio do narkotyków i podobnie działających środków odurzających.”

**dowód:** kserokopia regulaminu pracy, k. 50-66

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 par. 1 pkt 1 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 11.10.2011r. „Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi jedynie wówczas, gdy mamy do czynienia z winą umyślną lub winą nieumyślną w postaci rażącego niedbalstwa. W związku z powyższym należy stwierdzić, że ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku. (IIPK 305/04, analogicznie w wyroku z 29.11.2012r., sygn. IIPK 116/12).

W pierwszej kolejności Sąd przyjął, że powód w dniu 20.03.2014r. posiadał w miejscu pracy narkotyki w postaci 4,87 grama marihuany. Dodatkowo, wbrew jego twierdzeniom, powód posiadał je z pełną świadomością, o czym świadczy materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, w tym przede wszystkim zeznania świadków R. P. i W. J.. Z zeznań tych świadków wynika, że powód ukrył przed strażnikami zawiniątko z zawartością marihuany, nie chcąc dobrowolnie okazać jego zawartości. Mówił, że to jego własność. Ostatecznie jednak przyznał wobec pracowników ochrony, co się w nim znajduje. Twierdzenia powoda, jakoby nie wiedział co to jest, i że zostało mu to przez nieustaloną osobę podrzucone, są w świetle zeznań świadków i wskazywanej przez nich reakcji powoda na kontrolę całkowicie niewiarygodne.

Ponadto Sąd przyjął, że posiadanie przez powoda w miejscu pracy marihuany stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i zostało tak prawidłowo zakwalifikowane w Rozdziale XIV par. 61 ust. 3 w zw. z ust. 10 Regulaminu Pracy strony pozwanej. Zarówno twierdzenia pozwu, jakoby powód nie postąpił wbrew wyżej wskazanym zapisom regulaminu pracy, albowiem nie „wnosił” na teren zakładu pracy i „nie spożywał” na terenie zakładu środków odurzających jest infantylną polemiką z zapisami tego regulaminu lub wynika z niezrozumienia istoty zakazu z tego zapisu płynącego. Właściwego rozumienia omawianego zakazu można natomiast oczekiwać od powoda, tym bardziej, jeśli pełnił funkcje we władzach związku zawodowego. Jeśli powód podczas wychodzenia z zakładu pracy był w posiadaniu narkotyków, należy przyjąć, że je na teren zakładu pracy wniósł. Ponadto, dopóki powód nie opuścił w spornym dniu zakładu pracy, należy przyjąć, że był w pracy.

W ocenie Sądu, na aprobatę zasługuje nieakceptowanie przez pracodawcę sytuacji, w której pracownicy mieliby swobodę we wnoszeniu, czy posiadaniu na terenie zakładu pracy środków odurzających, które to stanowi czyn zabroniony określony w art. 61 ust. 1 Ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii.

Powoływanie się przez powoda na fakt szczególnej ochrony związkowej, o której mowa w art. 32 Ustawy o związkach zawodowych stanowi, zdaniem Sądu, nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Czyn powoda należy bowiem zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, popełniony był umyślnie i mógł wywołać jednoznacznie negatywny oddźwięk w środowisku pracy powoda, zwłaszcza, że powód jako członek zarządu związku zawodowego, powinien stanowić przykład dla innych pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18.06.2007r., IIPK 335/06). W ocenie Sądu, brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie z powodem umowy o pracę należy zakwalifikować w okolicznościach przedmiotowej sprawy jako nadużycie praw związkowych, zwłaszcza w kontekście argumentacji zawartej w piśmie związku zawodowego odmawiającego zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, powołującej się na „niestwierdzenie wnoszenia przez powoda na teren zakładu pracy żadnych środków odurzających.”

Mając na uwadze powyższe, Sąd, na podstawie art. 56 k.p., a contrario, powództwo oddalił.

Sąd nie zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego, z uwagi na zrezygnowanie przez pełnomocnika strony pozwanej z tych kosztów.