

Sygn. akt XP 220/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz

ŁAWNICY: Bożena Sawicka – Woźniak, Maria Kulesza

PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **M. R.**

przeciwko **D. Y. E. Sp. z o.o. w B. P.**

o **odszkodowanie**

I. zasądza od strony pozwanej D. Y. E. Sp. z o.o. w B. P. na rzecz powoda M. R. kwotę 5.855,43 zł /pięć tysięcy osiemset pięćdziesiąt pięć złotych czterdzieści trzy grosze/ brutto, tytułem odszkodowania;

II. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1951,89 zł brutto;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł., tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa /kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia/ kwotę 293 zł /dwieście dziewięćdziesiąt trzy złote/, tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 lutego 2014 r. powód M. R. wniósł o przywrócenie go do pracy przez stronę pozwaną D. Y. E. Sp. z o. o. z siedzibą w B. P. na stanowisku operatora routera na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 19 września 2012 r., a także o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku operatora routera w oparciu o umowę o pracę z dnia 19 września 2012 r. na czas określony, tj. do dnia 18 września 2016 r. Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1.680 zł brutto. W dniu 12 lutego 2014 r. powód otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez spożywanie na terenie firmy w dniu 11 lutego 2014 r. środków odurzających, co stało w sprzeczności z obowiązkiem sumiennej pracy, przestrzegania dyscypliny oraz poszanowania określonego regulaminem porządku w zakładzie pracy. Powód podniósł, że wskazana w oświadczeniu strony pozwanej przyczyna rozwiązania stosunku pracy była nieprawdziwa. Zaprzeczył, że w dniu 11 lutego 2014 r. spożywał w

miejscu pracy środki odurzające. Wskazał, że w dniu zdarzenia podczas przerwy na posiłek został poproszony przez ochroniarza do pomieszczenia ochrony w celu przeprowadzenia rutynowej kontroli, bowiem pracownik ochrony stwierdził woń marihuany unoszącą się w szatni i toalecie. Powód na polecenie pracowników ochrony poddał się kontroli osobistej i oddał mocz do testów na obecność marihuany. Oprócz powoda kontroli na zawartość środków odurzających w organizmie poddano także dwóch innych mężczyzn pracujących na zmianie powoda. Z informacji posiadanych przez powoda wynikało, że w próbie powoda nie wykryto obecności środków odurzających. W związku podejrzeniem zażywania narkotyków przez pracowników wezwano Policję. Funkcjonariusze przybyli na miejsce obejrżeli powoda i jego oczy, stwierdzając, że może znajdować się pod wpływem środków odurzających. Żaden z pracowników podejrzewanych o znajdowanie się pod wpływem środków odurzających nie został zabrany na badania krwi ani zatrzymany przez funkcjonariuszy Policji. Po zdarzeniu powód został odsunięty od dalszego wykonywania obowiązków pracowniczych. Następnego dnia przed podjęciem pracy powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Powód podniósł, że z powodu choroby oczu, alergii oraz pracy w kurzu od około 2 tygodni przed zdarzeniem aplikował sobie krople do oczu o nazwie F.. Wskazał też, że nigdy nie był karany dyscyplinarnie, a obowiązki pracownicze wykonywał sumiennie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Strona pozwana w uzasadnieniu podała, że przebieg zdarzenia z dnia 11 lutego 2014 r. podany w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę jednoznacznie wskazał na dopuszczenie się przez powoda ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zdaniem strony pozwanej nie doszło do naruszenia przez nią przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Strona pozwana podała, że w dniu zdarzenia pracownik ochrony – P. J. wyczuł woń marihuany ulatniającą się z szatni męskiej. W zadymionym pomieszczeniu znajdowało się trzech pracowników, który po zauważeniu ochroniarza zaczęli uciekać. Wskazani mężczyźni dobrowolnie poddali się testom służącym do wykrywania narkotyków w moczu. Zdaniem strony pozwanej test dał wynik pozytywny, co zostało potwierdzone także w obecności policjantów wezwanych na miejsce. Strona pozwana uznała za niezasadne tłumaczenie powoda, że nie stosował narkotyków, a jedynie aplikował sobie krople do oczu. Ponadto w ocenie strony pozwanej powód podjął próbę sfałszowania wyniku testu poprzez dolanie wody do próbki moczu, ponieważ pojemnik był zimny i zawierał płyn o nienaturalnie jasnym kolorze. Według zapewnień producenta testów do wykrywania narkotyków, którymi posługiwała się strona pozwana, są one wiarygodne na poziomie 99% przypadków. Jednocześnie strona pozwana wskazała, że powód tego samego dnia dokonał dewastacji automatów z żywnością i napojami znajdujących się w pomieszczeniu socjalnym na terenie zakładu. Pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powoda, że nie był karany dyscyplinarnie, bowiem w dniu 20 listopada 2012 r. otrzymał upomnienie za naruszenie podstawowych obowiązków. Strona pozwana wskazała, że powód pracował na stanowisku wymagającym działania z dużą ostrożnością, w związku z czym nie mogła zbagatelizować stanu powoda, który mógłby wywołać zagrożenie dla bezpieczeństwa samego powoda i innych pracowników, a także narazić pozwaną na straty materialne. Wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy była zdaniem pozwanej rzeczywista i oparta na sprawdzonych okolicznościach.

Po sprecyzowaniu roszczenia na rozprawie w dniu 18 sierpnia 2014 r. powód M. R. wskazał, że domaga się w miejsce przywrócenia do pracy - zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kwoty 5.855,43 zł tytułem odszkodowania w związku z niezasadnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. R. był zatrudniony u strony pozwanej D. Y. E.Sp. z o. o. z siedzibą w B. P. na podstawie umowy o pracę z dnia 19 września 2012 r. na okres próbny do dnia 17 grudnia 2012 r. na stanowisku operatora routera z miesięcznym wynagrodzeniem 1.600 zł brutto.

Dowód : umowa o pracę na okres próbny - akta osobowe, wniosek o udzielenie upomnienia - akta osobowe, pismo udzielające upomnienia - akta osobowe

W dniu 18 grudnia 2012 r. strona pozwana zawarła z powodem umowę o pracę na czas określony, tj. do dnia 31 grudnia 2016 r. z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 1.650 zł brutto, zgodnie z którą powód nadal pracował na stanowisku operatora routera.

Zgodnie z aneksem do umowy o pracę od dnia 1 kwietnia 2013 r. wynagrodzenie powoda wynosiło kwoty 1.680 zł.

Dowód : umowa o pracę na czas określony – akta osobowe, aneks do umowy o pracę - akta osobowe

W dniu 11 lutego 2014 r. podczas patrolowania obiektu pracownik ochrony P. J. wyczuł woń marihuany ulatniającą się z szatni męskiej. W szatni w tym czasie znajdowali się powód, D. B., K. L. oraz inni pracownicy o nieustalonej tożsamości. Pracownicy ci szykowali się na powrót do pracy po skończonej przerwie na posiłek.

D. B. i K. L. opuścili szatnię i udali się do swojego działu celem dalszego wykonywania obowiązków. M. R. został poproszony przez ochroniarza o udanie się wraz z nim do portierni i przeprowadzenie u niego badań, czy znajduje się pod wpływem środków odurzających.

Powód zgodził się na przeprowadzenie badania na zawartość środków odurzających w organizmie.

O obecność przy badaniu poproszono menedżerkę U. K..

Badanie na obecność środków odurzających u powoda wykonywał ochroniarz A. P. za pomocą testów zakupionych przez pracodawcę.

Powód początkowo był spokojny, jednak z upływem czasu stawał się coraz bardziej nerwowy, wyrażał niezadowolenie z zaistniałej sytuacji, używał niestosownych słów.

Powód miał problem z oddaniem moczu w celu przeprowadzenia badań. Jego mocz miał kolor bardzo jasny.

Z powodu zbyt małej ilości płynu w próbce M. R. nie udało się przeprowadzić badania za pomocą multi - testu.

Następnie do pomieszczenia doprowadzono zidentyfikowanego na podstawie nagrania z monitoringu K. L., a potem także D. B., którego wskazał K. L. jako osobę wychodzącą z nim z szatni.

Obaj pracownicy także zgodzili się na przeprowadzenie badania.

Wyniki testów w przypadku obu mężczyzn były pozytywne, potwierdzały obecność w organizmie (...) świadczącego o zażyciu marihuany lub haszyszu.

W związku ze zdarzeniem została wezwana Policja. Do strony pozwanej przyjechali funkcjonariusze R. W. i T. S..

Przybyli na miejsce funkcjonariusze R. W. i T. S. poddali powoda, D. B. oraz K. L. kontroli osobistej, w wyniku której nie ujawniono żadnych substancji zabronionych.

Nie dokonano przeszukania szafek wskazanych pracowników.

Policjanci po przeprowadzeniu testu „oczego” polegającego na świeceniu latarką w oczy osoby i obserwacji reakcji źrenic na światło, stwierdzili, że D. B. i powód byli pod wpływem środków odurzających, natomiast co do stanu K. L. policjanci pomimo pozytywnego wyniku testu mieli wątpliwości, czy zażywał narkotyki, w związku z czym U. K. podjęła decyzję o dopuszczeniu do pracy K. L..

Powód zawnioskował, aby skierowano go na badanie krwi na obecność narkotyków.

Pomimo próśb powoda nie skierowano go na badanie krwi na obecność narkotyków.

W związku z zaistniałą sytuacją powód oraz D. B. nie zostali dopuszczeni do pracy. Skierowano ich do stołówki, by tam oczekiwali na przyjazd pracowniczego autobusu. Podczas oczekiwania M. R. próbował kupić żywność w automacie, po czym zaczął nerwowo potrząsać urządzeniem.

Dowód : notatka służbowa k. 37, notatka urzędowa k. 55, częściowo zeznania P. J. k. 67 (płyta CD), zeznania A. P. k. 67 (płyta CD), zeznania U. K. k. 67 (płyta CD), zeznania D. B. k. 83 (płyta CD), przesłuchanie powoda k. 83 (płyta CD)

Do badań na obecność środków odurzających pracownicy ochrony strony pozwanej wykorzystali przeznaczone do użytku domowego multi – testy służące do wykrywania narkotyków w moczu. Test wykrywa 4 rodzaje środków: amfetaminę, kokainę, morfinę (w tym też heroinę) oraz (...) (obecny w marihuanie i haszyszu). Zgodnie z instrukcją substancja (...) w organizmie człowieka na poziomie wykrywalnym utrzymuje się od 5 do 20 dni, a efekt wywołany wypaleniem jednej dawki marihuany lub haszyszu pojawia się po około 20-30 minutach i trwa około 4 godzin.

Dowód : kserokopia opakowania i instrukcji testu k. 38-43

W dniu 11 lutego 2014 r. została sporządzona przez funkcjonariuszy Komendy Komisariatu Policji W. – K. notatka służbowa, zgodnie z którą wskazano, że w tym dniu o godzinie 18:40 funkcjonariusze przyjechali do strony pozwanej na wezwanie, zgodnie z którym strona pozwana wskazała, że na terenie zakładu pracy znajdują się pracownicy będący pod wpływem narkotyków. W notatce stwierdzono, że wyniki przeprowadzonych testów są niejednoznaczne i trudno stwierdzić, czy powód i pozostali pracownicy są pod wpływem narkotyków. Powoda i dwóch pozostałych pracowników poddano kontroli osobistej, w wyniku której nie ujawniono żadnych substancji zabronionych.

Dowód : notatka służbowa k. 37,

Pismem z dnia 12 lutego 2014 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych - spożywanie na terenie firmy środków odurzających w dniu 11 lutego 2014 r., co stało w sprzeczności z obowiązkiem sumiennej pracy, przestrzegania dyscypliny oraz poszanowania określonego regulaminem porządku w zakładzie pracy. Jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy wskazano art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Dowód : rozwiązanie umowy o pracę – załącznik do akt(akta osobowe)

Strona pozwana w dniu 12 lutego 2014 r. rozwiązała umowę o pracę także z D. B. z powodu spożywania na terenie firmy środków odurzających.

Dowód : zeznania D. B. k. 83 (płyta CD)

Wynagrodzenie miesięczne powoda na czas rozwiązania umowy wynosiło 1.951,89 zł brutto.

Dowód : zaświadczenie o zarobkach k. 44

Powód systematycznie ćwiczy na siłowni i dziennie przez 40 minut wypija 3 litry wody.

Dowód : zeznania D. B. k. 83 (płyta CD), przesłuchanie powoda k. 83 (płyta CD)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powód po ostatecznym sprecyzowaniu żądania domagał się zapłaty odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wysokość dochodzonego odszkodowania określił na kwotę 5.855,43 zł.

W niniejszej sprawie bezsporna była formalna prawidłowość rozwiązania przez stronę pozwaną umowy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone powodowi na piśmie i zawierało przyczynę rozwiązania umowy. Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa, a także czy można ją było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd nie był bowiem związany oceną pracodawcy uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, będąc zobligowanym do dokonania samodzielnej oceny zdarzenia. W wyroku z dnia 3 lutego 2012 r., II PK 134/11, Sąd Najwyższy podkreślił, że zasadność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. rozpatrywana jest na podstawie okoliczności faktycznych stanowiących podstawę decyzji pracodawcy. To okoliczności faktyczne określonego obiektywnie istniejącego zdarzenia podlegają kwalifikacji w aspekcie przesłanek pozwalających na przyjęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podstawę prawną roszczenia stanowił przepis art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Zatem ustawodawca dał pracownikom możliwość wyboru roszczenia przysługującego w związku z niezgodnym z przepisami rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód ostatecznie wskazał, że domaga się od strony pozwanej odszkodowania.

Art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie zawiera katalogu określającego, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika. Z jego treści oraz z utrwalonego orzecznictwa wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

W orzecznictwie podkreśla się, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., stanowi nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, więc powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ostrożnie. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2012 r., I PK 176/2011).

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97).

Sąd dokonując oceny zasadności rozwiązania umowy i jego zgodności z prawem, jest zobligowany do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 423/98).

W związku z brakiem orzecznictwa w zakresie wykonywania pracy pod wpływem środków odurzających, koniecznym dla przedstawienia tego zagadnienia było sięgnięcie do orzeczeń odnoszących się do obowiązku zachowania trzeźwości przez pracownika jako analogicznej powinności ciążyącej na pracowniku. Orzecznictwo Sądu Najwyższego odnośnie kwalifikowania 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 w kwestii kwalifikowania tych zachowań jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2003 r., I PK 5/2003). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lipca 1987 r., I PRN 36/87, podkreślił, że wynikający z przepisów prawa oraz z zasad współżycia społecznego obowiązek pracownika zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy. Pracownik w czasie pracy jest zobowiązany znajdować się w stanie zdatnym do jej wykonywania. Stan zaś nietrzeźwości czy odurzenia z reguły wyłącza możliwość prawidłowego wykonania powierzonych zadań, godzi w porządek pracy i dyscyplinę, a przede wszystkim jest niezgodny z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę zgodnie z art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/2009). Jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu co do tych okoliczności na niej spoczywał (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 18 stycznia 2012 r., I ACa 1320/2011). W przedmiotowej sprawie strona pozwana powinna wykazać, iż wskazana przez nią przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa.

Pomimo dopuszczenia przez Sąd Najwyższy w sprawach pracowniczych możliwości wykazywania wszelkimi środkami dowodowymi, w tym także zeznaniami świadków stanu nietrzeźwości pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2006 r., I PK 165/2006), które to orzeczenie można stosować z pewną ostrożnością odpowiednio w przypadku pozostawania pod wpływem środków odurzających, w niniejszej sprawie zeznania świadków nie stanowiły dostatecznego dowodu, że powód spożywał narkotyki, czy choćby pozostawał pod ich wpływem. Jedyne świadek P. J. podał, że jego zdaniem powód wyglądał niewyraźnie i miał zamulone oczy, jednak podobnych spostrzeżeń nie mieli inni zeznający w sprawie pracownicy strony pozwanej. Zgodnie z zbieżnymi zeznaniami świadków wygląd powoda nie odbiegał od normy, zachowywał się początkowo spokojnie i dopiero niekorzystny dla niego rozwój sytuacji spowodował jego zdenerwowanie. Jednocześnie należy zauważyć, że w przypadku znajdowania się w stanie nietrzeźwości łatwiej można zauważyć powszechnie znane oznaki spożycia alkoholu niż przy pozostawaniu pod wpływem środków odurzających, są to bowiem takie symptomy jak charakterystyczny zapach, brak koordynacji ruchowej, zaburzenia mowy, czy zmieniony nastrój. W przypadku zażycia środków odurzających objawy nie są tak widoczne i jednoznaczne, dlatego też osobowe środki dowodowe mogą się okazać niewystarczające.

Ponadto podkreślenia wymaga fakt, że badania źrenic przeprowadzonego przez funkcjonariuszy Policji także nie można uznać za dające jednoznaczny rezultat. Nieprawidłowa reakcja źrenic powoda na światło była jedynie sygnałem, że należało podjąć dalsze kroki celem ustalenia, czy podejrzenia pracodawcy co do stanu powoda są prawdziwe. Pracodawca nie zgodził się na przeprowadzenie badań krwi, których wynik stanowiłby wiarygodny dowód dla oceny stanu powoda w chwili zdarzenia.

Strona pozwana decydując o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, oparła się na wynikach badań, które nic nie wykazały. Jedynie w przypuszczeniach pracowników strony pozwanej był fakt, że powód nie oddał próbki moczu, a jedynie nalał wody, tak, aby nie było możliwym stwierdzenie zawartości ewentualnie znajdujących się u niego środków odurzających.

Jak wyżej wskazano, rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter wyjątkowy i należy je stosować z ostrożnością.

Mając na uwadze powyższe należy wskazać, że strona pozwana zatem podjęła decyzję przedwcześnie przy braku dostatecznych dowodów na poparcie swojej tezy.

Z zebranego materiału dowodowego wynika, że powód, czując się niesłusznie odsunięty od pracy mimo braku jednoznacznych dowodów wskazujących na pozostawanie pod wpływem narkotyków, wyraził wyraźnie chęć poddania się badaniu krwi. Propozycja powoda nie spotkała się jednak z akceptacją pracowników ochrony i menadżera, co niewątpliwie uniemożliwiło powodowi weryfikację twierdzeń stronie pozwanej zarzucającej mu spożycie środków odurzających.

Na uwagę zasługuje także fakt, że strona pozwana zarzuciła powodowi nie tylko pozostawanie pod wpływem środków odurzających, lecz spożywanie ich na terenie zakładu pracy. Swoje twierdzenia wysnuła jedynie w oparciu o okoliczność, że powód przebywał w pomieszczeniu, w którym zdaniem świadka P. J. palono marihuanę. Należy jednak podkreślić, że nawet w przypadku udowodnienia powodowi, że w jego organizmie znajdowały się substancje wchodzące w skład środków odurzających, nie oznaczałoby to, że powód spożywał je w bliskim odstępie czasu. Substancje te mogą być bowiem wykryte w organizmie w przeciwieństwie do alkoholu nawet po długim czasie od ich zażycia. Pracodawca powinien był zapewnić sobie odpowiednie środki techniczne, pozwalające na jednoznaczne potwierdzenie faktu spożywania przez pracownika środków odurzających w czasie pracy, albo stawienia się do pracy pod ich wpływem, a w razie nieskuteczności testów wykrywających narkotyki w moczu, mógł po uprzednim uzyskaniu zgody powoda skierować go na badania krwi czy śliny. Powód bowiem współpracował z pracodawcą przy wyjaśnianiu zaistniałej sytuacji, przystał na zbadanie próbki moczu, a także wyrażał chęć poddania się badaniom krwi, a zaniechanie dalszych badań wynikało z jedynie decyzji strony pozwanej.

Ustalając stan faktyczny, Sąd oparł się na dokumentach przedstawionych przez strony, które uznał za rzetelne i wydane w sposób niewadliwy, a prawdziwość tych dowodów nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Ponadto Sąd oceniając zachowanie powoda w trakcie zdarzenia, oparł się częściowo na zeznaniach świadków P. J., A. P. i U. K., tj. w zakresie, w jakim nie pozostają one w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd nie dał wiary przypuszczeniom tych świadków w zakresie m. in. że powód nie oddał moczu, lecz jedynie nalał wody do pojemnika w celu uniknięcia wyniku badania, a także domniemań, że skoro wyczuwają oni woń marihuany w szatni, to z pewnością jest to spowodowane tym, że osoby w niej znajdujące się, są pod wpływem narkotyków. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w zasadniczej części, gdyż jego zeznania są spójne z zeznaniami pozostałych świadków i treścią notatki policyjnej.

Zgodnie z przedstawionymi dowodami powód początkowo zachowywał się spokojnie, zgodził się na zbadanie testem przez pracownika ochrony, a dopiero w toku zdarzenia ujawniło się u niego zdenerwowanie z powodu zaistniałej sytuacji, zaczął polemizować z ochroniarzami, niestosownie się wyrażał.

Zdaniem Sądu nerwowe zachowanie powoda można uznać za uzasadnione. Sytuacja, w której się znalazł była silnie stresująca, na miejsce wezwano Policję, a następnie odsunięto powoda od pracy. Ponieważ powód czuł się niesłusznie oskarżony o pozostawanie pod wpływem środków odurzających, jego zachowanie należało ocenić jako typową reakcję, nieodbiegającą od normalnych wzorców.

Sąd nie dał wiary zeznaniom P. J. w zakresie, w jakim wskazał, że powód wyglądał niewyraźnie i miał zamulone oczy, bowiem nietypowego wyglądu powoda nie potwierdził żaden z innych świadków. Sąd odmówił wiarygodności także

zeznaniom świadka P. J. w zakresie, w jakim podał, że kiedy wszedł do szatni znajdowało się w niej tylko trzech pracowników, bowiem stało to w sprzeczności z zeznaniami powoda i D. B.. Świadek bowiem wszedł do szatni męskiej pod koniec przerwy na posiłek, kiedy wszyscy pracownicy szykowali się ponownie do pracy, odkładając rzeczy, z których korzystali w czasie przerwy. Zatem zdaniem Sądu twierdzenie, że w szatni była większa ilość pracowników kończących przerwę, jest zgodne z doświadczeniem życiowym.

Sąd oceniając zeznania P. J., wziął pod uwagę okoliczność, że świadek nie widział bezpośrednio nikogo z pracowników strony pozwanej palącego marihuane, czy spożywającego inne środki odurzające. Świadek nie dostrzegł u powoda żadnych dowodów świadczących o tym, że spożywał narkotyki. Jedynie zeznał, że od pewnego czasu z powodu unoszącej się z szatni męskiej charakterystycznej woni istniało podejrzenie, że pracownicy o nieokreślonej tożsamości palą w szatni marihuane.

W związku z powyższym i okolicznością, że powód kategorycznie zaprzeczył, że spożywał środki odurzające w ocenie Sądu wskazana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodem określona jako spożywanie na terenie firmy środków odurzających w dniu 11 lutego 2014 r., nie znalazła potwierdzenia w zeznaniach świadków.

Faktu spożycia przez powoda narkotyków nie potwierdziły także przeprowadzone przez pracowników strony pozwanej testy. Zgodnie z zeznaniami A. P. i U. K. świadkowie podejrzewali, że powód rozcieńczył wodą próbkę moczu. Ponadto oddana do testów ilość płynu była niewystarczająca do poprawnego przeprowadzenia badań, dlatego też w ogóle nie zdołano ich skutecznie przeprowadzić. W związku z zaistniałymi wątpliwościami powód wyraził chęć przeprowadzenia badań krwi pozwalających na ustalenie obecności w organizmie środków odurzających, jednak jego propozycja została zignorowana przez U. K. i pracowników ochrony. Dalszych testów zaprzestano, pomimo że badań na obecność narkotyków w moczu nie udało się przeprowadzić za pomocą multi - testu.

Nadto Sąd, odnosząc się do zdarzenia ze stołówki, tj. twierdzeń świadków, że powód zachowywał się w sposób nerwowy, „dewastował” automat z żywnością, stwierdził, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wskazał, że powód zaczął dewastować automat z żywnością. Potrząsania urządzeniem nie można jeszcze zakwalifikować jako próby jego zniszczenia.

Podsumowując, należy wskazać, że w ocenie Sądu strona pozwana nie wykazała w toku procesu, iż wskazana przez nią przyczyna faktycznie miała miejsce i była prawdziwa. Zebrany materiał dowodowy nie wskazał, że powód był pod wpływem lub spożywał środki odurzające na terenie zakładu pracy, w związku z czym nie sposób uznać, że dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zatem rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika zostało dokonane przez stronę pozwaną z naruszeniem obowiązujących przepisów, dlatego zasadnym było orzeczenie na rzecz powoda dochodzonego z tego tytułu odszkodowania.

Jak ustalono w przedmiotowej sprawie, powód otrzymywał miesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop w wysokości 1.951,89 zł brutto. Powodowi należało przyznać odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, gdyż był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, która miała trwać do 31 grudnia 2016 r.

Mając na uwadze powyższe, Sąd zasądził na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. tytułem odszkodowania kwotę 5.855,43 zł brutto, gdyż roszczenie powoda określone w pozwie były niższe niż równowartość jego 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda wyżej wymienioną kwotę bez odsetek, gdyż powód nie zgłosił takiego żądania.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powoda były koszty wynagrodzenia pełnomocnika, które zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28

września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2002 r. Nr 163 poz. 1348 z późn. zm.), wynosiły 60 zł. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem podstawę zasądzenia przez sądy opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p. stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 przywołanego wyżej rozporządzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/2011; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/2010; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 r., II PZ 5/2011).

Ponadto stosownie do treści art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 Nr 167 poz. 1398 z późn. zm.) Sąd orzekł w wyroku o obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu w kwocie 293 zł od wniesienia, której powód był zwolniony z mocy ustawy. Zgodnie bowiem z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., III ZP 28/2001, sprawa o zasądzenie odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. jest sprawą o roszczenie pieniężne, dlatego wartość przedmiotu sporu stanowi podana kwota pieniężna (art. 19 § 1 k.p.c.), a nie suma wynagrodzenia za pracę za okres wskazany w art. 23¹ k.p.c.,