

Sygn. akt IV P 54/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 30-05-2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Krystyna Dębska, Grzegorz Wojciechowski

Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 30-05-2017 r. w Ostródzie

sprawy z powództwa T. K. (PESEL: (...))

przeciwko (...) sp. z o.o. sp. k. Oddział w M. (KRS: (...))

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powód T. K. złożył pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. sp. k. w M. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i wynagradzania oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że w dniu 28 marca 2017 roku pozwana wręczyła mu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując jako przyczynę stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu w dniu 20 marca 2017 roku. Powód zaprzeczył, aby w dniu 20 marca 2017 roku stawiał się do pracy pod wpływem alkoholu. Argumentował, że badanie na obecność alkoholu w wydychanym powietrzu przeprowadzono w godzinach 5.23 i 5.36, a zatem zanim powód zaczął świadczyć pracę (6.00). Zakwestionował ponadto sprawność urządzenia – alkosensora o nr (...)146, którym przeprowadzono badanie w dniu 20 marca 2017 roku. Argumentował również, że pozostaje członkiem Zarządu Organizacji (...) u pozwanej, która rozwiązała umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, mimo braku zgody organizacji związkowej.

Pozwana (...) Sp. z o. o. Sp. k. z siedzibą w M. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniosła, że obowiązuje u niej bezwzględny zakaz wejścia do zakładu pracy po spożyciu alkoholu i zakaz spożywania alkoholu w czasie pracy. W dniu 20 marca 2017 roku, zostało stwierdzone, że powód będąc na terenie zakładu pracy był w stanie po spożyciu alkoholu, co zostało stwierdzone podczas badania na obecność alkoholu w wydychanym powietrzu przy pomocy alko testera – D., typ A. 7410. Powód nie zgłosił uwag do przeprowadzonego badania i jego wyniku. Pozwana wskazała, że przedmiotowy alkotester jest prostym urządzeniem do pomiaru stężenia alkoholu, nie wymagającym przeszkolenia, z wymiennymi, jednorazowymi ustnikami, nie podlegającym homologacji czy legalizacji. Wskazała dalej, że przyczyna podana w piśmie rozwiązującym jest rzeczywista, konkretna i usprawiedliwiona. W ocenie pozwanej, żądanie powoda przywrócenia do pracy jest sprzeczne z art. 8 kp.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

T. K. był zatrudniony w pozwanej (...) Sp. z o.o. sp. k. Oddział w M. od dnia 20 maja 2013 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku operatora maszyn i urządzeń, z wynagrodzeniem w wysokości 2.200 zł brutto.

/okoliczność bezsporna, umowa o pracę k. 41 – część B akt osobowych, odpis z (...) Sp. z o.o. w M. k. 20-23, odpis z (...) Sp. z o.o. sp. k. Oddział w M. k. 24-25/

W pozwanej spółce obowiązywał zakaz wstępu na teren zakładu pracy po spożyciu alkoholu oraz zakaz spożywania alkoholu w czasie pracy.

/dowód: Regulamin Pracy k. 26-37, Aneks Nr (...) do Regulaminu Pracy k. 38/

W dniu 20 marca 2017 r. powód zaczynał pracę o godzinie 6:00. Po wejściu na teren zakładu pracy został przebadany na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu przy pomocy alkotestera służbowego D., posiadającego świadectwo wzorcowania nr 6 (...)19/16 z dnia 17 listopada 2016 r., wydane przez Dyrektora Okręgowego (...) Miar w G., ważne do dnia 17 maja 2017 r. Wynik pierwszego badania przeprowadzonego o godzinie 5:23 wyniósł 0,10 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu, natomiast wynik drugiego badania przeprowadzonego o godzinie 5.36 wyniósł 0,12 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu.

/dowód: protokół użycia alkotestera służbowego i wydrukami z alkotestera k. 7, świadectwo wzorcowania k. 40, zdjęcia alkotestera k. 41-42/

Oświadczeniem z dnia 28 marca 2017 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że w dniu 20 marca 2017 r., powód stawiał się do pracy po spożyciu alkoholu.

Przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym, pozwana zwróciła się do Komisji Międzyzakładowej (...) w M., której powód jest członkiem, informując o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, na co Komisja (...) nie wyraziła zgody.

/dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 10, pismo pozwanej z dnia 20 marca 2017 r. k. 9, uchwała Nr 4/14-18 KM (...) k. 8, informacja z dnia 28 marca 2017 r. k. 6, stanowisko k. 5/

Sąd ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swojej wiarygodności, nie były kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły wątpliwości co do ich formy bądź treści.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto art. 52 § 2 k.p. stanowi, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

W razie niespełnienia przesłanek wskazanych w cytowanych przepisach, bądź naruszenia innych przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługują określone roszczenia względem pracodawcy, stosownie do dyspozycji art. 56 § 1 k.p., który stanowi: 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 odszkodowanie. Zgodnie z art. 58 zd. 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia przewidziana w art. 52 k.p stanowi tryb o charakterze nadzwyczajnym. W związku z tym powinien być on stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki. Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że musi to być świadome i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika. Czyn taki może polegać na działaniu lub zaniechaniu. Należy zwrócić uwagę na fakt, że naruszenie powinno nieść za sobą odpowiedni ciężar gatunkowy. Ciężkie naruszenie przez pracownika zachodzi wówczas, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396; wyrok Sądu Najwyższego z 20.12.2013 r., II PK 81/13, Lex nr 1438800; wyrok Sądu Najwyższego z 14.01.2014 r., III PK 50/13, Lex nr 1448752).

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi spełniać także wymogi formalne określone przez prawo. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały. Powinna być to jednocześnie rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być przy tym na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika), co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313).

W niniejszej sprawie powód kwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że przyczyna podana przez pracodawcę jest nieprawdziwa, bowiem nie znajdował się pod wpływem alkoholu.

Odnosząc się do przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, należy stwierdzić, że w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia została określona w sposób jasny, zrozumiały i konkretny. Jednocześnie była to przyczyna rzeczywista. Pozwana wykazała w niniejszej sprawie, że powód w istocie znajdował się pod wpływem alkoholu.

W ocenie Sądu, nie może budzić wątpliwości, iż spożywanie alkoholu w miejscu i w czasie pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powyższa kwalifikacja omawianego zachowania pracownika nie budzi żadnych sporów w doktrynie i orzecznictwie /I PK 247/14 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 09-07-2015/. Należy podkreślić, że wystarczy sam fakt spożywania alkoholu, niezależnie od tego, czy doprowadził on do stanu nietrzeźwości (ustalenie stanu nietrzeźwości pracownika stanowiłoby natomiast przesłankę pozbawienia go świadczeń z tytułu wypadku ewentualnego przy pracy). /por. Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 12 marca 2003 r. I PK 445/02 Legalis Numer 212656/

Zauważenia wymaga fakt, że zgodnie z treścią § 30 ust. 1 Regulaminu Pracy obowiązującego w pozwanej spółce, pracowników obowiązuje zakaz wstępu na teren Zakładu po spożyciu alkoholu oraz zakaz spożywania alkoholu w czasie pracy. W § 30 ust. 4 Regulaminu Pracy wskazano wprost, że nieprzestrzeganie zasad trzeźwości jest podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powód został zapoznany z treścią Regulaminu Pracy, co potwierdził w swoim oświadczeniu z dnia 20 maja 2013 r. znajdującym się na k. 4 części B akt osobowych.

Podkreślenia wymaga, że jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych jest obowiązek trzeźwości. Wynikający z przepisów prawa oraz zasad współżycia społecznego obowiązek zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do

podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na nim nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, ale także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, choćby spożywanie alkoholu było praktykowane lub tolerowane przez przełożonych pracownika (wyr. SN z dnia 23.07.1987r., I PRN 36/87, OSNC 1989/2/32). Realizacja pracowniczego obowiązku trzeźwości polega bowiem m.in. na pozostawaniu w gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwości przez cały czas, w ramach którego, konkretnego dnia zakład pracy może od pracownika - w normalnym przebiegu wydarzeń - wymagać świadczenia pracy (OSNC 1989/2/32). Obowiązek trzeźwości może zostać naruszony nie tylko poprzez stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości bądź w stanie po spożyciu alkoholu, doprowadzenie się do tego stanu podczas świadczenia pracy, ale i poprzez samo spożywanie alkoholu w czasie i miejscu pracy, a niekiedy nawet poza czasem pracy (wyrok SN z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 462/99, OSNAPiUS 2001/10/343, wyrok SN z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 400/00, OSNP 2003/6/144). Stan nietrzeźwości świadczy o naruszeniu dyscypliny pracy i uzasadnia wyciągnięcie stosownych konsekwencji, włącznie do rozwiązania umowy i pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (wyr. SN z dnia 30.01.1986r., II PRN 20/85).

Powód w dniu 20 marca 2017 roku w chwili stawienia się do pracy był pod wpływem alkoholu, bowiem wynik pierwszego badania przeprowadzonego o godzinie 5:23 wyniósł 0,10 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu, natomiast wynik drugiego badania przeprowadzonego o godzinie 5.36 wyniósł 0,12 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu. Okoliczność, że powód pracę rozpoczynał o godzinie 6.00 i w jego ocenie, w tej godzinie wynik badania wykazałby 0.00 mg/l nie stanowi o tym, że nie naruszył w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych. Stawił się bowiem w zakładzie pracy będąc pod wpływem alkoholu, a zatem naruszył przepisy Regulaminu Pracy. Zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu wykazywała tendencję wzrostową, zatem twierdzenie powoda, że do czasu rozpoczęcia pracy byłby trzeźwy nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Nie zasługują również na uwzględnienie twierdzenia powoda, jakoby alkotester (...) był niesprawny technicznie. Urządzenie w chwili badania powoda na obecność alkoholu w wydychanym powietrzu posiadało świadectwo wzorcowania nr 6 (...)19/16 z dnia 17 listopada 2016 r., wydane przez Dyrektora Okręgowego (...) Miar w G., ważne do dnia 17 maja 2017 r. Wbrew twierdzeniom powoda, nie podlegało również homologacji ani legalizacji.

Zdaniem Sądu rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, nie może być uznane za wystarczające do uwzględnienia powództwa z tej przyczyny, że powód był członkiem zakładowej organizacji związkowej.

Przepis § 3 art. 52 kp przewiduje nadto jednoinstancyjny, obowiązkowy udział zakładowej organizacji związkowej w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika będącego członkiem tej organizacji lub w stosunku do którego organizacja ta podjęła się obrony jego praw.

Termin 3 dni liczy się od dnia zawiadomienia organizacji związkowej o przyczynie rozwiązania umowy. Rozpoczyna on bieg od dnia następnego i kończy się z upływem trzeciego dnia (a jeżeli przypada on w dzień ustawowo wolny od pracy, kończy się dnia następnego).

Obowiązkiem pracodawcy jest zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania przez podanie personaliów pracownika oraz przyczyny rozwiązania. Zgodnie z treścią art. 56 k.p. naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu § 1 cyt. przepisu może polegać w szczególności na: braku przyczyny rozwiązania (art. 52 § 1 i 2 kp), niezachowaniu trybu współdziałania z zakładową organizacją związkową (art. 52 § 3 kp), rozwiązaniu umowy po terminie (art. 52 § 2 kp), niezachowaniu formy pisemnej (art. 30 § 3 k.p.), niepodaniu pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy (art. 30 § 4 k.p.)

Zgodnie z art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem) pracodawca nie mógł bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Pracodawca nie mógł również bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na

niekorzystać pracownika będącego członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w okresie, o którym mowa w ust. 1, chyba że dopuszczały to odrębne przepisy.

Przepis ten określa mechanizmy ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych. Stanowi on w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego realizację dyrektywy sformułowanej w art. 1 konwencji M. nr 135, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, łącznie ze zwolnieniem podjętym ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, pod warunkiem że działają zgodnie z prawem, układami zbiorowymi bądź innymi porozumieniami. W tej materii ma zastosowanie także uniwersalna reguła, że związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem. Nie wolno mu jednak, stosując tę ochronę, nadużywać wolności związkowej.

Sąd orzekający w przedmiotowej sprawie w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego sformułowany w wyroku z dnia 26 listopada 2003 roku (PK 616/02), że celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wykonywaniu jego funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferze nie dotyczącej sprawowania przez niego funkcji. Nie każde naruszenie przez pracodawcę lub działającą w jego imieniu osobę przepisów art. 32 u.z.z. gwarantujących ochronę działaczy związkowych stanowi rażące naruszenie prawa pracy w rozumieniu art. 281 pkt 3 k.p. (K.W.Baran, Komentarz do art. 32 ustawy o związkach zawodowych, st.pr. 01.06.2010r., System Informacji Prawnej LEX).

Należy wskazać, że ochrona działaczy związkowych nie sprowadza się w ogóle do zakazu wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę, lecz wprowadza wymóg uzyskania zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy w okresie ochronnym. Dotyczy to także jednostronnej zmiany warunków umowy o pracę (tzw. wypowiedzenie zmieniające), na niekorzyść pracownika.

Pozwana poinformowała Organizację (...) o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, na co organizacja związkowa nie wyraziła zgody.

W świetle powyższego uznać należało, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem przepisów o szczególnej ochronie określonej w treści art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie ze stanowiskiem utrwalonym w orzecznictwie i doktrynie, art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. 2015, poz. 1881) wprowadzający szczególny rodzaj ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, nie pozwala na przyznanie tym osobom nieuzasadnionych przywilejów, nie związanych z działalnością związkową.

W ocenie Sądu, w okolicznościach przedmiotowej sprawy, powoływanie się przez powoda na ochronę wynikającą z bycia członkiem międzyzakładowej organizacji związkowej, stanowi nadużycie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.).

Należy wskazać, że judykatura SN dopuszcza w sytuacjach, gdy wypowiedzenie pracownikowi będącemu działaczem związkowym umowy o pracę było uzasadnione (np. ze względu na szczególną naganność zachowania pracownika), lecz naruszało przepisy o szczególnej ochronie działaczy związkowych przed rozwiązaniem stosunku pracy (np. w związku z nieuzyskaniem na to zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej), zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy (por. wyroki SN: z 26.3.1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS Nr 5/1999, poz. 168; z 16.1.1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS Nr 23/1998, poz. 883; z 2.4.1998 r., I PKN 13/98, OSNAPiUS Nr 8/1999, poz. 209; z 1.12.1998 r., I PKN 469/98, OSNAPiUS Nr 2/2000, poz. 51). W szczególnie rażących przypadkach naruszenia przez pracownika, podlegającego ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, obowiązków pracowniczych możliwe jest nawet oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy bez zasądzenia alternatywnego odszkodowania, chociaż pracodawca naruszył prawo przy rozwiązywaniu z nim stosunku pracy. W orzecznictwie podkreśla się wyjątkowość odmowy udzielenia ochrony działaczowi związkowemu, następującej ze względu na szczególne okoliczności, np. ze względu na to, że naruszenie obowiązków pracowniczych nie miało żadnego związku z pełnieniem funkcji związkowych przez zwolnionego pracownika (w orzecznictwie przytaczane są w tym

kontekście zwłaszcza: spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic handlowych pracodawcy, pobicie współpracownika). /por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2011-01-20, I PK 112/10, O.: Monitor Prawa Pracy rok 2011, Nr 7, str. 372/

W ocenie Sądu, powód, stawiając się do zakładu pracy w stanie po spożyciu alkoholu w sposób rażąco naruszył podstawowe obowiązki pracownicze określone w Regulaminie pracy, a naruszenie to nie miało żadnego związku z pełnioną przez niego funkcją.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy uwzględnienie powództwa powoda byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i przekonywałoby o bezkarności działaczy związkowych, korzystających z nieuzasadnionych przywilejów, które nie służą ochronie wolności związkowych.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd, w oparciu o art. 8 kp oddalił powództwo (pkt 1 wyroku).

Jednocześnie Sąd w oparciu o treść art. 102 kpc odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego pozwanej. Art. 102 kpc urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy stanowi wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu. Nie konkretyzuje on pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, toteż ich kwalifikacja należy do Sądu, który uwzględniając całokształt okoliczności konkretnej sprawy, powinien kierować się własnym poczuciem sprawiedliwości. W ocenie Sądu, za odstąpieniem od obciążania powoda kosztami procesu przemawiają fakty związane z samym przebiegiem procesu, mianowicie okoliczność, że droga sądowa stanowiła jedyny sposób zweryfikowania twierdzeń i żądań powoda, który swoją postawą nie spowodował przewlekłości postępowania, jak również nie naraził przeciwnika na zwiększone koszty. Zastosowanie art. 102 kpc uzasadnione było również aktualną sytuacją życiową i majątkową powoda, która utracił zatrudnienie w pozwanym zakładzie pracy. Z powyższych względów Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku.