

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 września 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: L. Z., I. W.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 września 2017 r. we W. sprawy

z powództwa M. S.

przeciwko (...) S.A. w B.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 377 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30.08.2016 r. powód M. S. wniósł o przywrócenie go do pracy przez stronę pozwaną (...) S.A. z siedzibą w B. na stanowisku „aparatowy” na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 2 sierpnia 1979 r.

Powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku „aparatowy”. Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3.771,03 zł brutto. W dniu 19 sierpnia 2016 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 stawienie się przez niego do pracy w dniu 9.08.2016 r. w stanie po spożyciu alkoholu, co stało w sprzeczności z obowiązkiem sumiennej pracy, przestrzegania dyscypliny oraz poszanowania określonego regulaminem porządku w zakładzie pracy. Powód podniósł, że nieprawdą jest jakoby pojawił się w dniu wskazanym na terenie zakładu pracy, celem jej świadczenia znajdując się po spożyciu alkoholu. Powód podnosi, iż jest leczony na nadciśnienie, od kilku lat przyjmuje leki związane z tą chorobą, między innymi lek M. F.. Powód twierdzi iż zażył ten lek w dniu zajścia, przed pojawieniem się przez niego na terenie zakładu pracy ok. godziny 7 rano, wypijając ok. dwóch łyków syropu w którego składzie znajduje się alkohol. Jego zdaniem z tej przyczyny wynik przeprowadzonego w dniu zdarzenia badania jego krwi na zawartość alkoholu uzyskano wynik 0,07 promila. Powód podnosi, iż po tym, jak pracownica zakładu pracy powzięła wątpliwość co do stanu jego trzeźwości, był on na terenie zakładu trzykrotnie badany z użyciem alkometru na okoliczność poziomu alkoholu w wydychanym przez siebie powietrzu. Powód twierdzi iż w trakcie badań postępował zgodnie z instrukcjami nadzorujących je pracowników i w obliczu problemów z uzyskaniem wiarygodnego odczytu zgodził się na przeprowadzenie badania krwi w szpitalu. Cała sytuacja spowodowała u powoda stan dużego zdenerwowania, co pogorszyło jego samopoczucie. Powyższe wywołało konieczność podjęcia czynności celem obniżenia ciśnienia krwi u powoda przez personel medyczny, a więc podaniem leków, kroplówki i opóźnieniem przeprowadzenia badania krwi. Powód stanowczo zaprzecza iż w dniu

zajścia znajdował się w stanie po spożyciu alkoholu, wynik badania krwi łącząc z faktem wcześniejszego spożycia leku na nadciśnienie o zawartości alkoholu. Uważa zatem, iż rozwiązanie stosunku pracy, które zostało dokonane przez pozwaną było bezprawne i wnosi o przywrócenie go do pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Strona pozwana w uzasadnieniu podała, że przebieg zdarzenia z dnia 9 sierpnia 2016 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 wyczuła od przekraczającego w okolicach godziny 7 rano bramę zakładu pracy woń alkoholu. Poproszony o poddanie się badaniu alkomatem powód odmówił. Z tej przyczyny został on odprowadzony do wartowni służby ochrony, gdzie dwukrotnie jeszcze próbowano przeprowadzić badanie. Nie powiodło się to jednak z powodu postępowania powoda, stojącego w sprzeczności do wskazówek udzielanych przez pracowników nadzorujących badanie, podejmowanego celem uniemożliwienia uzyskania wyniku. Powód zgodził się na poddanie go badaniu krwi w szpitalu. Jednocześnie zgłaszał on złe samopoczucie spowodowane wysokim ciśnieniem, skutkiem czego podano mu w szpitalu leki oraz kroplówki, a przeprowadzenie badania stało się możliwe dopiero z upływem 3 godzin od początku całego zajścia, a więc o godzinie 10. Pozwana wskazuje iż działanie powoda miało na celu najpierw uniemożliwienie przeprowadzenia badania jego stanu trzeźwości za pomocą alkomatu, a następnie opóźnienie chwili wykonania badania krwi w szpitalu tak, aby wynik poziomu alkoholu we krwi powoda był jak najniższy. W wyniku badania krwi wykryto u powoda 0,07 promila alkoholu we krwi co zdaniem pozwanego wskazuje iż w chwili próby podjęcia przez niego pracy na terenie zakładu znajdował się on w stanie po użyciu alkoholu, którego poziom we krwi powoda był wyższy niż wykazany przeprowadzonym później badaniem. Powyższe stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda i stanowiło o słuszności wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 52§1 k.p.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. S. był zatrudniony u strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w B. na podstawie umowy o pracę z dnia 2 sierpnia 1979 roku. Ostatnim zajmowanym przez niego stanowiskiem było stanowisko aparaturowego z miesięcznym wynagrodzeniem 3.771,03 zł brutto.

Dowód : umowa o pracę - akta osobowe,

zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 33

W dniu 9 sierpnia 2016 r. przed godziną 7 rano powód przyszedł do pracy w celu jej świadczenia. Po tym, jak przekroczył bramę zakładu pracy, pracownica ochrony D. P. zatrzymała powoda i poprosiła go o poddanie się badaniu trzeźwości, gdyż wyczuła od niego woń alkoholu. Powód odmówił zgody na przeprowadzenie badania, z tego powodu został odprowadzony na wartownię służby ochrony celem przeprowadzenia badania trzeźwości za pomocą atestowanego alkomatu.

W trakcie przemieszczania się do wartowni powód prosił odprowadzającą go pracownicę ochrony D. P. o odstąpienie od badania na trzeźwość. D. P. odmówiła prośbie powoda.

Nigdy wcześniej nie było żadnego konfliktu pomiędzy powodem a pracownicą D. P..

Dowód: zeznania świadka D. P., k. 77 (płyta CD k. 78)

Powód, po tym, jak został przeprowadzony na wartownię, wyraził zgodę na przeprowadzenie badania na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu przez pracowników ochrony pełniących swoje obowiązki na wartowni. Obecni tam wartownicy przyznają, iż od powoda wyczuwalna była woń alkoholu, unikał on także kontaktu wzrokowego.

Powód podczas badania na trzeźwość alkomatem postępował wbrew wskazówkom udzielanym mu przez pracownika ochrony A. K. i zamiast wydychać powietrze, wciągał je tak, aby uniemożliwić dokonanie odczytu przez urządzenie. Działania powoda spowodowały dwukrotne zawieszenie się urządzenia.

Dmuchanie w alkomat nie jest skomplikowaną czynnością.

Pracownicy ochrony zaproponowali przeprowadzenie badania na zawartość alkoholu poprzez badanie krwi powoda, na co powód wyraził zgodę.

Z uwagi na to, że powód zgłaszał pogorszające się samopoczucie, została wezwana karetka pogotowia, która odwiozła powoda do szpitala.

Dowód: zeznania świadka A. K. k. 62 (płyta CD k. 65)

zeznania świadka D. P., k. 77 (płyta CD k. 78)

Z uwagi na złe samopoczucie powoda w szpitalu podano mu leki celem obniżenia ciśnienia. Pobranie krwi przeprowadzono dopiero po tym, jak ciśnienie krwi powoda zostało obniżone. W trakcie oczekiwania na obniżenie ciśnienia powód spożywał dużo wody, została zaaplikowana mu kroplówka. W wyniku przeprowadzonego o godzinie 10:00 badania ujawniono w jego krwi 0,07 promila etanolu.

Dowód: dokumentacja medyczna ,

zeznania świadka A. G. k. 63 (płyta CD k. 65)

przesłuchanie powoda k. 64 (płyta CD k. 65)

Powód ma 178 cm wzrostu, w sierpniu 2016 r. ważył około 80 kg.

Lek M. F. poza substancją czynną w postaci wyciągów roślinnych, lek ten zawiera alkohol etylowy w ilości nie przekraczającej 78 mg etanolu w jednej dawce terapeutycznej o objętości ok. 15 ml, co odpowiada ok. 1,7 ml typowego piwa jasnego o zawartości alkoholu ok. 5,6 % alkoholu etylowego objętościowego, lub ok. 0,25 ml 40% wódki.

Nie było możliwym osiągnięcie takiego poziomu alkoholu we krwi powoda poprzez spożycie przez niego rankiem w dniu zdarzenia leku o nazwie M. (...). Aby doprowadzić do stężenia alkoholu we krwi w wysokości 0,07 promila, osoba o budowie ciała powoda musiałaby w godzinę przed badaniem krwi spożyć ok. 800 ml syropu M. F., czego konsekwencją byłoby ciężkie zatrucie substancją czynną preparatu powodujące zagrożenie życia.

Dowód: opinia biegłego z zakresu medycyny sądowej wraz z opinią uzupełniającą, k. 106-109, k. 130-131

Stanowisko jakie zajmował powód wiązało się z bezpośrednim sterowaniem procesami technologicznymi mogącymi stwarzać zagrożenie wystąpienia poważnej awarii przemysłowej ze skutkami dla bezpieczeństwa publicznego. Z uwagi na pracę powoda przy zespołowym załadunku, wypełnianie przez niego obowiązków związanych ze swoim stanowiskiem w stanie po spożyciu alkoholu mogło narazić na niebezpieczeństwo także inne osoby. Wiadomą powszechnie praktyką obowiązującą w zakładzie (...) była zerowa tolerancja dla pracowników stawiających się do pracy po spożyciu alkoholu. Każdy wykryty przypadek tego typu zachowania kończył się dla pracownika zwolnieniem z pracy.

Dowód: akta osobowe powoda,

zeznania świadka J. P. k. 63 (płyta CD k. 65)

Pismem z dnia 18 sierpnia 2016 r. doręczonemu powodowi w dniu 22 sierpnia 2016 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych

obowiązków pracowniczych tj. obowiązku przestrzegania Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, poprzez stawienie się pracownika do pracy w dniu 9 sierpnia 2016 r. w stanie po spożyciu alkoholu – art. 52 par. 1 ust 1 kp.

Dowód: akta osobowe powoda,

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

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, zadaniem Sądu zatem było 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 zdarzenie. 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.

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).

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.

Sąd Najwyższy w sprawach pracowniczych dopuszcza 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).

Podkreślić należy, że zgodnie z przyjętą linią orzecniczą, w postępowaniu w sprawach ze stosunku pracy nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika jak to ma miejsce w postępowaniu karnym i w postępowaniu dotyczącym wykroczeń (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 19 kwietnia 1991r., II SA 288/91, OSP 1992, nr 7-8, poz. 159 z glosą A. Świątkowskiego i glosą T. Zielińskiego oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2006r., I PK 165/06).

Należy zatem wskazać iż nie było niezbędnym wykazanie drogą badań czy pomiarów faktu nietrzeźwości pracownika, jeżeli na powyższą okoliczność wskazywały inne symptomy.

W niniejszej sprawie, świadkowie A. K. i D. P. jednoznacznie potwierdzili, że po tym, jak powód przyszedł do pracy z zamiarem jej świadczenia, po przekroczeniu bramy zakładu pracy, wyczuli od niego woń alkoholu. Jak wynika z jednoznacznych, jasnych, konsekwentnych zeznań świadka D. P., to właśnie fakt, że wyczuli ona woń alkoholu od powoda spowodowało to, że podjęła ona decyzję o tym, aby skierować powoda do badania alkomatem. Jak wynika z zeznań świadka A. K., on również wyczuł od powoda woń alkoholu i z jego obserwacji wynikało, że powód wyraźnie nie chce, aby zostało przeprowadzone badanie na jego trzeźwość.

Powyższe analizowane zachowanie powoda wraz z jego zachowaniem po próbie kontroli stanu jego trzeźwości na wartowni, a więc z kierowanymi do pracownicy ochrony prośbami o odstąpienie od badania a także jego późniejszym celowym błędnym wykonywaniem prowadzą do wniosku, iż już na podstawie tych okoliczności można było powziąć przekonanie, iż powód w dniu 9 sierpnia 2016 r. stawiał się do pracy po spożyciu alkoholu.

W sprawie niniejszej Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z celem ustalenia, czy faktycznie taki wynik poziomu alkoholu we krwi, jaki został potwierdzony w badaniu o godzinie 10-tej, mógł być wynikiem – jak twierdził powód – spożycia przed pracą leku ziołowego „M. f.

Opinia biegłego sądowego jednoznacznie określiła, że twierdzenia powoda, że znajdujący się w jego krwi alkohol pochodził ze spożycia „dwóch łyków” leku M. f. nie zasługiwały na uwzględnienie.

Dlatego też Sąd nie dał wiary powodowi, że faktycznie nie miał on świadomości swojego stanu nietrzeźwości przychodząc do pracy.

Dla rozstrzygnięcia sprawy nie mają zasadniczego znaczenia okoliczności związane ze stanem zdrowia powoda czy przewlekłością jego choroby nadciśnieniowej. W obliczu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie budzi wątpliwości fakt niezbędności udzielenia powodowi pomocy medycznej w szpitalu, do którego został przewieziony celem przeprowadzenia badań krwi. Jak wynika z dokumentacji medycznej, z uwagi na zbyt wysokie ciśnienie krwi w dniu zdarzenia należało odłożyć w czasie przeprowadzenie badania krwi oraz podać powodowi odpowiednie leki. Bez znaczenia pozostaje fakt, czy to nagłe zachwianie stanu zdrowia powoda było wydarzeniem jednostkowym czy też powiązaniem z przewlekłą chorobą. Co bowiem znamienne w sprawie niniejszej, nawet po spowodowanym okolicznościami zdrowotnymi opóźnieniu przeprowadzenia badania krwi o około 3 godziny od chwili powzięcia wątpliwości co do trzeźwości powoda, wynik badania krwi wskazał iż w jego krwi znajdował się alkohol. Zgodnie z treścią opinii biegłego, bazując na twierdzeniu powoda jakoby nie spożywał alkoholu od godziny. 6.30 do godziny 10.00, stężenie alkoholu we krwi powoda w okolicach godziny 7.30 było wyższe, niż to wykryte badaniem wykonanym o godzinie 10.00. Należy również wskazać, iż podawane powodowi w szpitalu płyny mogły doprowadzić do zmniejszenia stężenia alkoholu we krwi powoda, poprzez zwiększenie objętości tejże krwi.

Wszystkie powyższe okoliczności prowadzą do wniosku, iż w chwili badania stężenie alkoholu powoda było niższe niż wtedy, gdy stawiał się on do pracy. Co jednak znamienne, nie konkretny poziom alkoholu we krwi pracownika stanowi o ciężkości naruszenia przez niego jego obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu, dyscyplinarnie karany nie jest bowiem jedynie stan nietrzeźwości czy też stan po użyciu alkoholu, definiowane w ustawie z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Sam fakt znajdowania się po spożyciu, a więc niezależnego od konsekwencji w postaci konkretnego stężenia alkoholu we krwi jego przyjęcia do organizmu, kwalifikuje zachowanie pracownika jako nieakceptowalne, co znajduje odzwierciedlenie w regulaminie pracy obowiązującym w (...) (§6 pkt 2 tiret 3). Należy wskazać, iż drogą przeprowadzonego u powoda badania krwi niewątpliwie wykazano u niego stan po spożyciu alkoholu, co stanowiło o słuszności merytorycznej przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Argumentacja powoda, jakoby fakt wykrycia u niego 0,07 promila alkoholu we krwi spowodowany był zażyciem przez niego syropu M. F. nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z niebudzącą zastrzeżeń co do wiarygodności opinią biegłego z zakresu medycyny sądowej, aby doprowadzić do stężenia etanolu we krwi takiego, jaki występował u powoda w chwili badania jego krwi, musiałby on godzinę wcześniej (a zatem ok. godziny 9) spożyć 800 ml tegoż syropu. Biegły kategorycznie wskazuje, iż spożycie takiej ilości preparatu doprowadziłoby do ciężkiego, zagrażającego życiu zatrucia. Sam powód określa ilość spożytego przez siebie leku jako „dwa dobre łyki”. Nawet przy przyjęciu, że ilość ta wynosi około 1 szklanki – 180 ml (co samo w sobie jest wartością dużą, gdyż dwie dawki terapeutyczne leku M. F. wynoszą łącznie 30ml), spożycie syropu w tej dawce doprowadziłoby do maksymalnego stężenia alkoholu we krwi powoda na poziomie 0, (...) promila. Mając na uwadze powyższe, teza stawiana przez powoda została przez Sąd uznana za nieprawdziwą.

Na marginesie należy jednak wskazać, iż niezależnie od powyższych rozważań, zgodnie z treścią wyroku SN z dnia 5 .11.1999 r, I PKN 344/99, OSNAPiUS 2001/6/190 bez znaczenia dla odpowiedzialności pracowniczej są okoliczności, które doprowadziły pracownika do świadczenia przez niego pracy po spożyciu alkoholu, jeżeli pełnienie jego obowiązków wymagało bezwzględnie zachowania trzeźwości. Mając na uwadze charakter pracy powoda, a także możliwe skutki jego niedysponowania przy wykonywaniu obowiązków stanowią, iż także w tym przypadku bez znaczenia pozostają okoliczności, jakie doprowadziły powoda do stawienia się w zakładzie pracy po użyciu alkoholu. Nie mniej jednak wykazano kategorycznie, iż nie mogło mieć to swej przyczyny w metodach leczenia i środkach leczniczych, jakich stosowanie powód powoływał na swą obronę,

Mając na uwadze powyższe należy wskazać, że strona pozwana zatem podjęła decyzję zasadną, po niebudzącym wątpliwości wykazaniu, iż doszło do naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych.

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 oparł się na zeznaniach świadków D. P., A. K., A. G. i J. P.. Zeznania tych świadków są spójne, nie zawierają sprzeczności, korespondują ze sobą oraz z resztą materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Sąd nie dał jednakże wiary przypuszczeniom tych świadków odnośnie udziału żony powoda, pracującej w szpitalu, do którego go w dniu zdarzenia przyjęto, w celowym przedłużaniu terminu wykonania badania krwi. Sąd przyjął jako niebudzące wątpliwości twierdzenie wynikające z dokumentacji medycznej, tłumaczące opóźnienie przeprowadzenia badania względami zdrowotnymi. Nie znaleziono powodów do podważenia wiarygodności przedstawionych w tym zakresie przez (...) Sp. z o.o. dokumentów. Pozostało to jednak bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie.

Sąd oparł się także na treści opinii biegłego z zakresu medycyny sądowej. Treść jej, później uzupełniona, jest pełna, logiczna i przekonująca. Została sporządzona zgodnie z wskazaniem wiedzy fachowej, zawiera kategoryczne wnioski oparte na analizie całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Powyższe stanowi o jej wiarygodności i przydatności w sprawie.

Biegli sądowi obowiązani są orzekać zgodnie z wiedzą medyczną, posiadanymi kwalifikacjami i obowiązującymi przepisami. Zatem ich pole orzekania nie jest ograniczone żadnymi dodatkowymi kryteriami, poza obowiązującymi przepisami. Dlatego zdaniem Sądu, sporządzonej przez biegłego opinii, nie można odmówić rzetelności i fachowości co do medycznej oceny stanu zdrowia powoda, w odniesieniu do obowiązujących przepisów. Tym bardziej, że biegły jest to specjalista z dużym doświadczeniem medycznym i stażem orzeczniczym.

Wydający w sprawie opinię biegły sądowy jest lekarzem niezależnym od stron i nie ma żadnego powodu, aby orzekać na korzyść którejkolwiek ze stron. Zgodnie z art. 282 § 2 k.p.c. w związku z art. 283 § 2 k.p.c. biegły sądowy wydający opinię w niniejszej sprawie złożył przed objęciem funkcji przysięgę, którą jest związany. Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania bezstronności biegłego, jak i jego rzetelności przy wydaniu opinii. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków.

Warto tutaj przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego ujęty w wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”.

Zgodnie z art. 286 k.p.c. Sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Samo niezadowolone stron z opinii biegłych nie uzasadnia jednak zażądania dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych, tym bardziej, gdy strony nie zgłosiły do nich żadnych zastrzeżeń.

Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy. Z tego też względu zastosowanie art. 286 k.p.c. pozostawione jest uznaniu sądu, co jednak w niniejszej sprawie – zważywszy na powyższe okoliczności – nie dało podstaw do jego zastosowania.

Sąd nie dał wiary powodowi w zakresie w jakim twierdził on, że wykazana u niego zawartość alkoholu we krwi wynikała z tego, że przed pójściem do pracy wypił on „dwa łyki” leku M. F.. Zeznania w tym zakresie pozostają w całości w sprzeczności z opinią biegłego sądowego, ale także z zeznaniami świadków, którzy wyraźnie rano o godzinie 7.00 wyczuli u powoda woń alkoholu. Twierdzenia powoda w tym zakresie pozostają w całkowitej sprzeczności z zebrany materiałem dowodowym.

Podsumowując, należy wskazać, że w ocenie Sądu strona pozwana wykazała w toku procesu, iż wskazana przez nią przyczyna faktycznie miała miejsce i była prawdziwa. Zebrany materiał dowodowy wskazał, że powód w chwili stawienia się w zakładzie (...) celem świadczenia pracy był po spożyciu alkoholu, w związku z czym dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zatem rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika zostało dokonane przez stronę pozwaną zasadnie, w oparciu o obowiązujące przepisy, dlatego zasadnym było oddalenie powództwa w całości. O powyższym Sąd orzekł w punkcie I wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za radcy prawnego (Dz. U. 2015 r. poz. 1800) wynosiło 360 zł oraz opłata skarbową od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł, co łącznie wynosiło kwotę 377 zł.

W pkt III sentencji wyroku Sąd orzekł, że nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sąd, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi strony pozwanej, powyższe koszty zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.