

Sygn. akt **IV P 817/13**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 kwietnia 2014r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: B. D., W. K.

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 marca 2014 r. w. W.

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko (...) S.A.w. W.

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 77,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nie obciąża powoda kosztami sądowymi w zakresie opłaty sądowej od pozwu.

### UZASADNIENIE

Powód A. B. pozwem z dnia 5 września 2013 r. (data stempla pocztowego), domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej (...) S.A.w. W. i zasądzenia od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania wskazał, iż jest zatrudniony u strony pozwanej od 15 listopada 1988r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku operatora frezarek (...) sterowanych numerycznie, za wynagrodzeniem w wysokości 3.462 zł brutto miesięcznie. Podał, że pismem z dnia 2 sierpnia 2013 r., doręczonym w dniu 6 sierpnia 2013r., pozwana spółka rozwiązała z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, wskazując jako podstawę prawną art. 52 § 1 pkt 1 k.p. a jako przyczynę podając podejrzenie o spożywanie alkoholu. Wskazał, że pismem z dnia 8 sierpnia 2013r. skierował do Komisji Pojednawczej przy (...) S.A. wniosek o przywrócenie do pracy szczegółowo opisując zdarzenie z dnia 27 lipca 2013r. jednak po przeprowadzonym w dniu 23 sierpnia 2013r. posiedzeniu pojednawczym pracodawca podtrzymał swoją decyzję. Podniósł, że w stanie faktycznym sprawy brak jest podstaw do zakwalifikowania jego zachowania jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Podał, że udając się do pracy w dniu 27 lipca 2013r. nie miał w ogóle świadomości, że mógł znajdować się w stanie po spożyciu alkoholu i dalej, że dzień wcześniej będąc w domu, w godzinach wieczornych wypił jedno piwo i nie sądził, że rano alkohol może jeszcze pozostawać w organizmie, gdyż czuł się dobrze i nie zauważył jakichkolwiek symptomów które mogłyby wskazywać, że może znajdować się pod wpływem alkoholu. Podał dalej, że wprawdzie z wydruków urządzenia Alkometr A2.0 mogło wynikać, że znalazł się on na terenie zakładu w stanie po spożyciu alkoholu jednak konieczne jest ustalenie czy stanowiło to ciężkie naruszenie jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych co wiąże się z kwestią winy. Wskazując na powyższe argumentował, iż nie przewidywał on wystąpienia szkodliwego skutku ani też celowo do niego nie zmierzał jak również w ogóle się nań nie godził bowiem go nie przewidywał i przewidzieć nie mógł. Podał, że spożywając jedno piwo w godzinach wieczornych, będąc w tym czasie w domu i to na kilka godzin

przed podjęciem pracy dnia następnego ani nie miał zamiaru wyrządzić pracodawcy tym zachowaniem szkody, ani takiej okoliczności nie przewidywał, ani też nie zmierzał do tego by celowo wprowadzić się w stan po użyciu alkoholu a następnie udać się do pracy w takim stanie. Wskazał, że jego staż pracy i wzorowy przebieg pracy wskazują, przy uwzględnieniu zasad doświadczenia życiowego, że na pewno nie dopuściłby do takiej sytuacji w jakiej się znalazł.

Niezależnie od powyższego powód zarzucił, że w toku postępowania pojednawczego nie okazano świadectwa wzorcowania urządzenia Alkometr A2.0 jak również, że samo badanie przeprowadzone zostało niezgodnie z obowiązującą procedurą badania określoną w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie, do którego odwołuje regulamin pracy, bowiem powołane rozporządzenie reguluje problematykę warunków i sposobu badania urządzeniem innego typu (probierz trzeźwości) niż Alkometr A2.0. Podkreślił, że zgodnie z powołanym rozporządzeniem nie należy przeprowadzać badania urządzeniami elektronicznymi przed upływem 15 minut od chwili zakończenia spożywania alkoholu lub palenia tytoniu przez badanego zaś on bezpośrednio przed badaniem palił papierosy, co oznacza, że pierwsze badanie powinno być przeprowadzone najwcześniej o 6:05 – wówczas, mając na uwadze wskazania wiedzy (rozrzut współczynnika eliminacji alkoholu w. krwi waha się od 0,00 do 0,60mg/dm<sup>3</sup> na godzinę) wynik badania wyniósłby około 0,08 mg/l a po wykonaniu kolejnego badania (po 4 minutach) – około 0,01 – 0,02 mg/l co oznacza, że wartość ta mieściłaby się w granicach błędu pomiarowego, co oznacza, iż około godziny 6:10 nie znajdował się w stanie po spożyciu alkoholu. Nadto powód podał, że stosownie do zalecenia lekarza zakupił płyn do płukania jamy ustnej E., w którym zawartość alkoholu wynosi 42,8%v.v.a w którym na noc pozostawia sztuczną szczękę co wskazuje na duże prawdopodobieństwo, że zmierzona wartość nie dotyczyła faktu spożywania alkoholu a mogła mieć związek z faktem korzystania z w/w płynu tym bardziej, że drogę z miejsca zamieszkania do pracy pokonuje w czasie około 5 minut.

W odpowiedzi na żądanie pozwu strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Przyznając fakt zatrudnienia powoda od 1988r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 01 marca 2007r. na stanowisku operator (...)wskazała, że stosunek pracy łączący strony został rozwiązany przez pozwanego pracodawcę bez wypowiedzenia - oświadczeniem doręczonym powodowi w dniu 6 sierpnia 2013r. - z powodu stawienia się przez powoda w dniu 27 lipca 2013r. do pracy w stanie po spożyciu alkoholu co potwierdził ilościowy pomiar alkoholu w organizmie, który o godz. 5:50 wykazał zawartość alkoholu w. krwi powoda na poziomie 0,48 ‰ i ponownie, po badaniu o godz. 5:54, wykazał zawartość alkoholu w. krwi powoda na poziomie 0,42 ‰.Wskazała, że powód w dniu 27 lipca 2013r., w którym rozpoczynał pracę o godz. 6:00, stawiał się do pracy, „odbił” kartę na specjalnym czytniku potwierdzającym przybycie do zakładu pracy i znajdował się na terenie zakładu. Podała, że w chwili, w której powód zgłosił się do służby ochrony w celu odebrania kluczy pracownik ochrony wyczuł od powoda zapach alkoholu zaś powód wyraził zgodę na badanie alkomatem, które wykazało obecność alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu. Wskazała, że pomiar ilościowy alkoholu w organizmie powoda został przeprowadzony w. współpracy z powodem i za jego zgodą zaś powód, w trakcie badań, nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do prawidłowości jego przeprowadzenia, zapoznał się z protokołem i podpisał go. Podkreśliła, że zgodnie z obowiązkiem wynikającym z obowiązującego w spółce Regulaminu Pracy oraz z art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, nie dopuściła powoda do pracy. Zarzuciła dalej, iż kwestia obowiązku zachowania trzeźwości w zakładzie Spółki uregulowana jest w § 10 ust. 2, § 10 ust.3 i § 36 ust. 1 Regulaminu Pracy, z którym zaznajomiony jest każdy z pracowników. Argumentowała dalej, że Alkometr A2.0 znajdujący się u pozwanej obsługiwany jest przez pracowników ochrony przeszkolonych do korzystania z urządzenia i dalej, iż urządzenie to przechodziło zgodne z przepisami badania i posiadało ważne badanie w dniu 27 lipca 2013r. co potwierdza świadectwo jego wzorcowania. Podkreśliła, że badanie zostało wykonane prawidłowo przy czym drugie z badań wykonane zostało jedynie z dodatkowej ostrożności pracodawcy i dążenia do dokładnego ustalenia wyniku badania bowiem nie ma konieczności oczekiwania jakiegokolwiek z góry określonego czasu pomiędzy kolejnymi badaniami a ich wykonanie w stosunku do powoda w odstępnie 4 minut było prawidłowe. Wskazała, że dla oceny wyników badania nie ma znaczenia ewentualne palenie przez powoda papierosów. Zarzuciła dalej, że w zakresie badań nie stosuje Zarządzenia Komendanta Głównego Policji z dnia 25 maja 2004r., które wydane zostało na podstawie przepisów ustawy o policji i reguluje sposób przeprowadzania badań przez funkcjonariuszy Policji ale odpowiednio

stosuje rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie, które nie wskazuje szczegółowych zasad przeprowadzania badania, które zależą od konkretnego urzędnika. Niezależnie od powyższego podała, że stan pracownika po spożyciu alkoholu może być wykazywany wszelkimi środkami dowodowymi co oznacza, że urzędnika stosowane przez pracodawcę nie muszą posiadać atestu, jednak Alkometr A2.0 taki atest posiadał. Wskazała także, że powód na żadnym etapie nie prosił o przedstawienie świadectwa wzorcowania urzędnika, a odpowiednie badania urzędnika były przeprowadzane i ważne w chwili przeprowadzania badania. Podniosła dalej, że działanie powoda tj. spożywanie alkoholu w późnych godzinach wieczornych w przypadku rozpoczynania pracy o godzinie 6:00 rano dnia następnego, w następstwie czego powód stawiał się w pracy po spożyciu alkoholu wskazuje na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, wynikające co najmniej z rażącego niedbalstwa tym bardziej, że powód sam potwierdził spożywanie alkoholu na parę godzin przed planowanym rozpoczęciem pracy. Argumentowała dalej, że sama obecność powoda w zakładzie produkcyjnym - gdzie przeprowadzane są skomplikowane procesy produkcyjne - w stanie nietrzeźwości stanowiła realne zagrożenie zarówno dla powoda jak i dla osób postronnych. Podała, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w stanie niezbędnym do prawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych, a także wykonywanie tej pracy w sposób sumienny i staranny i dalej, że pozostawanie przez pracownika pod wpływem alkoholu zmniejsza jego zdolność do wykonywania obowiązków zawodowych, w konsekwencji czego taki pracownik narusza wskazane wyżej podstawowe obowiązki. Pozwana zarzuciła, że stawienie się w pracy przez pracownika w stanie nietrzeźwości ocenić należy jako szczególnie naganne naruszenie jego obowiązków wobec czego naruszenie przez powoda obowiązków miało charakter ciężkiego co uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazała, że źródło przyjęcia alkoholu oraz czas i ilość jego spożycia nie mają znaczenia w niniejszej sprawie gdyż pracodawca nie jest w stanie zweryfikować skąd w organizmie powoda wziął się alkohol i dalej, że niewątpliwie jest, że w dniu 27 lipca 2013r. powód znajdował się na terenie zakładu w stanie po spożyciu alkoholu. Odnosząc się do twierdzeń powoda, że przechowywał on sztuczną szczękę w płynie E.zarzuciła, iż argument ten jest wątpliwy, gdyż na żadnym wcześniejszym etapie postępowania powód nie podniósł tego argumentu. Niezależnie jednak od powyższego zarzuciła, że ewentualne użycie płynu, wobec potwierdzenia przez powoda, faktu spożywania alkoholu może mieć jedynie marginalne znaczenie i dalej, że badanie zostało wykonane u powoda gdyż pracownik ochrony wyczuł od powoda zapach alkoholu zaś płyn E.ma przyjemny miętowy zapach.

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

Strona pozwana na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców prowadzi działalność gospodarczą m.in. w zakresie produkcji elektrycznego i nieelektrycznego sprzętu gospodarstwa domowego, produkcji pieców, palenisk i palników piecowych.

Produkcja realizowana jest na halach produkcyjnych z wykorzystaniem złożonych urządzeń i maszyn.

Dowód: - odpis z KRS nr (...), k. 32-41 i 60-69

(okoliczność bezsporna)

Powód był zatrudniony u strony pozwanej (poprzednio: (...).w. W.) na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 15 listopada 1988r., na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku frezera a następnie, tj. od dnia 1 marca 2007r. na stanowisku operatora (...).

Na zajmowanym stanowisku powód pracował przy maszynach w ruchu.

Dowód: - umowa o pracę z dn. 08.11.1988r., w kserokopii akt osobowych powoda, k. 98v.

- umowa o pracę z dn. 01.03.2007r., w kserokopii akt osobowych powoda, k. 98v123v.

- świadectwo pracy z dn. 06. (...), w kserokopii akt osobowych powoda, k. 89v.-90

- przesłuchanie powoda, k. 210

- zeznania świadka P. M., k. 197-199

W dniu 26 lipca 2013r. powód położył się spać po godzinie 23:00. Ponieważ nie mógł zasnąć wyszedł na balkon, zapalił papierosa a następnie postanowił wypić piwo, aby szybciej zasnąć. Po godzinie 24:00, powód wypił piwo. Następnego dnia powód wstał około godziny 5:20 a następnie – bez uprzedniego zjedzenia śniadania – pojechał rowerem do pracy, przy czym droga z miejsca zamieszkania do domu zajęła mu około 5-10 minut.

Dowód:- przesłuchanie powoda, k. 210

- zeznania świadka E. B., k. 197-199

- zeznania świadka K. B., k. 197-199

W dniu 27 lipca 2013r. powód miał przystąpić do wykonywania pracy na pierwszej zmianie, tj. od godziny 6:00.

Po wejściu na teren zakładu i „odbiciu” karty na specjalnym czytniku potwierdzającym przybycie do zakładu pracy powód zgłosił się około godziny 5:45 do pracowników służby ochrony w celu odebrania kluczy do narzędziowni nr 87. Ponieważ pracownik ochrony M. S. wyczuł od powoda zapach (woń) alkoholu zapytał powoda czy pił alkohol. Po uzyskaniu od powoda informacji, że nie pił alkoholu pracownik ochrony zapytał powoda czy wyraża zgodę na wykonanie badania alkomatem informując jednocześnie powoda, że wyda mu klucze po wykonaniu badania. Powód wyraził zgodę na badanie alkomatem. W związku z powyższym M. S. poprosił powoda do dyżurki a jednocześnie poprosił o przybycie na miejsce drugiego z pracowników ochrony K. H. (1), który po przybyciu na miejsce także wyczuł od powoda zapach alkoholu.

M. S. nie widział, aby powód przed badaniem palił papierosa.

Dowód: - notatka służbowa z dn. 27.07.2013r. w sprawie użycia alkomatu, k. 56,

- wniosek o wszczęcie postępowania pojednawczego, k. 15-20

- protokół z dn. 23.08.2013r., k. 21-25

- protokół użycia alkomatu z wydrukiem, k. 58 i k. 59

- przesłuchanie powoda, k. 210

- zeznania świadka M. S., k. 197-199

- zeznania świadka E. B., k. 197-199

- zeznania świadka K. B., k. 197-199

- zeznania świadka K. H. (1), k. 197-199

Pomiar alkoholu w organizmie powoda dokonany za pomocą A. typu A2.0 o godz. 5:50 wykazał zawartość alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu na poziomie 0,48 ‰. Ponowne badanie wykonane przy użyciu tego samego przyrządu o godz. 5:54 wykazało zawartość alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu na poziomie 0,42 ‰. Na wydruku wskazany został komunikat „próba ważna”, nie został ujawniony żaden komunikat wskazujący na błąd pomiaru, w tym komunikat (...).

Powód nie sprzeciwiał się wykonaniu badania na poziom alkoholu. Po przeprowadzeniu badania powód został zapoznany z jego wynikiem, tj. z wydrukiem badania i protokołem badania. Powód nie zgłosił uwag do przeprowadzenia badania, podpisując tak wydruki badania jak i protokół badania.

Po wykonanym badaniu powód poinformował pracowników ochrony, że poprzedniego dnia wieczorem pił piwo i że od tego czasu minęło ponad 5 godzin.

Alkometr typu A2.0 nr 391/94 jakim przebadano powoda był sprawny technicznie, posiadał atest, legalizację. Termin kolejnej adiustacji przez jego producenta, wyznaczony został na dzień 15 stycznia 2014r.

Alkometr A2.0 spełnia wymagania określone w przepisach meteorologicznych o dowodowych analizatorach wydechu stanowiących załącznik do zarządzenia nr 20 Prezesa Głównego Urzędu Miar z dnia 13 lipca 2000r. i jest przeznaczony do pomiaru zawartości alkoholu w. krwi na podstawie analizy stężenia par alkoholu w wydychanym powietrzu. W celu zapewnienia poprawności wyników wymaga co 6 – cio miesięcznej kalibracji w wyspecjalizowanych punktach serwisowych.

Jednym z błędów pomiarowych jest wyświetlenie się informacji (...), co oznacza, że alkohol znajduje się jeszcze w błonach śluzowych przelyku pacjenta (bezpośrednio przed pomiarem spożywał on alkohol), wówczas należy odczekać 15 minut i ponowić próbę.

Zarówno M. S. jak i K. H. (1) byli przeszkoleni w zakresie sposobu używania A. A..o.

Dowód: - notatka służbowa z dn. 27.07.2013r. w sprawie użycia alkometru, k. 56,

- wniosek o wszczęcie postępowania pojednawczego, k. 15-20
- protokół z dn. 23.08.2013r., k. 21-25
- notatka służbowa, k. 84
- protokół użycia alkometru z wydrukiem, k. 58 i k. 59
- opis techniczny i instrukcja obsługi alkometru A2.0, k. 176-183
- fotografia urządzenia, k. 184-185
- przesłuchanie powoda, k. 210
- zeznania świadka M. S., k. 197-199
- zeznania świadka K. H. (1), k. 197-199
- zeznania świadka P. M., k. 197-199

Z uwagi na wyniki badania alkometrem powodowi odebrano przepustkę i zwolniono z obowiązku wykonywania pracy.

Dowód: - notatka służbowa, k. 84

- przesłuchanie powoda, k. 210
- zeznania świadka K. B., k. 197-199

Zgodnie § 10 ust. 2 obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy u strony pozwanej obowiązuje zakaz wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy jak również bezwzględny zakaz spożywania, na terenie zakładu pracy, alkoholu i przebywania w stanie po spożyciu alkoholu. W razie wątpliwości co do stanu trzeźwości,

odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 06.05.1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz. U. Nr 25, poz. 117 z 1983 r. ze zm.) oraz rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 11.05.1983 r. w sprawie zasad, trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia (Dz. U. Nr 25, poz. 105 z 1983 r.).

Stosownie natomiast do § 10 ust. 3 regulaminu pracy każdy pracownik strony pozwanej ma obowiązek stawić się do pracy trzeźwy, natomiast pracownik, który przed podjęciem pracy chce sprawdzić stan nietrzeźwości, może po zgłoszeniu takiego zamiaru dowódcy warty zbadać zawartość alkoholu w. krwi przy pomocy zainstalowanego na wartowni bramy głównej alkometru lub innego podobnego urządzenia pomiarowego postawionego do jego dyspozycji.

W myśl § 36 ust. 1 regulaminu pracy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uważa się m.in. stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub środków odurzających, a także spożywanie alkoholu i środków odurzających i/lub handel nimi w miejscu pracy.

Powód zapoznany został z treścią obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy.

Dowód: - regulamin pracy, k. 73-88

- oświadczenie powoda o zapoznaniu z regulaminem pracy, w kserokopii akt osobowych powoda, k. 131

- zeznania świadka P. M., k. 197-199

Pismem z dnia 29 lipca 2013r., doręczonym organizacji związkowej w tym samym dniu, strona pozwana zawiadomiła Zakładową Organizację Związkową (...) o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę swojej decyzji podejrzenie spożywania alkoholu i wskazując, że w dniu 27 lipca 2013r. około godziny 5:45 po przejściu bramki wejściowej do zakładu i zamiarze pobrania kluczy do narzędziowni z uwagi na podejrzenie spożywania alkoholu przeprowadzone zostały dwa pomiary na alkometrze A2.0, które wykazały: w pierwszym badaniu - 0,48 % alkoholu w organizmie, w drugim badaniu - 0,42 % alkoholu w organizmie.

Organizacja związkowa, pismem z dnia 1 sierpnia 2013r., zgłosiła sprzeciw wobec zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę, wskazując m.in., że powód jest długoletnim pracownikiem, nigdy nie był karany i nie zdarzyło mu się złamać dyscypliny i obowiązującego porządku jak również, że wprawdzie nagannym jest, że powód stawiał się w pracy posiadając w organizmie alkohol jednak jego niewielkie ilości świadczą o tym, że w godzinach wieczornych, poprzedniego dnia spożywał piwo.

Dowód: - pismo z dn. 29.07.2013, w kserokopii akt osobowych powoda, k. 135v.

- pismo (...) z dn. 01.08.2013r., k. 26-27

Pismem z dnia 2 sierpnia 2013r., podpisanym przez Dyrektora ds. (...) Personalem P. M., strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako podstawę prawną wskazując art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zaś jako przyczynę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy podejrzenie o spożywanie alkoholu. W treści oświadczenia strona pozwana zaznaczyła, że w dniu 27 lipca 2013r. około godziny 5:45 po przejściu bramki wejściowej do zakładu i zamiarze pobrania kluczy do narzędziowni z uwagi na podejrzenie spożywania alkoholu przeprowadzone zostały dwa pomiary na alkometrze A2.0, które wykazały: w pierwszym badaniu - 0,48 % alkoholu w organizmie, w drugim badaniu - 0,42 % alkoholu w organizmie.

W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę strona pozwana pouczyła powoda o prawie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy jak również o prawie i sposobie złożenia wniosku o wszczęcie postępowania pojednawczego.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę strona pozwana wysłała do powoda przesyłką poleconą nadaną w dniu 5 sierpnia 2013r., którą powód odebrał w dniu 6 sierpnia 2013r.

Wobec rozwiązania umowy strona pozwana wystawiła powodowi w dniu 6 sierpnia 2013r. świadectwo pracy potwierdzające okres zatrudnienia u pozwanej od dnia 15 listopada 1988r. do dnia 6 sierpnia 2013r.

Rozwiązując z powodem umowę o pracę strona pozwana miała pewność co do faktu spożywania przez powoda alkoholu. Wskazana powodowi w pisemnym oświadczeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę stanowiła przyczynę wyłączną.

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu umowy wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru, k. 14 i k. 136-137

- świadectwo pracy z dn. 06.08.2013r., w kserokopii akt osobowych powoda, k. 89v.-90

- przesłuchanie powoda, k. 210

- zeznania świadka P. M., k. 197-199

W dniu 9 sierpnia 2013r. powód złożył do komisji pojednawczej wniosek o wszczęcie postępowania pojednawczego wskazując, że wnosi o wycofanie wypowiedzenia umowy o pracę i przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu wniosku powód wskazał, iż w dniu 27 lipca 2013r. (sobota) przybył do pracy, gdyż miał pracować na pierwszej zmianie. Podał, że o godzinie 5:45 został zatrzymany przez służby wartownicze i poddany badaniu alokmetrem, na które zgodził się, a które wykazało obecność niewielkiej ilości alkoholu. Wskazał także, że był zaskoczony, gdyż dzień wcześniej w godzinach wieczornych wypił jedynie piwo i nie sądził, że rano alkohol może jeszcze pozostać w organizmie wskazując, że wysokie temperatury powietrza jakie utrzymywały się od wielu dni, wczesna godzina rozpoczęcia pracy, brak spożycia przed pracą posiłku z całą pewnością miały wpływ na zaistniałą sytuację czego jednak nie przewidział. Podał dalej, że nigdy nie był karany jak również, że popełnił błąd stawiając się w pracy „z alkoholem w organizmie” i dalej, że stanął się w miejscu pracy w stanie po spożyciu dnia poprzedniego niewielkiej ilości i niewysoko procentowego alkoholu. Wskazał również, że miał świadomość obowiązku świadczenia pracy dnia kolejnego jak również, że nigdy wcześniej nie został ukarany a nawet upomniany za podobne zdarzenia co świadczy o poważnym podejściu do jego wykonywania.

Po złożeniu wniosku, przeprowadzone zostało w dniu 23 sierpnia 2013r. posiedzenie komisji pojednawczej jednak porozumienie nie zostało osiągnięte. W trakcie posiedzenia powód wskazał dodatkowo, że w wieczór przed zdarzeniem nie mógł zasnąć w związku z czym napił się piwa, po którym zawsze szybko zasypia. Nie wskazywał on na fakt stosowania płynu E..

Dowód: - wniosek o wszczęcie postępowania pojednawczego, k. 15-20

- protokół z dn. 23.08.2013r., k. 21-25

- pismo z dn. 27.08.2013r., k. 13

- przesłuchanie powoda, k. 210

- zeznania świadka P. M., k. 197-199

E. stanowi roztwór dwuglomianu chlorheksydyny (roztwór 20%) 0,5 ml, chlorobutanolu 0,5g etanol, gliceryny, docusatu sodu, czerwieni koszenilowej, naturalnego miętowego środka smakowego, aromatu miętowego i wody oczyszczonej.

Znajduje zastosowanie w następujących wskazaniach: choroby dziąseł i przyzębia, infekcje jamy ustnej i gardła, poprotezowe odczyny zapalne oraz przed i po zabiegach w gabinecie stomatologicznym.

Środek E. zawiera 42,8 % etanolu (alkoholu).

Stosowanie płynu E. zostało przepisane powodowi przez lekarza stomatologa w dniu 25 lipcu 2012r. - przed wykonaniem zabiegu usunięcia zęba – 22 i 24 oraz następnie w dniu 2 sierpnia 2012r. – przed wykonaniem zabiegu usunięcia zęba - 23.

Od około roku powód używa tzw. sztuczną szczękę, do której czyszczenia używa środków zleconych przez lekarza, oraz płynu E., w ten sposób, że pozostawia sztuczną szczękę w pojemniku z płynem na noc. Po założeniu sztucznej szczęki nie jest wyczuwany od powoda zapach alkoholu.

Dowód: - wydruki ze strony internetowej, k. 29-30

- dokumentacja medyczna, k. 170-172

- zeznania świadka E. B., k. 197-199

- zeznania świadka K. B., k. 197-199

U strony pozwanej dbałość o sprawy związane z spożywaniem alkoholu mają istotne znaczenie z uwagi na bezpieczeństwo pracy, stosowanie urządzeń w ruchu. Zdarzały się bowiem przypadki, gdy pracownicy po spożyciu alkoholu, będąc pod wpływem alkoholu, ulegali wypadkom w pracy bądź powodowali wypadki w pracy.

Dowód: - zeznania świadka P. M., k. 197-199

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4.428,32 zł brutto, tj. 3.105,29 zł netto.

Dowód: - zaświadczenie, k. 89

### **Sąd zważył:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód A. B. domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej wskazując, iż strona pozwana w sposób nieuzasadniony rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na złożony pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa argumentując, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało obowiązujących przepisów zaś wskazana przyczyna rozwiązania była rzeczywista a przy tym uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Wobec tak zakreślonych stanowisk stron przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać miało do jednoznacznego ustalenia czy strona pozwana dokonując z powodem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to z uzasadnionych przyczyn i w sposób prawidłowy.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. pracodawca składając pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinien w jego treści wskazać rzeczywistą i konkretną przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie. Z brzmienia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika dalej, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepisy kodeksu pracy nie definiują, jakie zachowanie pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych pozostawiając ocenę konkretnych zdarzeń subiektywnemu odczuciu pracodawcy i zezwalając jednocześnie na domaganie się przez pracownika kontroli takiej oceny w toku postępowania sądowego. Nie budzi jednak wątpliwości, że nie każde zaniedbanie pracownika czy nawet działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy może być ocenione jako ciężkie naruszenie obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy



pracownika. Naruszenie musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Dlatego też rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPIUS 1998, nr 9, poz. 269). Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 634/2000, OSNP 2003, nr 16, poz. 381) „rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.”

Na tle regulacji art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 k.p. nie budzi wątpliwości, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę starannie i sumiennie oraz przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy wynika zresztą wprost z treści art. 22 k.p. Tym samym nie budzi wątpliwości, że obowiązkiem każdego z pracowników jest zachowanie trzeźwości, który to obowiązek polega m.in. na gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwości przez cały okres, w którym, pracodawca ma prawo wymagać od pracownika – w normalnym przebiegu wydarzeń – świadczenia pracy. Naruszeniem w/w obowiązku „świadczenia pracy” i odpowiednio gotowości do wykonywania pracy jest stawienie się przez pracownika do pracy w stanie nietrzeźwości. Bez znaczenia pozostają przy tym okoliczności, które doprowadziły do spożycia alkoholu przez pracownika. Nadto nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu w. krwi pracownika, do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 1987r., I PRN 36/87, OSNC 1989/2/32, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1999r., I PKN 344/99, OSNP 2001/6/190, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2006r., I PK 165/06, Pr. Pracy 2007/4/27)

Powyższy obowiązek, w stanie faktycznym sprawy, wyrażony został wobec powoda nie tylko w w/w przepisach Kodeksu pracy ale również w treści § 10 ust. 2 obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy w treści którego ustanowiono nie tylko zakaz wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy ale również bezwzględny zakaz spożywania, na terenie zakładu pracy, alkoholu i przebywania w stanie po spożyciu alkoholu. Co istotniejsze ustanowiono w treści § 10 ust. 3 regulaminu pracy, iż każdy pracownik strony pozwanej ma obowiązek stawić się do pracy trzeźwy, natomiast pracownik, który przed podjęciem pracy chce sprawdzić stan nietrzeźwości, może po zgłoszeniu takiego zamiaru dowódcy warty zbadać zawartość alkoholu w. krwi przy pomocy zainstalowanego na wartowni bramy głównej alkometru lub innego podobnego urządzenia pomiarowego postawionego do jego dyspozycji. Jednocześnie wskazano, w przepisie § 36 ust. 1 regulaminu pracy, że ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest m.in. stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub środków odurzających, a także spożywanie alkoholu i środków odurzających i/lub handel nimi w miejscu pracy.

Obowiązek zachowania trzeźwości jest jednym z podstawowych obowiązków każdego z pracowników, którego naruszenie może uzasadniać stosowanie wobec pracownika trybu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy nie musi być wyłącznie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być bowiem również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo tylko zagrożenie interesów pracodawcy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012r., II PK 143/11, LEX nr 1217883 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 lipca 2011r., II PK 13/11, M.P.Pr. (...)–541). Tym samym przyjąć należy, iż niezależnie od tego czy stawienie się przez pracownika do pracy w stanie nietrzeźwości wywołało szkodę po stronie pracodawcy czy też nie sam fakt stawienia się do pracy w takim stanie może być uznany za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1986r., sygn. akt II PRN 20/85, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2003r., I PK 5/03, LEX nr 599521)

Podkreślenia nadto wymaga, że to na pracodawcy, jako osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne, spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem, że określone działanie pracownika miało w rzeczywistości miejsce oraz że

cechuje je znaczny rozmiar winy. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 5 lutego 1998 r. I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48: „obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 KP i art. 6 KC w związku z art. 300 KP)”. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lutego 1997 r. I PKN 698/96, OSNP 1997/18/339, zgodnie z tezą którego: „w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinionego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy”. W uzasadnieniu tegoż wyroku dodatkowo podniesiono: „na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 KC stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 KP. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracowników w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "lżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 KP o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane (...)”.

Odnosząc powołane regulacje do stanu faktycznego sprawy podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone bowiem zostało powodowi na piśmie, z oznaczeniem przyczyn rozwiązania umowy oraz pouczeniem o przysługującym powodowi prawie i terminie wniesienia odwołania. Nie naruszało przy tym terminu określonego przepisem art. 52 § 2 k.p. Nadto złożone zostało powodowi z uwzględnieniem treści art. 38 k.p.

W treści oświadczenia strona pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na podejrzeniu spożywania alkoholu i odnosząc wskazaną przyczynę do faktu stawienia się w dniu 27 lipca 2013r. w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, co potwierdziły dwa pomiary na alkometrze.

Odnosząc się do tak sformułowanej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę podkreślenia wymaga, iż znajduje ona pełne uzasadnienie w stanie faktycznym sprawy.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych w tym dowodów w postaci dokumentacji akt osobowych powoda, regulaminu pracy, notatki służbowej z dn. 27.07.2013r. w sprawie użycia alkomatu, protokołu użycia alkometru i dokumentu – wniosku o skierowanie sprawy do rozpoznania przez komisję pojednawczą jak również z zeznań świadków i przesłuchania powoda, którym to dowodom Sąd dał wiarę jako spójnym, logicznym i wzajemnie ze sobą korespondującym wynika, iż powód w dniu 27 lipca 2013r., w którym miał przystąpić do wykonywania pracy na pierwszej zmianie, tj. od godziny 6:00, stanął się do pracy – z zamiarem wykonywania pracy – po uprzednim spożyciu alkoholu. Z treści dokumentu - wniosku o skierowanie sprawy do rozpoznania przez komisję pojednawczą – sporządzonego przez powoda jednoznacznie wynika, iż w dniu 27 lipca 2013r. (sobota) powód przybył do pracy, gdyż miał pracować na pierwszej zmianie. Tym samym niewątpliwie powód w. wskazanym dniu chciał wykonywać pracę i z tym zamiarem udał się do zakładu pracy. Jak przy tym podał powód w treści wniosku dzień wcześniej w godzinach wieczornych wypił on piwo. Wskazał on również, że popełnił błąd stawiając się w pracy „z alkoholem w organizmie” i dalej, że stanął się w miejscu pracy w stanie po spożyciu dnia poprzedniego niewielkiej ilości i niewysoko procentowego alkoholu. Także w trakcie przesłuchania przed tut. Sądem powód podał, że w dniu 26 lipca 2013r. położył się - po godzinie 23:00 spać a ponieważ nie mógł zasnąć wyszedł na balkon, zapalił papierosa a następnie - po godzinie 24:00, wypił piwo.

Tym samym nie budzi wątpliwości Sądu, że powód zaledwie na kilka godzin przed rozpoczęciem pracy w dniu 27 lipca 2013r. spożywał alkohol, mimo pełnej świadomości, że w sobotę rozpoczyna pracę już o godzinie 6:00. Tym samym powód miał – racjonalnie oceniając – pełną możliwość dokonania oceny, iż rozpoczynając pracę 27 lipca 2013r. może znajdować się jeszcze pod wpływem alkoholu, w stanie po spożyciu alkoholu. Tym samym nie sposób uznać - jak twierdzi powód - aby idąc do pracy nie mógł on przewidzieć, że spożyty przez niego, zaledwie kilka godzin wcześniej, alkohol nadal będzie pozostawał w jego organizmie. Taka zaś sytuacja miała miejsce.

Tym samym nie budzi wątpliwości, że w dniu 27 lipca 2013r. powód stawiał się do pracy, z zamiarem wykonywania pracy (powód chciał pobrać klucze do narzędziowni), w stanie po spożyciu alkoholu.

Fakt spożycia przez powoda alkoholu potwierdza zresztą wynik badania przeprowadzonego w tym samym dniu u powoda, które wykazało o godz. 5:50 zawartość alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu na poziomie 0,48 ‰ i powtórnie o godz. 5:54 wykazało zawartość alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu na poziomie 0,42 ‰.

Uwzględniając powyższe okoliczności nie budzi wątpliwości, że w dniu 27 lipca 2013r. powód stawiał się do pracy, z zamiarem wykonywania pracy, w stanie po spożyciu alkoholu. Okoliczność powyższa wynika tak z treści notatki służbowej z dn. 27.07.2013r. w sprawie użycia alkometru, z protokołu użycia alkometru, z dokumentu – wniosku o skierowanie sprawy do rozpoznania przez komisję pojednawczą ale również z zeznań samego powoda i co istotniejsze z zeznań świadków M. S. i K. H. (1), którzy zgodnie zeznali - a ich zeznania korespondują z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym w tym zwłaszcza z wynikami badania alkometrem - , że w dniu 27 lipca 2013r. wyczuli od powoda zapach, woń alkoholu co skutkowało zresztą podjęciem przez M. S. decyzji o przebadaniu powoda alkometrem.

Okoliczność ta ma tym donioślejsze znaczenie w niniejszej sprawie, że fakt spożycia przez pracownika alkoholu i stawiania się w pracy po spożyciu alkoholu może być wykazywany przez pracodawcę wszelkimi dowodami, w tym w postaci zeznań świadków czy też wyników badań alkometrem w tym nie posiadającego atestu (por. wyrok Sąd Najwyższego z dnia 22 września 2004r. w sprawie I PK 576/06, OSNP 2005/7/91)

W niniejszej zaś sprawie świadkowie M. S. i K. H. (1) potwierdzili, że wyczuli od powoda zapach alkoholu, nadto wyniki przeprowadzonego badania wykazały, iż powód w chwili stawiania się w pracy znajdował się w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Badanie to przeprowadzone zostało przy tym przez przedszkolnych pracowników ochrony, przy zastosowaniu A. A..o, który wykazał o godz. 5:50 zawartość alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu na poziomie 0,48 ‰ i ponownie o godz. 5:54 zawartość alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu na poziomie 0,42 ‰. Co istotniejsze na wydruku wskazany został komunikat „próba ważna” i nie został ujawniony żaden komunikat wskazujący na błąd pomiaru, w tym komunikat (...). Nadto sam powód nie tylko nie sprzeciwiał się wykonaniu badania na poziom alkoholu ale i po przeprowadzeniu badania został zapoznany z jego wynikiem, tj. z wydrukiem badania i protokołem badania i nie zgłosił uwag do przeprowadzonego badania, podpisując tak wydruki badania jak i protokół badania. Wprawdzie w toku postępowania powód wskazywał, że nie miał okularów i nie zapoznał się z wynikiem jednak powyższymi twierdzeniami powoda Sąd nie dał wiary. Sąd zważył w tym zakresie, iż z zeznań osób przeprowadzających badanie powoda w dniu 27 lipca 2013r. wynika, iż powodowi przedstawiono wydruki i protokół badania a przy tym umożliwiono zapoznanie z dokumentami przed ich podpisem, co też powód uczynił, tj. podpisał oba dokumenty. Skoro zatem powodowi umożliwiono zapoznanie z w/w dokumentami, nie wywierano na powoda żadnych nacisków – okoliczności powyższej powód zresztą nie podnosił i nie wykazywał to nawet przy przyjęciu, że nie przeczytał okazanych mu dokumentów nie może stanowić podstawy do uznania nieprawidłowości badania czy też uznania, iż powód nie miał wiedzy o wyniku badania. Ewentualny brak staranności powoda w dbałości o swoje interesy nie może stanowić podstawy do kwestionowania prawidłowości wyniku, tym bardziej, że jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe – po przeprowadzonym badaniu – powód poinformował pracowników ochrony, że poprzedniego dnia wieczorem pił piwo i że od tego czasu minęło ponad 5 godzin.

W tym zakresie nie uszło także uwagi Sądu, iż urządzenie przy pomocy którego przeprowadzono badanie (Alkometr typu A2.0 nr 391/94) było nie tylko sprawne technicznie ale również posiadało atest, legalizację (termin kolejnej adiustacji przez jego producenta, wyznaczony został na dzień 15 stycznia 2014r.; zaś badania / kalibrację/ przeprowadzano co 6 miesięcy). Co istotniejsze Alkometr A2.0 spełnia wymagania określone w przepisach meteorologicznych o dowodowych analizatorach wydechu stanowiących załącznik do zarządzenia nr 20 Prezesa Głównego Urzędu Miar z dnia 13 lipca 2000r. i jest przeznaczony do pomiaru zawartości alkoholu w. krwi na podstawie analizy stężenia par alkoholu w wydychanym powietrzu.

Nadto brak podstaw do kwestionowania wyniku w oparciu o twierdzenie powoda, iż tuż przed badaniem palił on papierosa oraz, że używał tzw. sztucznej szczęki, którą na noc przed rozpoczęciem pracy w dniu 27 lipca 2013r. trzymał w płynie E.. Sąd nie dał wiary w tym zakresie tak zeznaniom powoda jak i świadków E. i K. B.. W szczególności Sąd zważył, iż pracownik ochrony M. S. nie widział aby przed badaniem powód palił papierosa i na powyższą okoliczność powód nie powoływał się w trakcie posiedzenia pojednawczego. Podobnie nie powoływał się wówczas na fakt użycia płynu E.. Na powyższe okoliczności nie powoływał się także w trakcie badania Alkometrem A2. i w treści wniosku skierowanego do komisji pojednawczej. Nie sposób zatem nie uznać, iż są to jedynie argumenty podnoszone przez powoda aktualnie w toku niniejszego postępowania celem zakwestionowania prawidłowości wyniku badania Alkometrem A2.o. Gdyby bowiem faktycznie powód przed badaniem wypalił papierosa i dalej gdyby użył płynu E. to niewątpliwie powoływałby się na te okoliczności już w toku postępowania przed komisją pojednawczą.

Niezależnie jednak od powyższego wskazać należy, iż okoliczność, iż powód stawiał się w pracy po spożyciu alkoholu potwierdzili także świadkowie M. S. i K. H. (2), którzy wyczuli (specyficzny zresztą) zapach alkoholu od powoda. Płyn E., co wynika ze składu tego środka, ma w składzie zarówno naturalny miętowy środek smakowy jak i aromatu miętowy co daje podstawy do przyjęcia, iż – przy zastosowaniu płynu E. – wyczuwalny byłby także zapach mięty.

Co istotniejsze jak wynika z zeznań świadka E. B., która mieszka z powodem, nie wyczuwała ona – po założeniu przez ojca (powoda) sztucznej szczęki po zastosowaniu płynu E. zapachu alkoholu. Nadto nie uszło uwagi Sądu, iż ani świadek E. B. ani świadek K. B. nie potwierdziły, aby powód przechowywał w nocy z 26/27 lipca 2013r. sztuczną szczękę w płynie E.. Świadek K. B. podała jedynie, że widziała, że powód wziął butelkę z płynem i poszedł z nią do łazienki.

Nawet gdyby jednak przyjąć, że powód zastosował płyn E. do przechowania sztucznej szczęki (sam płyn nie ma zresztą takiego zastosowania) to i tak zważyć należy, iż wynik badania Alkometrem A2.o nie wykazał błędu pomiaru. Nie wyświetliła się informacja (...), która oznacza, że alkohol znajduje się jeszcze w błonach śluzowych przełyku pacjenta (bezpośrednio przed pomiarem spożywał on alkohol), co niewątpliwie miałyby miejsce gdyby nadal płyn E. zachowywał działanie i miał wpływ na wynik.

Nadto gdyby faktycznie powód wypalił papierosa przed wyjazdem do pracy to zważywszy, że pracownik ochrony wyczuł od niego zapach alkoholu o godzinie 5:45 a nie widział aby powód przed badaniem palił, jak również fakt, że droga do pracy zajmowała powodowi do około 10 minut i dalej fakt, że pierwsze badanie wykonano o godzinie 5:50 (pomiar alkoholu 0,48 %) a drugie o godzinie 5:54 (pomiar alkoholu 0,42 %) uznać należy, iż zachowano okres minimum 15 minut pomiędzy wypaleniem papierosa a ostatnim badaniem.

Uwzględniając powyższe okoliczności Sąd uznał, iż swoim zachowaniem, polegającym na stawieniu się w pracy w stanie po spożyciu alkoholu powód naruszył w sposób ciężki swój podstawowy obowiązek w zakresie zobowiązania do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy. Oceniając stopień zawinienia powoda Sąd uwzględnił nie tylko okoliczność, że pozwana stworzyła pracownikom – przed wejściem na teren zakładu – możliwość przebadania na zawartość alkoholu ale również, że powód po spożyciu alkoholu na zaledwie kilka godzin przed rozpoczęciem pracy miał pełną możliwość oceny, iż rozpoczynając pracę o godzinie 6:00 rano nadal może znajdować się w stanie po spożyciu alkoholu. Nie uszło również uwagi Sądu, iż powód wchodząc na teren zakładu i hali produkcyjnej w stanie po spożyciu alkoholu stwarzał zagrożenie dla siebie i dla innych pracowników.

Naruszenie to stanowiło przy tym, w ocenie Sądu, uzasadnioną przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. i to przyczynę, która była wystarczająca do rozwiązania umowy w tym trybie i która nie mogła być skutecznie podważana z powołaniem na zasady współżycia społecznego. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 1996r., I PKN 14/96, OSNP 1997/12/218).

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda o przesłuchanie świadka M. M. na okoliczność nieudostępnienia przez pozwanego członkom komisji pojednawczej kompletu dokumentów dotyczących urzędzenia A. A..o uznając, że dowód ten nie ma znaczenia dla rozpoznania istoty sprawy oraz uwzględniając fakt, że wniosek dowodowy w tym zakresie złożony został z uchybieniem terminu określonego przez Sąd postanowieniem z dnia 31 października 2013r. a zatem z naruszeniem art. 207 § 6 k.p.c. uwzględniając w tym zakresie także okoliczność, iż okoliczności sporne znane były powodowi (reprezentowanemu przez profesjonalnego pełnomocnika) od chwili złożenia pozwu i doręczenia mu odpowiedzi na pozew strony pozwanej, nie zachodziły zaś żadne przeszkody w powołaniu przez powoda tego wniosku już w odpowiedzi na pozew czy też po określeniu przez Sąd terminu do złożenia wszelkich wniosków dowodowych w sprawie.

Sąd oddalił także – wobec wyników przeprowadzonego postępowania dowodowego -

wniosek dowodowy powoda o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu medycyny sądowej na okoliczność wpływu na wynik badania powoda płukania sztucznej szczęki w płynie E. i palenia papierosów uznając, że dowód ten - wobec przeprowadzonych ustaleń - nie ma znaczenia dla rozpoznania istoty sprawy oraz uwzględniając fakt, że wniosek dowodowy w tym zakresie złożony został z uchybieniem terminu określonego przez Sąd postanowieniem z dnia 31 października 2013r. a zatem z naruszeniem art. 207 § 6 k.p.c. uwzględniając w tym zakresie także okoliczność, iż okoliczności sporne znane były powodowi (reprezentowanemu przez profesjonalnego pełnomocnika) od chwili złożenia pozwu i doręczenia mu odpowiedzi na pozew strony pozwanej, nie zachodziły zaś żadne przeszkody w powołaniu przez powoda tego wniosku już w odpowiedzi na pozew czy też po określeniu przez Sąd terminu do złożenia wszelkich wniosków dowodowych w sprawie.

Orzeczenie o kosztach postępowania zawarte w punkcie II wyroku Sąd oparł na treści art. 98 k.p.c. uwzględniając dalej fakt, że powództwo zostało oddalone w całości zaś na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika w stawce 60 zł oraz opłata skarbową od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł; łącznie 77zł.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie III wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powód jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążeniem go kosztami postępowania. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w punkcie III wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. odnotować,
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć:
  - pełnomocnikowi powoda – adw. M. B.
  - pełnomocnikowi pozwanej – r.pr. L. B.
3. kal. 14 dni
4. zwrócić powodowi kwotę 30 zł tytułem nienależnie uiszczonej opłaty sądowej; po uprzednim zobowiązaniu pełnomocnika powoda do wskazania rachunku bankowego, w terminie 7 dni od dnia doręczenia zobowiązania, na który ma nastąpić zwrot opłaty

W., dnia 23.04.2014r.