

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 listopada 2017 roku, Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt X P 325/16, w sprawie z powództwa A. F. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. o przywrócenie do pracy oddalił powództwo i nie obciążył powoda A. F. kosztami procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na podstawie następujących ustaleń faktycznych:

Powód A. F. był zatrudniony w pozwanej spółce (jej poprzednikach prawnych) na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 1988 roku, zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku starszego elektromontera w zakładzie (...) w Sekcji Utrzymania i Naprawy Taboru w Ł., w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 2.928,68 złotych.

W pozwanej spółce obowiązuje Regulamin Pracy który przewiduje w §7 ust.2 punkt 16, iż pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie w szczególności zgłaszać się do pracy w stanie umożliwiającym należyte jej wykonywanie, w szczególności przestrzeganie zasad niestawiania się do pracy po spożyciu alkoholu lub innych podobnie działających środków, nie wnosić ich i nie spożywać w czasie pracy na terenie zakładu.

Zgodnie z § 16 na teren zakładu nie wolno wnosić napojów alkoholowych, środków odurzających bądź zmieniających sprawność psychofizyczną pracownika, materiałów środków wybuchowych oraz innych materiałów określonych jako niebezpieczne.

Pracownicy związani z bezpieczeństwem ruchu kolejowego i prowadzeniem pojazdów samochodowych zobowiązani są na każde żądanie uprawnionych przedstawicieli pracodawcy do poddania się kontroli trzeźwości przed przystąpieniem do pracy, a także w trakcie zmiany roboczej.

Regulamin przewidywał szczegółowe zasady przeprowadzania i udokumentowania badań na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu oraz korzystania ze sprzętu pomiarowego m.in. stanowi, iż badanie stanu trzeźwości realizowane jest przez upoważnionego przez pracodawcę pracownika, powinno być przeprowadzane w sposób nienaruszający jego godności osobistej tj. z zachowaniem prawa do prywatności pracownika, za pomocą alkomatów lub testerów trzeźwości. Kontrolę rejestrowało się w Rejestrach kontroli trzeźwości pracowników.

Za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych stanowiące naruszenie ustalonego w regulaminie porządku i dyscypliny pracy uważa się zgodnie z §19 punkt 14 regulaminu, tj. stawienie do pracy po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości, spożywanie alkoholu w czasie lub miejscu pracy lub innych podobnie działających środków w miejscu pracy – nawet poza godzinami pracy, tolerowanie przez zwierzchnika służbowego spożywanie alkoholu w zakładzie pracy przez osoby jemu podległe.

W dniu 25 czerwca 2016 roku w jednostce w której świadczył pracę powód wszyscy pracownicy zostali poddani rutynowej kontroli trzeźwości przeprowadzonej przez zastępcę naczelnika sekcji J. R.. Powód świadczył wówczas pracę od godziny 6.15.

Powód nie uskarżał się na dolegliwości żołądkowe bezpośrednim przełożonym.

Badanie pracowników tego dnia rozpoczęło się ok. godziny 9.00-9.30. Naczelnik poprosił pracowników zgodnie z listą obecności o przychodzenie do biura w celu dokonania testów na alkomacie. Przed powodem, J. R. przebadał od 10 do 15 pracowników tego dnia.

Między jednym a drugim badaniem odstęp czasowy wynosił 3-4 minut.

Podczas badania A. F. urządzenie pomiarowe, wyskalowane w promilach, wykazało wynik 0,217 promila alkoholu we krwi. Powód oświadczył, że nie zgadza się z tym wynikiem. Ustnik w który wyposażony był alkomat nie był wymieniany. Urządzenie to miało nieważną kalibrację.

W związku z powyższym powód został poddany badaniu innym urządzeniem A. X. 100. W pomiarze stężenia masowego etanolu w wydychanym powietrzu wskazało wynik 0,114 mg/l.

Drugie urządzenie którego badaniu poddano powoda aktualnie posiadało świadectwo wzorcowania Dyrektora Okręgowego (...) Miar w G. wydane w dniu 29 marca 2016 roku do 29 września 2016 roku.

Pomiar odbył się w obecności dyspozytora. Naczelnik używał tego urządzenia po raz pierwszy, był to ten sam model który stosował dotychczas. Naczelnik znał jego instrukcję obsługi. J. R. wpisał wynik do książki rejestru trzeźwości pod pozycją 76. Powód odczytał wpis i podpisał się.

Urządzenie to tego dnia stosowane było wobec powoda po raz pierwszy. Poprzedni pomiar odbył się 21 czerwca 2016 roku i zakończył pozycją 75. Wynik badań zawartości alkoholu u pozostałych pracowników z poprzednich dni oraz w dniu 25 czerwca 2016 roku wynosił 0,00.

Po przeprowadzeniu pierwszego badania powód powiedział, że źle się czuje i brał leki na żołądek. J. R. powiedział, aby opuścił miejsce pracy i udał się do lekarza.

Powód nie udał się do lekarza, celem ponownego badania zawartości alkoholu, czy też zgłoszenia dolegliwości żołądkowych.

Pozwany pracodawca przeprowadził postępowanie wyjaśniające i sporządził sprawozdanie.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zeznania świadków – przełożonych powoda dokonujących badania stanu trzeźwości i współpracujących z nim w dniu zdarzenia oraz dowodów z dokumentów w postaci aktualnego świadectwa wzorcowania urządzenia A., którym badano powoda. Sąd wskazał, iż powód nie skarżył się na bóle brzucha, został początkowo poddany badaniu urządzeniem o nieważnej kalibracji wobec powyższego ponowiono badanie innym urządzeniem, posiadającym aktualne świadectwo wzorcowania, lecz wynik był zbliżony, choć co należy podkreślić wykazywał tendencję wzrostową, bowiem pierwotny wynik, który nie stanowił ostatecznie podstawy oceny trzeźwości pracownika wyskalowany był w promilach – było to 0,217 promila, wynik przeprowadzony zgodnie z procedurą na urządzeniu wyskalowanym na pomiar stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu wynosił 0,114 mg/l - tj. 0,24 promila.

Sąd wskazał, iż brak było jakichkolwiek podstaw do zakwestionowania prawidłowości przeprowadzenia tego drugiego badania stanowiącego podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę i potwierdzającego wcześniejszy wynik badania. Wprawdzie alkomaty używane do badania nie miały wymienianego ustnika, jednak co podkreślić należy drugi z alkomatów tego dnia wobec powoda używany był po raz pierwszy, nikt inny tego dnia wcześniej nie używał ustnika a ostatnie badanie przeprowadzono cztery dni wcześniej, nadto wszyscy inni pracownicy zarówno tego dnia jaki i dnia poprzedniego byli trzeźwi, ich wynik wynosił 0,00, wobec powyższego brak wymiany ustnika w żaden sposób nie mógł wpłynąć na zawyżenie wyniku powoda. Podkreślić równie należy iż powód podpisał wynik kontroli, nie udał się do lekarza i w żaden sposób nie zakwestionował skutecznie stanu zawartości alkoholu, zaś okoliczność iż zażył lek A. podniósł dopiero po badaniu.

Wobec powyższego brak było w ocenie Sądu Rejonowego jakichkolwiek podstaw do uwzględnienia wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego toksykologa, który odpowiadając na pytania zawarte w tezie dowodowej w istocie odpowiadałby na okoliczność prawidłowości przeprowadzonego badania. Ocena zaś w tym przedmiocie nie należy do biegłego tylko do Sądu.

Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodną wersję powoda, jakoby przyczyną wyniku było zażywanie leku o nazwie A.. Świadkowie pracujący z powodem tego dnia nie zauważyli aby cierpiał on na jakiegokolwiek bóle brzucha. Powód nie przedstawił żadnej dokumentacji medycznej świadczącej o dolegliwościach żołądkowych, zarówno sprzed zdarzenia z dnia 25 czerwca 2016 roku, ale i z dnia zdarzenia, gdzie w oczywisty sposób winien uzyskać potwierdzenie swoich twierdzeń. Tym bardziej iż przełożony zalecił mu udanie się do lekarza. Powód tego nie uczynił.

Sąd pominął zeznania matki powoda oraz jego małżonki na okoliczność trudnej sytuacji życiowej, która miała przyczynić się do bólów brzucha leczonych owym A., jako okoliczności pozostających bez wpływu na istotę niniejszej sprawy.

W ocenie Sądu najistotniejsze jednak jest to, że gdyby nawet przyjmując jako wiarygodną wersję powoda nie byłaby to jakakolwiek okoliczność ekskulpacyjna. Faktem powszechnie znanym, jest to że na butelce leku A. znajduje się oznaczenie co do zawartości alkoholu. Uwzględniając twierdzenia powoda oraz jego matki, małżonki nie sposób by było dojść do innych konkluzji, bowiem rażące niedbalstwo powoda polegałoby na spożyciu leku bez sprawdzenia, czy zażywany lek ma wpływ na możliwość pracy na stanowisku związanym z bezpieczeństwem ruchu kolejowego. Trudno sobie także wyobrazić, że powód zażywając te krople od dłuższego czasu, nie był zorientowany co do zawartości w nim alkoholu. A. stanowi roztwór mentolu oraz mieszaniny olejków eterycznych w etanolu, zawiera 67 % etanolu (alkoholu). Przy zastosowaniu zalecanego dawkowania po każdym przyjęciu leku w ilości 10 – 15 kropli do organizmu zostanie wprowadzone 0,46 g etanolu, co jest równoważne 7,24 – 10,86 ml piwa (5% v/v) i 3,02 – 4,53 ml wina (12 % v/v). Ze względu na zawartość etanolu może wywierać wpływ na ośrodkowy układ nerwowy, dlatego też nie zaleca się prowadzenia pojazdów i obsługi maszyn po zastosowaniu doustnym leku.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo należało oddalić w całości.

Zgodnie z treścią art.56§1 k. p. 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.

Na podstawie art.52§1 punkt 1 k. p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy wskazał, iż ten przepis jako wyjątkowy nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Nie ulega przy tym wątpliwości, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art.52 k. p. – jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy – powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, dla zastosowania omawianego przepisu musi dojść do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków, przy czym naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 roku w sprawie I PK 275/12, Lex 1380854). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art.52 §1 punkt 1 k. p.) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku w sprawie I PKN 169/99).

Jak zauważa Sąd Rejonowy, dla właściwego zastosowania art.52 §1 k. p. ważne jest odpowiednie rozumienie pojęcia winy – rozróżnia się tutaj element obiektywny

i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności wynikającej z naruszenia obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć.

Ponadto, Sąd Rejonowy zaznaczył, że ustawodawca nie wprowadza w art.52 żadnych podziałów, co do winy pracownika, dlatego też należy głębiej zastanowić się nad kwestią czym jest ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W ugruntowanym już orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dochodzi wówczas, kiedy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2005 roku w sprawie II PK 200/04, Lex 603762). Rażące niedbalstwo, można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 roku w sprawie I PKN 634/00).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art.52§1 punkt 1 k. p. jest zatem, oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością).

W przedmiotowej sprawie pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art.52 k.p. wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na stawieniu się przez powoda do pracy w dniu 25 czerwca 2016 roku w stanie po użyciu alkoholu.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, rozwiązanie umowy o pracę zostało dokonane przez pracodawcę z zachowaniem wymogów formalnych, to jest z podaniem przyczyny, w odpowiednim terminie i z zachowaniem formy pisemnej przewidzianej przez Kodeks pracy, po konsultacji ze związkami zawodowymi. Spór zatem sprowadzał się do rozstrzygnięcia czy faktycznie powód w dniu 25 czerwca 2015 roku dopuścił się naruszenia obowiązku należącego do jego obowiązków podstawowych, a jeśli tak – to czy doszło do naruszenia, które mogło być uznane za naruszenie „ciężkie” i jednocześnie mogło uzasadniać skorzystanie przez pracodawcę z trybu zwolnienia z pracy przewidzianego w treści art.52§1 punkt 1 k. p. w zakresie wskazanym w pisemnym oświadczeniu woli pozwanego.

Art.100§1 k. p. precyzuje, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W §2 wskazanego przepisu ustawa wskazuje przykładowo, jakie obowiązki ciąży na pracowniku w szczególności. I tak pracownik jest obowiązany przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (punkt 2), przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (punkt 3), zasad współżycia społecznego (punkt 6), a także dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie (punkt 3).

Sąd Rejonowy wskazuje, iż z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w trzeźwości, a naruszenie tego obowiązku jest równoznaczne z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych. W wyroku z dnia 23 lipca 1987 roku w sprawie I PRN 36/87 Sąd Najwyższy uznał, iż 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. 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.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że 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 Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 462/99; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 roku w sprawie I PKN 400/00; wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 13 listopada 1980 roku w sprawie I P 1448/80, Lex 1732961).

Dla postawienia zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskutek świadczenia pracy po spożyciu alkoholu nie mają znaczenia okoliczności, które doprowadziły do spożywania alkoholu w czasie pracy przez pracownika, od którego rodzaj wykonywanych obowiązków wymagał bezwzględnego zachowania trzeźwości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1999 roku w sprawie I PKN 344/99).

W ocenie Sądu Rejonowego, do celów postępowania 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, a stan nietrzeźwości pracownika w czasie pracy może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2006 roku w sprawie I PK 165/06, Legalis 82016). Stan nietrzeźwości świadczy o naruszeniu dyscypliny pracy i uzasadnia wyciągnięcie stosownych konsekwencji, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1986 roku w sprawie II PRN 20/85). W jednym z ostatnich orzeczeń Sąd Najwyższy stwierdził, że świadczenie przez pracownika pracy w stanie nietrzeźwości z reguły jest bezprawne i zawinione, a więc powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2015 roku wydany w sprawie I PK 247/14, Lex 1770915).

Sąd pierwszej instancji wskazał, iż zgodnie z regulacją ustawy z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2016 roku, poz. 487) kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy (art. 17 ust. 1). W myśl ust. 3 art. 17 na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, o którym mowa w ust. 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje fachowy pracownik służby zdrowia.

Zgodnie natomiast z regulacją art. 46 ust. 2 powołanej ustawy stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³. Stan nietrzeźwości natomiast zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

W przedmiotowej sprawie miała miejsce sytuacja poddania powoda rutynowej kontroli trzeźwości, przeprowadzanej przez upoważnionych do tego pracowników pozwanej spółki. Powód, jako elektryk – pracownik związany z bezpieczeństwem ruchu kolejowego - zapoznał się z zasadami obowiązującymi w czasie takich kontroli oraz wiedział, jakie skutki pociąga za sobą naruszenie norm przyjętych przez pracodawcę.

Przeprowadzone zgodnie z regulaminem badanie alkomatem posiadającym aktualne świadectwo wzorcowania wskazywało 0,114 mg alkoholu w 1 dm³, powód zatem znajdował się w stanie po użyciu alkoholu, co stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż w dacie przeprowadzenia badań powód podpisał wynik badania w rejestrze kontroli oraz nie udał się do lekarza, aby go skutecznie zakwestionować. Wskazać należy, iż zgodnie z powołanym art.17 ustawy o

wychowaniu w trzeźwości to właśnie na pracownika przerzuci ciężar zaprzeczenia faktowi stawienia się do pracy po użyciu alkoholu. A. F. nie podjął inicjatywy w tym zakresie.

W świetle poczynionych w sprawie ustaleń Sąd Rejonowy stwierdził, że odsunięcie powoda od dalszego wykonywania pracy było, w ocenie Sądu pierwszej instancji uzasadnione pozytywnym wynikiem badania stwierdzającym stan po użyciu alkoholu, uzyskanym za pomocą zakładowego urządzenia posiadającego ważne świadectwo wzorcowania. Reasumując, po stronie pozwanej spółki istniały uzasadnione podstawy do zastosowania trybu rozwiązania umowy o pracę w oparciu o treść art.52§1 punkt 1 k.p. albowiem ponad wszelką wątpliwość zachowanie powoda stanowiło ciężkie i zawinione naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Mając to na względzie Sąd Rejonowy powództwo oddalił.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. uwzględniając sytuację osobistą i majątkową powoda.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją powód zarzucając mu:

1) naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:

a) art. 233 § 1 k. p. c. poprzez:

- bezzasadne odmówienie wiary zeznaniom powoda co do przyczyny wyniku badania, wskazującego na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu, którą w ocenie powoda było zażywanie leku A., podczas gdy tę okoliczność potwierdzili zeznający w sprawie świadkowie U. F. i E. F.;
- sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i błędne przyjęcie, że brak było jakichkolwiek podstaw do zakwestionowania prawidłowości przeprowadzenia drugiego badania, skoro powód podpisał wynik kontroli i nie kwestionował skutecznie stanu zawartości alkoholu, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności ze sprawozdania z postępowania wyjaśniającego z 7 lipca 2016 roku, wynika że sam przeprowadzający badanie J. R. był przekonany, że alkomat wskazuje pomiar w promilach, zatem wynik nie przekraczał norm Kodeksu karnego;

b) art.217§1 i 3 k.p.c., art.227 k. p. c., art.278§1 k.p.c. w zw. z art.162 k.p.c. poprzez bezpodstawne oddalenie wniosku dowodowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu medycyny pracy w celu ustalenia prawidłowości przeprowadzonego badania na zawartość alkoholu w organizmie powoda oraz rzeczywistego poziomu alkoholu, podczas gdy w okolicznościach sprawy zgłoszony wniosek nie zmierzał do przedłużenia postępowania tylko wyjaśnienia istoty sprawy;

c) art.98 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy powództwo powinno zostać uwzględnione w całości;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art.52§1 punkt 1 k.p. poprzez jego zastosowanie w sytuacji, gdy okoliczności sprawy nie wskazują na zawinione i ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów strona apelująca wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

a) przywrócenie powoda A. F. do pracy w (...) w W. na poprzednich warunkach, na stanowisku starszego elektromontera w sekcji utrzymania i naprawy taboru w Ł.;

b) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych;

2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego,

w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych;

3) na podstawie art.380 k.p.c., o rozpoznanie przez Sąd II instancji postanowienia Sądu I instancji z dnia 9 listopada 2017 roku, oddalającego wniosek pełnomocnika powoda o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu medycyny sądowej oraz przeprowadzenie przez Sąd II instancji dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu toksykologii, który po zapoznaniu się z materiałem dowodowym udzieli odpowiedzi na następujące pytania:

- czy użyte do badania powoda alkomaty spełniały wymogi wynikające z obowiązujących przepisów prawa?
- czy badania tymi alkomatami powoda w dniu 25 czerwca 2016 roku w okolicznościach sprawy przeprowadzono zgodnie z wymogami wynikającymi z rozporządzenia Ministra Zdrowia z 11 grudnia 2015 roku?
- czy alkomaty, które zastosowano u powoda w trakcie przedmiotowego pomiaru miały tzw. dopuszczalny błąd wskazań wartości alkoholu – a jeżeli tak to jakie są granice błędów?
- czy uzyskany drugi wynik pomiaru alkoholu w wydychanym powietrzu 0,113 mg/l był zgodny z rzeczywistym poziomem alkoholu w organizmie A. F.?

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji powoda w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego - art.233§1 k.p.c.

Przepis art.233§1 k.p.c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, Lex 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art.328§2 k. p. c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art.233§1 k. p. c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty apelującego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art.233§1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez Sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, Lex 52753, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 roku, III CK 3/05, Lex 180925). Natomiast samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie skutkowało winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art.233§1 k.p.c.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut dotyczący podania przez pozwanego różnych numerów alkometru, którym badany był powód, bowiem pozwany podaje zarówno numer seryjny (w sprawozdaniu z postępowania wyjaśniającego numer seryjny alkometru (...)) jak i numer fabryczny (w świadectwie wzorcowania numer fabryczny (...)).

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisów postępowania w zakresie oddalenia wniosku dowodowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu medycyny pracy Sąd Okręgowy w pełni podziela wnioski wypływające z oceny materiału dowodowego zawarte w treści uzasadnienia Sądu pierwszej instancji. Nie budzi bowiem wątpliwości, iż w przedmiotowej sprawie przeprowadzone zostały dwa badania na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu u powoda co stanowi niepodważalne źródło dowodowe stanowiące podstawę ustaleń faktycznych. Ewentualna opinia biegłego oraz zakreślona teza dowodowa nie wniosłaby żadnych nowych okoliczności w sprawie, ponieważ jej celem byłoby wyłącznie zakwestionowanie wyników pomiaru alkometru. W świetle stanu faktycznego sprawy nie budzi zastrzeżeń, że przeprowadzone drugie badanie alkometrem zostało wykonane w sposób rzetelny, a w toku procesu powód nie zdołał przedstawić przekonujących dowodów poddających w wątpliwość jego wyniki. Tym samym Sąd pierwszej instancji w sposób prawidłowy oddalił wniosek dowodowy w zakresie opinii biegłego, jako bezprzedmiotowy w sprawie.

Zgłoszone przez pełnomocnika powoda zastrzeżenie do protokołu, w związku z postanowieniem w zakresie oddalenia wniosku dowodowego, w ocenie Sądu Okręgowego nie zostało sprecyzowane w wystarczającym stopniu. Ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym wskazanie spostrzeżonego uchybienia winno nastąpić wraz z wyczerpującym przytoczeniem naruszonych przepisów postępowania (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 12 maja 2016 roku – I ACa 58/16, Legalis 1473125). W przedmiotowej sprawie treść zgłoszonego zastrzeżenia znacząco różni się od podniesionego zarzutu apelacyjnego. W konsekwencji, powód stracił możliwość skutecznego podnoszenia powyższego zarzutu w postępowaniu apelacyjnym z uwagi na prekluzję dowodową.

Mając na uwadze powyższe nie jest możliwe uwzględnienie wniosku apelującego, opartego na art.380 k.p.c., o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu medycyny pracy, ze specjalnością toksykologii. Jak zostało już zaznaczone, przedmiotowy wniosek jest bezzasadny wobec poczynionych ustaleń faktycznych sprawy.

Ponadto, na uwzględnienie nie zasługuje także zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego - art.52§1 pkt 1 k.p. W tym zakresie Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko przedstawione przez Sąd pierwszej instancji.

W ocenie apelującego okoliczności sprawy nie wskazują na zawinione i ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Okręgowego z powyższym stwierdzeniem nie sposób się zgodzić.

Zgodnie z art.52§1 k.p. pracodawca ma możliwość rozwiązania umowy z pracownikiem w trybie natychmiastowym, czyli bez zachowania okresu wypowiedzenia, w razie spełnienia przesłanek enumeratywnie wymienionych w treści wskazanego przepisu. Należy podkreślić, iż powyższa procedura zostaje dokonana w formie jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, a wypowiedzenie staje się skuteczne w momencie prawidłowego doręczenia adresatowi. Jak słusznie zauważył Sąd pierwszej instancji, w przedmiotowej sprawie nie budzi wątpliwości, że spełnione zostały przesłanki formalne wypowiedzenia umowy o pracę w trybie art.52§1 k.p., zatem zarówno rozważania merytoryczne Sądu Rejonowego, jak również zarzuty apelacji sprowadzają się do ustalenia, czy zachowanie powoda zrealizowało przesłankę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na wstępie należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi nadzwyczajny sposób zakończenia stosunku pracy, dlatego powinno być uzasadnione szczególnymi okolicznościami. Dyspozycja art.52§1 punkt 1 k.p. ma charakter klauzuli generalnej i przyjmuje się, że w pojęciu „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” mieszczą się następujące elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, a powyższe elementy muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.52§1 punkt 1 k.p. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art.52§1 punkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 roku, I PK 94/15, Legalis 1460303).

Merytoryczną zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy rozpatrywać w kontekście naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków (bezprawność) oraz znamienia „ciężkości” w tym naruszeniu (wina). Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi mieć bowiem formę umyślności lub rażącego niedbalstwa, a o istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2017 roku, III PK 115/16, Legalis 1675512). Wina jest zatem elementem determinującym możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie należy podkreślić, że w orzecznictwie i judykaturze ugruntowana jest definicja zarówno winy umyślnej, jak również rażącego niedbalstwa. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, 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. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym,

że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Oceny stopnia winy pracownika należy dokonywać

z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 roku, I PKN 850/00, Legalis 75582). Ponadto, dla prawidłowego zastosowania art.52§1 punkt 1 k.p. konieczne jest wykazanie przez pracodawcę, jakiego rodzaju obowiązki, będące podstawowymi,

pracownik naruszył, a ponadto że uchybiając tym obowiązkom, działał z zamiarem ich naruszenia lub co najmniej z rażącym niedbalstwem.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy nie ulega wątpliwości, że zachowanie powoda wypełniło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie obowiązku zachowania trzeźwości. Należy podkreślić, że same okoliczności wejścia w stan nietrzeźwości bądź stan wskazujący na spożycie alkoholu nie mają z punktu widzenia prawnego żadnego znaczenia. Istotna jest jedynie obiektywna okoliczność przebywania w czasie pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu w całości oderwana od wszelkich innych okoliczności sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1999 roku I PKN 344/99, Legalis nr 49039). Tym samym zarówno zeznania powoda, jak również świadków E. F. (matki powoda) i U. F. (żony powoda) na okoliczność spożycia leku zawierającego w swym składzie alkohol, ze względu na problemy zdrowotne, pozostaje bez znaczenia. Faktem jest, że powód był w stanie po spożyciu alkoholu co zostało wykazane w badaniu alkomatem.

Nawet gdyby Sąd Okręgowy przychylił się do argumentacji apelującego to i tak powyższe twierdzenia powoda nie mogłyby doprowadzić do zmiany wyroku, ponieważ do przyjęcia naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wystarczające jest wykazanie rażącego niedbalstwa. Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji, iż zachowanie powoda nosiło wszelkie znamiona rażącego niedbalstwa, co skutkuje uznaniem, iż powód naruszył obowiązki pracownicze w sposób ciężki. Powód z pewnością wiedział przecież jaki środek spożywa, jak również winien przewidzieć potencjalne skutki jego wypicia. Trudno zatem wyobrazić sobie sytuację, aby czynu swojego miał dokonać nieumyślnie, co prowadziłoby do nielogicznego stwierdzenia, że po pierwsze nie wiedział co spożywa, a po drugie, że nie wie jakie są skutki spożywania alkoholu czy leków na jego bazie.

Ponadto, powód nie udał się lekarza specjalisty w celu zdiagnozowania schorzeń i wdrożenia leczenia, nie przedstawił dokumentacji medycznej dotyczącej leczenia dolegliwości gastrycznych. Dlatego, jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy, złożone zeznania w tym zakresie pozostają gołosłowne i nie znalazły odzwierciedlenia w zebranych materiale dowodowym. Skoro powód z powodu dolegliwości nie był w stanie wykonywać pracy i wymagał leczenia powinien udać się do lekarza celem uzyskania zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy, a nie spożywać w pracy preparaty lecznicze o zawartości alkoholu. Takie zachowanie powoda stanowiło rażące lekceważenie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Powód powinien liczyć się z ryzykiem, że podczas badania stanu trzeźwości zażywanie preparatu A. może skutkować pozytywnym wynikiem na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. Wykonywanie pracy nawet po zażyciu leków z alkoholem, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy czym jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy bez znaczenia dla stanu trzeźwości pracownika nie ma znaczenia czy spożywał alkohol czy leki go zawierające.

Nadto Regulamin pracy obowiązujący u pozwanego pracodawcy w § 19 wyraźnie reguluje skutki spożywania alkoholu. W ust.1 punkt 14 pracodawca jednoznacznie określił, iż nieprzestrzeganie obowiązku trzeźwości stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie obowiązku trzeźwości nie odwołuje się przy tym do art.46 ust.3 ustawy z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2016 roku, poz.487), lecz między innymi do spożywania alkoholu w trakcie pracy. Tym samym pracodawca jednoznacznie określił w wydanym akcie prawa pracy, że spożywanie alkoholu w miejscu pracy jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracownika i będzie uznawane za naruszenie interesu pracodawcy. Wydaje się oczywistym, iż intencją pracodawcy było ustalenie, że naruszeniem obowiązków pracownika będzie spożywanie nie tylko alkoholu w potocznym znaczeniu ale również wszelkiego rodzaju środków na bazie alkoholu (w tym leków).

Tym samym Sąd Rejonowy słusznie zakwalifikował zachowanie powoda jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uprawniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ było ono bezprawne, zawinione oraz stanowiło zagrożenie interesów pracodawcy.

Chybiony jest także zarzut naruszenia art.98 k. p. c., który stanowi o regulach zwrotu kosztów postępowania stronie wygrywającej przez stronę przegrywającą w postępowaniu cywilnym. Zastosowanie powyższego przepisu było wyłącznie konsekwencją rozstrzygnięcia meritum sprawy przez Sąd pierwszej instancji, zaś wobec braku jakichkolwiek

zmian w zakresie ustaleń faktycznych oraz orzeczenia co do skutków prawnych zachowania powoda Sąd Okręgowy nie znajduje żadnych podstaw uzasadniających uwzględnienie powyższego zarzutu apelacyjnego.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art.385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art.98§1 k.p.c. w zw. §9 ust.1 punkt 1 w zw. z §10 ust.1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018 roku, poz. 265).

K. J.

Iwona Matyjas M. A. G.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.

11 czerwca 2018 roku