

(...):

W pozwie z dnia 22 maja 2015 r. powód G. W. domagał się przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zwrotu kosztów procesu wg norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanym (...) Spółce Akcyjnej w L. od 4 maja 1993 r. na stanowisku monter CO. Dnia 7 maja 2015 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 kp uzasadniając to spożyciem alkoholu w miejscu pracy w dniu 23 kwietnia 2015 r. W ocenie powoda rozwiązanie to było niezgodne z prawem ponieważ w dniu 23 kwietnia 2015 r. powód nie wniósł i nie spożywał alkoholu w miejscu pracy. Badanie alkotestem było wadliwe, gdyż niezgodne z obowiązującymi u pozwanego przepisami regulaminu pracy, który nakazuje przeprowadzenie badania krwi, użyte urządzenie było niesprawne, bez aktualnych atestów i świadectwa legalizacji a pozwany nie uwzględnił dopuszczalnego błędu. Nadto powód cierpi na dnę moczową i nadciśnienie tętnicze i zażywa leki, w tym na bazie alkoholu takie jak I. V.. Poprzedniego dnia był na imieninach u swojego brata W. W. (1) i spożył niewielką ilość alkoholu. Stawiając się do pracy następnego dnia był przekonany, że alkohol ten uległ już metabolizmowi. Wszystko to oznacza, że nie dopuścił się ze swojej winy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, jak to przyjął pozwany (pозew k. 1-10).

Pozwany (...) Spółka Akcyjna w L. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu według norm prawem przepisanych. Pozwany wyjaśnił, że w dniu 23 kwietnia 2015 r. o godz. 14. 50 pracownicy G. W. oraz D. B. spożywali alkohol w miejscu pracy - na terenie budowy, prowadzonej przez pozwanego przy ul. (...) w L.. Fakt ten stwierdził D. G., który widział butelkę z alkoholem a zachowanie pracowników jednoznacznie wskazywało, że są pod wpływem alkoholu. G. G. zawiadomił o tym kierownika J. C. a on poprosił inspektora BHP o przybycie na teren budowy. Po przybyciu C. K. G. W. w jego obecności przyznał, że pił alkohol z D. B. oraz wyraził zgodę na poddanie się badaniu alkotestem. Wynik wskazywał na 0,11 mg/L w wydychanym powietrzu. Natomiast D. B. nie został poddany badaniu, bo samowolnie opuścił miejsce pracy przed przyjazdem inspektora BHP. C. K. uznał, że wynik 0,11 mg/L pozwala na dopuszczenie pracownika do pracy i G. W. powrócił tego dnia do wykonywania pracy. Zdaniem pozwanego fakt spożywania alkoholu przez pracowników jest niewątpliwy, bo wynika z zeznań świadków. Pozwany podkreślił, że urządzenie jakim posłużył się inspektor BHP C. K. było sprawne i posiadało odpowiednie atesty. Wynik wykazany przez alkotest nie ma jednak znaczenia podstawowego, gdyż pracodawca może wykazywać fakt spożywania alkoholu za pomocą wszelkich środków dowodowych, użycie nieatestowanego urządzenia nie przekreśla zarzucenia pracownikowi spożywania alkoholu w miejscu pracy, zaś ściśle wykazanie stężenia alkoholu we krwi na tylko znaczenie w postępowaniu karnym oraz dotyczącym wykroczeń. Pozwany powołał się w tym zakresie na orzecznictwo Sądu Najwyższego, przytaczając przykładowe rozstrzygnięcia (odpowiedź na pozew k. 64-67).

W piśmie procesowym z dnia 14 lipca 2015 r. pełnomocnik powoda sprecyzowała żądanie w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, wskazując, że powód domaga się z tego tytułu jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. 3806,66 zł (pismo k. 32-34). W piśmie procesowym z dnia 19 października 2015 r. pełnomocnik powoda sprecyzowała zarzuty odnośnie użytego przez pozwanego alkotestu A.-Sensor IV (pismo k. 83-127) zaś w piśmie z dnia 1 lutego 2016 r. podniosła zarzut nierównego traktowania powoda oraz dyskryminacji w stosunku do innych pracowników „przyłapanych” na alkoholu, którzy otrzymali jedynie karę nagany (pismo procesowe k. 212-215).

W piśmie procesowym z dnia 5 maja 2016 r. pełnomocnik powoda cofnęła powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W toku sprawy pełnomocnik powoda popierała powództwo o przywrócenie do pracy oraz wniosła o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu wg spisu, który złożyła. Wniosła także, o nie obciążanie powoda kosztami procesu na wypadek nie uwzględnienia powództwa (k. 238).

Pełnomocnik pozwanego nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu według norm prawem przepisanych (k. 238).

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Powód G. W. był zatrudniony w pozwanym (...) Spółce Akcyjnej w L. od dnia 4 maja 1993 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku monter a.c.o. w obwodzie eksploatacyjnym TR4 (bezsporne).

Przed dniem 23 kwietnia 2015 r. do jego pracy nie było większych zastrzeżeń, przełożeni nie stwierdzili nigdy żadnego problemu z alkoholem (zeznania świadka M. S. (1) k. 183, świadka J. C. k. 184).

W pozwanej spółce obowiązuje od dnia 17 lipca 2006 r. regulamin pracy, który w §13 stwierdza, że zabrania się pracownikom spożywania alkoholu i przyjmowania środków odurzających na terenie zakładu pracy. Jednocześnie w ustępie 2 tego paragrafu akt ten stanowi, że w razie uzasadnionego podejrzenia naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości przełożony jest obowiązany nie dopuścić go do pracy. Pracownik który kwestionuje decyzję przełożonego w tej sprawie, może żądać przeprowadzenia badania stanu jego trzeźwości przez pobranie krwi. W razie potwierdzenia się tego stanu w wyniku badania, pracownik ponosi koszty badań (regulamin k. 72-78).

Powód był zaznajomiony z treścią powyższego regulaminu pracy (bezsporne- akta osobowe powoda - oświadczenie k. B 48).

W oparciu o zapis §2 wymienionego regulaminu związku zawodowe, w tym Zakładowa Organizacja Związkowa (...) Związku Zawodowego (...) w Polsce przy (...) S.A.w L. kwestionowały badanie pracowników alkoestem, uważając, że powinno być przeprowadzane badanie krwi (zeznania świadka I. M. k. 182).

Z kolei służby BHP stały na stanowisku, że takie badanie jest dopuszczalne za zgodą pracownika, natomiast badanie krwi może się odbyć tylko na żądanie pracownika, jeśli ten kwestionuje wynik uzyskany za pomocą alkoestu. Nadto badanie krwi jest problematyczne (trzeba się udać na komisariat Policji) i kosztowne. Dlatego pozwana spółka wyposażyła inspektorów BHP w alkoest. Było to urządzenie typu A.-Sensor IV N wersja 51RB, posiadające świadectwo wzorcowania. Co pół roku urządzenie było badane przez Laboratorium (...) pod kątem sprawności i dopuszczane do użytkowania. Inspektorzy otrzymali upoważnienie od zarządu spółki do posługiwania się takim urządzeniem. Takie upoważnienie otrzymał min. inspektor BHP C. K. (zeznania świadka C. K. k. 185-186 v., upoważnienie k. 68, świadectwo wzorcowania k. 69-70).

W dniu 23 kwietnia 2015 r. powód stawił się do pracy o godzinie 13.00. Tego dnia wykonywał pracę z monterami: Ł. Ż., P. M., M. S. (2) oraz kierowcą D. P.. Funkcję brygadzysty pełnił M. S. (1) (bezsporne).

Kierownik obwodu eksploatacyjnego TR 4 J. C. w dniu 23 kwietnia 2015 r. przebywał na urlopie. Natomiast mistrz D. G. tego dnia wykonywał pracę na I zmianie w godzinach od 7.00 do 15.00. Jego godziny pracy „zachodziły” na pracę II zmiany, tak aby mógł przekazać zadania i obowiązki (zeznania świadka J. C. k. 183v., świadka M. S. (1) k. 183).

Wymienieni pracownicy stawili się do pracy w siedzibie obwodu TR 4 przy ul. (...) w L.. Przebrali się w ubrania robocze a następnie udali się do samochodu, którym kierowca D. P. zawiózł ich na miejsce wykonywania pracy. Dołączył do nich monter D. B.. Nie podpisał on tego dnia listy obecności, bo źle się czuł, ale przebrał się w ubranie robocze i udał na budowę. Przed wyjazdem i w czasie drogi nikt nie wyczuł alkoholu ani od G. W. ani od D. B.. Natomiast monter A. G. (1) widział jak powód jeszcze przed wyjazdem na budowę zażywał lekarstwa min. pił syrop z butelki (zeznania świadka D. P. k. 178v., świadka P. M. k. 184, świadka A. G. (1) k. 180) .

G. W. choruje na dnę moczową oraz nadciśnienie tętnicze. W związku z tym zażywa lekarstwa, także na bazie alkoholu min. I. V. w formie syropu (dokumentacja medyczna k. 14-23, ulotka k. 13, fakt nie kwestionowany przez pozwanego).

Tego dnia brygada powoda miała wykonywać prace montażowe na budowie kompleksu handlowego przy ul. (...) w L.. Pracę wykonywali na II -ej zmianie. Gdy przyjechali na miejsce około godz. 13.30 pracownicy I zmiany właśnie

opuszczali budowę - min. Ł. Ż. oraz A. G. (2). Był z nimi mistrz D. G.. A. G. (2) przywitał się z powodem G. W. i nie wyczuł od niego żadnego alkoholu. Natomiast gdy podszedł do D. B. od razu stwierdził, że jest on pijany i w związku z tym powiedział do niego: „po co przyjechałeś jak jesteś pijany, idź się zwolnij” (zeznania świadka A. G. (2) k. 182 v., świadka M. S. (1) k. 183).

Gdy mistrz D. G. zobaczył D. B. wychodzącego z samochodu, zauważył, że ten kuleje. W tym momencie alkoholu nie wyczuł. Poleciał mu opuścić miejsce pracy i udać się do lekarza. D. B. zignorował to polecenie i przystąpił do wykonywania pracy (zeznania świadka D. G. k. 203).

Także powód G. W. przystąpił do spawania rur c.o. Pracował tak mniej więcej do godziny 14.40- 14.50. W pozwanej spółce, w brygadach monterów c.o., przerwa śniadaniowa na drugiej zmianie zwyczajowo ma miejsce około godz. 15.00. Na budowie przy ul. (...) pracownicy mogli spożyć posiłek w kontenerze ustawionym na placu, który służył także innym osobom z budowy. Gdy w kontenerze nie było miejsca, mogli skorzystać z samochodu służbowego. Tego dnia brygada powoda przyjechała na budowę samochodem marki V. (...) koloru białego. Kluczyki do samochodu miał kierowca D. P. ale udostępnił je pracownikom gdy chcieli (zeznania świadka D. P. k. 179, świadka M. S. (2) k. 180, świadka Ł. Ż. k. 181).

Było tak, że poprzedniego dnia G. W. był na imieninach swojego brata W. W. (1), gdzie wspólnie spożywali alkohol. Wypili około 0,7 litra czystej wódki, przy czym G. W. około 6-8 kieliszków „30-tek” lub „40-tek”. Impreza zakończyła się po północy. Powód spał około 6 godzin i stawiając się do pracy na godz. 13.00 był pewien, że jest już w pełni trzeźwy (zeznania świadka W. W. (1) k. 179-179v.).

Okolo godz. 14.50 powód G. W. oraz D. B. udali się na przerwę śniadaniową do samochodu V. (...). W tym czasie mistrz D. G. także skierował się do tego pojazdu. Gdy otworzył drzwi, zobaczył jak G. W., siedząc trzymał flaszkę wódki między nogami. Była to szklana butelka z widoczną zerwaną banderolą, częściowo schowana w jakiś czarny futerał. D. B. trzymał w ręce metalowy kieliszek. D. G. nie miał żadnych wątpliwości, że pracownicy spożywają alkohol, dlatego powiedział „ panowie już tu nie pracują”. Od razu zadzwonił ze swojego telefonu komórkowego do przebywającego na urlopie kierownika J. C., aby poinformować go o zdarzeniu. W tym czasie D. B. zabrał butelkę i kieliszek i opuścił budowę bez zgody D. G.. Natomiast G. W. pozostał na budowie (zeznania świadka D. G. k. 203-204).

Kierownik J. C. odebrał telefon od D. G. i usłyszał, że W. i B. piją alkohol w samochodzie służbowym na terenie budowy. D. G. powiedział mu, że jeden z nich trzymał butelkę pomiędzy nogami. Wtedy J. C. zadzwonił do inspektora BHP i polecił mu aby udał się na budowę i dokonał pomiaru alkoholu u obu pracowników (zeznania świadka J. C. k. 183v.-184).

J. C. jest konsekwentnym kierownikiem i nie toleruje alkoholu. Także D. G. jest uważany za dobrego szefa i trudno go było podejrzewać aby coś zmyślił (zeznania świadka M. S. (1) k. 183, Z. K. k. 185).

Okolo godz. 15.00 na budowę przyjechał inspektor BHP C. K.. Kierownik C. przekazał mu, że na (...) „jest problem z alkoholem” i że „jest dwóch do badania”. C. K. pojechał od razu na budowę, mimo że kończył już pracę. Nie miał przy sobie alkotestu, gdyż urządzenie pozostało w siedzibie obwodu. Na budowie zastał tylko G. W., bo D. B. w międzyczasie opuścił miejsce wykonywania pracy. Gdy C. K. podszedł do G. W. ten powiedział, że wypił tylko jeden kieliszek wódki z B.. Było to w obecności D. G., który słyszał tę wypowiedź. C. K. zapytał wtedy G. W. czy zgodzi się na badanie alkotestem i ten wyraził zgodę (zeznania świadka C. K. k. 185-186v.).

D. G. polecił następnie M. S. (2) aby zawiózł powoda do siedziby obwodu, celem wykonania badania alkotestem. Myślał, że tego dnia obowiązki kierowcy pełni M. S. (2). Ten odpowiedział, że kierowcą jest D. P. (zeznania świadka M. S. (3) k. 179v.-180v.).

D. P. zawiózł powoda na ul. (...), gdzie C. K. wykonał pomiar stężenia alkoholu w wydychanym przez G. W. powietrzu za pomocą urządzenia A.-Sensor IV M. Było to o godz. 15.35. Wynik był 0,11mg/L. Pomiar został wykonany jeden raz. Na wydruku urządzenie wskazało godzinę pomiaru 14.35, gdyż nie było przestawione z czasu zimowego na letni. C.

K. poinformował powoda o wyniku i pouczył go, że może zażądać badania krwi. G. W. nie zgłosił takiego wniosku. Wtedy inspektor BHP uznał, że wynik jest na tyle niski, że powód może wrócić do pracy. Stwierdził, że od momentu spożywania alkoholu minęło już tyle czasu, że na pewno stężenie jest malejące, dlatego nie wykonywał ponownego badania. O tym, że dopuszcza powoda do pracy oraz dlaczego, poinformował kierownika D. G.. Powód po badaniu powrócił do pracy na ul. (...) i tego dnia wykonywał ją do końca zmiany (zeznania świadka C. K. k. 185-186v., częściowo zeznania świadka D. G. k. 205).

W dniu 24 kwietnia 2015 r. C. K. oraz D. G. sporządzili notatki służbowe opisując szczegółowo przebieg zdarzenia z dnia poprzedniego. Na prośbę kierownika J. C. D. G. zawarł w notatce formalny wniosek do zarządu spółki o rozwiązanie umowy o pracę z powodem oraz D. B.. Zawniósł także o zmianę angażu i zatrudnienie w trybie pilnym na miejsce zwalnianych pracowników montera spawacza z uprawnieniami w osobie M. C.. Uzasadził to dużą ilością wykonywanych przez obwód zadań (notatka k. C7 oraz C8 akt osobowych powoda, zeznania świadka D. G. k. 204).

Pozwany pracodawca w dniu 27 kwietnia 2015 r. zawiadomił o zamiarze dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę reprezentującą powoda Zakładową Organizację Związkową (...) Związku Zawodowego (...) w Polsce przy (...) S.A. w L.. W dniu 29 kwietnia 2015 r. związek przedstawił swoje zastrzeżenia co do zamiaru pracodawcy, podnosząc okoliczności związane z użyciem alkotestu zamiast badania krwi oraz fakt, że notatki służbowe (zgodnie z twierdzeniem powoda) nie odzwierciedlają rzeczywistego przebiegu zdarzeń (akta osobowe powoda pismo k. C9, C19).

W dniu 7 maja 2015 r. pozwany pracodawca doręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 pkt 1 kodeksu pracy. Jako przyczynę wskazał spożywanie alkoholu w miejscu pracy oraz przebywanie na stanowisku pracy w stanie po spożyciu alkoholu w dniu 23 kwietnia 2015 r. (rozwiązanie umowy o pracę k. 12).

Pozwana spółka rozwiązała także dyscyplinarnie umowę o pracę z D. B., dodatkowo wskazując jako przyczynę opuszczenie miejsca pracy bez zgody przełożonego. D. B. odwołał się od tego rozwiązania do tut. sądu i toczyła się w tym zakresie sprawa pod sygn. akt VII P 354/15. Wyrokiem z dnia 19 maja 2016 r. powództwo D. B. zostało oddalone. Wyrok jest nieprawomocny (fakt znany Sądowi z urzędu).

Po rozwiązaniu umowy o pracę powód G. W. podjął zatrudnienie poza granicami Polski (oświadczenie pełnomocnika powoda k. 237).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania przesłuchanych w sprawie świadków gdyż nawzajem się uzupełniają, są stanowcze i logiczne. Okoliczność, że świadkowie D. P., A. G. (1), M. S. (2) i Ł. Ż. nie zauważyli niczego, co by wskazywało, że powód w dniu 23 kwietnia 2015 r. był pod wpływem alkoholu, nie zmienia faktu, że G. W. tego dnia spożywał alkohol na terenie budowy razem z D. B.. Stwierdził to naocznie świadek D. G., zaś w obecności inspektora BHP C. K. powód przyznał się, że „wypił jeden kieliszek z B.”. O zdarzeniu został zawiadomiony od razu kierownik J. C. zaś w dniu następnym D. G. oraz C. K. sporządzili szczegółowe notatki opisujące to zdarzenie. O fakcie spożywania alkoholu w samochodzie marki V. (...) przez powoda i D. B. świadczy także fakt natychmiastowego opuszczenia miejsca pracy przez ostatnio wymienionego, po przyłapaniu go przez przełożonego na picie alkoholu.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty w postaci notatek, jak też inne powołane powyżej, gdyż ich treść została potwierdzona jednoznacznie zeznaniami świadków a w części nie była kwestionowana przez strony (dokumenty związane z zatrudnieniem powoda).

Sąd obdarzył wiarą zeznania świadka D. G., C. K. oraz J. C. gdyż nawzajem się potwierdzają, są stanowcze i konsekwentne. Sąd nie dopatrywał się żadnych okoliczności dla jakich D. G. miałby podawać nieprawdziwe okoliczności. Pomiędzy nim a G. W. i D. B. nie było żadnego konfliktu. D. G. był uważany za dobrego szefa. Po złożeniu wniosku o rozwiązanie umowy o pracę z przyłapanymi na picie alkoholu pracownikami, wystąpił o zatrudnienie innej osoby wyłącznie z uwagi na znaczną ilość pilnych zadań. Strona powodowa nie wykazała aby wnioskowany M. C. był

osobą spokrewnioną z D. G. lub faworyzowaną przez niego. Dlatego wersja, że cała intryga została uknuta po to aby awansował M. C. jest niedorzeczna. Sąd nie stwierdził także aby świadek D. G. miał jakiegokolwiek problemy z logicznym odtworzeniem zdarzenia z uwagi na chemioterapię, jaką w okresie składania zeznań odbywał. Przeciwnie jego relacja była zgodna z treścią notatki, jaką sporządził w dniu 24 kwietnia 2015 r. oraz, poza nieistotnymi szczegółami co do ilości badań powoda alkoctestem, zgodna z twierdzeniami pozostałych świadków.

Zeznania D. G. są szczegółowe, wskazał on, że widział flaszkę wódki z zerwaną banderolą, trzymaną między nogami przez powoda oraz kieliszek w ręce D. B.. Potwierdził, że nie ma żadnych wątpliwości, że był to alkohol, dlatego powiedział pracownikom: „już tu nie pracujecie”. Ponownie należy wskazać, że G. W., w chwilę po zdarzeniu przyznał się do wypicia kieliszka wódki a oświadczenie to z całą pewnością nie było wymuszone. Późniejsze wycofanie się z tego oświadczenia i jego negowanie jest wyłącznie formą obrony pracownika, gdy okazało się, że utracił z tego powodu pracę.

W świetle tych zeznań oraz treści notatek sporządzonych bezpośrednio po zdarzeniu przez D. G. oraz C. K., nie budzi żadnych wątpliwości Sądu fakt spożywania alkoholu w miejscu pracy przez powoda. Ponieważ okoliczność ta, sama w sobie była wystarczająca do dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, Sąd oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika powoda zmierzające do podważenia wyniku badania alkoctestem. Wynik badania (poziom stwierdzonego alkoholu w wydychanym powietrzu) nie ma znaczenia dla sprawy w kontekście podanej przyczyny rozwiązania umowy „spożywanie alkoholu w miejscu pracy”. Nawet gdyby strona powodowa wykazała, że urządzenie było niesprawne a wynik niemiarodajny to w niczym nie zmienia to oceny zeznań świadków, wskazujących że spożywanie alkoholu istotnie miało miejsce. To samo dotyczy wniosków dowodowych zmierzających do wykazania, że powód mógł mieć w organizmie pozostałość alkoholu spożytego na imieninach brata lub też alkoholu pochodzącego z leku I. V.. Nawet gdyby tak było, to zeznania świadka D. G., C. K. oraz J. C. jednoznacznie wskazują, że G. W. spożywał alkohol także w miejscu pracy (postanowienie dowodowe k. 238).

Z tych samych względów Sąd odmówił konfrontacji świadka D. G. oraz C. K. na okoliczności związane z tym, czy powód był badany jeden czy dwa razy z użyciem alkoctestu. Istotnie relacja D. G. w tej części różni się od twierdzeń C. K., ale nie ma to znaczenia dla oceny sprawy wobec niewątpliwego spożywania alkoholu przez powoda. Sąd oparł się w tym zakresie na zeznaniu C. K., bo to on badał powoda i lepiej wie czy pomiar był jeden czy dwa. Nadto D. G. swoje przekonanie o dwóch pomiarach mógł wyprowadzić z informacji uzyskanej od C. K., że dopuszcza G. W. do pracy bo według niego stężenie we krwi wykazuje tendencję malejącą. D. G. mógł tę wypowiedź zrozumieć, że to drugi wynik wykazał tendencję malejącą.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo wniesione przez G. W. nie zasługuje na uwzględnienie.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że pozwany pracodawca miał podstawy do rozwiązania umowy o pracę w powodem w trybie art. 52§1 pkt 1 kodeksu pracy.

Stosownie do treści tego przepisu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W użytym w art. 52 § 1 pkt 1 kp pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy, które muszą wystąpić łącznie. Są to: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinięcie pracownika. Odnosnie stopnia winy pracownika, uzasadniającego dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę, w orzecznictwie sądowym ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2011 roku, III PK 72/10 LEX nr 901629).

Zapis §13 ust. 3 regulaminu pracy pozwanej spółki stwierdza, że zabrania się pracownikom spożywania alkoholu i przyjmowania środków odurzających na terenie zakładu pracy. Powód zapoznał się z tym regulaminem, a zatem

miał świadomość jakie są jego pracownicze obowiązki w tym zakresie. Spożywając alkohol w miejscu pracy zakaz ten naruszył z winy umyślnej, co nie budzi żadnych wątpliwości Sądu.

Istotne z punktu widzenia oceny niniejszej sprawy jest to, że pracodawca w powyższym przepisie zabronił samego spożywania alkoholu w miejscu pracy, a nie np. przebywania w miejscu pracy w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości. Przez spożywanie alkoholu należy rozumieć czynności polegające na przystąpieniu do konsumpcji, chociażby miała ona polegać wyłącznie na wypiciu śladowej ilości alkoholu np. zamoczeniu ust. Dlatego z punktu widzenia tego zakazu nie jest istotne jaki będzie poziom alkoholu we krwi lub w wydychanym przez pracownika powietrzu. Kwestia zatem czy pracownik był poddany badaniu urządzeniem na zawartość alkoholu ma wyłącznie znaczenie dowodowe.

W niniejszej sprawie, tak jak to już wskazano, nie budzi wątpliwości Sądu, że G. W. spożywał alkohol w dniu 23 kwietnia 2015 r. w miejscu pracy wspólnie z D. B.. Wynika to z jednoznacznych zeznań D. G., C. K. oraz J. C..

Dlatego takie okoliczności jak wynik wykazany na urządzeniu A.-Sensor IV, sprawność tego urządzenia, błędna godzina pomiaru, fakt posiadania stosownych licencji czy atestów, ilość alkoholu spożytego przez powoda na imieninach brata, ilość alkoholu spożytego w syropie I. V. nie może wpływać na ocenę Sądu.

Podobnie bez znaczenia pozostaje spór pomiędzy związkami zawodowymi a służbami BHP pozwanej spółki co do konieczności przeprowadzania badania krwi. Po pierwsze należy zauważyć, że zapis ustępu 2 paragrafu 13 regulaminu pracy dotyczy sytuacji, gdy pracownik kwestionuje decyzję przełożonego co do niedopuszczenia go do pracy. W takiej sytuacji może żądać przeprowadzenia badania stanu jego trzeźwości przez pobranie krwi.

Dopuszczalność użycia alkotestu przez przełożonych, w sytuacji gdy mają oni wątpliwości co do trzeźwości pracownika, nie może budzić wątpliwości, o ile pracownik wyraża na to zgodę. Pracodawca ma bowiem prawo dowodzić, że pracownik spożywał alkohol za pomocą wszelkiego rodzaju środków dowodowych, w tym w drodze zeznań świadków. Dowód z badania krwi w tym zakresie nie jest ani dowodem wyłącznym ani koronnym. Aktualny w tym zakresie pozostaje pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 14 grudnia 1978 r. V PZP 7/78: „W postępowaniu przed organami rozpatrującymi spory o roszczenia ze stosunku pracy można powoływać wszelkie środki dowodowe w celu wykazania stanu nietrzeźwości pracownika w określonej dacie, uzasadniającego niedopuszczenie go do pracy lub odsunięcie od wykonywania pracy i uprawniające pracodawcę do zastosowania innych przewidzianych prawem sankcji”. Stanowisko takie podtrzymał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 grudnia 2006 r. I PK 165/06 (publ. Pr.Pracy 2007/4/27) stwierdzając, że: „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.”

W niniejszej sprawie inspektor BHP C. K. podjął decyzję o dopuszczeniu powoda do pracy po zakończeniu badania alkotestem z uwagi na niski wynik badania oraz (jak przyjął) tendencję spadkową. G. W. powrócił zatem do wykonywania pracy za wiedzą i zgodą przełożonych, mających już informację o poziomie stwierdzonego alkoholu. W kontekście tego pracodawca nie miał podstaw do wskazania jako przyczyny dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę „przebywania na stanowisku pracy w stanie po spożyciu alkoholu w dniu 23 kwietnia 2015 r.”. Zgoda przełożonych uchyla bowiem bezprawność czynu w tym zakresie.

W orzecnictwie sądów pracy utrwalona jest jednak zasada, że do skutecznego rozwiązania umowy o pracę, w przypadku podania kilku przyczyn wystarczającym jest gdy chociaż jedna okaże się prawdziwa /zasadna/ (zob. wyrok SN z dnia 5 października 2005 r. I PK 61/05 publ. OSNP 2006/17-18/265).

Pozwany pracodawca przytoczył dwie przyczyny - spożywanie alkoholu w miejscu pracy i przebywanie na stanowisku pracy w stanie po spożyciu alkoholu. Tak jak wskazano, spożywanie alkoholu miało istotne miejsce i stanowiło wystarczającą podstawę do dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę z powodem. W kontekście powyższych stwierdzeń bezprzedmiotowe jest rozważanie, jak należy rozumieć użyty w oświadczeniu pracodawcy zwrot „w

stanie po spożyciu alkoholu”. Dodatkowo uzasadnia to decyzję procesową Sądu o oddaleniu wniosków dowodowych pełnomocnika powoda, zmierzających do zweryfikowania poziomu alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu.

Sąd oddalił także wnioski pełnomocnika powoda, zawarte w piśmie procesowym z dnia 1 lutego 2016 r. (k. 212-215) zmierzające do wykazania, że G. W. został potraktowany gorzej w stosunku do pracowników, którzy zostali „przyłapani” na picciu alkoholu w pozwanej spółce w styczniu 2016 r.

Uprawnieniem pracodawcy jest wybór sankcji, jaką zastosuje w stosunku do pracowników, którzy naruszyli swoje obowiązki pracownicze. Nie jest wykluczone zastosowanie różnych sankcji w przypadku tego samego naruszenia. Zróznicowanie takie nie może być samo przez się traktowane jako przejaw dyskryminacji lub nierównego traktowania w zatrudnieniu. W kwestii tej kilkakrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 15 grudnia 2004 r. I PK 79/04 (publ OSNP 2005/15/225) Sąd ten przyjął, że: „Z zasady równych praw pracowniczych z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) nie wynika powinność stosowania przez pracodawcę takich samych sankcji prawa pracy wobec pracowników dopuszczających się podobnego naruszenia obowiązków pracowniczych”. Z kolei w wyroku z dnia 17 lutego 2005 r. II PK 87/04 (LEX nr 603768) tak wyjaśnił ten problem: „Teza 1: Artykuł 112 k.p., stanowiący o równych prawach pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w ścisłym znaczeniu obejmuje prawo do równej płacy za równą pracę i w ogólności prawo do takich samych świadczeń z tytułu wypełniania takich samych obowiązków. Uznanie równych praw pracownika z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków nie kreuje obowiązku pracodawcy stosowania takich samych sankcji prawa pracy w stosunku do wszystkich pracowników dopuszczających się naruszeń obowiązków pracowniczych. Teza 2: W zakresie praw równych z tytułu wykonywania takich samych obowiązków nie mieści się ochrona z tytułu takiego samego niewykonywania obowiązków i nie powstaje prawo pracownika do jednakowo pobłażliwego lub restryktywnego traktowania wszystkich pracowników naruszających swe obowiązki. Nie stanowi naruszenia zasady równości zastosowanie tylko do jednego z pracowników sankcji prawa pracy, w sytuacji, w której także inni pracownicy w taki sam sposób naruszają swe obowiązki. Pracownik, który nie przestrzega prawa nie może liczyć na ochronę, a ewentualne uwzględnienie jego roszczeń byłoby sprzeczne z prawem i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz z zasadami współżycia społecznego”.

Na koniec należy wskazać, że rodzaj naruszonego przez powoda obowiązku pracowniczego uzasadniał zakwalifikowanie go jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie zakazu spożywania alkoholu w miejscu pracy stanowi zawsze istotne zagrożenie interesów pracodawcy, zwłaszcza w przypadku przedsiębiorstwa zajmującego się pracami budowlanymi. Chodzi nie tylko o kwestie wizerunkowe, ale także bezpieczeństwo pracowników na budowie. Dlatego bezwzględny zakaz spożywania alkoholu ma swoje racjonalne uzasadnienie. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że naruszenie tego zakazu może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym na podstawie art. 52§1 pkt 1 kp (zob. wyrok SN z dnia 16.12.1999 I PKN 462/99, z dnia 5.11.1999 r. I PKN 344/99, z dnia 23.07.1987 I PRN 36/87, z dnia 20.11.1996 r. I PKN 14/96).

Mając to wszystko na uwadze powództwo o przywrócenie do pracy należało oddalić. W części w jakiej pełnomocnik powoda cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia (wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy) Sąd umorzył postępowanie na podstawie art. 355§1 kpc.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 i 2 kpc, stosując zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Na zasadzoną z tego tytułu od powoda na rzecz pozwanego kwotę 510 zł składa się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w stawkach: 60 zł w zakresie żądania przywrócenia do pracy (§11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - Dz.U z 2002 r. nr 163 poz.1349) oraz 450 zł w zakresie żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (§ 6 pkt 3 w związku z paragrafem 11 ust. 1 pkt. 2 w.w. rozporządzenia). Cofnięcie pozwu w tym zakresie w toku procesu jest równoznaczne z przegraniem sprawy w tej części.

Sąd nie znalazł podstaw do nieobciążania powoda kosztami procesu na zasadzie art. 102 kpc. Powód obecnie pracuje poza granicami kraju i z pewnością jest w stanie ponieść ustalone koszty procesu. Okoliczności niniejszej sprawy nie można zakwalifikować jako wypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu art. 102 kpc.

Z tych względów i na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w wyroku.