

Sygn. akt VIII *Pa* 73/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lipca 2014 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Janina Kościelniak (spr.)
Sędziowie:	SO Patrycja Bogacińska-Piątek SO Mariola Szmajduch
Protokolant:	Korneliusz Jakimowicz

po rozpoznaniu w dniu 24 lipca 2014 r. w G.

sprawy z powództwa W. Z. (Z.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K. Oddział KWK (...)
– S. w K.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda W. Z. (Z.)

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 27 stycznia 2014 r. **sygn. akt** VI P 138/13

1. oddala apelację;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

(-) SSO Patrycja Bogacińska - Piątek (-) SSO Janina Kościelniak (-) SSO Mariola Szmajduch

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 73 /14

UZASADNIENIE

Powód W. Z. domagał się przywrócenia go do pracy w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w K. Oddział Kopalnia (...) w K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu złożonego pozwu powód wskazał, że w dniu 25.01.2013 r. przed udaniem się do pracy wypił dwa piwa, a następnie użył płynu do płukania jamy ustnej zawierającej alkohol o nazwie (...). Ze względu na fakt, że przed rozpoczęciem w tym dniu pracy stwierdzono u powoda zawartość alkoholu w organizmie w wysokości 0,35 promila w wydychanym powietrzu, to pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę w trybie art. 52 k.p., uznając zachowanie powoda za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W ocenie powoda procedura przeprowadzonych badań była nieprawidłowa, bowiem pojedyncze badanie alkometrem jest niemiarodajne i powinno być powtórzone co najmniej trzykrotnie, aby uzyskać pewność wyniku. Zdaniem powoda na wynik badania mogło mieć wpływ użycie płynu do płukania jamy ustnej zawierającej alkohol, które zafałszowało pomiar. Powód dodał, że u pozwanej obowiązują regulacje dyscyplinarne nie obejmujące stanu po spożyciu alkoholu, a jedynie stan nietrzeźwości. Natomiast zgodnie z ustawą o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi stan nietrzeźwości zachodzi gdy stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu jest wyższe niż 0,5 promila. Ponadto powód podniósł, że u pozwanej dotychczas nie zwalniano pracowników znajdujących się pod wpływem alkoholu. Byli oni jedynie upominani karami dyscyplinarnymi. Cały dotychczasowy 24-letni nienaganny przebieg pracy u pozwanej przy jednorazowym minimalnym przekroczeniu normy spożycia alkoholu nie uzasadnia zastosowanie wobec powoda tak surowej kary w postaci zwolnienia dyscyplinarnego.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana podała, że powód w dniu 25.01.2013 r. stawił się do pracy pod wpływem alkoholu, co wykazało przeprowadzone badanie. Niezwłocznie po przeprowadzonym badaniu powód został przesłuchany przez pracownika działu BHP. Powód podczas tego przesłuchania przyznał, że przed pracą wypił dwa piwa, natomiast nie wspominał o użyciu przez niego płynu do płukania jamy ustnej zawierającej alkohol. Pomimo, że powód miał taką możliwość, to nie kwestionował przeprowadzonego pomiaru zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu i nie zażądał badania krwi. Pozwana posiada nowoczesne alkometry, które nie wymagają trzykrotnego pomiaru. W ocenie pozwanej nie można kwestionować jej prawa do surowego karania pracowników naruszających zakaz stawiania się do pracy po spożyciu alkoholu, bowiem kopalnia jest takim zakładem pracy, w którym nietrzeźwy pracownik stwarza zagrożenie nie tylko dla siebie, ale również dla pozostałych pracowników. W tym celu pozwana wydała zarządzenie z dnia 30.01.2012 r., zgodnie z którym, spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy lub przebywanie na terenie zakładu w stanie nietrzeźwości będzie traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwana wskazała, że Kodeks pracy nie różnicuje naruszenia tych obowiązków przez pracownika na stan po spożyciu alkoholu (0,2 – 0,5 promila) i na stan nietrzeźwości (powyżej 0,5 promila).

Wyrokiem z dnia 14.01.2014 r., Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo oraz zasądził na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 15.09.1989 r. do dnia 17.02.2013 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku ślusarza pod ziemią.

W zakładzie pracy pozwanej miały miejsce przypadki ujawnienia pracowników znajdujących się w stanie po spożyciu alkoholu. Pozwana od jakiegoś czasu prowadzi politykę przeciwdziałania takim sytuacjom. Przed 2013 r. pozwana karała pracowników znajdujących się na terenie zakładu w stanie nietrzeźwym poprzez stosowanie kar porządkowych lub kar finansowych. Pracownikom odbierano prawo do wypłaty tzw. czternastek czy barbórek. Pozwana, aby eliminować przypadki nietrzeźwych pracowników stosuje wrywkowe badania pracowników na obecność w ich organizmie alkoholu za pomocą alkotestu zbliżeniowego i alkometru (analyzer wydechu). Alkometry co 6 miesięcy otrzymują aktualne świadectwa wzorcowania wydawane przez Laboratorium (...) w S., akredytowane przez Polskie Centrum Akredytacji.

W pierwszej kolejności przy sprawdzaniu trzeźwości pracowników używano alkotestu, który nie wskazuje wysokości promila alkoholu w wydychanym powietrzu a jedynie to, czy ktoś spożywał alkohol, czy też nie. Alkotest ma trzy lampki kontrolne tj. zieloną, czerwoną i pomarańczową. Jeżeli osoba nie spożywała alkoholu to wyświetla się zielona kontrolka, natomiast w sytuacji odmiennej wyświetla się kontrolka czerwona bądź pomarańczowa. W takiej sytuacji pracownik zostaje poddany badaniu alkometrem, który podaje stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu według wartości mg/l. Badania stanu trzeźwości pracowników prowadzone były na terenie zakładu pozwanej przez dwóch pracowników ochrony firmy zewnętrznej i jednego pracownika pozwanej - ds. BHP. Badanie na zawartość alkoholu przeprowadzane jest w stosunku do tych pracowników, co do których zachodzi podejrzenie, że znajdują się oni w stanie nietrzeźwości lub po spożyciu alkoholu.

Pozwana wydawała zarządzenia dotyczące sposobu karania pracowników spożywających alkohol na terenie zakładu pracy lub znajdujących się pod jego wpływem. Przepływ informacji o treści wydanych zarządzeń polegał na tym, że zarządzenia przekazywano na poszczególne oddziały, następnie sztygar zmianowy odczytywał je podwładnym pracownikom podczas odprawy a następnie je z nimi omawiał. Pracownik po odbyciu takiej odprawy podpisywał listę, że przyjął do wiadomości zarządzenie. Poza tym, treść zarządzenia podawana była pracownikom w radiowęźle przez 2 lub 3 dni. Głośniki zamontowane są w łaźni, na cechowni i przy wejściu na teren zakładu.

Z uwagi na częste przypadki znajdowania się przez pracowników w stanie nietrzeźwości, pozwana postanowiła w 2012 r. zaostrzyć postępowanie wobec nietrzeźwych pracowników.

Zarządzeniem nr (...) z dnia 30.01.2012 r. w sprawie przestrzegania obowiązku trzeźwości na terenie zakładu pracy, pozwana zabroniła spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy, wchodzenia w stanie po spożyciu lub przebywania pod jego wpływem na terenie zakładu. Zgodnie z zarządzeniem w przypadku kwestionowania przez pracownika wyników badań na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu, pozwana zapewnia przeprowadzenie badania krwi na koszt pracownika. Wskazano nadto, że spożywanie przez pracowników alkoholu lub przebywanie w stanie nietrzeźwym w miejscu pracy będzie traktowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu Kodeksu pracy.

Dodatkowo dnia 25.09.2012 r. pozwana wydała komunikat BHP, według którego spożywanie alkoholu bądź przebywanie w stanie nietrzeźwości na terenie zakładu pracy traktowane jest jako szczególnie rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co w konsekwencji będzie powodować rozwiązanie umów o pracę w trybie art. 52 k.p.

Zarówno zarządzenie, jak też komunikat omawiany był z powodem i pozostałymi pracownikami jego oddziału na odprawach przez ich przełożonego B. B., sztygara zmianowego.

Sąd Rejonowy ustalił również, że pomimo zaostrzenia postępowania wobec nietrzeźwych pracowników pozwana nie decydowała się jeszcze rozwiązywać z takimi pracownikami umów o pracę w trybie art. 52 k.p. Od lutego 2012 r. do końca 2012 r. wykryto 19 przypadków przebywania na terenie zakładu pracy pozwanej pracowników w stanie nietrzeźwości czy też po spożyciu alkoholu, wobec których zastosowano kary porządkowe i finansowe.

W zakresie samego zdarzenia, stanowiącego przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., Sąd I instancji ustalił, że w dniu 25.01.2013 r. powód około godziny 19.00 spożywał alkohol a następnie udał się do pracy, którą miał rozpocząć na nocnej zmianie o godzinie 0.30. W tym dniu prowadzona była u pozwanej kontrola trzeźwości przez pracowników ochrony, tj. A. S. i D. W. oraz przez P. Ł. – sztygara ds. BHP. W/w pracownicy stali na schodach przy wejściu do szybu i dokonywali selekcji spośród przechodzących obok pracowników udających się do pracy na nocną zmianę, w tym powoda. Do badania wytypowano powoda, bowiem kontrolujący zauważyli u niego „mętny wzrok”. W wyniku przeprowadzonego badania alkotestem stwierdzono, że powód znajduje się w stanie po spożyciu alkoholu i dlatego poddano powoda badaniu alkometrem, który wykazał wartość 0,17 mg/l czyli 0,35 promila alkoholu w wydychanym powietrzu. Podczas sporządzania protokołu ze zdarzenia powód nie zakwestionował wyników badania alkometrem i nie zażądał badania krwi. Powód podczas sporządzania protokołu wyjaśnień podał,

że przed udaniem się do pracy około godziny 19.00 spożył dwa piwa. Będąc jednak przekonany, że jest trzeźwy udał się do pracy na nocną zmianę. Z drugiej strony powód przesłuchiwany na rozprawie w dniu 10.10.2013 r. podał, że miał remont w domu przez cały tydzień, wypił te piwa i to mogło się skumulować.

Ponadto Sąd I instancji ustalił, że oświadczeniem woli z dnia 8.02.2013 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., ze skutkiem na dzień 18.02.2013 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwana wskazała ciężkie naruszenie dyscypliny pracy tj. stawienia się do pracy na zmianę D w dniu 25.01.2013 r. w stanie po użyciu alkoholu i następnie próby podjęcia pracy w tym stanie, bowiem badanie na alkometrze potwierdziło wynik pozytywny tj. 0,35 promila alkoholu w wydychanym powietrzu – art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pozwana pouczyła również powoda o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy. Natomiast przed rozwiązaniem z powodem stosunku pracy pozwana w terminie zawiadomiła na piśmie Związek Zawodowy (...) działający przy pozwanej o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwana w 2013 r. rozwiązała stosunek pracy ze wszystkimi pracownikami znajdującymi się w stanie po spożyciu alkoholu.

W powyższym zakresie Sąd Rejonowy uznał okoliczności sprawy za bezsporne i wszechstronnie wyjaśnione w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie następujących dowodów: akt pracowniczych powoda; zarządzenia nr (...) – k. 32-33; wyniku pomiaru alkometrem – k. 34; świadectwa wzorcowania alkometru – k. 36-37; pism pozwanej – k. 56 i 93; komunikatu z 25.09.2012 r. – k. 82; zeznań świadków: B. B. – k. 70-71, Metodego S. – k. 71, J. K. – k. 84-85, A. K. – k. 86, P. Ł. – k. 86-88, A. S. – k. 100-101, a także zeznań powoda – k. 88-89.

Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powoda w takim zakresie, w jakim wskazał on, że przed udaniem się do pracy w dniu 25.01.2013 r. użył płynu do płukania jamy ustnej (...), co w konsekwencji, zdaniem powoda, miało mieć wpływ na wyniki badania alkometrem. Zdaniem Sądu Rejonowego powód nie płukał jamy ustnej tym płynem przed udaniem się do pracy, a jedyną przyczyną wyników pomiaru o wysokości 0,35 promila alkoholu w wydychanym powietrzu było spożycie alkoholu na kilka godzin przed rozpoczęciem pracy. Świadczy o tym przede wszystkim fakt, że powód podczas składania wyjaśnień P. Ł. nic nie wspomniał o użyciu tego płynu, tym bardziej, że powód musiał mieć świadomość, że taki płyn zawiera alkohol. Alkohol jest wymieniony jako jeden ze składników na opakowaniu płynu do płukania jamy ustnej, który powód złożył do akt sprawy. Z drugiej strony Sąd I instancji wskazał, że trudno dać powodowi wiarę w tym zakresie, bowiem w treści pozwu powołano się na płyn do płukania jamy ustnej (...), podczas gdy opakowanie płynu, które powód dołączył do akt sprawy nosi nazwę (...). Tym samym, w ocenie Sądu, powoływanie się przez powoda na płukanie jamy ustnej przed wyjściem do pracy, stanowi jedynie linię obrony powoda przyjętą na potrzeby niniejszego postępowania.

Nadto Sąd I instancji nie dał wiary powodowi w takim zakresie, w jakim wskazał on, że nie powziął informacji o treści zarządzenia nr (...), albowiem jak ustalono w toku niniejszego postępowania, wszystkie zarządzenia pozwanej były omawiane w oddziale na odprawach przez sztygara zmianowego. Jak wynika z zeznań świadka B. B. treść wydawanych zarządzeń jest również komunikowana pracownikom pozwanej przez radiowęzeł, nadający na terenie zakładu pozwanej. Tym samym, w ocenie Sądu Rejonowego, powód miał świadomość, że zgodnie z zaostrzoną polityką działania pozwanej wobec nietrzeźwych pracowników przebywanie na terenie zakładu pracy pozwanej pod wpływem alkoholu może skutkować zwolnieniem powoda z pracy.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, mającym na celu natychmiastowe rozwiązanie istniejącego stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika musi mieścić się w katalogu wymienionym w art. 52 § 1 k.p., a nadto musi być prawdziwa, czyli nie może być pozorna oraz musi być konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2012 roku, I PKN 670/99, OSNP 2001/22/663, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 roku, I PK 18/03, LEX nr 532131). W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie - art. 56 k.p.

Nie każde jednak naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.; musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (tak Maria Teresa Romer, komentarz do Kodeksu pracy, wydanie 3, stan prawny na 20 października 2007 roku, wydawnictwo prawnicze LexisNexis, W-wa 2008 rok).

Sąd Rejonowy, przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, wskazał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę spełnia wymogi formalne przewidziane kodeksem pracy i było ono również uzasadnione. W piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę pozwana powołała się na ciężkie naruszenie dyscypliny pracy tj. stawienie się do pracy na zmianę D w dniu 25.01.2013 r. w stanie po użyciu alkoholu i następnie podjęcie próby pracy w tym stanie, bowiem badanie na alkometrze potwierdziło wynik pozytywny tj. 0,35 promila alkoholu w wydychanym powietrzu – art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd I instancji, analizując wskazaną powodowi przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazał, że przyczyna ta jest zarówno prawdziwa, jak i konkretna. Zawinione zachowanie powoda w niniejszej sprawie polegało na naruszeniu ustalonej organizacji i porządku pracy. Powód świadomy, że grozi mu zwolnienie z pracy w związku z przebywaniem na terenie zakładu po spożyciu alkoholu, naruszył ten zakaz.

Sąd Rejonowy w dalszej kolejności zauważył, że w toku postępowania powód podnosił zarzut nierównego traktowania go przez pozwaną, która zdaniem powoda, za podobne zachowania innych pracowników stosowała wobec nich jedynie kary porządkowe i finansowe. Na tą okoliczność powód w toku procesu nie złożył żadnych wniosków dowodowych, natomiast przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało ponad wszelką wątpliwość, że u pozwanej zastrzona została polityka postępowania względem nietrzeźwych pracowników. Pomimo tego, że pozwana z początkiem 2012 r. wydała zarządzenie nr (...), to przypadki nietrzeźwych pracowników na terenie zakładu pracy pozwanej nadal się zdarzały. Od momentu zwolnienia powoda w trybie art. 52 k.p. pozwana jest jednak konsekwentna w stosowaniu zarządzenia nr (...), bowiem poza powodem pozwana rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia jeszcze z innymi pracownikami naruszającymi zakaz przebywania na terenie zakładu po spożyciu alkoholu.

W ocenie Sądu Rejonowego zachowanie powoda należy zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w stopniu winy co najmniej rażącego niedbalstwa. Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej

sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, LEX nr 1254679).

O istnieniu znacznego stopnia winy (winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa), którą rozpatruje się w kontekście rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.08.1999 roku (I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818) w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Sąd I instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie należy ocenić zachowanie powoda, który stawiał się na terenie zakładu pracy celem podjęcia pracy mając świadomość, że kilka godzin wcześniej spożywał alkohol, co może powodować stan nietrzeźwości lub po spożyciu alkoholu jako wysoce naganne, a tym samym zachowanie powoda nie może korzystać z ochrony prawnej. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20.11.1996 r. (I PKN 14/96, OSNP 1997/12/218) rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu jego stawienia się do pracy po użyciu alkoholu (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) nie może być skutecznie podważane z powołaniem się na zasady współżycia społecznego. Pracownik naruszający swoje obowiązki oraz zasady współżycia społecznego nie może skutecznie zarzucić naruszenia tych zasad wobec niego i opierać na tym swoje roszczenie.

Sąd Rejonowy nie podzielił również stanowiska strony powodowej, która podnosiła, że powód nie spełnił przesłanki określonej w zarządzeniu nr (...) mianowicie, iż naruszeniem obowiązków pracowniczych jest stawianie się w pracy w stanie nietrzeźwości. Na uzasadnienie tego twierdzenia powód wskazał przepis art. 46 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U.2012.1356 ze zm.), zgodnie z którymi stan nietrzeźwości zachodzi wtedy, gdy zawartość alkoholu w organizmie prowadzi do obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg/l (0,5 promila). Jednakże należy zwrócić uwagę, że przedmiotem powyższej ustawy nie są stosunki z zakresu prawa pracy, które regulowane są odrębnymi przepisami. Sąd pracy w zakresie swej kognicji może badać wszelkie okoliczności danej sprawy i jest swobodny w ustaleniu czy określone zachowanie pracownika spełnia przesłankę zawartą w art. 52 k.p. Sąd I instancji w pełni podzielił stanowisko Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 11.12.2006 r., I PK 165/06, Pr. Pracy 2007/4/27), który stoi na stanowisku, 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. Skorzystanie z możliwości dopuszczenia z urzędu dowodu niewskazanego przez stronę jest uprawnieniem sądu zmierzającego do wymierzenia sprawiedliwości w sposób rzetelny, zgodny z ustalonym stanem faktycznym opartym na prawidłowej ocenie dowodów oraz prawem materialnym mającym do niego zastosowanie, jeżeli nie prowadzi do naruszenia bezstronności sądu, a w szczególności, jeżeli nie jest działaniem stronniczym.

Nadto Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska strony powodowej podnoszącej, iż badanie przeprowadzone na powodzie było niemiarodajne, albowiem podczas przeprowadzonego badania należało wykonać co najmniej dwukrotne badanie alkometrem bądź wykonać dodatkowe badanie krwi. Mając powyższe na uwadze, w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że żadne akty rangi ustawowej czy wykonawczej nie wyznaczają swoją treścią liczby przeprowadzonych badań koniecznych do ustalenia zawartości alkoholu w organizmie. Należy zatem domniemywać, że jednokrotne badanie w ocenie ustawodawcy jest miarodajne i wystarczające. Tym bardziej, że urządzenie stosowane przez pozwaną co 6 miesięcy otrzymuje stosowne świadectwo wzorcowania.

Dodatkowo Sąd I instancji wskazał, iż w myśl § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie badania konieczne do ustalenia zawartości alkoholu w organizmie mogą obejmować:

1. badanie wydychanego powietrza,

2. badanie krwi,
3. badanie moczu.

Zdaniem Sądu Rejonowego wykładnia norm prawnych zawartych w cytowanym przepisie jest jasna, mianowicie prawodawca daje możliwość alternatywnego wyboru rodzaju przeprowadzonego badania, nie kwalifikując badania na gorsze czy lepsze. Co więcej należy stwierdzić, że powód nie kwestionował badania w trakcie jego przeprowadzania i nie zażądał przeprowadzenia badania krwi. Tym samym powód nie może powoływać się na niemiarodajność badania z uwagi na użycie przez niego płynu do płukania jamy ustnej, skoro z jednej strony nie zażądał przeprowadzenia badania z krwi, a z drugiej strony Sąd w ogóle nie dał wiary powodowi z przyczyn wskazanych w części ustalającej stan faktyczny, że przed wyjściem do pracy w dniu 25.01.2013 r. powód w ogóle płukał usta takim płynem. Tym samym Sąd Rejonowy oddalił wniosek dowodowy powoda o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność wskazaną w tezie dowodowej na rozprawie w dniu 14.01.2014 r.

Uzasadniając orzeczenie o kosztach procesu Sąd I instancji podkreślił, że powód przegrał proces, a pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego. Tym samym, na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 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.2002.163.1349 ze zm.), Sąd Rejonowy zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wywiódł powód i zaskarżają wyrok w całości, wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, tj. przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy,
- ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji,
- zasądzenie na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych,
- zwolnienie powoda od konieczności ponoszenia opłaty sądowej od apelacji w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

I. naruszenie przepisów postępowania mogące mieć istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, a w szczególności:

1. art. 233 § 1 w zw. z art. 227 k.p.c., poprzez niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie:

a) pominięcie istotnych dla sprawy okoliczności i dowodów, a to:

- zawnioskowanego przez powoda jako dowód i dołączonego do pozwu Zarządzenie nr D/132/2012 (...) S.A. KWK (...) z dnia 18.09.2012 r. w sprawie zasad i trybu karania pracowników za naruszenie porządku pracy oraz nagradzania pracowników wyróżniających się postawą pro-bezpieczną, a w szczególności jego § 1 ust. 3, zgodnie z którym za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy może być zastosowana kara pieniężna.

b) brak wydania orzeczenia przez Sąd I instancji w przedmiocie dopuszczenia dowodu z w/w Zarządzenia oraz brak jakiegokolwiek odniesienia się do niego w treści uzasadnienia wyroku.

c) pominięcie istotnych dla sprawy okoliczności i dowodów, a to :

- zeznań świadka A. S. , uczestniczącego w badaniu powoda alkomatem, z których wynika, że powód nie został pouczony przez przeprowadzającego badanie, co do możliwości zażądania przeprowadzenia badania krwi, a także na okoliczność praktyki przeprowadzania u pozwanej co najmniej dwóch badań alkomatem,

2. poczynienie ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią przeprowadzonych w sprawie dowodów, poprzez ustalenie sprzecznie z treścią zeznań świadków: B. B. oraz Metodego S., że w 2013 r. pozwana rozwiązała stosunek pracy ze wszystkimi pracownikami znajdującymi się po spożyciu alkoholu,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 18^{3a} § 1 k. p., poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie naruszyło zasad równego traktowania pracowników pozwanej w zakresie rozwiązywania stosunku pracy.

Ponadto powód wniósł o :

- zobowiązanie pozwanej do złożenia oświadczenia, czy rozwiązała w trybie art. 52 k.p. w 2013 r. stosunki pracy z pracownikami, u których ujawniono stan nietrzeźwości podczas wykonywania pracy: K. R. (w związku ze stawieniem się w/w do pracy w stanie nietrzeźwości w dniu 3.09.2013r.) oraz S. Ż., B. P., A. W. (w roku 2014), a w razie udzielenia odpowiedzi negatywnej, wskazanie jakie konsekwencje zostały wyciągnięte wobec w/w pracowników, a także wyjaśnienie, czy w 2013 r. oraz 2014 r. miały miejsce inne sytuacje, w których pozwana nie rozwiązała stosunku pracy z pracownikiem, który stawiał się do pracy w stanie nietrzeźwości,

- dopuszczenie dowodu z dokumentów załączonych do niniejszej apelacji, wskazując jednocześnie, że wiedzę o ich istnieniu powód powziął dopiero na obecnym etapie postępowania, wobec czego nie był w stanie powołać się na nie przed Sądem I instancji.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 24 lipca 2014r. pełnomocnik powoda sprecyzował powyższy wniosek w ten sposób, że wnosi o dopuszczenie dowodu z załączonych do apelacji pism pozwanej, skierowanych do Związku Zawodowego (...) o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z pracownikami: K. R., J. S. i J. F. na okoliczność, że w przypadku tych pracowników wykonano podwójne badanie alkomatem.

W odpowiedzi na apelację, pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że zarzut apelacji naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego, czyli art. 233 § 1 kpc w związku z art. 227 kpc jest niezasadny.

Pozwana wskazała, że wbrew twierdzeniom powoda Sąd I instancji okazywał na rozprawie Zarządzenie Nr (...) zarówno powodowi jak i świadkom i w ten sposób ujawnił jego treść w postępowaniu dowodowym, natomiast brak postanowienia dowodowego w tym zakresie nie może przesądzać o tym, które Zarządzenie obowiązywało powoda w dniu 25.01.2013r.

Ponadto pozwana podniosła, że kodeks pracy nie różnicuje stanu po spożyciu alkoholu i stanu nietrzeźwości oraz nie odwołuje się w tym zakresie do definicji z kodeksu karnego, a zatem za nieuzasadniony należy uznać zarzut powoda, że inaczej należy traktować pracownika, który stawiał się do pracy uchybiając obowiązkowi trzeźwości, znajdującego się w stanie po spożyciu alkoholu, od pracownika, który uchybił temu obowiązkowi, a znajdował się w stanie nietrzeźwości, jak ma to miejsce w postępowaniu karnym.

W dalszej kolejności pozwana odnosząc się do zarzutu nieprawidłowego przeprowadzenia badania w przedmiocie ilości alkoholu w wydychanym powietrzu wskazała, że z aktualnych przepisów nie wynika obowiązek kilkakrotnego wykonania takiego pomiaru, co więcej, na taką regulację nie powołał się również powód. Natomiast wykonanie większej ilości pomiarów w przypadku innych pracowników, nie świadczy o obowiązku wykonywania takiej samej

ilości pomiarów w każdym przypadku, a przede wszystkim nie świadczy o tym, jaką minimalną ilość pomiarów należy wykonać.

W końcu pozwana podniosła, że błędnym jest twierdzenie powoda dotyczące nierównego traktowania pracowników, gdyż już z powyższych okoliczności wynika, że identycznie potraktowano pracowników, u których stwierdzono zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu poniżej i powyżej 0,5 promila.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy zastosował przepisy prawa procesowego i materialnego, a w konsekwencji wyrok Sądu I instancji należało uznać za słuszny.

Sąd I instancji przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe, na podstawie którego poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, nie naruszając art. 227 kpc. Sąd Rejonowy właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie naruszając granic swobodnej oceny dowodów, zakreślonych przez art. 233 § 1 kpc oraz wyprowadził z niego trafne wnioski.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc "Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału".

Jak wynika z utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc wymaga wykazania przez stronę wnoszącą apelację, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów, określone w art. 233 § 1 k.p.c., wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego rozumowania, według których sąd w sposób bezstronny i racjonalny rozważa zebrany w sprawie materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom świadków lub stron, a także innym dowodom, kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej, własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, z uwzględnieniem wszystkich reguł, zakreślających ramy swobodnej oceny dowodów. W szczególności Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom i w jakim zakresie odmówił wiarygodności i z jakich przyczyn, wszechstronnie rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy, obszernie i logicznie uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji, a także dokonaną przez Sąd I instancji ocenę przeprowadzonych dowodów, które pozwalają na stwierdzenie, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy i znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp tj. bez wypowiedzenia z winy pracownika. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę z dnia 8.02.2013 r., wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy było ciężkie naruszenie dyscypliny pracy, polegające na stawieniu się do pracy na zmianę D w dniu 25.01.2013 r. w stanie po spożyciu alkoholu i próbie podjęcia pracy w tym stanie – badanie na alkometrze wykazało wynik pozytywny, tj. 0,35 promila alkoholu w wydychanym powietrzu.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp „pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”.

Podkreślić należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art. 52 § 1 k.p., stanowi nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo. Nie ulega jednak wątpliwości, że stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu tego przepisu i może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie.

Oczywistym jest, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie, a podana pracownikowi przyczyna powinna być konkretna, zrozumiała dla pracownika i rzeczywista czyli prawdziwa.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, za słuszne należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że przyczyna podana powodowi w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z dnia 8.02.2013 r. jest przyczyną faktycznie istniejącą i konkretną, a zatem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. było uzasadnione, a nadto zostało dokonane bez naruszenia zasady równego traktowania pracowników w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p.

Za prawdziwością wskazanej przyczyny przemawiają przede wszystkim wyniki badań alkotestem i alkometrem, a także zeznania świadków, a w szczególności zeznania świadka P. Ł., przeprowadzającego badania powoda na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu w dniu 25.01.2013r., z których wynika, że pracownicy przeprowadzający kontrolę podjęli decyzję o przeprowadzeniu badań powoda, ponieważ zachodziło podejrzenie, że powód znajduje się w stanie po spożyciu alkoholu. Wskazywało na to zachowanie powoda, a w szczególności jego mętny wzrok. Ponadto powód sam przyznał, że na kilka godzin przed przyjściem do pracy spożywał alkohol.

Ustosunkowując się do zarzutów apelacji wskazać należy, że w sprawach pracowniczych nie różnicuje się stanu po spożyciu alkoholu i stanu nietrzeźwości, w zależności od ilości promili w wydychanym przez badanego powietrzu, jak ma to miejsce w sprawach karnych lub o wykroczenia. W tym zakresie Sąd Okręgowy w pełni podziela argumenty Sądu I instancji, który na uzasadnienie swojego stanowiska trafnie powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.12.2006 r., wydany w sprawie o sygnaturze I PK 165/05, w którym przesądzono, że dla 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.

Zdaniem Sądu Okręgowego, realizacja przez pracownika obowiązku trzeźwości polega na gotowości do wykonywania pracy w stanie całkowitej trzeźwości, a nie w stanie po spożyciu alkoholu w rozumieniu przepisów prawa karnego. W związku z powyższym nie jest dopuszczalnym kwalifikowanie stanu trzeźwości lub nietrzeźwości pracownika w oparciu o kryterium nie znajdujące zastosowania w sprawach z zakresu prawa pracy, a tym samym w niniejszym postępowaniu. Odnosząc powyższe do ocenianego stanu faktycznego, wskazać należy, że decydującym dla stwierdzenia, że powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest sam fakt wykrycia

w jego organizmie alkoholu. Nie są zatem zasadne zarzuty powoda, który kwestionuje rozwiązanie z nim umowy o pracę, wskazując, iż znajdował się w stanie po spożyciu alkoholu w rozumieniu przepisów prawa karnego, a nie w stanie nietrzeźwości.

W ocenie Sądu Okręgowego za bezzasadny również należało uznać zarzut apelacji, dotyczący prawidłowości przeprowadzonego badania alkometrem. Powód pozostaje na stanowisku, że pozwana w trakcie przedmiotowego badania dopuściła się uchybienia, polegającego na jednokrotnym, a nie co najmniej dwukrotnym przebadaniu powoda, jak miało to miejsce w stosunku do innych pracowników, a co mogło mieć wpływ na ostateczny wynik tego badania.

W związku z powyższym zarzutem, Sąd Okręgowy na wniosek powoda uzupełnił postępowanie dowodowe i przeprowadził dowód z pism pozwanej skierowanych do Związku Zawodowego (...) o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikami : K. R. , J. S. i J. F., na okoliczność , że w stosunku do tych pracowników wykonano podwójne badania alkometrem.(dowód : pisma k.138-140).

Z przeprowadzonych dowodów faktycznie wynika, że w przypadku wymienionych wyżej pracowników przeprowadzono dwukrotne, a w stosunku do K. R. nawet trzykrotne badanie alkometrem. Jednakże zdaniem Sądu Okręgowego powyższa okoliczność nie ma żadnego wpływu na ocenę prawidłowości wyroku wydanego przez Sąd I instancji. Podkreślić bowiem należy, że powinność kilkakrotnego przeprowadzenia badania nie wynika z jakichkolwiek przepisów powszechnie obowiązujących czy też z przepisów wewnętrznych obowiązujących u pozwanej, a sam powód powołuje się jedynie na praktykę stosowaną u pozwanej. Brak zatem podstaw do przyjęcia, że pozwana naruszyła jakiegokolwiek przepisy w tym zakresie. Świadek A. S. , na zeznania którego powołuje się apelujący również nie wskazał przepisów, które wymagałyby dwukrotnego badania alko metrem.

Ponadto zgromadzone w aktach sprawy dokumenty wskazują, że w ramach badania przeprowadzanego alkometrem dopuszcza się pewną granicę błędu i w ramach tak określonej granicy nie jest prawdopodobnym, ażeby w wyniku powtórnego badania stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu po uprzednim ustaleniu stężenia 0,35 promila, następnie uzyskano wynik równy 0. Wykluczone jest zatem uzyskanie wyniku, tak rażąco odbiegającego od pierwszego pomiaru. W razie zatem jednokrotnego przeprowadzenia badania wykazującego stężenie w ilości 0,35 promila, nie mieści się w granicy błędu uzyskanie wyniku wykluczającego fakt spożycia przez powoda alkoholu. Powyższą okoliczność potwierdzają także wyniki dwukrotnego badania alkometrem wymienionych wyżej pracowników, podane w w/w pismach pozwanej, skierowanych do Związku Zawodowego (...).

Ponadto jak ustalił Sąd I instancji, powód nie kwestionował miarodajności badania w trakcie jego wykonywania, nie zażądał ponownego badania alkometrem, czy też badania krwi. Podkreślić należy, że taką możliwość przewiduje obowiązujące u pozwanej Zarządzenie nr (...) z dnia 30.01.2012r. w sprawie obowiązku przestrzegania obowiązku trzeźwości na terenie (...) SA Oddział KWK (...). Mianowicie z § 5 Zarządzenia wynika, że w przypadku, gdy pracownik kwestionuje wyniki badania wydychanego powietrza, kopalnia zapewnia przeprowadzenie badania krwi na własny koszt. Jak wykazało postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd I instancji, powód został zapoznany z treścią tego Zarządzenia bezpośrednio po jego wydaniu, podobnie jak pozostali pracownicy pozwanej, a zatem miał świadomość przysługujących mu uprawnień, z których jednak nie skorzystał.

W wyroku z dnia 26.08.1999 r, wydanym w sprawie o sygnaturze akt I PKN 241/99, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „ inicjatywa co do wykonania badań stanu trzeźwości należy do pracownika, któremu pracodawca zarzucił naruszenie obowiązku trzeźwości” (OSNP 2000/24/895). Zdaniem Sądu Okręgowego cytowane orzeczenie SN, pozostaje aktualne na gruncie aktualnie obowiązujących przepisów i znajduje pełne zastosowanie w rozpoznawanej sprawie.

W związku z powyższym, skoro powód przekonany był, że w chwili zgłoszenia się do pracy z zamiarem jej podjęcia był całkowicie trzeźwy, a w wyniku przeprowadzonego badania stwierdzono, że znajduje się po spożyciu alkoholu, to chcąc podważyć wiarygodność tego badania mógł domagać się przeprowadzenia badania krwi, czy choćby ponownego badania alkometrem, ewentualnie przeprowadzić badania we własnym zakresie, niezależnie od działań podjętych

przez pracodawcę. Tymczasem powód nie tylko nie domagał się przeprowadzenia ponownego badania lub badania krwi, ale wręcz przyznał, że kilka godzin wcześniej wypił dwa piwa. Podczas badania nie wspomniał także o płukaniu ust płynem (...) przed przyjściem do pracy, lecz powoływał się na ten fakt dopiero w toku postępowania sądowego.

Za słuszne zatem należało uznać stanowisko Sądu Rejonowego, że w takiej sytuacji powód nie może powoływać się na niemiarodajność badania przeprowadzonego przez pracodawcę, a jego zeznania dotyczące płukania ust płynem, zawierającym alkohol są niewiarygodne.

Zdaniem Sądu Okręgowego, pominięcie przez Sąd I instancji w ustalenia faktycznych i rozważaniach prawnych Zarządzenia nr (...) S.A. KWK (...) z dnia 18.09.2012 r. w sprawie zasad i trybu karania pracowników za naruszenie porządku pracy oraz nagradzania pracowników wyróżniających się postawą pro-bezpieczną, nie ma żadnego wpływu na rozstrzygnięcie Sądu.

Powyższe Zarządzenie zostało bowiem wprowadzone na podstawie art. 108 – 113 Rozdziału VI „Odpowiedzialność porządkowa pracowników” kodeksu pracy i jak wynika z jego treści reguluje odpowiedzialność porządkową pracowników za naruszenie porządku pracy, precyzując równocześnie zasady i tryb stosowania kar porządkowych, przewidzianych w powołanych wyżej przepisach kodeksu pracy oraz nagradzania pracowników pozwanej. Zarządzenie to nie wyklucza zastosowania art.52 kp, w razie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Natomiast Zarządzenie Nr (...) S.A. KWK (...) z dnia 30.01.2012r.w sprawie przestrzegania obowiązku trzeźwości na terenie (...) SA Oddział KWK (...), wydane między innymi na podstawie Ustawy dnia 26.10.1982r.o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 11.05.1983r. w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia, Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6.05. 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie – w sposób szczególny reguluje kwestię przestrzegania obowiązku trzeźwości na terenie Kopalni przez jej pracowników oraz zasady i tryb postępowania w przypadkach nie przestrzegania tego obowiązku, a zatem znajduje pełne zastosowanie w rozpoznawanej sprawie.

Jak ustalił Sąd I instancji, powyższe Zarządzenie zostało wydane w związku z występującymi przypadkami spożywania alkoholu na terenie Kopalni oraz stawiania się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu i miało na celu zaostrenie zasad postępowania w takich przypadkach.

Słusznie zatem Sąd I instancji rozważając zebrany w sprawie materiał dowodowy powołał się na Zarządzenie Nr (...), natomiast pominął jako nieistotne dla sprawy Zarządzenie Nr (...)

Wbrew twierdzeniom apelacji, brak również podstaw do przyjęcia, że zgodnie z powołanym wyżej Zarządzeniem Nr (...) z dnia 18.09.2012r., a w szczególności z jego § 1 ust. 3 w myśl którego „za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy może być zastosowana kara pieniężna”, pozwana powinna zastosować w stosunku do powoda wyłącznie karę pieniężną.

Nie ulega wątpliwości, że w/w akt stanowi źródło prawa pracy, jednakże nie oznacza to, że jego postanowienia, dotyczące wyłącznie odpowiedzialności porządkowej pracowników, wyłączają zastosowanie przepisów Kodeksu Pracy o rozwiązywaniu z pracownikami umów o pracę, posiadających walor bezwzględnie obowiązujących.

Kodeks pracy nie zawiera bowiem postanowień wskazujących, że w razie uregulowania naruszenia obowiązków pracowniczych w akcie o randze wewnętrznym, zakładowym, tj. obwarowanie określonych przewinień pracowniczych konkretnymi karami, w tym pieniężnymi, bezwzględnie wykluczone jest rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 Kodeksu Pracy. Takich postanowień nie zawiera także Zarządzenie Nr (...).

Miarodajnym w tym zakresie pozostaje również wyrok Sądu Najwyższego z 22.12.1998 r., wydany w sprawie o sygnaturze akt IPKN 507/98, w którym wskazano, że: „Samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków

pracowniczych według art. 52 § 1 pkt 1 KP nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej.” Przywołane orzeczenie uprawnionym czyni stwierdzenie, że to samo naruszenie obowiązków pracowniczych może pociągać dla pracownika dwojakiego rodzaju konsekwencje, tj. zastosowanie kary porządkowej, jak również zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Ponadto z treści § 1 Zarządzenia Nr (...) jednoznacznie wynika zakaz spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy, wchodzenia w stanie po spożyciu alkoholu lub przebywania pod jego wpływem na terenie zakładu pracy, natomiast § 9 tego Zarządzenia wprost stanowi, że nieprzestrzeganie obowiązku trzeźwości traktować należy jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i stosować uregulowania zawarte w kodeksie pracy.

W końcu, w ocenie Sądu rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. zostało dokonane bez naruszenia zasady równego traktowania pracowników w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. (§ 1), równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. (§2). Nadto § 3 stanowi, iż dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Jak ustalił Sąd Rejonowy od momentu zwolnienia powoda w trybie art. 52 k.p. pozwana jest konsekwentna w stosowaniu zarządzenia nr (...), albowiem poza powodem pozwana rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia jeszcze z innymi pracownikami naruszającymi zakaz przebywania na terenie zakładu po spożyciu alkoholu. Z uwagi na powyższe, przypadek zwolnienia powoda motywowany naruszeniem dyscypliny pracy, polegającym na stawieniu się w miejscu pracy w stanie po spożyciu alkoholu i podjęciu próby pracy w takim stanie, nie jest odosobniony, a tym samym nie narusza zasady równego traktowania pracowników. Konsekwencje wyciągnięte przez pozwaną są przejawem wdrażanej przez pracodawcę polityki przeciwdziałania w sposób prewencyjny podejmowaniu pracy w stanie po spożyciu alkoholu, stwarzającej w sposób oczywisty zagrożenie dla życia i zdrowia nie tylko pracownika będącego pod wpływem alkoholu, ale reszty osób wykonujących swoje obowiązki w miejscu pracy. Natomiast okoliczność, że pozwana nie rozwiązała umów o pracę ze wszystkimi pracownikami, którzy naruszyli obowiązek trzeźwości, lecz zastosowała innego rodzaju sankcje (np. zdegradowania sztygara zmianowego do stanowiska pracownika fizycznego), nie przesądza o nierównym traktowaniu pracowników, albowiem każdy przypadek podlega indywidualnej ocenie.

Za słuszne zatem należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że pozwana dokonując rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., nie naruszyła zasady równego traktowania, o której mowa w 18^{3a} § 1 k.p.,

Ponadto podkreślić należy, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, oznacza zatem nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechy lub właściwości dotyczące go osobiście, przykładowo wymienione w cytowanym powyżej art. 18^{3a} § 1 k.p. W sytuacji, w której pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, powinien stosownie do art. 18^{3b} § 1 k.p. wskazać przyczynę (kryterium), ze względu na którą był lub jest dyskryminowany. Powód takiego kryterium jednak nie wskazał. Jakakolwiek nierówność w traktowaniu pracowników sama przez się nie uzasadnia zarzutu dyskryminacji. Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. Kryteria to: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał wyrok Sądu I instancji za słuszny i w konsekwencji oddalił apelację powoda na podstawie art. 385 k.p.c. jako bezzasadną.

W pkt 2 wyroku Sąd Okręgowy zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym na mocy art.98 kpc oraz § 12 ust.1 pkt 1 w zw. z § 11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 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.2002.163.1349 ze zm.).

(-) SSO P. B.-P. (-) SSO Janina Kościelniak (-) SSO Mariola Szmajduch

- Sędzia - - Przewodnicząca [ref.] - - Sędzia -