

Sygn. akt VIII *Pa* 204/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Teresa Kalinka

Sędziowie: Małgorzata Andrzejewska del. Anna Capik-Pater (spr.)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 września 2020r. w G.

sprawy z powództwa A. Z.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w Z.

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 6 sierpnia 2019 r. **sygn. akt** IV P 164/18

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Małgorzata Andrzejewska (-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia (del.) Anna Capik-Pater

Sygn. akt VIII *Pa* 204/19

UZASADNIENIE

A. Z. pozwem wniesionym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w Z. domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 12.000 zł, tytułem odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanej od 15 kwietnia 2015r., na stanowisku rewidenta taboru oraz że 21 lutego 2018r. otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp, w którym jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano naruszenie art. 100 §1 i 2, regulaminu pracy - §6 pkt 1, §37 pkt 1, §45 pkt 6 oraz Instrukcji dla rewidenta taboru kolejowego DBw-2 - §9 pkt. 2. Powód zakwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Podniósł, że zgodnie z przepisami ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi należy uznać, że dopuszczalna jest zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu poniżej 0,1 mg (czyli odpowiadająca 0,2 ‰ stężenia we krwi). Podał, że wyniki uzyskane przez niego podczas dwukrotnego badania alkomatem w odstępie zaledwie 3 minut wskazały malejącą tendencję zawartości stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu. Zarzucił pozwanej, że w dokumencie rozwiązującym umowę o pracę nie podała wyniku trzeciego pomiaru wykonanego o godz. 10.00, który wskazywał zerową zawartość stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu. Według

powoda wykryte u niego stężenia wynoszące od 0,071 mg/ dm³ do 0,66 mg/ dm³ czyli 0,15 ‰ do 0,14 ‰ nie miały żadnego wpływu na zdolności psychomerytoryczne człowieka tj. czas reakcji, szerokość widzenia, stąd nie można uznać, że mogły doprowadzić do zagrożenia bezpieczeństwa ruchu kolejowego. Według powoda w jego przypadku nie można wykluczyć, że obecność wykrytego stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu wyniknęła ze spożycia przez niego batonika zawierającego w swoim składzie substancje wpływające na wyniki pomiarów. Podał, że w dniu 5 lutego 2018r. jego zachowanie nie odbiegało od normy oraz że swoje obowiązki wykonywał w biurze przy komputerze, co dodatkowo wyklucza prawdopodobieństwo doprowadzenia do zagrożenia w ruchu kolejowym. Zarzucił pozwanej, że nie przedstawiła świadectwa wzorcowania alkomatu ponadto badanie winno odbyć się trzykrotnie w piętnastominutowych odstępach. Końcowo zaprzeczył spożywaniu alkoholu i przyznał, że jadł jedynie batonika zawierającego alkohol, którego podarował mu kolega.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Potwierdziła okoliczności dotyczące zatrudnienia powoda i rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Podniosła, że zgodnie z przepisami wewnątrzzakładowymi między innymi od pracowników zatrudnionych na stanowisku rewidenta taboru wymagane było zachowanie całkowitej trzeźwości (zawartość alkoholu we krwi 0,00‰ lub 0,001 mg/1 dm³), ze względu na charakter wykonywanej pracy oraz możliwe zagrożenie dla zdrowia i życia, co powoduje, że jego twierdzenia jakoby nie została przekroczona dopuszczalna granica stężenia alkoholu we krwi, jak również twierdzenia jakoby nie były mu znane przepisy wewnątrzzakładowe są całkowicie chybione. W dalszej części podała, że 5 lutego 2018r. powód stawiał się do pracy po spożyciu alkoholu. Powyższe zostało potwierdzone wynikami kontroli przeprowadzonej o 9.12 oraz o 9.15, kiedy urządzenie pomiarowe wykazało odpowiednio 0,15 ‰ i 0,14 ‰. Powód stawiał się do pracy o godzinie 7 rano, o tej godzinie stężenie alkoholu we krwi było powyżej 0,2 ‰. Zdaniem pozwanej potwierdza to wynik trzeciego pomiaru z godziny 10.00, kiedy stężenie wyniosło 0 ‰. Według pozwanej badanie stanu trzeźwości powoda przeprowadzone zostało zgodnie z wewnętrznymi procedurami obowiązującymi u pozwanej przez umocowanych do dokonywania takich czynności pracowników i za pomocą urządzenia o odpowiednich parametrach. Według pozwanej wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest prawdziwa, rzeczywista i konkretna. Końcowo podniosła, że nieprawdą jest jakoby przyczyną wykrycia obecności alkoholu w powietrzu wydychanym przez powoda było spożycie batonika przez powoda bowiem jego wyjaśnienia, w których wskazał, że poprzedniego dnia wypił ćwiartkę wódki i dwa piwa.

Na rozprawie w dniu 22 czerwca 2018r. pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie kwoty 16.982,76 zł.

Wyrokiem z dnia 6 sierpnia 2019r. Sąd Rejonowy w Zabrzu Wydział IV Pracy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 12.000 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 marca 2018 , wyrokowi w pkt. 2 nadano w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.700 , w pkt. 3 zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł , a w pk 4 nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrzu kwotę 600 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony.

Powyższy wyrok wydał Sąd I instancji ustalając następujący stan faktyczny :

A. Z. zatrudniony był w (...) Spółce Akcyjnej w Z. od 15 kwietnia 2015r. najpierw na okres próbny, następnie na czas określony, a od 1 maja 2017r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, na stanowisku biegłego rewidenta, w pełnym wymiarze etatu, z wynagrodzeniem miesięcznym 3.700 zł brutto.

O obowiązujących u pozwanej regulaminach pracownicy powiadamiani są drogą mailową. Ważniejsze ogłoszenia były wywieszane na tablicy ogłoszeń.

Dnia 13 czerwca 2017r. przeprowadzono kalibrację oraz analizę poprawności wskazań iBlow o numerze (...). Wskazano, że do stanu testera brak jest zastrzeżeń.

Dnia 5 lutego 2018r., powód stawił się do pracy na godzinę 7.00 i przystąpił do uzupełniania na komputerze dokumentacji dotyczącej odprawy pociągu.

Dnia 5 lutego 2018r. po tym jak K. M. wyczuł od powoda woń alkoholu urządzeniem elektronicznym typu iBlow nr (...) u powoda przeprowadzono badanie zawartości ilościowej alkoholu w wydychanym powietrzu. Urządzenie wykazało zawartość alkoholu w organizmie w wydychanym powietrzu: I badanie o godz. 9:12 0,15 ‰, II badanie o godz. 9.14 0,12 ‰, III badanie o godzinie 9.15 0,14 ‰. Powód oświadczył, że 4 lutego 2018r. spożył ćwiartkę alkoholu etylowego oraz dwa piwa. Badanie przeprowadził w obecności D. K. – kierownika oddziału (...), K. M. – zastępcę kierownika.

Podczas badań przyznał, że dzień wcześniej spożył dwie setki wódki i dwa piwa. Tego dnia P. K., który rozmawiał z powodem nie wyczuł od niego alkoholu.

Pismem z dnia 16 lutego 2018r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na: przebywaniu na terenie zakładu pracy w dniu 5 lutego 2018r. w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, co zostało stwierdzone podczas kontroli przez maszynistę instruktora alkotestem A. B. nr (...) (kalibracja ważna przeprowadzona w dniu 13.06.2017r.) – I pomiar o godz. 9.12 – wynik 0,15 promila, II pomiar o godz. 9.15 – wynik 0,14 promila, co mogło doprowadzić do zagrożenia bezpieczeństwa ruchu kolejowego. Pozwana wskazała, że powód tymi czynami naruszył art. 100 §2 pkt 1 i 2 Regulaminu Pracy - §6 pkt 1, §37 pkt 1, §45 pkt 6, Instrukcji dla rewidenta taboru kolejowego DBw-2 - §9 pkt 2.

Dokonując niniejszych ustaleń Sąd oparł się na wskazanych dowodach z dokumentów i zeznaniach świadków D. K., M. S. i K. M. sąd częściowo uwzględnił zeznania świadka P. K. oraz przesłuchanie powoda w zakresie w jakim były one zbieżne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd nie uwzględnił przesłuchania powoda w części w jakiej utrzymywał on, że przełożeni nie wyczuli od niego woni alkoholu, gdyż pozostali świadkowie zgodnie zeznali, że taka woń od powoda wyczuli i że to ona była powodem przeprowadzonej kontroli nadto w świetle wyjaśnień powoda, który przyznał, że dzień wcześniej spożywał alkohol wyczucie woni alkoholu nie było więc niczym nadzwyczajnym w opisanych okolicznościach.

Sąd oddalił wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego toksykologa na okoliczność ustalenia rozkładu alkoholu w organizmie powoda, czasu rozkładu alkoholu etylowego spożytego o godzinie 10.00 w ilości 250 ml, a także spożycia 2 butelek piwa w łącznej ilości 500 ml między 16.00, a 17.00 oraz ustaleniu jak rozkłada się batonik z zawartością alkoholu i jakie może być stężenie alkoholu bezpośrednio po zjedzeniu batonika, jak rozkłada się alkohol etylowy pochodzący z batonika – zawierającego w swoim składzie alkohol – w organizmie i w jakim czasie stężenie to całkowicie rozkłada się czy możliwe jest, aby powód przy swoich fizycznych i zdrowotnych warunkach bezpośrednio po zjedzeniu batonika zawierającego w swoim składzie alkohol – podczas badania alkomatem stężenia alkoholu w organizmie – posiadał stężenie alkoholu ok 0,12 ‰. Zdaniem sądu okoliczności na jakie zawnioskowano dowód nie miały istotnego wpływu na treść rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu. To strona pozwana winna raczej sformułować tezę, która wykazywałaby, że powód w chwili stawienia się do pracy o godzinie 7.00 miał znacznie wyższe stężenie alkoholu we krwi, które mogło przekroczyć normy określone w ustawie o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

W części zważeniowej Sąd Rejonowy przytaczając treść art. 52 §1 pkt 1 kp stwierdził, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie, bowiem nie wystąpiły przesłanki, które uzasadniałyby rozwiązanie z powodem umowy o pracę w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Dalej powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego i piśmiennictwo wskazał, że zgodnie przyjmuje się, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym we wskazanym przepisie może być tylko czyn pracownika przez niego zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje

wina umyślne lub rażące niedbalstwo. Powołał także orzeczenie z dnia 21 września 2005 II PK 305/04 M.P.Pr.-wkł. 2005/12/16).

Zaznaczył Sąd I Instancji, że pozwana spółka rozwiązała z powodów umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego przebywaniu na terenie zakładu pracy w dniu 5 lutego 2018r. w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, co zostało stwierdzone podczas kontroli przez maszynistę instruktora alkotestem A. B. nr (...) (kalibracja ważna przeprowadzona w dniu 13.06.2017r.) – I pomiar o godz. 9.12 – wynik 0,15 promila, II pomiar o godz. 9.15 – wynik 0,14 promila, co mogło doprowadzić do zagrożenia bezpieczeństwa ruchu kolejowego. Pozwana wskazała, że powód tymi czynami naruszył art. 100 §2 pkt 1 i 2 Regulaminu Pracy - §6 pkt 1, §37 pkt 1, §45 pkt 6, Instrukcji dla rewidenta taboru kolejowego DBw-2 - §9 pkt 2. Podkreślił, że Przy ocenie, czy zachowanie powoda spełniało przesłanki określone w art. 52 §1 kp, należy wziąć pod uwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli danego pracownika (wyrok SN z 1.10.1997r., I PKN 300/97, OSNP Nr 14/1998, poz. 424).

Z tego powodu **zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezprawności) także zarzut wadliwości subiektywnej (winy), i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia – „ciężkiej” winy rozumianej, jako wina umyślne lub rażące niedbalstwo** – (zob. wyrok SN z 21.7.1999r., I PKN 169/99, OSNP Nr 20/2000, poz. 746). Przy ocenie naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia, bowiem rodzaj i sposób jego postępowania mogą wskazywać na stopień zawinienia (zob. wyrok SN z 8.6.2001r., I PKN 469/00, OSNP Nr 8/2003, poz. 198).

O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 §1 k.c.). 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.

W ocenie Sądu Rejonowego na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego – dokumentów i zeznań świadków trudno przypisać powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Niewątpliwie, wskazał Sąd I instancji, badania alkomatem wykonane 5 lutego 2018r. wykazały obecność alkoholu w organizmie powoda. I badanie o godz. 9:12 0,15 ‰, II badanie o godz. 9.14 0,14 ‰, W ocenie Sądu obecność alkoholu w organizmie powoda spowodowana była tym, że dzień wcześniej powód spożył dwie ćwiartki wódki i dwa piwa. Za niewiarygodne uznał Sąd twierdzenia powoda, w których utrzymywał on, że obecność alkoholu spowodowana była spożyciem batonika otrzymanego od kolegi. Według sądu w świetle wyjaśnień złożonych przez powoda w czasie przeprowadzania kontroli jego twierdzenia zawarte w pozwie były niewiarygodne i stanowiły formę obrony, jaką powód przyjął na potrzeby wszczętego przez siebie postępowania. Należy również zauważyć, że w przypadku spożycia batonika wzrost poziomu alkoholu w organizmie powoda byłyby szybki ale krótkotrwały.

Kwestią wymagającą podkreślenia, wedle Sądu I instancji, jest fakt, że ujawnione w badaniach ilości alkoholu w organizmie powoda były nieznaczne. Zgodnie bowiem z art. 46 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi 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, zaś stan nietrzeźwości 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. Z uwagi na powyższe nie można powoda uznać ani za osobę znajdującą się w stanie po użyciu alkoholu ani za osobę w stanie nietrzeźwości. Wskazać również należy, że art. 87 §1 kodeksu wykroczeń stanowi, że kto, znajdując się w stanie po użyciu alkoholu lub podobnie działającego środka, prowadzi pojazd mechaniczny w ruchu lądowym, wodnym lub powietrznym, podlega karze aresztu albo grzywny nie niższej niż 50 złotych. Tej samej karze podlega, kto, znajdując się w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem podobnie działającego środka, prowadzi na drodze publicznej, w strefie zamieszkania lub w strefie ruchu inny pojazd niż określony wyżej. Kto zaś, znajdując się w stanie po użyciu alkoholu lub podobnie działającego środka, prowadzi na drodze publicznej, w strefie zamieszkania lub strefie ruchu inny pojazd niż określony w §1 podlega karze aresztu do 14 dni albo karze grzywny. Z powyższego wynika, że dopuszczalne jest prowadzenie pojazdów mechanicznych przez osoby, w organizmie których ilość alkoholu nie przekracza 0,2‰. Ustawodawca uznał, że do tego poziomu obecność alkoholu w organizmie nie ma wpływu na zdolności psycho – motoryczne człowieka. W przedmiotowej sprawie według pozwanej w aktach wewnątrzzakładowych istniały regulacje, z których wynikał obowiązek całkowitej trzeźwości (zgodnie z §6 Regulaminu pracy pracownik miał obowiązek przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy i porządku. Zgodnie z §37 pkt 1 tegoż regulaminu każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania obowiązku trzeźwości, a §45 pkt 6 stwierdza, że za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym z jego winy uważa się między innymi zgłoszenie się do pracy pod wpływem alkoholu. Z kolei zgodnie z §9 pkt 2 Instrukcji dla rewidenta taboru kolejowego (...) rewident taboru kolejowego ma obowiązek podjąć pracę w stanie psychofizycznym umożliwiającym bezpieczne wykonywanie wyznaczonych czynności), jednakże zdaniem sądu regulacje te nie wiązały sądu przy ocenie tego, czy w przypadku powoda doszło do rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie sądu ilość alkoholu obecna w organizmie powoda nie wpływała na jego zdolności psycho – motoryczne i możliwość wykonywania przez niego pracy w dniu 5 lutego 2018r. Ewentualne naruszenie regulacji wewnątrzzakładowych pozwanej zdaniem sądu winno raczej skutkować odpowiedzialnością porządkową.

Sąd Rejonowy podkreślił, że wbrew stanowisku pozwanej przepisy wewnętrzne nie określały, aby zawartość alkoholu we krwi pracownika wynosiła 0,00 promila lub 0,00 mg/1 dm³. Regulamin pracy wskazywał wyłącznie, że pracownik zobowiązany jest do zachowania trzeźwości, a pracodawca nie może dopuścić do pracy osoby, której stan lub zachowanie wskazuje na stan po spożyciu alkoholu. Jednocześnie w §37 pkt 8 określono, że stan nietrzeźwości będzie uważany za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W niniejszej sprawie nie ulega natomiast wątpliwości, że powód nie znajdował się w stanie nietrzeźwości, a nawet w stanie po spożyciu alkoholu.

W tym stanie rzeczy Sąd uwzględnił w całości powództwo i zasądził na rzecz powoda odszkodowanie na podstawie art. 58 k.p. ograniczając je do kwoty 12.000 zł.

Na rozprawie w dniu 22 czerwca 2018r. powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika ustnie rozszerzył żądanie zapłaty odszkodowania do kwoty 16.982,76 zł, jednakże rozszerzenia powództwa nie można było uznać za skuteczne wobec treści art. 193 §21 kpc stanowiącego, że wyjątkiem spraw o roszczenia alimentacyjne zmiana powództwa może być dokonana jedynie w piśmie procesowym.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadał Sąd Rejonowy na podstawie art. 477² §1 k.p.c., co do punktu 1 do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, a o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 98 §1 kpc ustalając ich wysokość w oparciu o §9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie i na podstawie art. (Dz.U. z 2015 poz. 1800, ze zm.) , a wysokość opłaty art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelację wywiódła pozwana zaskarżając wyrok w całości i wniosła o:

1. zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu w I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.
3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokowi zarzuciła:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

1) art. 9§1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że wewnątrzzakładowe regulacje obowiązujące u pozwanej nie wiązały sądu przy ocenie tego czy w przypadku powoda doszło do rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy wskazany przepis jednoznacznie wskazuje, że regulacje wewnątrzzakładowe stanowią źródło prawa pracy i tym samym sąd zobligowany jest stosować także te regulacje. Powyższe skutkowało niezastosowaniem postanowień Regulaminu Pracy przez sąd i uwzględnieniem powództwa;

2) art. 52 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię użytego w tym przepisie pojęcia „rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” i uznanie, że naruszenie przez powoda nałożonego na niego obowiązku zachowania tzw. całkowitej trzeźwości nie stanowi rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Podczas gdy Regulamin Pracy zobowiązywał powoda do zachowania tzw. całkowitej trzeźwości w pracy informując jednocześnie, że naruszenie tego zakazu będzie traktowane jako rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powyższe skutkowało uwzględnieniem powództwa;

II. naruszenie przepisu postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy tj.: art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w postaci dokumentu - Regulaminu Pracy - polegające na przyjęciu, że Regulamin Pracy obowiązujący u pozwanej nie określał, aby zawartość alkoholu we krwi pracownika wynosiła 0,00 promila lub 0,00 mg/l^{dm}³, podczas gdy § 37 ust. 10 Regulaminu Pracy (wprowadzony Porozumieniem nr 9 z dnia 26 stycznia 2017r.) nakłada powyższy obowiązek na określoną grupę pracowników, do której należy powód. Powyższe skutkowało przyjęciem, że powód, choć zatrudniony na stanowisku wymagającym tzw. całkowitej trzeźwości, nie był zobligowany do jej zachowania i tym samym uwzględnieniem powództwa.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

Podniósł, że nie można przyjąć, że w dniu 5 lutego 2018 roku był w stanie po spożyciu alkoholu. Wskazał na nieprawidłowości chociażby w czasie przeprowadzenia badań, które uniemożliwiają jednoznacznie ustalić, że powód spowodował swoim zachowaniem ciężkie naruszenie podstawowych Obowiązków pracowniczych. Zaprzeczył jakoby spożywał jakikolwiek alkohol zarówno w pracy jak i przed pracą. Podkreślił, że brak jest w jego zachowaniu przymiotu bezprawności, brak jest również znamion ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków. Ponadto stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu, a wynoszące od 0,071 mg/dm³ do 0,66 mg/dm³ tj. od 0,15 ‰ do 0,14 ‰ nie ma żadnego wpływu na zdolności psychomotoryczne człowieka.

Wskazał, że nie znajdował się ani w stanie nietrzeźwości ani w stanie po spożyciu alkoholu, wobec czego nie powinien ponieść tak daleko idącej, negatywnej konsekwencji dokonanego pomiaru, a w dniu 5 lutego 2018 r. wykonywał swoje obowiązki w biurze, przy komputerze, co dodatkowo wyklucza prawdopodobieństwo doprowadzenia do zagrożenia bezpieczeństwa ruchu kolejowego.

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

Apelacja strony pozwanej jest nieuzasadniona i podlega oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzony materiał dowodowy daje podstawy do podzielenia ustaleń Sądu Rejonowego i jest wystarczający do wydania orzeczenia. Sąd Okręgowy w całości podziela te ustalenia i uznaje za własne.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zgromadzonych dowodów. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. 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 myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem. Jeśli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. W niniejszej sprawie Sąd I instancji przeprowadził w sposób prawidłowy postępowanie dowodowe, dokonał wszechstronnej oceny materiału dowodowego, co wyraził w uzasadnieniu wyroku.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził także właściwą ocenę prawną stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie. W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy szczegółowo umotywował swoje stanowisko i Sąd II instancji w całości je podziela. Zarzuty apelacji nie zdołały podważyć trafności rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Sąd bada czy doszło do zgodnego prawem rozwiązania umowy o pracę mając na uwadze treść tego rozwiązania . Pozwana wskazała, że powód naruszył art. 100 §2 pkt 1 i 2 Regulaminu Pracy - §6 pkt 1, §37 pkt 1, §45 pkt 6 Instrukcji dla rewidenta taboru kolejowego DBw-2 - §9 pkt 2. przebywając na terenie zakładu pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, co mogło to doprowadzić do zagrożenie bezpieczeństwa ruchu kolejowego.

Sąd I instancji dokonał szczegółowej analizy określeń „stanu po użyciu alkoholu” i „stanu nietrzeźwości” określenia te odniósł do przepisów kodeksu wykroczeń . Skonstatował zasadnie, że dopuszczalne jest prowadzenie pojazdów mechanicznych przez osoby w organizmie których ilość alkoholu nie przekracza 0.2 promila. Z tego wynika, że ustawodawca uznał, że do tego poziomu obecność alkoholu w organizmie nie wpływa na zdolności psycho-motoryczne człowieka.

Pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodem , gdyż związku z przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu mogło doprowadzić do zagrożenia bezpieczeństwa ruchu kolejowego. Definicja „stanu nietrzeźwości” określa wartości graniczne w dziesiętnych promila, tj. z dokładnością do pierwszego miejsca po przecinku. Zarówno art. 115 § 16 k.k. i art. 46 ust. 3 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn. Dz. U. z 2007 r. Nr 70, poz. 473 ze zm.) określają je w ten sam sposób . Nie penalizują sytuacji, gdy wartości te są niższe.

Sąd Rejonowy odniósł się do regulacji wewnątrzzakładowych obowiązujących u pozwanej i zasadnie zatem skonstatował, że ewentualne ich naruszenie winno raczej skutkować odpowiedzialnością porządkową. Sąd natomiast badał przyczyny wypowiedzenia wskazane w piśmie z dnia 26 lutego 2018r. pod kątem treści art. 52 k.p.c. , który odnosi się do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dokonanych w warunkach winy po stronie pracownika.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Odwoławczy uznał, iż nie zachodzą podnoszone w apelacji pozwanego zarzuty i orzekł o jej oddaleniu jako bezzasadnej w całości, na mocy art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z § 9 ust.1 pkt. 1 i § 10 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1804), zasądzając od pozwanego, jako od strony przegrywającej proces, na rzecz powoda kwotę 120 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-)sędzia M. Andrzejewska (-)sędzia T. Kalinka (-)sędzia del. A. Capik-Pater