

Sygn. akt VIII *Pa* 82/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2017 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 21 września 2017r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** A. B. (B.)

**przeciwko** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

**o** przywrócenie do pracy, odszkodowanie, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i sprostowanie świadectwa pracy

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 21 marca 2017 r. **sygn. akt** VI P 309/16

- 1) odrzuca apelację skierowaną od rozstrzygnięcia zawartego w punkcie 1 wyroku;
- 2) oddala apelację w pozostałej części;
- 3) odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 82/17

## UZASADNIENIE

Powód A. B. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagał się przywrócenia do pracy u pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na poprzednich warunkach pracy i płacy, ewentualnie zasądzenia od pozwanej

kwoty 11.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu złożonego pozwu powód podał, że wbrew twierdzeniom pracodawcy wskazanym w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę możliwe pojawienie się u niego alkoholu w wydychanym powietrzu spowodowane było stosowaniem przez niego leku „Amol”. Powód wyjaśnił, że w składzie tego leku znajduje się alkohol, a jego użycie miało na celu niedopuszczenie do zakażenia i szybsze zagojenie się ran na dziąśle, które pojawiły się u niego na skutek pęknięcia protezy. Pomimo wyjaśnień złożonych pracodawcy o prawdziwych przyczynach obecności alkoholu w wydychanym powietrzu, podjął on decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Powód wskazywał przy tym pracodawcy, że po przepłukaniu ust alkometem nie wykrył u niego obecności alkoholu. Powód dodał, że niezwłocznie po wyjściu z pracy poddany on został w szpitalu badaniu na obecność alkoholu we krwi oraz udał się na komendę policji celem wykonania próby trzeźwości. Oba wyniki wykazały, że powód był trzeźwy. W związku z powyższym powód podkreślił, że niemożliwe jest, aby w ciągu kilku godzin pozbyć się całkowicie z organizmu śladów alkoholu, a tym samym nie można uznać, żeby powód miał się dopuścić naruszenia obowiązków pracowniczych.

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

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podała, że obowiązuje u niej bezwzględny zakaz stawiania się do pracy, przebywania w miejscu pracy lub podejmowania czynności pracowniczych po użyciu alkoholu, jak też bezwzględny zakaz wnoszenia na teren zakładu pracy produktów alkoholowych. Tymczasem wbrew tym zasadom powód w dniu 21 kwietnia 2016 roku stawił się do pracy i podjął czynności pracownicze po użyciu środków, których użycie w zakładzie pracy jest niedozwolone. Nawet jeżeli obecność alkoholu w wydychanym powietrzu spowodowana została użyciem przez powoda leku „Amol”, to zarówno wniesienie tego produktu z zawartością 60% alkoholu na teren zakładu pracy, jak i użycie go w pracy stanowiło rażące naruszenie obowiązujących u pozwanej w tym zakresie zasad.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 25 lutego 2008 roku do dnia 22 kwietnia 2016 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku śrutowacza.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanej regulaminem pracy do rażącego naruszenia ustalonego w regulaminie porządku i dyscypliny pracy należy m.in. stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo spożywanie alkoholu w czasie lub w miejscu pracy, jak również wnoszenie alkoholu na teren zakładu pracy.

Pozwana opracowała procedurę dotyczącą ogólnych zasad BHP, zgodnie z którą nie wolno na terenie firmy spożywać alkoholu, substancji odurzających, a także nie wolno przychodzić do pracy pod wpływem takich substancji. W razie natomiast konieczności przyjmowania leków dostępnych na receptę lub bez recept, które mogą powodować senność lub zmiany zachowania bądź efektywność pracy, należy powiadomić o tym fakcie kierownictwo działu lub dział personalny przez rozpoczęciem zmiany.

Oprócz tego pozwana wprowadziła osobną procedurę postępowania w zakresie przestrzegania obowiązku zachowania trzeźwości oraz kontroli mienia dla swoich pracowników. Procedura ta za stan nietrzeźwości uznaje, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5 promila alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>. Natomiast stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartości te wskazują na obecność stężenia we krwi od 0,2 promila do 0,5 promila alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>. Za przeprowadzanie kontroli trzeźwości odpowiada u pozwanej pracownik ochrony. Przeprowadzenie badania stanu trzeźwości pracownika dochodzi m.in. w razie podejrzenia przebywania pracownika na terenie zakładu pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości. Badanie to wykonuje się za pomocą alkometru przez pracownika ochrony w towarzystwie osób trzecich. Wynik pomiaru alkometrem odczytuje się za pomocą trójkolorowego wskaźnika poziomu alkoholu, gdzie zielony kolor oznacza zerową zawartość alkoholu od 0 do 0,05 mg/l, żółty kolor zawartość od 0,06 do 0,10 mg/l, a czerwony

kolor zawartość alkoholu przekraczającą 0,10 mg/l. Powtórny pomiar alkoholu wykonuje się w sytuacji, gdy wskaźnik poziomu alkoholu jest żółty. Powtórne badanie wykonuje się w odstępie 30 minut w celu weryfikacji poprawności badania. Stawienie się u pozwanej do pracy w stanie nietrzeźwym, po spożyciu alkoholu lub pod wpływem narkotyków lub innych środków odurzających może skutkować rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Używany przez pozwaną alkomat – bezustnikowy tester obecności alkoholu „AlcoBlow” – poddawany jest systematycznym okresowym testom zgodności kalibracji z wzorcami. Alkomat ten jest szybkim i prostym w obsłudze bezkontaktowym wskaźnikiem obecności lub nieobecności alkoholu w wydychanym powietrzu. Może służyć jako prosty wskaźnik do szybkiej kontroli dużej liczby osób np. przez pracowników ochrony w bramach dużych fabryk, kopalń, hut.

Powód w związku z chorobą zwyrodnieniową kręgosłupa i bólami głowy okresowo zażywał lek przeciwbólowy „Ketanol”. Lek „Ketanol” podawany jest w postaci twardej kapsułki, ma on na celu leczenie objawowe zapalnych i zwyrodnieniowych chorób reumatycznych układu kostnego oraz łagodzenie niektórych zespołów bólowych. (reumatoidalne zapalenia stawów, choroba zwyrodnieniowa stawów, bóle o umiarkowanym nasileniu). Lek ten ma wpływ na ośrodkowy układ nerwowy, to jednak zachodzi możliwość wystąpienia senności, zawrotów głowy, zaburzeń widzenia lub drgawek. W razie wystąpienia tych objawów nie należy prowadzić pojazdów ani obsługiwać maszyn.

Powód wykonywał swoje obowiązki pracownicze w oddziale obróbki skrawaniem i antykorozji, a jego przełożonym był kierownik tego oddziału K. B.. Powód podlegał bezpośrednio liderowi grupy A. Ż..

W dniu 21 kwietnia 2016 roku powód rozpoczął pracę o godzinie 6:00. Tego dnia powód obsługiwał suwnicę i wykonywał czynności oczyszczania elementów z korozji w komorze śrutowniczej. Po kilku godzinach pracy K. B. został powiadomiony przez lidera grupy A. Ż., że wyczuwa woń alkoholu od powoda. W związku z tym K. B. wydał polecenie odsunięcia powoda od pracy i przeprowadzenia wobec niego badania alkomatem. Podczas poddania powoda testom alkomatem obecny był A. Ż. oraz pracownik ochrony wykonujący to badanie A. P.. Pierwszy pomiar miał miejsce około godziny 10:00, drugi natomiast około godziny 10:30. Przy obu pomiarach wyświetliła się żółta lampka oznaczająca natężenie alkoholu od 0,06 do 0,10 mg/l. Powód nie kwestionował wyników pomiarów. Po drugim pomiarze powód oświadczył, że w poprzednim dniu spożywał alkohol i że to ostatni raz. Dwa lub trzy lata wcześniej powód też był badany alkomatem u pracodawcy i wówczas również zapaliła się żółta lampka.

Po wykonaniu badania alkomatem powód spotkał się osobiście z K. B., który zaproponował powodowi korzystniejszą możliwość rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Powód w odpowiedzi na to oświadczył, że to był jego ostatni raz i że więcej podobna sytuacja się nie zdarzy. Dodał, że ma zobowiązania kredytowe i w razie utraty pracy będzie miał poważne problemy. Oboje udali się następnie do działu kadr, gdzie powód podpisał się pod pismem, na mocy którego strony porozumiały się co do ustania stosunku pracy powoda za porozumieniem stron.

Po podpisaniu tego pisma powód opuścił na pewien czas dział kadr i po powrocie poprosił o spotkanie z dyrektorem generalnym firmy (...). Podczas spotkania z nim powód próbował wyjaśniać, że w tym dniu spożywała „Amol” i „Ketanol”, co miało mieć jego zdaniem związek z bólem głowy i problemami z protezą zębową. Powód został poinformowany, że zostanie powiadomiony o ostatecznej decyzji co do jego osoby w związku z zaistniałym zdarzeniem. Następnie dyrektor generalny poprosił o dostarczenie z przychodni lekarskiej obsługującej pozwaną spółkę informacji o lekach, które powód miał tego dnia przyjmować. Wkrótce przedstawiono mu informację o tych lekach, ich składzie i wpływu na organizm człowieka. W przypadku „Amolu” stanowi on roztwór mentolu oraz mieszaniny olejków eterycznych w etanolu. Stosuje się go zewnętrznym celu poprawy złego samopoczucia np. w przebiegu przeziębienia, w bólach głowy, bólach mięśniowych oraz wewnętrznie w dolegliwościach trawiennych. Leku tego nie można stosować zewnętrznie na uszkodzoną skórę i rany otwarte. Zawiera on 67% etanolu (alkoholu) i ze względu na to może wywierać wpływ na ośrodkowy układ nerwowy. Dlatego też nie zaleca się prowadzenia pojazdów i obsługi maszyn po zastosowaniu doustnym leku.

Powód po opuszczeniu zakładu pracy w pierwszej kolejności udał się na komendę policji celem weryfikacji badania alkomatem w zakładzie pracy. Wykonane o godzinie 12:48 badania alkomatem nie wykazało u powoda obecności

alkoholu w wydychanym powietrzu. Następnie powód udał się do Wojewódzkiego Szpitala (...) w B., gdzie o godzinie 13:37 pobrano od niego krew na obecność alkoholu etylowego. Badanie to nie wykazało obecności alkoholu we krwi.

Kolejnego dnia tj. 22 kwietnia 2016 roku powód wycofał swoją wolę rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dnia poprzedniego, pomimo tego, że został poinformowany przez pozwaną, iż wycofanie to spowoduje zastosowanie wobec powoda zwolnienia z pracy w trybie natychmiastowym. Wobec tego pozwana pisemnym oświadczeniem woli z dnia 22 kwietnia 2016 roku – wręczonym powodowi jeszcze tego samego dnia – rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwana wskazała, że jej decyzja związana jest dopuszczeniem się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na przebywaniu na terenie hali i wykonywaniu obowiązków pracowniczych pod wpływem alkoholu, co zostało zaobserwowane przez bezpośredniego przełożonego powoda, który wyczuł woń alkoholu w oddechu powoda i w związku z tym poprosił on powoda o poddanie się kontroli alkomatem. Pozwana dodała, że kontrola alkomatem dwukrotnie wskazała obecność alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu.

Oceniając materiał dowodowy Sąd I instancji z dużą ostrożnością podszedł do dowodu z przesłuchania powoda. Miał na uwadze, że co do zasady przesłuchiwaną stronę cechuje często emocjonalne podejście do sprawy, które utrudnia dokonanie obiektywnej oceny i analizy postrzeganych zdarzeń. Sąd I instancji w szczególności nie dał wiary twierdzeniom powoda w takim zakresie, w jakim wskazał on, że to „Amol” zawierający alkohol był wyłączną przyczyną pozytywnych wyników badania alkomatem na terenie zakładu pracy. Wniosek taki wywiódł Sąd ze spójnych zeznań dwóch świadków, bezpośrednich przełożonych powoda – K. B. i A. Ż.. Świadkowie ci zeznali, że powód po ponownym wykonaniu pomiaru alkomatem wyraźnie przyznał, iż spożywał dzień wcześniej alkohol. Całokształt wypowiedzi powoda po tym badaniu miał świadczyć o takiej, a nie innej przyczynie wyników badania alkomatem. Powód wówczas nic nie wspominał o korzystaniu tego dnia z „Amolu”, co przecież powinno stanowić jego natychmiastową i automatyczną reakcją celem wytłumaczenia zaistniałego zdarzenia. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że późniejsza próba wytłumaczenia przez powoda wyników badań alkomatem stanowiła jedynie przyjętą linię obrony przez powoda, który po podpisaniu się pod pisemnym rozwiązaniem umowy o pracę na mocy porozumienia stron i chwilowym opuszczeniu działu kadr niespodziewanie zmienił swoje zdanie o okolicznościach związanych ze stwierdzonym u niego stanem po spożyciu alkoholu. Powód w treści pozwu powołał się na konieczność użycia „Amolu” w pracy z powodu ran na dziąsłach, podczas gdy w trakcie przesłuchania przed Sądem powód wskazywał już tylko na potrzebę zawinięcia na czas wejścia do komory protezy gazą nasączoną „Amolem”. Sąd Rejonowy dostrzegł tę zmianę wersji powoda odnośnie przebiegu okoliczności z dnia 21 kwietnia 2016 roku. Dlatego też, w ocenie Sądu I instancji, powoływanie się przez powoda na użycie „Amolu” w trakcie pracy stanowi jedynie linię obrony powoda przyjętą na potrzeby niniejszego postępowania.

Sąd oddalił wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego wskazując, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe okazało się wystarczające dla wydania rozstrzygnięcia.

Sąd Rejonowy po przeprowadzeniu postępowania dowodowego doszedł do wniosku, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy nie zasługuje na uwzględnienie. Tym samym również roszczenie ewentualne powoda o odszkodowanie Sąd uznał za bezprzedmiotowe.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji stwierdził, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Wskazał, że przyczyna podana powodowi w piśmie rozwiązującym mowę o pracę jest zarówno prawdziwa, jak też konkretna. Zawinione zachowanie powoda polegało bowiem na naruszeniu ustalonej organizacji i porządku pracy. Powód świadomy, że grozi mu zwolnienie z pracy z tytułu przebywania na terenie zakładu po spożyciu alkoholu, naruszył ten zakaz. 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 roku, II PK 285/11, LEX nr 1254679).

W dalszych rozważaniach Sąd Rejonowy ocenił, że zachowanie powoda, który stawił się na teren zakładu pracy celem podjęcia pracy mając przy tym świadomość, że dzień wcześniej spożywał alkohol, co może powodować stan nietrzeźwości lub po spożyciu alkoholu, jako wysoce naganne. Tym samym zachowanie powoda nie może korzystać z ochrony prawnej.

Sąd I Instancji nie podzielił stanowiska strony powodowej, która podnosiła, że powód nie naruszył obowiązków pracowniczych poprzez stawienie się w pracy w stanie nietrzeźwości. Sąd z przyczyn podanych w części oceniającej materiał dowodowy nie dał wiary powodowi co do użycia w dniu 21 kwietnia 2016 roku „Amolu” bowiem powód nie tylko nie wskazał zaraz po pierwszym badaniu alkomatem, że używał „Amolu”, ale również nikomu, co wydaje się oczywiste, nie okazał w tak niekomfortowej dla pracownika sytuacji butelki z „Amolem”, jak też jego wersja co do sposobu używania „Amolu” ulegała w toku procesu zmianie. Zachowanie powoda można zatem ocenić co najmniej jako rażące niedbalstwo, bowiem powód mógł i winien był przewidywać skutki spożywania alkoholu poprzedniego dnia, na co wskazywał swoim przełożonym po przeprowadzonym badaniu alkomatem. Okoliczności związane z rzekomym użyciem przez powoda w dniu zdarzenia leku zawierającego alkohol nie mogą stanowić uzasadnionej próby usprawiedliwienia obecności alkoholu w wydychanym powietrzu, gdyż brak jest wystarczających dowodów świadczących o rzeczywistym użyciu tego leku przez powoda w dniu 21 kwietnia 2016 roku.

Z powołanych przyczyn Sąd I instancji oddalił powództwo.

Na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w zakresie roszczenia powoda o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i sprostowanie świadectwa pracy.

W ocenie Sądu I instancji w niniejszej sprawie zostały spełnione przesłanki zawarte w art. 102 k.p.c. z uwagi na fakt, że powód w wyniku rozwiązania z nim umowy o pracę przestał zarobkować, pobierał po zwolnieniu go z pracy zasiłek dla bezrobotnych, co świadczy o braku zatrudnienia, a tym samym, w ocenie Sądu, nie jest w stanie ponieść kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód.

Zaskarżając przytoczony wyrok w części tj. w pkt 1 i 2 wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w pkt 1 i 2 sentencji poprzez uznanie powództwa w całości

ewentualnie

2. uchylenie zaskarżonego wyroku i skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania przed Sądem 1 instancji.

Powód zarzucił Sądowi i instancji naruszenie przepisów prawa materialnego i procesowego mającego bezpośredni wpływ na treść zaskarżanego orzeczenia

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

naruszenie prawa materialnego:

-przepisów art. 52 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1666; dalej: k.p.) i art. 6 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 459; dalej: k.c.) w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przerzuceniu na pozwanego konieczności udowodnienia, że zaistniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w sytuacji gdy to na pozwanej spoczywał w całości ciężar dowodu, któremu pozwana nie sprostała na tyle, by ponad wszelką wątpliwość udowodnić swoją rację, natomiast od powoda Sąd wymagał by przedstawiał dowody na niezasadność twierdzeń pozwanej;

- przepisu art. 45 k.p. poprzez niezastosowanie, podczas gdy po analizie materiału dowodowego należałoby stwierdzić, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione, bądź też narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę;

- przepisów ustawy z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 487), w szczególności art. 17 ust. 3 oraz art. 46 ust. 2 teź ustawy w zw. z art. 9 k.p. poprzez niezastosowanie, podczas gdy jako przepisy bezwzględnie obowiązujące winny mieć one zastosowanie dla ustalenia procedury postępowania w przypadku badania stanu trzeźwości pracownika na jego żądanie oraz ustalenia definicji stanu po użyciu alkoholu;

- przepisów rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 11 grudnia 2015 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz. U. z 2015 r., poz. 2153), w szczególności § 1 pkt 2 w zw. z § 4 ust. 4 oraz § 5 ust. 2 w zw. z art. 9 k.p. poprzez niezastosowanie i uznanie, że badania dokonane przez pozwaną były wykonane prawidłowo, w przypadku gdy nie można ustalić, czy powód znajdował się pod wpływem alkoholu, a alkomat użytkowany przez pracodawcę nie wyświetla wyników w postaci cyfrowej, co z kolei uniemożliwia dokonanie zestawienia wyników badań ze stanami wskazanymi w art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, a nadto powód został pozbawiony możliwości przebadania i weryfikacji badań, które są gwarantowane przez powszechnie obowiązujące prawo;

naruszenie prawa procesowego:

- przepisu art. 227 k.p.c. poprzez nieustalenie faktu mającego istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek odrzucenia wniosku dowodowego z opinii biegłego na okoliczność ustalenia wiarygodności urządzenia służącego do pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu;

- przepisów art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. poprzez złamanie zasady swobodnej oceny dowodów, przejawiające się w powierzchownej ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz ocenach dokonanych sprzecznie z logiką i doświadczeniem życiowym, w szczególności poprzez pominięcie bądź odmówienie wiarygodności dowodom wskazanym przez powoda, a także przyznanie waloru wiarygodności zeznaniom świadków zawnioskowanych przez pozwaną, chociaż w przypadku dwóch osób są to świadkowie pośredni, a ich zeznania zawierają sprzeczności, a także poprzez brak opowiedzenia się Sądu I instancji w przedmiocie trzeciego badania alkomatem oraz badań trzeźwości wykonanych z inicjatywy powoda na Komendzie Miejskiej Policji w G., oraz w Szpitalu w B., a nadto całkowita odmowa przyznania waloru wiarygodności zeznaniom powoda oraz brak oceny zeznań świadków zawnioskowanych przez powoda, co w konsekwencji miało wpływ na wyrok wydany przez Sąd 1 instancji, oraz błędne ustalenie stanu faktycznego;

- przepisów art. 229 k.p.c. oraz art. 230 k.p.c. poprzez niezastosowanie, podczas gdy z treści art. 229 k.p.c. wynika, że fakty wyraźnie przyznane muszą być brane pod uwagę przez Sąd, natomiast art. 230 k.p.c. daje Sądowi takie uprawnienie, jednakże Sąd 1 instancji nie zastosował żadnego z tych przepisów w sytuacji, gdy m.in. pozwana w piśmie procesowym z dnia 4 października 2016 r. wyraźnie przyznała, iż o godz. 11:00 wykonane było trzecie badanie alkomatem i zapaliła się zielona lampka, a ponadto strona pozwana nie kwestionowała, by świadek A. Ż. widział się z powodem przed rozpoczęciem zmiany i w tamtej chwili nie wyczuł alkoholu u powoda, a powyższe naruszenia miały wpływ na rozstrzygnięcie;

- nierozpoznanie sprawy co do istoty poprzez poprzestanie na stwierdzeniu, że alkohol został wyczuty przez przełożonego powoda, natomiast Sąd I instancji nie stwierdził, czy powód pracował bądź przebywał na terenie zakładu pracy pod wpływem alkoholu, bądź też nie, a więc Sąd I instancji nie rozpoznał zasadności zarzutu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pozwana wniosła o zwrócenie się do Amii oraz AlcoBlow o informację czy są jedynym autoryzowanym podmiotem zajmującym się serwisem i kalibracją urządzenia Alcoblow, oraz czy mają jakąkolwiek wiedzę na temat firmy (...), a w szczególności, czy jest autoryzowanym podmiotem zajmującym się kalibracją alkomatów AlcoBlow.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana nie zgodziła się z twierdzeniem, jakoby sąd I instancji przerzucił na pozwanego konieczność udowadniania, że zaistniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę, bądź też, że sąd wymagał od powoda przedstawiania dowodów na niezasadność twierdzeń pozwanej. Wskazała, że przepisy ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi jakkolwiek mają charakter bezwzględnie obowiązujący, nie stanowią wyłącznej i wyczerpującej regulacji kwestii użycia alkoholu na gruncie prawa pracy oraz nie wykluczają szczególnych czy dalej idących rozwiązań wprowadzanych aktami prawa pracy o charakterze wewnętrznym. Funkcjonowanie takich aktów nie może jedynie wkraczać w sferę uprawnień pracownika, określoną przepisami ustawy o przeciwdziałaniu alkoholizmowi i wychowaniu w trzeźwości, do takich naruszeń w przedmiotowej sprawie jednakże nie doszło. Pozwana wskazała, że powód nie żądał, ani w sposób wyraźny, ani dorozumiany, przeprowadzenia badania krwi czy wydychanego powietrza na zawartość alkoholu przez policję lub w szpitalu - zwrócił się jedynie o wykonanie trzeciego pomiaru alkomatem znajdującym się w zakładzie pracy, co uczyniono, a następnie powód sam udał się na Policję i do placówki służby zdrowia, aby wykonać badanie krwi. Jest zatem oczywistą nieprawdą, jakoby, jak podnosi się w apelacji, pozwana „uniemożliwiła jakąkolwiek weryfikację własnych badań trzeźwości powoda”.

Pozwana zaznaczyła, że w toku procesu nikt nie kwestionował ani prawdziwości czy prawidłowości trzech pomiarów wykonanych alkomatem w zakładzie pracy, ani też wyników badania krwi wykonanego około dwie godziny później - to znaczy, że powód nie miał alkoholu w wydychanym powietrzu przy trzecim pomiarze alkomatem oraz nie miał go we krwi w chwili badania krwi. To jednakże zdaniem pozwanej nie niweczy ani prawdziwości okoliczności, która stała się przyczyną rozwiązania umowy o pracę, ani też zasadności tego rozwiązania.

Podkreśliła, że wykonano dwa pomiary alkomatem w odstępie półgodzinnym - obydwa wykazały zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. To, że alkoholu nie było w wydychanym powietrzu przy trzecim badaniu, nie oznacza, że pierwsze dwa pomiary były nieprawidłowe, oznacza to tylko tyle, że z upływem czasu rzeczywiście zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu spadła poniżej poziomu powodującego zapalenie żółtego wskaźnika na alkomacie. Natomiast okoliczności całego zdarzenia oraz wyniki dwóch pierwszych pomiarów wskazywały w sposób jednoznaczny, że powód w dniu 21 kwietnia 2016 r. rano stanął się do pracy pozostając w stanie po użyciu alkoholu - być może śladowym, być może z powodu użycia alkoholu dnia poprzedniego, być może z powodu takiego czy innego zastosowania preparatu Amol. Tego pozwana oczywiście jak podała w odpowiedzi na apelację nie mogła sprawdzić ani udowodnić, natomiast wyniki badania alkomatem w połączeniu z wyczuwalną wonią alkoholu oraz podaną przez powoda spontanicznie informacją, że spożywał alkohol poprzedniego dnia, złożyły się na logiczny i dostatecznie uwiarygodniony wniosek, że powód tego dnia stanął się do pracy w stanie, w którym dały się wyczuć i zmierzyć skutki użycia alkoholu. To natomiast stanowiło naruszenie jednej z podstawowych i rygorystycznie przestrzeganych zasad organizacji pracy u pozwanej.

Zdaniem pozwanej chybiony jest również zarzut naruszenia przepisów ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi definiujących pojęcia stanu nietrzeźwości oraz stanu po użyciu alkoholu i procedur służących stwierdzaniu tych stanów. Przedmiotowy spór dotyczył naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Z nich z kolei wynika, iż u pozwanej bezwzględnie zakazane jest nie tylko stawienie się do pracy po jakimkolwiek użyciu alkoholu - niezależnie od tego, czy stan pracownika spełnia normę kwalifikującą ten stan jako nietrzeźwość lub stan po użyciu alkoholu w rozumieniu art. 46 ustawy - ale także spożywanie, używanie czy nawet wnoszenie alkoholu na teren zakładu pracy. Umowę z powodem rozwiązano z uwagi na naruszenie tych obowiązków, a nie z powodu znajdowania się w stanie nietrzeźwości lub po użyciu alkoholu w rozumieniu ustawy o zapobieganiu alkoholizmowi i wychowaniu w trzeźwości.

Z samej ustawy nie wynika obowiązek stosowania przez pracodawców urzędzeń i procedur w zakresie badania stanu trzeźwości, to nie pracodawcy są adresatami tych norm; rozporządzenie, na które powołuje się pełnomocnik powoda, zostało wydane w oparciu o delegację zawartą w art. 47 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, który reguluje badanie trzeźwości jeżeli zachodzi podejrzenie, że przestępstwo lub wykroczenie zostało popełnione po spożyciu alkoholu; wówczas osoba podejrzana może być poddana badaniu koniecznemu do ustalenia zawartości alkoholu w organizmie, w szczególności zabiegowi pobrania krwi, i to takich badań dotyczą przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 11 grudnia 2015 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie. Natomiast w przypadku zdarzeń takich jak zdarzenie będące przedmiotem sporu, jak potwierdza orzecznictwo sądowe, okoliczności odnośnie do stanu trzeźwości pracownika mogą być dowodzone wszelkimi środkami dowodowymi.

Pozwana podkreśliła, że obowiązuje u niej bezwzględny zakaz stawiania się do pracy, przebywania w miejscu pracy lub podejmowania czynności pracowniczych po użyciu alkoholu, jak również bezwzględny zakaz wnoszenia na teren zakładu pracy produktów alkoholowych. Wymogi te i zakazy są w sposób jednoznaczny określone regulaminem pracy oraz obowiązującą procedurą dotyczącą zasad BHP. Nie ma przy tym znaczenia, czy chodzi o produkt alkoholowy o charakterze spożywczym, czy o produkt leczniczy bądź suplement diety zawierający alkohol - w tym kontekście bez znaczenia są wywody apelacji dotyczące tego, iż u pozwanej nie obowiązuje zakaz używania leków. Stężenie alkoholu w Amolu wynosi 67%, co oznacza, że każdy użytkownik tego produktu w sposób oczywisty (na podstawie prostych doznań organoleptycznych jak zapach i smak produktu) wie, że jest to produkt alkoholowy, a zatem, że jego użycie wewnętrzne może doprowadzić do wpływu alkoholu zawartego w preparacie na organizm dokładnie tak samo, jak picie napojów alkoholowych.

Apelacja powoda nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny i odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Dlatego Sąd II instancji przyjął te ustalenia w całości za własne. Ponadto, Sąd Okręgowy podziela także w całości rozważania prawne zaprezentowane przez Sąd I instancji w pisemnych motywach wyroku, albowiem wynikają one z prawidłowo zastosowanych przepisów, a nadto odzwierciedlają stanowisko judykatury i doktryny. Stanowisko Sądu I instancji jest pełne i nie wymaga dodatkowego wzmocnienia.

Wbrew zarzutom apelującego Sąd Rejonowy przeprowadził staranne postępowanie dowodowe, w oparciu o które poczynił trafne ustalenia faktyczne oraz wywiódł wnioski w pełni uprawnione wynikiem tego postępowania, nie wykraczając poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, wynikające z przepisu art. 233 k.p.c. Dokonana subsumcja ustaleń faktycznych do mających zastosowanie przepisów prawa materialnego nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego.

Sąd I instancji nie naruszył art. 227 k.p.c., oddalając wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność ustalenia wiarygodności urządzenia służącego do pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu. Z tych samych przyczyn Sąd Okręgowy oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z informacji czy Amii oraz AlcoBlow są jedynym autoryzowanym podmiotem zajmującym się serwisem i kalibracją urzędzeń Alclblow oraz czy mają jakąkolwiek wiedzę na temat firmy (...), a w szczególności, czy jest autoryzowanym podmiotem zajmującym się kalibracją alkomatów AlcoBlow.

W trakcie postępowania powód bowiem nie podnosił argumentu, że alkomat był niesprawny, jak też nie podważał wiarygodności tego urządzenia, a dowody z dokumentacji urządzenia Sąd Rejonowy przeprowadził. Były nimi świadectwo poprawności wskazań analizatora wydechu oraz instrukcja obsługi.

Chybiony jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu

poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zatem omawiany przepis wyznacza reguły oceny dowodów.

Prawidłowo również Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na zmianę wersji podawanych przez powoda i wyciągnął z tego wnioski. Dopiero następnego dnia powód wycofał oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Zasady logiki wskazują, że wogóle nie brałby pod uwagę rozwiązania umowy za porozumieniem gdyby był pewien, że użyte do pomiaru urządzenie jest wadliwe.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w przepisie artykuł 233 § 1 k.p.c. ustalając, że przyczyny rozwiązania umowy są zasadne i prawdziwe. Wbrew zarzutowi strony apelującej Sąd Rejonowy ustalił wszystkie istotne dla wydania rozstrzygnięcia fakty. Nie uchybił także art. 45 k.p. z uwagi na fakt, że ustalił, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było zasadne- zatem nie mógł powołanego przepisu zastosować.

Zdaniem Sądu Okręgowego słusznie podnosi w odpowiedzi na apelację pozwany, że przepisy ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi jakkolwiek mają charakter bezwzględnie obowiązujący, nie stanowią wyłącznej i wyczerpującej regulacji kwestii użycia alkoholu na gruncie prawa pracy oraz nie wykluczają szczególnych czy dalej idących rozwiązań wprowadzanych aktami prawa pracy o charakterze wewnętrznym. Takie regulacje pozwany wprowadził, a powód wiedział co one oznaczają.

Reasumując, z wyżej wskazanych przyczyn apelacja pozwanego jako nieuzasadniona, w pkt 2 podlegała oddaleniu na mocy art. 385 kpc.

Sąd Okręgowy odrzucił natomiast apelację na podstawie art.373 k.p.c. skierowaną do rozstrzygnięcia zawartego w pkt 1 orzeczenia Sądu Rejonowego w którym umorzył postępowanie. Środkiem odwoławczym bowiem od postanowienia w przedmiocie umorzenia postępowania zawartego w wyroku jest zażalenie, a ono winno być wniesione z zachowaniem reguł procesowych. Wynikają one z treści art. 394§1 k.p.c. w zw. z art. 367 k.p.c. O rodzaju dopuszczalności środka odwoławczego decyduje przedmiot rozstrzygnięcia, a nie forma orzeczenia. Powodowi zatem na pkt 1 orzeczenia Sądu Rejonowego przysługiwało zażalenie, a nie apelacja .

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono mając na uwadze art. 102 k.p.c. Sąd Okręgowy wziął pod uwagę przede wszystkim stan majątkowy i sytuację życiową powoda, który stracił pracę , a po zwolnieniu z pracy przebywał na zasiłku dla bezrobotnych.

SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) SSO Małgorzata Andrzejewska SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia