

Sygn. akt IV P 306/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2017 roku

Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: K. P., Z. G.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2017 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. B. (1)

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce
z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. **oddala powództwo;**

2. **nie obciąża powoda W. B. (1) obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.;**

3. **nie obciąża powoda W. B. (1) obowiązkiem zwrotu poniesionych w sprawie wydatków.**

Sygn. akt IV P 306/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 30 grudnia 2015 roku, skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powód W. B. (1), reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie kwoty 9.900 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Powód wniósł także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pozwany pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na stawieniu się do pracy w stanie nietrzeźwości. Dalej powód podnosił, że przyczyna podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jest nieprawdziwa, gdyż stan powoda nie kwalifikuje się do stwierdzenia stanu nietrzeźwości, ani też stanu po użyciu alkoholu, zgodnie z definicjami zawartymi w przepisach prawa. Badanie powoda na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu wskazało najwyżej 0,07 mg alkoholu w 1 dm³. Takie stężenie może powodować wypalenie jednego papierosa, spożycie jabłka, pralinki z alkoholem, czy też wypicie sfermentowanego soku. Nadto powód podnosił, że nie można mu przypisać winy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 27 stycznia 2016 roku pozwany Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, że przyczyna rozwiązania z powodów umowy o pracę jest rzeczywista i konkretna, w zakresie naruszenia obowiązków pracowniczych odsyła do postanowień Regulaminu pracy, które powód naruszył swoim zachowaniem. Pozwany podkreślał, że do zachowania obowiązku trzeźwości przywiązuje duże znaczenie, w szczególności z uwagi na charakter świadczonych usług przez przedsiębiorstwo. Nadto wskazywał, że zachowaniu powoda można przypisać co najmniej rażące niedbalstwo, bowiem powód miał świadomość, iż znajduje się w stanie po spożyciu alkoholu.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. B. (1) został zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od 20 lutego 2007 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na czas określony, a od 20 maja 2009 roku na czas nieokreślony. Pracował w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy ciągnika rolniczego, ostatnio za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.400,00 zł.

/dowód: umowy o pracę, porozumienia zmieniające - część B akt osobowych powoda/

Zakres obowiązków powoda został określony na piśmie. Do podstawowych obowiązków W. B. (1) należało m. in. kierowanie pojazdem zgodnie z przepisami Prawa o ruchu drogowym, realizowanie usług zgodnie z Ustawą o transporcie drogowym i Ustawie o czasie pracy kierowców, przestrzeganie zapisów zawartych w instrukcji stanowiskowej kierowcy, sprawdzanie stanu technicznego pojazdu przed każdym wyjazdem, posiadanie wymaganych dokumentów, dbanie o stan techniczny pojazdu.

/dowód: opis stanowiska – część B akt osobowych powoda/

W pozwanym zakładzie pracy obowiązywała instrukcja stanowiskowa kierowcy, wprowadzona zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. z dnia 9.12.2013 roku, z którą W. B. (2) się zapoznał. Z postanowień instrukcji wynika, że kierowca winien zgłaszać się do pracy w stanie pełnej zdolności psychofizycznej (trzeźwym, wypoczętym, nie będącym pod wpływem leków lub innych środków mających wpływ na zdolność do pracy). Jednocześnie instrukcja kategorycznie zabraniała prowadzenia pojazdu po spożyciu alkoholu i innych środkach psychotropowych i lekach, po zażyciu których prowadzenie pojazdów jest zabronione.

/dowód: instrukcja stanowiskowa kierowcy – k. 51-64; zeznania powoda – k. 66-67 w zw. z k.150/

U pozwanego pracodawcy obowiązuje regulamin pracy. W § 6 pkt 2 ppkt b postanowiono, że zabrania się wnoszenia i spożywania na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wykonywania pracy napojów alkoholowych lub innych środków odurzających bądź też przebywania w pracy po ich spożyciu. Jednocześnie regulamin w § 6 pkt 3 wskazuje, że za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uważa się między innymi stawienie się pracownika do pracy w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem działania środka odurzającego.

/dowód: Regulamin pracy – k. 11-24/

W czasie zatrudnienia pracodawca nie zgłaszał uwag do pracy powoda, nie stosował wobec niego kar porządkowych.

/dowód: zeznania powoda – k. 66-67 w zw. z k.150, k. 150-151/

W dniu 2 grudnia 2015 roku W. B. (1) przebywał na urlopie.

W tym dniu wykonywał prace fizyczne w domu, przewoził drewno. W ciągu dnia spożywał alkohol. Następnego dnia wstał około godziny 5.00, nakarmił psa, nie zjadł śniadania. Przed wyjściem na autobus do pracy napił się soku, który został otwarty 2-3 dni wcześniej. Pracę miał rozpocząć o godzinie 7.00. Do czasu wejścia na teren zakładu pracy wypalił dwa papierosy.

/dowód: zeznania powoda – k. 66-67 w zw. z k.150, k. 150-151/

Po wejściu na teren zakładu pracy powód podpisał listę obecności i udał się do M. K. po odbiór dokumentów. Wówczas M. K. poczuł od powoda woń alkoholu i poprosił W. B. (1) do swojego pokoju w celu zbadania go na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. W. B. (1) badanie wykonywał w taki sposób, że alkomat nie rejestrował czynności. Powód mówił że nie ma siły dmuchnąć w alkomat. M. K. wykonał badanie na sobie i stwierdził, że alkomat działa. Następnie z innego oddziału został dostarczony drugi alkomat bez ustnika, bardziej czuły. Na tym alkomacie również nie udało się przeprowadzić badania. Powód nadal tłumaczył, że nie ma siły dmuchnąć w alkomat. Na dyspozytorni W. B. (1) podejmował kilka prób wykonania badania, którego ostatecznie nie udało się przeprowadzić.

/dowód: zeznania świadków: M. K. – k. 67-69; R. W. (1) – k. 97; R. W. (2) – k. 96-97/

Następnie W. B. (1) został przewieziony do straży przemysłowej Elektrowni (...) w celu wykonania badania na zawartość alkoholu urządzeniem stacjonarnym. Badanie wykonano urządzeniem o nazwie A. (...), które posiada zaświadczenie o kalibracji i analizie poprawności. W. B. (1) wyraził zgodę na przeprowadzenie badania i został poinformowany, w jaki sposób badanie należy wykonać. Powód podjął 3 nieudane próby wykonania badania, symulował, że dmucha

w ustnik, robił to umiejętnie. Następnie o godz. 7.59 udało się przeprowadzić badanie, a uzyskany wynik wynosił 0,07 mg/dm³. Kolejne badanie zostało przeprowadzone o godz. 8.21 i dało wynik 0,05 mg/dm³.

Z przeprowadzonych badań został sporządzony protokół, do którego załączono wydruki z wynikami badań. Do protokołu powód podał, że poprzedniego dnia spożywał alkohol w postaci 100 mg wódki i jednego piwa. W. B. (1) zapoznał się z protokołem z przebiegu badania, nie wnosił do niego zastrzeżeń i podpisał go. Powód został poinformowany o możliwości poddania się badaniu krwi na zawartość alkoholu. Przeprowadzenia takiego badania powód nie żądał. Od W. B. (1) czuć było woń alkoholu.

/dowód: zeznania świadków: M. K. – k. 67-69; T. K. – k. 112-113; A. W. – k. 113; protokół badania wraz z wynikami badań – k. 102-104; zaświadczenia – k. 105-106/

Ok. godziny 13.00 W. B. (1) spotkał się z dyrektorem Oddziału R. W. (2). Powód czekał na niego na korytarzu. R. W. (2) czuł od powoda woń alkoholu.

/dowód: zeznania świadka R. W. (2) – k. 96-97/

Pismem z dnia 9 grudnia 2015 roku pozwany pracodawca zawiadomił (...) Związek Zawodowy (...) o zamiarze rozwiązania

z W. B. (1) umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych – naruszenie obowiązku trzeźwości w dniu 3 grudnia 2015 roku. Organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, wносиła o ponowne rozpatrzenie sprawy i zastosowanie kary dyscyplinarnej.

/dowód: zawiadomienie z dnia 9.12.2015r., odpowiedź organizacji związkowej z dnia 9.12.2015 r. - w aktach osobowych powoda, część C)

Oświadczeniem z dnia 14 grudnia 2015 roku, doręczonym powodowi

w dniu 23 grudnia 2015 roku, pozwana Spółka rozwiązała z W. B. (1) umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 30 § 1 pkt 3

w związku z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na stawieniu się do pracy w stanie nietrzeźwości, co narusza przepisy zawarte w Regulaminie Pracy § 6 pkt 2 b i pkt 3.

/dowód: oświadczenie z dnia 14.12.2015 roku – w aktach osobowych powoda, część C/

Stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu w ilościach wskazanych w protokole badania oraz (z uwzględnieniem szybkości spalania dla powoda – 0,06 mg/l/godz.) w ilości 0,13 mg/l o godzinie 7.00 wpływa negatywnie na zdolność wykonywania obowiązków pracowniczych, w tym szczególnie na zdolność prowadzenia pojazdów mechanicznych. Z punktu widzenia toksykologicznego nie jest możliwe, by po wypiciu soku owocowego

i wypaleniu papierosów uzyskać poziom alkoholu, jaki stwierdzono u powoda w protokole badania.

/dowód: opinia biegłego z zakresu toksykologii: P. R. – k. 117-128/

Po rozwiązaniu stosunku pracy powód pracował w okresie od 13.09.2016 roku do 31.01.2017 roku. Umowa o pracę nie została z nim przedłużona. Obecnie W. B. (1) nie pracuje.

/dowód: zeznania powoda – k. 66-67 w zw. z k.150, k. 150-151/

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy, w szczególności protokołu badania na zawartość alkoholu, regulaminu pracy, instrukcji stanowiskowej kierowcy, dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda,

a także na podstawie zeznań świadków: M. K., R. W. (2), R. W. (1), T. K. i A. W. oraz częściowo na podstawie zeznań powoda W. B. (1).

Zeznania wskazanych świadków są spójne, wzajemnie się uzupełniają i wskazują na logiczny ciąg zdarzeń. Korespondują z dokumentami załączonymi do akt sprawy.

Ustalając stan faktyczny sprawy, Sąd uwzględnił opinię biegłego z zakresu toksykologii P. R., którą uznał za jasną, pełną, logiczną i należycie uzasadnioną. Biegły sporządził opinię po zapoznaniu się

z aktami sprawy, przy uwzględnieniu fachowej literatury i dostępnego piśmiennictwa w zakresie diagnostyki analitycznej i działania alkoholu. Opinię poparł również wieloletnim doświadczeniem klinicznym. W opinii tej biegły wskazał, że powód w dzień poprzedzający zdarzenie musiał spożyć znacznie większą ilość alkoholu niż podał, o czym świadczą, przy uwzględnieniu szybkości spalania alkoholu, wyniki badania powoda na jego zawartość. Biegły wskazał również, że z punktu widzenia toksykologicznego nie jest możliwe, by po wypiciu soku owocowego i wypaleniu papierosów uzyskać poziom alkoholu, jaki stwierdzono u powoda w protokole badania.

Dlatego też Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w tej części, w której podaje, że w dniu poprzedzającym zdarzenie spożył wyłącznie 100 mg wódki

i jedno piwo. Poza treścią opinii biegłego, za niewiarygodnością zeznań powoda przemawia jego zachowanie podczas przeprowadzania badań, udaremnianie kolejnych prób wykonania badania w celu jego odsunięcia w czasie, tak by wynik badania był jak najbardziej dla niego korzystny.

W związku z tym Sąd nie dał wiary W. B. (1), że nie miał trudności z wykonaniem badania, lecz przyjął, że działanie powoda było celowe.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa,

które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów

o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo

o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstokroć podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zgodnie z treścią art. 100 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy

i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Zakres obowiązków wynikał również z opisu stanowiska pracy powoda. Do podstawowych obowiązków W. B. (1) należało m. in. kierowanie pojazdem zgodnie z przepisami Prawa o ruchu drogowym, realizowanie usług zgodnie z Ustawą o transporcie drogowym i Ustawie o czasie pracy kierowców, przestrzeganie zapisów zawartych w instrukcji stanowiskowej kierowcy, sprawdzanie stanu technicznego pojazdu przed każdym wyjazdem, posiadanie wymaganych dokumentów, dbanie o stan techniczny pojazdu.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z W. B. (1) umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na stawieniu się do pracy w stanie nietrzeźwości, co narusza przepisy zawarte w Regulaminie Pracy § 6 pkt 2 b i pkt 3.

W bezpośrednim zbiegu z obowiązkiem sumiennego i starannego wykonywania pracy pozostają wszelkie zachowania pracowników związane z zakazem używania alkoholu bądź środków odurzających.

Od dawna zarówno doktryna prawa pracy, jak i judykatura ze znacznym rygoryzmem odnosiły się do wszelkich naruszeń obowiązku trzeźwości. Nawet jednorazowe jego pogwałcenie może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W tym kontekście warto zaakcentować, że wedle poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku

z dnia 2 grudnia 2004 r. (I PK 86/04, M.Prawn. 2005/14/711) o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej kariery zawodowej.

W wymiarze przedmiotowym uprawnienie pracodawcy wynikające

z przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kp odnosi się do pełnej gamy zachowań pracowników związanych z alkoholem, począwszy od stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości, poprzez wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu, skończywszy na jego spożywaniu w miejscu pracy. Przy zarzucie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wskutek świadczenia pracy po użyciu alkoholu nie mają znaczenia okoliczności i przyczyny, które doprowadziły do jego spożycia przez pracownika, od którego rodzaj wykonywanych obowiązków wymaga bezwzględnego zachowania trzeźwości.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że W. B. (1) w dniu 3 grudnia 2015 roku stawił się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu. Po wejściu na teren zakładu pracy powód został poddany badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. Po wielu próbach wykonania badania stwierdzono u niego stężenie alkoholu w ilości 0,07 mg/l. Powtórne badanie dało wynik 0,05 mg/l. Okoliczności te nie były sporne. Powód przyznał, że poprzedniego dnia spożywał alkohol.

Jednocześnie z opinii biegłego toksykologa wynika, że powód w dzień poprzedzający zdarzenie musiał spożyć znacznie większą ilość alkoholu niż podał. Świadczą o tym świadczą wyniki badania powoda po uwzględnieniu szybkości spalania alkoholu.

W. B. (1) był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy jako kierowca. W toku procesu potwierdził, że znana mu jest treść instrukcji stanowiskowej kierowcy. Powód wiedział, że z postanowień instrukcji wynika, iż kierowca winien zgłaszać się do pracy w stanie pełnej zdolności psychofizycznej - trzeźwym, że instrukcja kategorycznie zabraniała prowadzenia pojazdu po spożyciu alkoholu. Wiedział, że zasadą obowiązującą u pracodawcy jest obowiązek zachowania trzeźwości. Treść tego obowiązku została określona w znanym powodowi regulaminie pracy, który w § 6 pkt 2 ppkt b stanowi, że zabrania się wnoszenia i spożywania na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wykonywania pracy napojów alkoholowych lub innych środków odurzających bądź też przebywania w pracy po ich spożyciu. Jednocześnie regulamin w § 6 pkt 3 wskazuje, że za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uważa

się między innymi stawienie się pracownika do pracy w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem działania środka odurzającego.

Pozwany pracodawca wymaga od pracowników kategorycznego przestrzegania obowiązku trzeźwości, który z uwagi na świadczenie usług transportowo-sprzętowych ma dla pracodawcy bardzo duże znaczenie. Obowiązek ten może być przez pracodawcę określony w sposób bardziej rygorystyczny niż w przepisach Kodeksu karnego i ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

W wyroku z dnia 9 lipca 2015 r. w sprawie I PK 247/14 (opubl.: L.) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że świadczenie przez pracownika pracy w stanie nietrzeźwości z reguły jest bezprawne i zawinione, a więc powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Podzielając powyższe stanowisko należy wskazać, że świadczenie pracy po użyciu alkoholu przez pracownika stwarza potencjalne zagrożenie dla interesu pracodawcy i rodzi konsekwencje w zakresie ryzyka popełnienia błędów podczas wykonywania czynności. W zależności od rodzaju prowadzonej działalności przez pracodawcę może także rodzić zagrożenie dla życia i zdrowia innych osób.

Z taką sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie, bowiem powód pracował na stanowisku kierowcy. Z opinii biegłego toksykologa wynika, że stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu w ilościach wskazanych w protokole badania powoda oraz (z uwzględnieniem szybkości spalania dla powoda – 0,06 mg/l/godz.) w ilości 0,13 mg/l o godzinie 7.00

wpływa negatywnie na zdolność wykonywania obowiązków pracowniczych, w tym szczególnie na zdolność prowadzenia pojazdów mechanicznych.

Należy podkreślić, że W. B. (2) wiedział, że jest pod wpływem alkoholu i w sposób świadomy podjął decyzję o pójściu do pracy w takim stanie. Nie pomyślał o konsekwencjach swojego zachowania. Świadczy to o całkowitym zignorowaniu przez niego następstw swojego działania. Podkreślić trzeba, że rodzaj wykonywanych przez powoda obowiązków nakazywał szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Nic nie stało na przeszkodzie, by powód zamiast stawiać się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, skorzystał na przykład z urlopu na żądanie. O świadomości powoda, co do pozostawiania pod działaniem alkoholu, świadczy jego zachowanie podczas wykonywania badania na zawartość alkoholu, zmierzające do udaremnienia tego badania.

Bez znaczenia dla oceny zachowania powoda i rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozostaje okoliczność, że pozwany pracodawca

w oświadczeniu wskazał jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy stawienie się powoda do pracy w stanie nietrzeźwości, a nie w stanie po spożyciu alkoholu. Odwoływanie się do definicji ustawowych „stanu nietrzeźwości”, czy też „stanu po użyciu alkoholu” nie wpływa na ogólną ocenę zachowania powoda i przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy. Bezspornym jest, że powód naruszył obowiązek trzeźwości oraz wiedział o jakie zdarzenie chodzi i faktu tego nie kwestionował.

Reasumując, zachowanie powoda było bezprawne. Można mu również przypisać winę co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa. W. B. (1) mógł przewidzieć skutki swojego zachowania, decyzję o pójściu do pracy w stanie po spożyciu alkoholu podjął świadomie. Zdawał sobie również sprawę z naruszenia dyscypliny pracy, a jego zachowanie powodowało zagrożenie interesów pracodawcy.

Wskazana przez pracodawcę przyczyna, w ocenie Sądu, jest rzeczywista i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy. Dlatego też Sąd na podstawie art. 56 kp oddalił powództwo, jako nieuzasadnione.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu, mając na uwadze w szczególności okoliczność, że powód obecnie nie pracuje.