

Sygn. akt IV P 195/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Janina Połowińczak
Ławnicy:	Krzysztof Chełminiak Aleksandra Kalinska
Protokolant:	kierownik sekretariatu Aleksandra Sipińska

po rozpoznaniu w dniu 30 marca 2016 r. w Inowrocławiu

sprawy z powództwa **M. P.**

przeciwko **Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) spółka z o.o w I.**

o przywrócenie do pracy

1. Oddała powództwo.
2. Zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60,00 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

A. K. J. P.K. C. (1)

Sygn. akt IV P 195/15

## UZASADNIENIE

**Powód M. P.** żądał przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, gdyż rozwiązanie umowy o pracę tzw. dyscyplinarne było nieuzasadnione ponieważ w dniu 18.12.2015 r. nie był w pracy po spożyciu alkoholu.

**Pozwana Miejskie Przedsiębiorstwo (...) Spółka z o. o w I.** powództwa nie uznała i wniosła o jego oddalenie, wywodząc, że powód jako kierowca autobusu miejskiego przewożącego pasażerów przed wyruszeniem w trasę, to jest na początku pracy został poddany badaniom alkotestu, który wykazał, że jest po spożyciu alkoholu i z tego powodu otrzymał rozwiązanie umowy o pracę.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny :**

Powód zatrudniony był u pozwanej od 14 lutego 2008 r. do 31.12.2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy jako kierowca autobusu.

Dnia 18 grudnia 2015 r. powód stawił się do pracy o godzinie 5<sup>15</sup>.

Dyspozytorem i przełożonym powoda był świadek M. B.. Świadek stwierdził zeznając, że jest dyspozytorem 23 lata i z powodem współpracuje kilka lat. Powód miał opinię wśród kierowców, że należy go badać na trzeźwość, gdyż były plotki, że ma skłonność do picia alkoholu. Dnia 16 grudnia 2015 r. powód prosił o urlop na żądanie na dzień 17.12.2015 r. i po rozmowie świadek uznał, że powód jest pod wpływem alkoholu, gdyż rozmowa nie kleiła się. Dnia 18 grudnia 2015 r. powód podpisał listę obecności, która leżała na drugim biurku, a następnie podszedł do świadka po dokumenty, to jest teczkę pojazdu, klucze i dowód rejestracyjny autobusu i plan na następny miesiąc. Gdy przy biurku podpisywał odbiór planu, świadek zeznał, że poczuł woń alkoholu i w tym momencie dał powodowi tester do badania trzeźwości, w który powód dmuchał bez komentarza. Dyspozytor dalej zeznał, że kontrolka alkomat( testera pokazującego stan trzeźwości) zapaliła się na czerwono. Zapalenie się czerwonej lampki oznacza nietrzeźwość i nie dopuszczenie do pracy. Według świadka wiedział o tym powód, gdyż dmuchał w alkomat po raz setny i wiedział, że zapalenie się czerwonej lampki oznacza nietrzeźwość i nie dopuszczenie do pracy.

Powód nie zaprzeczył, że jest pod wpływem alkoholu, mówił, aby go puścić do domu i nie robić notatki służbowej. Powód sam powiedział, że chce jeszcze raz spróbować badania i gdy ponownie zapaliła się czerwona lampka, powód odwrócił się i wyszedł. Powód potwierdził opisany stan faktyczny z 18 grudnia 2015 r. z tym, że według niego zapaliły się jednocześnie dwie czerwone kontrolki, a po chwili zielona oznaczająca, że jest trzeźwy. Powód stwierdził, że po dmuchnięciu w urządzenie zawsze zapalają się dwie czerwone kontrolki, a po chwili jedna z czerwonej zmienia się na kolor zielony i taki stan rzeczy był za pierwszym i drugim badaniem.

Według powoda to dyspozytor wmówił mu, że jest nietrzeźwy, mimo iż zapaliło się zielone światło. Powód kazał świadkowi B. wezwać policję, ale dyspozytor polecił opuścić zakład pracy, powód sam nie udał się na policję celem sprawdzenia stanu trzeźwości.

Dyspozytor sporządził „notatkę o naruszeniu dyscypliny pracy”, do której odniósł się w zastępstwie kierownika – dyspozytor S. B., która wniosowała o rozwiązanie umowy w trybie art. 52§ 1 kp i potrącenie powodowi premii.

Powód dnia 22 grudnia 2015 r. napisał oświadczenie – w aktach osobowych., w którym opisał przebieg zdarzenia jak przed Sądem.

Jednakże w tym oświadczeniu napisał również, że przed pracą zjadł cukierki kukulki i zdarzało się już nie raz, że „... jadąc do pracy zjadł cukierki, gdzie wykazywało, że jestem pod wpływem alkoholu”.

Powód nie wskazał żadnego związku zawodowego do obrony swoich praw.

Dowód : akta osobowe.

W tym stanie faktycznym pozwana oświadczeniem z dnia 30.12.2015 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, uznając, że powód dnia 18 grudnia 2015r. ciężko naruszył obowiązki pracownicze w ten sposób, że tego dnia stawił się do pracy z zamiarem jej podjęcia w stanie po spożyciu alkoholu. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy pozwana opisała też przebieg okoliczności zarzutu z dnia 18.12.2015 r.

Sąd przeprowadził eksperyment procesowy poprzez użycie i opisanie działania testera A. B., którego instrukcję obsługi pozwana przedłożyła do akt sprawy k. 33, oraz zaświadczenie o kalibracji z potwierdzeniem w niej 100% poprawności wskazań testera k. 34-35 i używania testera przez policję w akcjach (...) k. 36.

Eksperyment procesowy nie potwierdził zeznań powoda, że w urządzeniu zapalają się jednocześnie dwa czerwone światełka, a po chwili zielone oznaczające trzeźwość. Po włączeniu testera zapala się czerwone światełko po lewej stronie urządzenia, a następnie zmienia się na kolor zielony - co oznacza urządzenie gotowe do pracy. Po dmuchnięciu w tester zapala się czerwone światełko oznaczające, że tester bada wydychane powietrze i po chwili zapaliło się po prawej stronie testera zielone światło przy określeniu tego światła podpisem „ hight low zero”.

Nie było takiej sytuacji, aby jednocześnie zapalały się dwa czerwone światełka.

Zapalenie się, w czasie badania powoda, czerwonego światełka po prawej stronie testera po dmuchnięciu w urządzenie oznacza, że powód był po spożyciu alkoholu. Według instrukcji czerwone światełko oznacza, że poziom alkoholu w wydychanym powietrzu przekracza poziom 0,11 mg/C, to jest około 0,2 promila.

Sąd powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie zeznań stron, świadka M. B. k. 42-44 i dokumentów :

- akt osobowych,
- zawiadomieniu powoda o potrąceniu premii za miesiąc grudzień 2015 r. k. 4,
- listy obecności k. 30,
- potwierdzenia urlopu na żądanie k. 31,
- sprawozdania dyspozytora z przebiegu służby z dnia 18 grudnia 2015 r. k. 32,
- instrukcji obsługi testera trzeźwości k. 33,
- zaświadczano o kalibracji k. 34-35,
- opisu urządzenia co do jego używania przez policję.

Sąd uznał za udowodniony fakt, że powód w dniu 18 grudnia 2015 r. stawiał się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, co potwierdzają zeznania świadka M. B., potwierdzone pośrednio przez powoda, że był wobec niego użyty tester trzeźwości, który poprawnie wskazał poprzez zapalenie się dwukrotnie czerwonej lampki, że powód był po spożyciu alkoholu.

Sąd uznał za nieudowodniony fakt, że powód w dniu 18 grudnia 2015 r. stawiał się do pracy trzeźwy, gdyż nie wskazuje na to żaden dowód.

#### **Sąd zważył, co następuje :**

Roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie jest zasadne.

Zgodnie z art. 52§ 1 pkt 1 pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie

- pkt 1 ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z ustalonym i wieloletnim orzecznictwem Sądu Najwyższego zagrożenie interesu pracodawcy spowodowanym zawinionym działaniem pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 kp ( patrz orzeczenie SN z 05.08.2015 r. I PK 271/14- legalis Nr 1351512, z dnia 20.01.2015 r. I PK 137/14, 14.01.2014 r. II PK 50/13, 25.04.2013 r. I PK 275/12 i 24.02.2012 r. II PK 143/11). Powołanych zasadnie przez pozwaną, bez konieczności powoływania się na inne liczne orzeczenia Sądu Najwyższego związane z zagadnieniem ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Warunkiem rozwiązania umowy w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające obowiązki objęte treścią stosunku pracy oraz szczególnego rodzaju zawinione uchybienie noszące cechy winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, które spowodowały zagrożenie interesów bądź istotną szkodę w mieniu pracodawcy, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy ( por. wyroki z dnia 23 września 1997 r., (...) 274/07, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz.

396, z dnia 19 marca 1998 r. , I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163 oraz z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22 , poz. 818).

Według bowiem art. 52§ 1 kp, warunkiem rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie tego przepisu jest wina pracownika. Jak jednak wynika z użytego wyrażenia „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” w przepisie tym nie chodzi o jakąkolwiek postać winy, lecz o postać kwalifikowaną, to znaczy taką, która doprowadziła do „ciężkiego” naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i w piśmiennictwie przyjmuje się, że naruszenie ma charakter ciężki, wtedy, gdy został o dokonane z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa ( traktowanego jako postać winy umyślnej lub „ciężkiej” lekkomyślności) Ustawodawca zrezygnował w art. 52§1 pkt 1 kp z przykładowego przytaczania zachowań pracownika używanych za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pozostawiając pracodawcy możliwość samodzielnej oceny konkretnych naruszeń, jednak z zachowaniem celu wymienionego przepisu, sensu i intencji ustawodawcy.

W przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe bez cienia wątpliwości wykazało, że powód dnia 18 grudnia 2015 r. ciężko naruszył obowiązki pracownicze z winy umyślnej poprzez stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu.

Zanim Sąd przypomni pokrótce zarzut stanowiący zasadnie przyczynę rozwiązania umowy, należy podkreślić zawód powoda, który od 2008 r., to jest przez 7 lat wykonywał zawód kierowcy autobusu, pracujący w liniach miejskich wożąc pasażerów. Powód winien być świadomy, co jest elementarnym wymogiem tego zawodu jak i każdej osoby, która ma prowadzić pojazd, że należy być kierowcą trzeźwym, w pełnej kondycji psychofizycznej.

Podkreślił to również Prezes pozwanej M. K., który stwierdził, że pozwana zatrudnia około 70 kierowców i każdy kierowca jest zwolniony dyscyplinarnie za stawienie się do pracy pod wpływem alkoholu. Podał też, że zatrudnia 5 dyspozytorów, którzy mają obowiązek zawiadomić policję jeżeli alkotest pokazuje stan nietrzeźwości a pracownik tego nie potwierdza, co nie wykonano wobec powoda, który swoim samochodem osobowym opuścił zakład pracy.

W tym stanie faktycznym należy podnieść jeszcze dwa aspekty.

Po pierwsze powód nie żądał od dyspozytora, aby wezwał policję do sprawdzenia jego stanu trzeźwości, sam tej policji do zakładu pracy nie wezwał, a opuszczając zakład pracy nie udał się sam na policję aby sprawdzono jego stan trzeźwości.

Po drugie w stanie wskazującym po spożyciu alkoholu prowadził swój samochód osobowy, a zgodnie z art. 87§1 KW prowadzenie pojazdu w stanie po użyciu alkoholu od 0,2 do 0,5 promila lub 0,1 mg do 0,25 mg w 1 dm<sup>3</sup> wydychanego powietrza jest wykroczeniem zagrożone karą aresztu, grzywny i czasowym zatrzymaniem prawa jazdy.

Pozwana dwukrotnie sprawdzała stan trzeźwości powoda urządzeniem do badania takiego stanu, które posiadało aktualną kalibrację, było sprawne i często używane wobec kierowców, w tym i powoda.

Urządzenie to prawidłowo wskazało poprzez dwukrotne zapalenie się czerwonej lampki, że zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu przekroczyła poziom 0,11 mg/l. Nie potwierdziła się linia obrony powoda, że jednocześnie zapaliły się dwa czerwone światelka, a później zielone – oznaczające poziom zerowy, gdyż użyte urządzenie sprawdzane w toku procesu nie zapalają się jednocześnie dwie czerwone lampki.

W świetle powyższych ustaleń Sąd uznał i przyjął, że brak jest podstaw faktycznych i prawnych do przywrócenia powoda do pracy, gdyż dnia 18.12.2015 r. ciężko naruszył obowiązki pracownicze i dlatego oddalił powództwo – jak w wyroku.

O kosztach zastępstwa strony pozwanej Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. (Dz. U. 20013 poz. 413 ze zm.) zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60,00 złotych – jak w punkcie 2 wyroku.

***SSR Janina Połowińczak***