

(...):

W pozwie z dnia 14 maja 2015 r. powód G. W. domagał się przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenia kwoty 10 000 zł tytułem odszkodowania za pozostawanie bez pracy oraz zwrotu kosztów procesu wg norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanym (...) Spółce Akcyjnej w L. od 1991 r. na stanowisku pracownika obwodu TR4. Dnia 7 maja 2015 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 kp uzasadniając to spożyciem alkoholu w miejscu pracy w dniu 23 kwietnia 2015 r. oraz samowolnym opuszczeniem stanowiska pracy bez powiadomienia przełożonego. W ocenie powoda postawione zarzuty są niezgodne z prawdą, ponieważ w dniu 23 kwietnia 2015 r. nie spożywał alkoholu w miejscu pracy. Przełożony D. G. mógł odnieść mylne wrażenie, gdyż prawdopodobnie widział, jak powód przyjmuje leki na cukrzycę. Powód podniósł, że nie mógł opuścić samowolnie miejsca pracy, bo tego dnia w pracy go nie było. Cała sprawa jest skutkiem tego, że D. G. prawdopodobnie chciał zwolnić powoda wykorzystując jego chorobę i uzyskać angaż na stanowisko montera dla M. C. (pozew k. 1-2).

Pozwany (...) Spółka Akcyjna w L. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu według norm prawem przepisanych. Pozwany wyjaśnił, że w dniu 23 kwietnia 2015 r. o godz. 14.50 pracownicy G. W. oraz D. B. (1) spożywali alkohol w miejscu pracy - na terenie budowy, prowadzonej przez pozwanego przy ul. (...) w L.. Fakt ten stwierdził D. G., który widział butelkę z alkoholem a zachowanie pracowników jednoznacznie wskazywało, że są pod wpływem alkoholu. G. G. zawiadomił o tym kierownika J. C. (1) a on poprosił inspektora BHP o przybycie na teren budowy. Po przybyciu C. K. G. W. w jego obecności przyznał, że pił alkohol z D. B. (1) oraz wyraził zgodę na poddanie się badaniu alkomatem. Wynik wskazywał na 0,11 mg/L w wydychanym powietrzu. Natomiast D. B. (1) nie został poddany badaniu, bo samowolnie i bez zgody przełożonych opuścił miejsce pracy przed przyjazdem inspektora BHP na teren budowy. Gdy ustalono, że przebywa w siedzibie obwodu kierownik J. C. (2) telefonicznie nakazał mu oczekiwać na przybycie inspektora BHP. Mimo tego D. B. (1) udał się do lekarza by następnie złożyć zwolnienie lekarskie, potwierdzające niezdolność do pracy tego dnia. Swoim działaniem powód uniemożliwił pracodawcy przebadanie go alkomatem na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu (odpowiedź na pozew k. 20-22).

Na rozprawie w dniu 8 października 2015 r. pełnomocnik powoda sprecyzowała powództwo, wskazując, że kwoty 10 000 zł powód domaga się jako wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (k. 46).

W toku sprawy pełnomocnik powoda popierała powództwo. Pełnomocnik pozwanego nie uznawał powództwa i wniósł o jego oddalenie (k. 111).

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Powód D. B. (1) był zatrudniony w pozwanym (...) Spółce Akcyjnej w L. od dnia 1 lutego 1991 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku montera c.o.- spawacza, w obwodzie eksploatacyjnym TR4 (bezsporne).

W pozwanej spółce obowiązuje od dnia 17 lipca 2006 r. regulamin pracy, który w §13 stwierdza, że zabrania się pracownikom spożywania alkoholu i przyjmowania środków odurzających na terenie zakładu pracy. Jednocześnie w ustępie 2 tego paragrafu akt ten stanowi, że w razie uzasadnionego podejrzenia naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości przełożony jest obowiązany nie dopuścić go do pracy. Pracownik, który kwestionuje decyzję przełożonego w tej sprawie, może żądać przeprowadzenia badania stanu jego trzeźwości przez pobranie krwi. W razie potwierdzenia się tego stanu w wyniku badania, pracownik ponosi koszty badań (regulamin k. 113).

Powód był zaznajomiony z treścią powyższego regulaminu pracy (bezsporne- akta osobowe powoda - oświadczenie k. B66).

W dniu 23 kwietnia 2015 r. powód stawił się do pracy o godzinie 13.00. w siedzibie obwodu przy ul. (...) w L.. Listy obecności, wyłożonej przy wejściu na teren zakładu pracy nie podpisał, bo źle się czuł. Wynikało to z tego, że drodze do pracy skręcił nogę w kostce. Tego dnia miał wykonywać pracę z monterami: Ł. Ż., P. M., M. S. (1) oraz kierowcą D. P.. Niektórzy pracownicy widzieli, że D. B. (1) utyka, ale on powiedział, że da radę i będzie pracował. W związku z tym przebrał się w strój roboczy i wsiadł do samochodu wraz z innymi, celem udania się na miejsce budowy (częściowo zeznania powoda D. B. (1) k. 44v.-45 w zw z k. 111v.-112, zeznania świadka M. S. (2) k. 82-82v., świadka P. M. k. 82v.-83, świadka D. P. k. 83v.-84, świadka S. S. k. 84v.-85, świadka Z. K. k. 86, świadka M. S. (1) k. 109).

Kierownik obwodu eksploatacyjnego TR 4 J. C. (1) w dniu 23 kwietnia 2015 r. przebywał na urlopie. Na budowie zastępował go mistrz D. G., który tego dnia wykonywał pracę na I zmianie w godzinach od 7.00 do 15.00. Jego godziny pracy „zachodziły” na pracę II zmiany, tak aby mógł przekazać zadania i obowiązki II zmianie, którą kierował brygadzysta M. S. (3) (zeznania świadka J. C. (1) k. 85-86v., 183v., świadka M. S. (2) 82-82.).

Tego dnia brygada powoda miała wykonywać prace montażowe na budowie kompleksu handlowego przy ul. (...) w L.. Pracę wykonywali na II –ej zmianie. Gdy przyjechali na miejsce około godz. 13.30 pracownicy I zmiany właśnie opuszczali budowę. Był wśród nich monter-spawacz A. G.. Gdy podszedł do D. B. (1) uznał, że jest on pijany i w związku z tym powiedział do niego: „po co przyjechałeś jak jesteś pijany, idź się zwolnij” (zeznania świadka A. G. k. 110).

Było tak, że powód D. B. (1) został kiedyś napadnięty i doznał urazu głowy. Od tego czasu miał problemy ze zdrowiem, nie pracował już tak sprawnie jak kiedyś, krok miał czasami „chwiejny”, łatwo się czerwienił. Nadto powód choruje na cukrzycę oraz nadciśnienie i przyjmuje stale leki: M., B., A., T.. Tego dnia rano w drodze do pracy dodatkowo skręcił nogę (częściowo zeznania powoda D. B. (1) k. 45 w zw. z k. 112v., dokumentacja medyczna k. 50-57, zeznania świadka S. P. k. 81v.).

Gdy mistrz D. G. zobaczył D. B. (1) wychodzącego z samochodu, zauważył, że ten kuleje. W tym momencie alkoholu nie wyczuł. Poleciał mu opuścić miejsce pracy i udać się do lekarza. D. B. (1) zignorował to polecenie i przystąpił do wykonywania pracy (zeznania świadka D. G. k. 94-95, świadka M. S. (1) k. 109).

Powód pracował przez j około godzinę. Wykonywał pracę polegającą na oczyszczaniu końcówek rur szlifierką kątową. W tym czasie D. G. kilkakrotnie kazał mu jechać do domu. D. B. (1) mówił, że dobrze się czuje i dalej pracował (zeznania świadka D. G. k. 94-95, świadka M. S. (1) k. 109-109v.).

W pozwanej spółce, w brygadach monterów c.o., przerwa śniadaniowa na drugiej zmianie zwyczajowo ma miejsce około godz. 15.00. Na budowie przy ul. (...) pracownicy mogli spożyć posiłek w kontenerze ustawionym na placu, który służył także innym osobom z budowy. Gdy w kontenerze nie było miejsca, mogli skorzystać z samochodu służbowego. Tego dnia brygada powoda przyjechała na budowę samochodem marki V. (...) koloru białego. Kluczyki do samochodu miał kierowca D. P., ale udostępniał je pracownikom gdy chcieli (zeznania świadka D. P. k. 83v.-84, świadka M. S. (1) k. 109-109v.).

Około godz. 14.50 powód D. B. (1) oraz jego kolega z brygady monter c.o. G. W. udali się na przerwę śniadaniową do samochodu V. (...). W tym czasie mistrz D. G. także skierował się do tego pojazdu. Gdy otworzył drzwi, zobaczył jak G. W., siedząc trzymał flaszkę wódki między nogami. Była to szklana butelka z widoczną zerwaną banderolą. D. B. (1) trzymał w ręce kieliszek. D. G. nie miał żadnych wątpliwości, że pracownicy spożywają alkohol, bo było czuć woń alkoholu, dlatego powiedział „właśnie skończyliście pracę w LPECu”. Od razu zadzwonił ze swojego telefonu komórkowego do przebywającego na urlopie kierownika J. C. (1), aby poinformować go o zdarzeniu. W tym czasie D. B. (1) zabrał butelkę i kieliszek i opuścił budowę bez zgody D. G.. Natomiast G. W. pozostał na budowie (zeznania świadka D. G. k. 94-95).

Kierownik J. C. (1) odebrał telefon od D. G. i usłyszał, że W. i B. piją alkohol w samochodzie służbowym na terenie budowy. D. G. powiedział mu, że jeden z nich trzymał butelkę pomiędzy nogami. Wtedy J. C. (1) zadzwonił do

inspektora BHP i polecił mu aby udał się na budowę i dokonał pomiaru alkoholu u obu pracowników (zeznania świadka J. C. (1) k. 85-85v.).

Około godz. 15.00 na budowę przyjechał inspektor BHP C. K.. Kierownik C. przekazał mu, że na (...) „jest problem z alkoholem” i że „jest dwóch do badania”. C. K. pojechał od razu na budowę, mimo że kończył już pracę. Nie miał przy sobie alkomatu, gdyż urządzenie pozostało w siedzibie obwodu. Na budowie zastał tylko G. W., bo D. B. (1) w międzyczasie opuścił miejsce wykonywania pracy. Gdy C. K. podszedł do G. W. ten powiedział, że wypił tylko jeden kieliszek wódki z B.. Było to w obecności D. G., który słyszał tę wypowiedź. C. K. zapytał wtedy G. W. czy zgodzi się na badanie alkomatem i ten wyraził zgodę (zeznania świadka C. K. k. 80-81v.).

D. P. zawiózł G. W. na ul. (...), gdzie C. K. wykonał pomiar stężenia alkoholu w wydychanym przez pracownika powietrzu za pomocą urządzenia A.-Sensor IV M. Było to o godz. 15.35. Wynik był 0,11mg/L. Pomiar został wykonany jeden raz. Na wydruku urządzenie wskazało godzinę pomiaru 14.35, gdyż nie było przestawione z czasu zimowego na letni. C. K. poinformował G. W. o wyniku i pouczył go, że może zażądać badania krwi, ale ten nie zgłosił takiego wniosku. Wtedy inspektor BHP uznał, że wynik jest na tyle niski, że G. S. może wrócić do pracy. Stwierdził, że od momentu spożywania alkoholu minęło już tyle czasu, że na pewno stężenie jest malejące, dlatego nie wykonywał ponownego badania. O tym, że dopuszcza powoda do pracy poinformował przełożonych min. zastępcę kierownika działu eksploatacji S. S. (zeznania świadka C. K. k. 80-81, świadka S. S. k. 84v.-85).

W międzyczasie powód D. B. (1) wykonał telefon do swojego lekarza rodzinnego i zapisał się jeszcze tego dnia na wizytę. Opuścił budowę nikogo o tym nie informując i taksówką pojechał do siedziby obwodu, aby przebrać się w swoje ubranie. Gdy tam przebywał zadzwonił do niego kierownik J. C. (1), zawiadomiony telefonicznie przez D. G. o samowolnym opuszczeniu budowy przez D. B. (1) i zapytał go gdzie on jest. Gdy powód powiedział, że jest w siedzibie obwodu, kierownik (...) polecił mu pozostać na miejscu, aż do przyjazdu BHP-owca. D. B. (1) zignorował to polecenie i pojechał do lekarza. Otrzymał od niego zwolnienie lekarskie, obejmujące dzień 23 kwietnia 2015 r. z powodu skręcenia nogi (zeznania świadka D. G. k. 94-95, zeznania świadka J. C. (1) k. 85-85v., zaświadczenie lekarskie k. 31).

W dniu 24 kwietnia 2015 r. C. K. oraz D. G. sporządzili notatki służbowe opisując szczegółowo przebieg zdarzenia z dnia poprzedniego. Poinformowali też o zdarzeniu kierownika działu personalnego B. S.. Na prośbę kierownika J. C. (1) D. G. zawarł w notatce formalny wniosek do zarządu spółki o rozwiązanie umowy o pracę z powodem oraz D. B. (1). Zawniósł także o zmianę angażu i zatrudnienie w trybie pilnym na miejsce zwalnianych pracowników monterów spawaczy z uprawnieniami w osobie M. C.. Uzasadził to dużą ilością wykonywanych przez obwód zadań (notatki- część akt osobowych powoda - karty nienumerowane, zeznania świadka D. G. k.93-95 , zeznania świadka B. S. k. 78v.-79v.).

Pozwany pracodawca w dniu 27 kwietnia 2015 r. zawiadomił o zamiarze dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę reprezentującą powoda Zakładową Organizacją Związkową (...) Związku Zawodowego (...) w Polsce przy (...) S.A. w L.. W dniu 29 kwietnia 2015 r. związek przedstawił swoje zastrzeżenia co do zamiaru pracodawcy, podnosząc, że tego dnia D. B. (1) nie podpisał listy obecności i był na zwolnieniu lekarskim, nie został też przebadany na zawartość alkoholu we krwi (akta osobowe powoda pismo – część C k.n., zeznania świadka I. M. k. 77v.-78).

W dniu 7 maja 2015 r. pozwany pracodawca doręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 pkt 1 kodeksu pracy. Jako przyczynę wskazał spożywanie alkoholu w miejscu pracy oraz opuszczenie miejsca pracy bez powiadomienia przełożonego. (rozwiązanie umowy o pracę k. 4).

Pozwana spółka rozwiązała także dyscyplinarnie umowę o pracę z G. W., jako przyczynę wskazując spożywanie alkoholu w miejscu pracy, oraz przebywanie na stanowisku pracy w stanie po spożyciu alkoholu w dniu 23 kwietnia 2015 r. G. W. odwołał się od tego rozwiązania do tut. sądu i toczyła się w tym zakresie sprawa pod sygn. akt VII P 371/15. Wyrokiem z dnia 19 maja 2016 r. powództwo G. W. zostało oddalone. Wyrok jest nieprawomocny (fakt znany Sądowni z urzędu).

Po rozwiązaniu umowy o pracę powód podjął zatrudnienie u innego pracodawcy jako spawacz (zeznania powoda k. 111).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, gdyż nawzajem się uzupełniają, są stanowcze i logiczne. Z zeznań tych wynika jednoznacznie, że 23 kwietnia 2015 r. powód spożywał alkohol na terenie budowy razem z G. W.. Stwierdził to naocznie świadek D. G., zaś G. W. w obecności inspektora BHP C. K. przyznał się, że „wypił jeden kieliszek z B.”. O zdarzeniu został zawiadomiony od razu kierownik J. C. (1), zaś w dniu następnym D. G. oraz C. K. sporządzili szczegółowe notatki opisujące to zdarzenie. O fakcie spożywania alkoholu w samochodzie marki V. (...) przez powoda świadczy najdobitniej fakt natychmiastowego opuszczenia miejsca pracy, po przyłapaniu go przez przełożonego na picciu alkoholu. W świetle zeznań świadka D. G., M. S. (1) oraz końcowych twierdzeń powoda (k. 110v.) nie ulega wątpliwości, że w dniu 23 kwietnia 2015 r. powód przystąpił do wykonywania pracy a następnie bez powiadomienia o tym przełożonego i uzyskania jego zgody opuścił miejsce budowy jak też siedzibę obwodu, wbrew wyraźnemu poleceniu kierownika J. C. (1).

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty w postaci notatek, jak też inne powołane powyżej, gdyż ich treść została potwierdzona jednoznacznymi zeznaniami świadków a w części nie była kwestionowana przez strony (dokumenty związane z zatrudnieniem i stanem zdrowia powoda).

Sąd obdarzył wiarą zeznania świadka D. G., C. K. oraz J. C. (1), gdyż nawzajem się potwierdzają, są stanowcze i konsekwentne. Sąd nie dopatrywał się żadnych okoliczności dla jakich D. G. miałby podawać nieprawdziwe okoliczności. Pomiędzy nim a G. W. i D. B. (1) nie było żadnego konfliktu. Po złożeniu wniosku o rozwiązanie umowy o pracę z przyłapanymi na picciu alkoholu pracownikami, wystąpił o zatrudnienie innej osoby wyłącznie z uwagi na znaczną ilość pilnych zadań. Strona powodowa nie wykazała aby wnioskowany M. C. był osobą spokrewnioną z D. G. lub faworyzowaną przez niego. Dlatego wersja, że cała intryga została uknuta po to aby awansował M. C. jest niedorzeczna. Sąd nie stwierdził także aby świadek D. G. miał jakiegokolwiek problemy z logicznym odtworzeniem zdarzenia z uwagi na chemioterapię, jaką w okresie składania zeznań odbywał. Przeciwnie jego relacja była zgodna z treścią notatki, jaką sporządził w dniu 24 kwietnia 2015 r. oraz, poza nieistotnymi szczegółami co do ilości badań alkometrem G. W., zgodna z twierdzeniami pozostałych świadków.

Zeznania D. G. są szczegółowe, wskazał on, że widział flaszkę wódki z zerwaną banderolą, trzymaną między nogami przez G. W. oraz kieliszek w ręce D. B. (1). Potwierdził, że nie ma żadnych wątpliwości, że był to alkohol, czuł jego woń w samochodzie. Nie mogły to być leki jak twierdzi powód (k.45), bo lekarstwa, nawet zawierające alkohol nie posiadają banderoli. Dlatego od razu powiedział pracownikom: „właśnie skończyliście pracę w (...)”. Ponownie należy wskazać, że G. W., w chwilę po zdarzeniu przyznał się do wypicia kieliszka wódki a oświadczenie to z całą pewnością nie było wymuszone. Późniejsze wycofanie się z tego oświadczenia w rozmowie z przedstawicielami związków zawodowych i jego negowanie jest wyłącznie formą obrony pracownika, gdy okazało się, że utracił z tego powodu pracę.

Sąd obdarzył wiarą zeznania powoda D. B. (1) tylko częściowo tj. w zakresie w jakim nie pozostają one w sprzeczności z relacją świadków. Jego zeznania są niekonsekwentne i nielogiczne. Najpierw twierdził, że w pracy go w ogóle nie było (pозew k. 1) potem, że przyjechał na budowę tylko po to aby się zwolnić do lekarza (k. 45), następnie przyznał, że jednak tego dnia wykonywał pomiary i czyszczenie rur (k. 110v.). Twierdzenie, że nie zastosował się do telefonicznego polecenia przełożonego J. C. (3), gdyż kierownik był na urlopie i z urlopu nie został odwołany, jest nielogiczne. Sam fakt korzystania przez przełożonego z urlopu nie powoduje, że traci on taki status i nie może podejmować wiążących decyzji, zwłaszcza gdy nietypowa sytuacja tego wymaga.

W świetle tych zeznań oraz treści notatek sporządzonych bezpośrednio po zdarzeniu przez D. G. oraz C. K., nie budzi żadnych wątpliwości Sądu fakt spożywania alkoholu w miejscu pracy przez powoda oraz samowolne opuszczenie miejsca pracy. Ponieważ każda z tych przyczyn sama w sobie była wystarczająca do dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, Sąd oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika powoda z opinii biegłych lekarzy

chorób wewnętrznych oraz neurochirurga na okoliczność zachowania się powoda w kontekście choroby na jaką cierpi, urazu jaki przeszedł oraz leków jakie zażywa a także ze zgłoszonych na te okoliczności świadków T. B. i D. B. (2) (wniosek k. 49, postanowienie dowodowe k. 108v.).

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo wniesione przez D. B. (1) nie zasługuje na uwzględnienie.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że pozwany pracodawca miał podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 kodeksu pracy.

Stosownie do treści tego przepisu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W użytym w art. 52 § 1 pkt 1 kp pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy, które muszą wystąpić łącznie. Są to: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie pracownika. Odnośnie stopnia winy pracownika, uzasadniającego dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę, w orzecznictwie sądowym ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2011 roku, III PK 72/10 LEX nr 901629).

Zapis §13 ust. 3 regulaminu pracy pozwanej spółki stwierdza, że zabrania się pracownikom spożywania alkoholu i przyjmowania środków odurzających na terenie zakładu pracy. Powód zapoznał się z tym regulaminem, a zatem miał świadomość jakie są jego pracownicze obowiązki w tym zakresie. Spożywając alkohol w miejscu pracy zakaz ten naruszył z winy umyślnej, co nie budzi żadnych wątpliwości Sądu.

Istotne z punktu widzenia oceny niniejszej sprawy jest to, że pracodawca w powyższym przepisie zabronił samego spożywania alkoholu w miejscu pracy, a nie np. przebywania w miejscu pracy w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości. Przez spożywanie alkoholu należy rozumieć czynności polegające na przystąpieniu do konsumpcji, chociażby miała ona polegać wyłącznie na wypiciu śladowej ilości alkoholu np. zamoczeniu ust. Dlatego z punktu widzenia tego zakazu nie jest istotne jaki będzie poziom alkoholu we krwi lub w wydychanym przez pracownika powietrzu. Kwestia zatem czy pracownik był poddany badaniu urządzeniem na zawartość alkoholu ma wyłącznie znaczenie dowodowe. Odmowa przez pracownika poddania się badaniu lub samowolne oddalenie się z miejsca pracy w celu uniemożliwienia tego badania podlega stosownej ocenie przez Sąd, w świetle pozostałych dowodów zgłoszonych w sprawie.

Aktualny w tym zakresie pozostaje pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 14 grudnia 1978 r. V PZP 7/78: „W postępowaniu przed organami rozpatrującymi spory o roszczenia ze stosunku pracy można powoływać wszelkie środki dowodowe w celu wykazania stanu nietrzeźwości pracownika w określonej dacie, uzasadniającego niedopuszczenie go do pracy lub odsunięcie od wykonywania pracy i uprawniające pracodawcę do zastosowania innych przewidzianych prawem sankcji”. Stanowisko takie podtrzymał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 grudnia 2006 r. I PK 165/06 (publ. Pr.Pracy 2007/4/27) stwierdzając, że: „Do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika, jak to ma miejsce w postępowaniu karnym i w postępowaniu dotyczącym wykroczeń, a stan nietrzeźwości pracownika w czasie pracy może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi.”

Rodzaj naruszonego przez powoda obowiązku pracowniczego uzasadniał zakwalifikowanie go jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie zakazu spożywania alkoholu w miejscu pracy stanowi zawsze istotne zagrożenie interesów pracodawcy, zwłaszcza w przypadku przedsiębiorstwa zajmującego się pracami budowlanymi. Chodzi nie tylko o kwestie wizerunkowe, ale także bezpieczeństwo pracowników na budowie. Dlatego bezwzględny zakaz spożywania alkoholu ma swoje racjonalne uzasadnienie. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że naruszenie tego zakazu może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym na podstawie art.

52§1 pkt 1 kp (zob. wyrok SN z dnia 16.12.1999 I PKN 462/99, z dnia 5.11.1999 r. I PKN 344/99, z dnia 23.07.1987 I PRN 36/87, z dnia 20.11.1996 r. I PKN 14/96).

Do podstawowych obowiązków pracowniczych należy także wykonywanie pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę oraz pod jego kierownictwem (art. 22 §1 kp), określane w doktrynie prawa pracy jako dyscyplina pracy. Oznacza to, iż pracownik, który stawiał się do pracy w celu jej wykonywania, może opuścić miejsce pracy przed jej zakończeniem tylko za zgodą przełożonego. D. B. (1) opuścił miejsce budowy bez poinformowania o tym mistrza D. G., zaś siedzibę obwodu wbrew wyraźnemu poleceniu kierownika J. C. (1). Zachowanie takie świadczy o wyjątkowym nasileniu złej woli pracownika i należy je rozpatrywać w kontekście winy umyślnej i to z zamiarem kierunkowym - uniemożliwienia pracodawcy badania alkomatem i wprowadzenia go w błąd, że tego dnia od początku był niezdolny do wykonywania pracy.

Powyższe potwierdza także orzecznictwo Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 22 grudnia 1998 r. sygn. akt. I PKN 507/98 Sąd Najwyższy stwierdził: „samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych według art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej”.

Odnosząc się do zarzutów pełnomocnika powoda odnośnie dyskryminacji i nierównego traktowania powoda przy zwolnieniu (k. 106) należy wskazać, że uprawnieniem pracodawcy jest wybór sankcji, jaką zastosuje w stosunku do pracowników, którzy naruszyli swoje obowiązki pracownicze. Nie jest wykluczone zastosowanie różnych sankcji w przypadku tego samego naruszenia. Zróżnicowanie takie nie może być samo przez się traktowane jako przejaw dyskryminacji lub nierównego traktowania w zatrudnieniu. W kwestii tej kilkakrotnie wypowiedział się Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 15 grudnia 2004 r. I PK 79/04 (publ OSNP 2005/15/225) Sąd ten przyjął, że: „Z zasady równych praw pracowniczych z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) nie wynika powinność stosowania przez pracodawcę takich samych sankcji prawa pracy wobec pracowników dopuszczających się podobnego naruszenia obowiązków pracowniczych”. Z kolei w wyroku z dnia 17 lutego 2005 r. II PK 87/04 (LEX nr 603768) tak wyjaśnił ten problem: „Teza 1: Artykuł 112 k.p., stanowiący o równych prawach pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w ścisłym znaczeniu obejmuje prawo do równej płacy za równą pracę i w ogólności prawo do takich samych świadczeń z tytułu wypełniania takich samych obowiązków. Uznanie równych praw pracownika z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków nie kreuje obowiązku pracodawcy stosowania takich samych sankcji prawa pracy w stosunku do wszystkich pracowników dopuszczających się naruszeń obowiązków pracowniczych. Teza 2: W zakresie praw równych z tytułu wykonywania takich samych obowiązków nie mieści się ochrona z tytułu takiego samego niewykonywania obowiązków i nie powstaje prawo pracownika do jednakowo pobłażliwego lub restryktywnego traktowania wszystkich pracowników naruszających swe obowiązki. Nie stanowi naruszenia zasady równości zastosowanie tylko do jednego z pracowników sankcji prawa pracy, w sytuacji, w której także inni pracownicy w taki sam sposób naruszają swe obowiązki. Pracownik, który nie przestrzega prawa nie może liczyć na ochronę, a ewentualne uwzględnienie jego roszczeń byłoby sprzeczne z prawem i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz z zasadami współżycia społecznego”.

Mając to wszystko na uwadze powództwo należało oddalić.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc obciążając D. B. (1) częścią tych kosztów. Na zasądzoną z tego tytułu od powoda na rzecz pozwanego kwotę 510 zł składa się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w stawkach: 60 zł w zakresie żądania przywrócenia do pracy (§11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - Dz.U z 2002 r. nr 163 poz.1349) oraz 450 zł w zakresie żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (§ 6 pkt 4 w związku z paragrafem 11 ust. 1 pkt. 2 w.w. rozporządzenia). W zakresie tej ostatniej stawki pełne wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego wynosiłoby 900 zł. Sąd uznał na zasadzie powołanego art. 102 kpc, że ponieważ roszczenie o wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy ma charakter tylko akcesoryjny w stosunku do roszczenia głównego (nie wymaga żadnego

dodatkowo postępowania dowodowego, wystarczającym w tym zakresie będzie kwota 450 zł. Sąd miał w tym zakresie na uwadze także stan zdrowia powoda, który wymaga ponoszenia stałych wydatków na leki. Sąd kierował się również tym, że w tożsamej sprawie VII P 371/15 z powództwa G. W. pełnomocnikowi pozwanego została przyznana kwota w wysokości tożsamej tj. 510 zł, przy identycznym nakładzie pracy pełnomocników w obu sprawach.

Sąd nie znalazł natomiast podstaw do całkowitego zwolnienia powoda z kosztów procesu. Powód obecnie pracuje w swoim zawodzie i z pewnością jest w stanie ponieść koszty w ustalonej w wyroku kwocie. Okoliczności niniejszej sprawy nie można zakwalifikować jako wypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu art. 102 kpc, skutkujący zwolnieniem go w całości od obowiązku poniesienia kosztów procesu.

Z tych względów i na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w wyroku.