

Sygn. akt IV P 77/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2016 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Stanisław Marek Łobacz Jan Franciszek Rusanowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2016 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **T. K. (1)**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. Sp. k. z/s w M.**

o przywrócenie do pracy

I. Oddala powództwo.

II. Zasądza od powoda **T. K. (1)** na rzecz pozwanego (...) **sp. z o.o. sp. k. z/s w M.** kwotę 966,63 zł (dziewięćset sześćdziesiąt sześć złotych 63/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 377,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Stanisław Marek Łobacz Jan Franciszek Rusanowski

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 77/16

UZASADNIENIE

T. K. (1) w pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w M. domagał się przywrócenia go do pracy.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż dnia 04 lipca 2016r. pracodawca rozwiązał z nim stosunek pracy. Podstawę rozwiązania umowy o pracę, pracodawca wskazał treść art. 30 § 1 pkt 3, art. 52 § 1 pkt 1 kp., twierdząc, że pracownik stawił się w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości w dniu 03 lipca 2016r. tj. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Zdaniem powoda, zarzut ten jest chybiony, a jego prawa jako pracownika w zakresie wskazanym przez ustawodawcę zostały przez pracodawcę rażąco naruszone. Wskazał, iż pracodawca błędnie ocenił sytuację. Pracownik jest przekonany, że nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego względem pracodawcy. Pracodawca nie przedstawił pracownikowi żadnych dowodów na twierdzenie,

że pracownik złamał w jakikolwiek sposób prawo pracy, bądź naraził pracodawcę na szkodę. Pracodawca nie przedstawił też, żadnego dowodu pracownikowi na to, że pracownik działał w złej wierze, bądź dopuścił się w miejscu pracy rażącego niedbalstwa, wręcz przeciwnie. Uważa, że to pracodawca nie zachował należytej staranności przy wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych i dopuścił się zarzutów chybionych względem pracownika co może stanowić ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy względem pracownika.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Sp z o.o. sp. k. z/s w M. domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Wskazała, iż powód był na podstawie umowy o pracę z dnia 02 października 2015 roku, zatrudniony w pozwanej spółce gdzie świadczył pracę na rzecz pracodawcy użytkownika, tj. spółki (...).o spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. z siedzibą w S. na stanowisku: magazynier, kierowca wózka podnośnikowego; miejsce świadczenia pracy: S. ul. (...). Powód w dniu 03 lipca 2016 roku stawiał się w miejscu świadczenia pracy, tj. w S. przy ul. (...). W ramach rutynowej kontroli trzeźwości przeprowadzanej przez pracowników ochrony powód poddany został badaniu trzeźwości. Wynik badania był pozytywny, tj. powód znajdował się w stanie nietrzeźwości. Urządzenie pomiarowe wykazało 0.303 mg alkoholu na 1 dm wydychanego przez powoda powietrza.

Wobec sugestii powoda, iż urządzenie pomiarowe działa wadliwie lider zmiany (bezpośredni przełożony powoda) udał się wraz z nim do Komendy Miejskiej Policji w S. gdzie poproszono funkcjonariuszy Policji o wykonanie na powodzie badania na stan trzeźwości na urządzeniu typu (...). Badanie wykazało, iż powód znajduje się w stanie nietrzeźwości. Wobec bezspornego stwierdzenia, iż powód stawiał się w miejscu świadczenia pracy w stanie nietrzeźwości, czym dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, pracodawca, tj. pozwana dokonała na podstawie art. 30 § 1 pkt. 3, art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, tj. powoda. Definicja stanu nietrzeźwości została określona w art. 46 ust 3 Ustawy z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Zachodzi on wówczas, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo

- obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

W powietrzu wydychanym przez powoda w dniu 03 lipca 2016 roku, stwierdzono 0.303 mg alkoholu na 1 dm³ wydychanego powietrza, a więc powód stawiając się do pracy znajdował się w stanie nietrzeźwości.

Zgodnie z przepisami prawa pracodawca, tj. pozwana może wyciągnąć negatywne konsekwencje względem nietrzeźwego pracownika. Do najłagodniejszych należy zakwalifikować karę upomnienia bądź nagany. Bardziej dotkliwą może okazać się kara pieniężna. Najbardziej przykrą konsekwencją jest utrata pracy regulowana art. 52 par. 1 pkt 1 k.p., z którego wynika, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (tak m.in. głosi Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 23 lipca 1987, I PRN 36/87 i z dnia 14 stycznia 1976, I PR 158/75).

Pozwana wskazała, iż zastosowała względem pracownika najsurowszą przewidzianą przepisami prawa karę lecz, pomijając nawet powyżej cytowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, nie zrobiła tego bez przyczyny. Powód zatrudniony był na stanowisku magazynier, kierowca wózka podnośnikowego co oznacza, iż jego praca polegała na prowadzeniu w pomieszczeniach magazynu pojazdu i przewożenie, podnoszenie/opuszczanie z półek magazynowych towarów (w tym przedmiotów o dużych gabarytach i dużej wadze). Podczas wykonywania powyższych czynności pracownik winien wykazać się bardzo dużym skupieniem i bardzo dużą ostrożnością co w oczywiste jest wykluczone gdy pracownik znajduje się w stanie nietrzeźwości. Wykonywanie powyższych czynności w stanie nietrzeźwości lub choćby pod wpływem alkoholu jest absolutnie niedopuszczalne i w żadnym wypadku nie może być tolerowane przez pracodawcę. Ze względu na bezpieczeństwo osób zatrudnionych przez pracodawcę, tj. pozwaną, pracodawcę

użytkownika, tj. spółkę (...).o spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. z siedzibą w S., polityka zatrudnienia obu ww. podmiotów nie dopuszcza pobłażliwości wobec osób stawiających się w pracy pod wpływem alkoholu lub spożywającym alkohol w miejscu świadczenia pracy. Wobec tak przyjętych kryteriów pozwana nie mogła postąpić inaczej niż rozwiązać z powodem stosunek pracy w sposób inny niż to uczyniła. Powyższe zachowanie pozwanej ma więc również wymiar edukacyjny, gdyż pozwana i współpracujące z nią podmioty gospodarcze zatrudniają łącznie kilkaset osób pracujących na stanowiskach związanych z obsługą różnego rodzaju urządzeń elektrycznych (np. wózki widłowe, podnośnikowe) i mechanicznych (np. urządzenie do cięcia i obróbki drewna). Praca na ww. stanowiskach wymaga by pracownicy w trosce o bezpieczeństwo własne i innych osób pracowali z zachowaniem najwyższej uwagi i skupienia czego w żaden sposób nie da się pogodzić ze stanem nietrzeźwości.

Sąd ustalił, co następuje:

T. K. (1) pozostawał zatrudniony przez (...) Sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w M. na podstawie umowy o pracę - umowy tymczasowej do dnia 2.01.2017r., zawartej w dniu 9.10.2015r. , jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano 10.10.2015r. W umowie przewidziano, iż pracownik będzie wykonywał pracę na rzecz i pod kierownictwem Pracodawcy-Użytkownika tj. P. 3.o sp. z o.o. sp. k. w S., przy ul. (...) na stanowisku magazynier- kierowca wózka podnośnikowego.

/dowód: umowa k. 12 /B akt osobowych/

W dniu 03 lipca 2016 roku T. K. (1) stawił się w miejscu świadczenia pracy, tj. w S. przy ul. (...) na zmianę rozpoczynającą się od godz. 22:00. Po odbiciu karty pracowniczej w czytniku, powód zgłosił się do pomieszczenia ochrony, gdzie o godzinie 21:45 w ramach rutynowej kontroli trzeźwości przeprowadzanej przez pracowników ochrony poddany został badaniu na stan trzeźwości. Wynik badania był pozytywny - urządzenie pomiarowe wykazało 0.303 mg alkoholu na 1 dm wydychanego przez powoda powietrza.

/dowód: protokół k. 26, zeznania świadka M. K. (1) – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 26.10.2016r. czas: 00:17:31-00:28:23, k. 76, zeznania świadka O. W. - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 26.10.2016r. czas: 00:28:38-00:36:53, k. 76v, zeznania świadka M. K. (2) - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 26.10.2016r. czas: 00:37:12-00:43:38, k. 76v-77, zeznania powoda T. K. w charakterze strony - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 26.10.2016r. czas: 00:48:32-00:57:41, k. 77-77v/

Lider zmiany (bezpośredni przełożony powoda) – M. K. (1) udał się wraz z T. K. (1) do Komendy Miejskiej Policji w S. gdzie poproszono funkcjonariuszy Policji o wykonanie na powodzie badania na stan trzeźwości na urządzeniu typu (...). Badanie ponownie potwierdziło obecność alkoholu w wydychanym powietrzu u badanego pracownika.

/dowód: notatka służbowa k. 28, zeznania świadka A. T. - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 26.10.2016r. czas: 00:11:10-00:17:14, k. 75v-76, zeznania świadka O. W. - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 26.10.2016r. czas: 00:28:38-00:36:53, k. 76v, zeznania świadka M. K. (2) - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 26.10.2016r. czas: 00:37:12-00:43:38, k. 76v-77, zeznania powoda T. K. w charakterze strony - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 26.10.2016r. czas: 00:48:32-00:57:41, k. 77-77v/

Po przeprowadzeniu powyższych czynności T. K. (1) został odwieziony do miejsca zamieszkania w S. przez współpracownika.

/dowód: zeznania świadka M. K. (1) – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 26.10.2016r. czas: 00:17:31-00:28:23, k. 76/

W dniu 4 lipca 2016r. T. K. (1) zostało doręczone oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika – z powodu ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego tj. stawienia się w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości w dniu 03.07.2016r. (art. 30§1 pkt 3 kp, art. 52§1 pkt kp).

/dowód : oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 2/C akt osobowych/.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w oparciu o art. 52 kp, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie.

Dlatego też, rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być bowiem uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (zob. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 21.09.2005r. II PK 305/04 M.P.Pr.-wkł. 2005/12/16). Ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna zaś być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.09.1997r., I PKN 274/97 OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396).

Ponadto, zdaniem Sądu w każdym przypadku świadczenia pracy po użyciu alkoholu przez pracownika istnieje potencjalne zagrożenie dla interesu pracodawcy. Świadczenie pracy w stanie po spożyciu alkoholu rodzi konsekwencje nie tylko w zakresie ryzyka popełniania błędów w procesie pracy, a więc świadczenia jej w sposób wadliwy, nieodpowiedni do interesu pracodawcy, lecz w skrajnych sytuacjach, w zależności od rodzaju prowadzonej przez zakład pracy działalności zagrożenia dla życia zdrowia a nawet życia innych osób.

Wynikający z przepisów prawa oraz z zasad współżycia społecznego pracowniczy obowiązek zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy (I teza wyr. SN z 23.7.1987 r., I PRN 36/87, OSNC 1989, Nr 2, poz. 32). Obowiązek trzeźwości może zostać naruszony przez tego typu zachowania, jak np.: stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości bądź w stanie po spożyciu alkoholu (zob. art. 46 ust. 2 i 3 ustawy z 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 487), doprowadzenie się do tego stanu, czy też samo spożywanie alkoholu w czasie i miejscu pracy, a niekiedy nawet poza czasem pracy (zob. wyr. SN z 16.12.1999 r., I PKN 462/99, OSNAPiUS 2001, Nr 10, poz. 343; wyr. SN z 24.5.2001 r., I PKN 400/00, OSNP 2003, Nr 6, poz. 144).

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, stan nietrzeźwości świadczy o naruszeniu dyscypliny pracy i uzasadnia wyciągnięcie stosownych konsekwencji, włącznie do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (zob. wyr. SN z 30.1.1986 r., II PRN 20/85, (...) 1986, Nr 9, s. 74). Dla postawienia zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskutek świadczenia pracy po spożyciu alkoholu (art. 52 § 1 pkt 1 KP) nie mają znaczenia okoliczności, które doprowadziły do spożywania alkoholu w czasie pracy przez pracownika, od którego rodzaj wykonywanych obowiązków pracowniczych wymagał bezwzględного zachowania trzeźwości (wyr. SN z 5.11.1999 r., I PKN 344/99, OSNAPiUS 2001, Nr 6, poz. 190). Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu jego stawienia się do pracy po spożyciu alkoholu lub przebywania w miejscu i czasie pracy w stanie nietrzeźwości nie może być skutecznie podważane z powołaniem się na zasady współżycia społecznego, nawet jeżeli pracodawca wcześniej tolerował nietrzeźwość pracownika w miejscu pracy. Pracownik naruszający swoje obowiązki oraz zasady współżycia społecznego nie może skutecznie zarzucić naruszenia tych zasad wobec niego i opierać na tym swoje roszczenie (por. wyr. SN z 20.11.1996 r., I PKN 14/96, OSNAPiUS 1997, Nr 12, poz. 218; wyr. SN z 13.4.2000 r., I PKN 596/99, OSNAPiUS 2001, Nr 21, poz. 638).

Inicjatywa co do wykonania badań stanu trzeźwości należy do pracownika, któremu pracodawca zarzucił naruszenie obowiązku trzeźwości (wyr. SN z 26.8.1999 r., I PKN 241/99, OSNAPiUS 2000, Nr 24, poz. 895; por. wyr. SN z 8.4.1998 r., I PKN 27/98, OSNAPiUS 1999, Nr 7, poz. 240). Wprawdzie pracownik nie ma obowiązku poddania

się badaniu stanu trzeźwości, to jednak odmowa pracownika w tym zakresie nie polepsza jego sytuacji. Z reguły bowiem trzeźwy pracownik nie ma interesu w tym, aby odmówić przeprowadzenia omawianego badania (wyr. SN z 24.5.1985 r., I PRN 39/85, OSNC 1986, Nr 1–2, poz. 23). Odmowa pracownika może mieć istotny wpływ na wzmocnienie wiarygodności innych środków dowodowych wskazujących na naruszenie obowiązku trzeźwości, np. zeznania naocznych świadków. 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 (wyr. SN z 11.12.2006 r., I PK 165/06, Pr. Pracy 2007, Nr 4, s. 27). Nawet użycie przez pracodawcę nieatestowanego urządzenia do badania zawartości alkoholu w organizmie nie wyklucza zarzucenia pracownikowi stawienia się do pracy po spożyciu alkoholu, jeżeli przemawiają za tym inne okoliczności, a pracownik nie skorzystał ze stworzonej mu możliwości weryfikacji wyniku badania (wyr. SN z 22.9.2004 r., I PK 576/03, OSNP 2005, Nr 7, poz. 91).

Zgodnie z art. 17 cyt. ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi na pracodawcy oraz osobie przez niego upoważnionej ciąży obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, wobec którego zachodzi podejrzenie, że stawiał się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Pracodawca, który w tego typu okolicznościach nie dopuścił pracownika do pracy, ma obowiązek umożliwić mu wykazanie trzeźwości przez badanie krwi (wyr. SN z 11.4.2000 r., I PKN 589/99, OSNAPiUS 2001, Nr 18, poz. 557).

Odnosząc powyższe rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy należy wskazać, iż roszczenie powoda o przywrócenie do pracy (lub o zasądzenie odszkodowania) jest bezzasadne.

Nie ulega bowiem wątpliwości, iż krytycznego dnia powód T. K. stawiał się do pracy w stanie co najmniej po spożyciu alkoholu. Okoliczność ta jest bezsporna, wobec faktu poddania T. K. badaniu na stan trzeźwości z wynikiem pozytywnym przez uprawnione służby pracodawcy (wynik 0,303 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu por. protokół badania k. 26) oraz potwierdzenie obecności alkoholu w wydychanym powietrzu badaniem na urządzeniu (...) w Komendzie Miejskiej Policji w S. (por. notatka służbowa k. 28).

Okoliczności poddania T. K. badaniu na stan trzeźwości i jego wyniki bezsprzecznie potwierdzają również zeznania przesłuchanych świadków (A. T., M. K. (1), O. W. i M. K. (2) – j.w.). Z zeznań w/w jednoznacznie bowiem wynika, iż w dniu 3 lipca 2016r. powód stawiał się do zakładu pracy celem rozpoczęcia zmiany nocnej będąc co najmniej w stanie po spożyciu alkoholu.

Okolicznościom tym nie przeczył nadto i sam powód, który potwierdził, iż badanie stanu trzeźwości w zakładzie pracy w dniu 3.07.2016r. dało wynik pozytywny, co potwierdziło również badanie w K. w S. (por. zeznania powoda j.w.).

W chwili badania powód rozpoczął pracę (podbil wcześniej kartę pracowniczą i zgłosił się na posterunek ochrony celem poddania się obowiązkowemu badaniu stanu trzeźwości).

Dodać należy, iż do miejsca zatrudnienia krytycznego dnia powód przyjechał z miejsca zamieszkania w S. własnym samochodem, ale jednak osobiście nim nie kierował. Jak bowiem zeznał na rozprawie w dniu 26.10.2016r., samochodem na trasie S.-S. kierował jego kolega z pracy – M. P.. Jak bowiem wynika z relacji powoda, w dniu poprzedzającym rozpoczęcie zmiany spożywał alkohol w postaci kilku piw i niepewnie się czuł (por. zeznania powoda na rozprawie w dniu 26.10.2016r., j.w.).

Powód miał więc, w ocenie Sądu, świadomość, iż nie jest zdolny do pracy w dniu 3 lipca 2016r., a mimo to zdecydował się naruszyć jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych, których był niewątpliwie świadomy (por. oświadczenie z dnia 13.07.2015r. o zapoznaniu się z przepisami Regulaminu pracy – odnośnie postępowania z alkoholem i środkami odurzającymi w zakładzie pracy, k. 11/B akt osobowych).

Świadome świadczenie przez T. K. (1) w dniu 3 lipca 2016r. pracy w stanie po spożyciu alkoholu jest zatem okolicznością, która uprawnia do oceny jego zachowania jako bezprawnego i wysoce zawinionego.

Należy przypomnieć, iż powód zatrudniony był na stanowisku magazynier, kierowca wózka podnośnikowego co oznacza, iż jego praca polegała na prowadzeniu w pomieszczeniach magazynu pojazdu i przewożenie, podnoszenie/opuszczanie z półek magazynowych towarów (w tym przedmiotów o dużych gabarytach i dużej wadze). Podczas wykonywania powyższych czynności pracownik winien wykazać się bardzo dużym skupieniem i bardzo dużą ostrożnością co w oczywiste jest wykluczone gdy pracownik znajduje się w stanie nietrzeźwości.

Należy zgodzić się zatem z pozwanym pracodawcą, iż wykonywanie powyższych czynności w stanie nietrzeźwości lub choćby pod wpływem alkoholu jest absolutnie niedopuszczalne i w żadnym wypadku nie może być tolerowane przez pracodawcę. Ze względu na bezpieczeństwo osób zatrudnionych przez pracodawcę, tj. pozwaną, pracodawcę użytkownika, tj. spółkę (...).o spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. z siedzibą w S., polityka zatrudnienia obu ww. podmiotów słusznie, zdaniem Sądu, nie dopuszcza pobłażliwości wobec osób stawiających się w pracy pod wpływem alkoholu lub spożywającym alkohol w miejscu świadczenia pracy. Wobec tak przyjętych kryteriów pozwana nie mogła zatem postąpić inaczej niż rozwiązać z powodem stosunek pracy w sposób inny niż to uczyniła. Powyższe zachowanie pozwanej ma więc również wymiar edukacyjny, gdyż pozwana i współpracujące z nią podmioty gospodarcze zatrudniają wiele osób pracujących na stanowiskach związanych z obsługą różnego rodzaju urządzeń elektrycznych (np. wózki widłowe, podnośnikowe) i mechanicznych (np. urządzenie do cięcia i obróbki drewna). Praca na ww. stanowiskach wymaga by pracownicy w trosce o bezpieczeństwo własne i innych osób pracowali z zachowaniem najwyższej uwagi i skupienia czego w żaden sposób nie da się pogodzić ze stanem nietrzeźwości.

Końcowo wskazać należy, iż nie sposób zarzucić pracodawcy naruszenia art. 8 KP (co sugeruje w swoim pozwie T. K. (1)), albowiem na okoliczność naruszenia art. 8 KP nie może powoływać się osoba, która swoim zachowaniem prowadzi do podważenia reguł zasad współżycia społecznego. Niewątpliwie natomiast zachowaniem prowadzącym do podważenia tych zasad jest postępowanie wbrew ustalonym regułom, ciążącym na danej osobie obowiązkom (tj. stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu).

Wobec powyższego Sąd powództwo oddalił – pkt I sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 i §3 kpc, art. 99 kpc oraz § 9 ust. 1pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.) i zasądzone z tego tytułu od powoda T. K. (1) na rzecz (...) Sp. z o.o. sp. k. z/s w M. kwotę 966,63 złotych (tj. 360,00 zł. z tyt. stawki minimalnej powiększonej o kwotę 17,00 zł. z tyt. opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, 589,63 zł. z tytułu wydatków profesjonalnego pełnomocnika pozwanej zgodnie ze spisem kosztów i fakturą k. 72-73) - punkt II sentencji wyroku.

SSR Karol Kwiatkowski