Sygn. akt VI P 1123/14

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 18 kwietnia 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa B. D. (PESEL (...))

przeciwko(...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. (KRS (...))

o uchylenie kary porządkowej

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda B. D. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

/

Sygn. akt VI P 1123/14

UZASADNIENIE

Powód B. D. pozwem z dnia 11 grudnia 2014r. wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o uchylenie kary porządkowej upomnienia orzeczonej w dniu 17 listopada 2014r., jak również o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że od 1985r. wykonuje zawód kierowcy w (...) Sp. z o.o. w G. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Podczas pełnienia obowiązków służbowych tj. prowadzenia autobusu w dniu 13 listopada 2014r. około godz. 15.40 na Placu (...) w G. osoba w nieoznakowanym stroju, nie przedstawiając legitymacji służbowej, wchodząc do autobusu kierowanego przez powoda, zażądała aby powód poddał się badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. Powód nie posiadając wiedzy kim jest osoba żądająca poddania się badaniu i na jakiej podstawie żąda poddania się przez niego przedmiotowemu badaniu, odmówił dokonania powyższego i wyruszył w kierunku następnego przystanku autobusowego. Podczas próby wyruszenia z kolejnego przystanku autobusowego, autobus kierowany przez powoda został zatrzymany przez samochód nieznanego powodowi, jak się później okazało pracownika Zespołu ds. Utrzymania Ruchu. Następnie osoba ta nakazała pasażerom oraz powodowi opuszczenie autobusu i zatrzymała kluczyki od pojazdu. Z uwagi na zaistniałą sytuację, a przede wszystkim na podjęcie działań sprzecznych z prawem, jak się później okazało przez pracownika Zespołu ds. Utrzymania Ruchu (...) sp. z o.o., bezpośrednio po tym zdarzeniu powód skierował się do swojego przełożonego w (...) tzn. do dyspozytora oraz do Komendy Rejonowej Policji w O. celem wykonania dwóch niezależnych badań stanu trzeźwości. Wyniki przeprowadzonych badań wykazały stan zupełnej trzeźwości powoda. Pismem z dnia 17 listopada 2014r. na powoda została nałożona kara porządkowa upomnienia z uwagi na odmowę poddania się badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu w dniu 13 listopada 2014r. o godz. 15:51 przez Zespół ds. Utrzymania Ruchu (...)Sp. z o.o. W związku z nałożoną karą upomnienia powodowi miała również nie przysługiwać premia za miesiąc listopad 2014r., dodatek świąteczny oraz prawo do otrzymania podwyżki w najbliższym roku pracy. Powód wniósł sprzeciw

do pozwanego od nałożonej kary porządkowej, który został odrzucony ze wskazaniem na uprawnienia pracownika Zespołu ds. Utrzymania Ruchu (...)do dokonywania badań. Ponownie wniesiony sprzeciw powoda również nie został uwzględniony przez pracodawcę. W ocenie powoda nałożona kara została zastosowana bezpodstawnie i nieprawidłowo. Zgodnie bowiem z treścią art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałania alkoholizmowi, do badania stanu trzeźwości na drogach publicznych, a w takim miejscu chciano skontrolować powoda, uprawniony jest wyłącznie organ powołany do ochrony porządku publicznego tj. funkcjonariusz policji. Pracownik Zespołu ds. Utrzymania Ruchu podczas próby dokonania badania stanu trzeźwości powoda nie podał natomiast podstawy, ani też nie okazał dokumentu uprawniającego go do przeprowadzenia kontroli stanu trzeźwości powoda. Wobec powyższego nie zaistniały żadne przesłanki nakazujące powodowi podporządkowanie się żądaniu nieznanej osoby, która okazała jedynie alkometr. Nadto na pracodawcy spoczywa obowiązek rzetelnego informowania pracowników o przysługujących im prawach i obowiązkach. Tymczasem pozwany w odpowiedzi na sprzeciw przytoczył treść zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) w G. z dnia 30 września 2014r. upoważniającego pracownika Zespołu ds. Utrzymania Ruchu do przeprowadzania kontroli stanu trzeźwości pracowników.

Pracownicy (...) nie zostali zaś poinformowani o postanowieniach wprowadzających zmiany w zakresie badania stanu ich trzeźwości. Na pracodawcy spoczywał obowiązek przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi oraz podania treści aktów prawnych do wiadomości pracowników, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Pracodawca dokonał ogłoszenia w/w zarządzenia w zakładzie pracy pozwanego w innym miejscu. Można zatem przypuszczać, że wskazane zarządzenie posiada datę wsteczną i zostało wydane dopiero w związku z zaistniałą sytuacją. W ocenie powoda należy z całkowitą zasadnością uznać, że próba kontroli stanu trzeźwości B. D. została przeprowadzona w sposób nieprawidłowy i przy naruszeniu podstawowych zasad obowiązującego prawa. Kolejnym argumentem potwierdzającym ten stan rzeczy są okoliczności, w jakich osoba kontrolująca zamierzała przeprowadzić badanie alkometrem. Pracownik Zespołu ds. Utrzymania Ruchu nie ma prawa do dokonywania kontroli stanu trzeźwości na drodze publicznej, ani poza zakładem pracy. Nadto niedopuszczalnym jest, aby pracownik (...) w sytuacji jak przedmiotowa poruszał się na sygnale świetlnym i w sposób nagły oraz przymusowy, nie był także upoważniony do zajechania drogi autobusowi prowadzonemu przez powoda. Do podjęcia tego rodzaju działań uprawnieni są wyłącznie funkcjonariusze Policji. Osoba kontrolująca nagle zajechała pas drogi, po którym poruszał się autobus kierowany przez powoda, stwarzając na drodze ryzyko wypadku drogowego. W związku z faktem, iż powód bezpośrednio po zaistniałym zdarzeniu samodzielnie poddał się badaniu stanu trzeźwości, a uzyskany wynik potwierdził brak zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu, uznać należy, że nie zamierzał uniknąć samego badania, a jedynie nie zgadzał się na bezprawną formę i sposób w jakiej miało być przeprowadzone powyższe. Mając na uwadze niniejsze, a szczególnie dolegliwość wymierzonej kary powodowej, powód wniósł o jej uchylenie. (k. 2-3)

Pozwany (...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że w dniu 13 listopada 2014r. pracownik pozwanego A. K. w mundurze pracownika Zespołu ds. Utrzymania Ruchu z umieszczonymi odpowiednimi napisami, nadto jako osoba znana powodowi (powód już wcześniej tylko w 2014r. dwa razy był badany przez tę osobę na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu i wtedy nie odmówił poddania się badaniu) chciał przeprowadzić u powoda badanie na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. Powód jednak odmówił poddania się badaniu. W związku z powyższym pracownik A. K., po otrzymaniu polecenia od kierownika zmiany, nakazał powodowi zakończenie pracy, zabranie swoich rzeczy i opuszczenie pojazdu. Powód jednak odmówił wykonania niniejszego i odjechał na następny przystanek. Na nagraniu z autobusu widoczne jest umundurowanie i oznakowanie pracownika Zespołu ds. Utrzymania Ruchu, widoczne jest także powitanie poprzez uścisk ręki powoda z tym pracownikiem. W związku z tym całkowicie nieprawdziwe są twierdzenia powoda jakoby badanie na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu chciała przeprowadzić osoba w nieoznaczonym stroju, całkowicie mu nieznana. Powód odjechał w kierunku Dworca (...), a za nim oznakowanym samochodem A. K., który na przystanku autobusowym przy Dworcu (...) uniemożliwił powodowi kontynuowanie

dalszej jazdy w związku z odmową poddania się badaniu na zawartość alkoholu. Pozwany wskazał, iż nieprawdziwe są także twierdzenia powoda, że pracownik pozwanego stworzył zagrożenie dla pasażerów i autobusu.

Nie nastąpiło bowiem zajechanie drogi przez samochód pozwanego. W momencie przyjazdu samochodu na przystanek przy Dworcu (...) autobus stał z otwartymi drzwiami i wsiadali do niego pasażerowie. Pozwany podniósł, iż istnieją różnice w opisie zdarzenia jakie przedstawił powód w pozwie oraz w swoim raporcie, a żadna z tych wersji nie znajduje potwierdzenia w nagraniu z monitoringu. Z raportu powoda z dnia 17 listopada 2014r. wynika jednoznacznie, że znał on pracownika dokonującego kontroli, gdyż wiedział, że był to pracownik Centrali Ruchu. Dalej powód podał, że pracownik CR bez powiedzenia „dzień dobry" ani „cześć" przystawił mu bezpośrednio do ust urządzenie do badania alkoholu w wydychanym powietrzu i kazał dmuchać. Relacja ta pozostaje w sprzeczności z rzeczywistymi wydarzeniami widocznymi na nagraniu. Powód odmówił poddania się badaniu o godzinie 15:51, a o godz. 16:11 został zdjęty z wozu, natomiast na dyspozytornię przybył dopiero o 17:10, prosząc o sprawdzenie stanu trzeźwości. Pozwany wskazał, że powód w 2014r. kilkakrotnie w trakcie wykonywanej pracy był badany przez pracowników na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu i poza jednym przypadkiem, gdy odmówił a potem się zgodził, nie miał zastrzeżeń do tego typu kontroli. Numer służbowy powoda to (...). W dniu 13 listopada 2014r. powód odmówił poddaniu się badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu, kwestionując uprawnienia pracowników pozwanego do przeprowadzania tego typu kontroli. Pozwany wskazał, że powód zatrudniony jest na stanowisku kierowcy autobusu miejskiego, wykonuje przewozy pasażerskie na terenie miasta G., a zatem jego praca ma szczególny charakter. Obowiązkiem pozwanego jest zaś zapewnienie bezpieczeństwa przewożonych pasażerów i w związku z tym ciąży na nim duża odpowiedzialność za życie i zdrowie pasażerów. W ocenie strony pozwanej, powód niewłaściwie interpretuje art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, który stanowi o uprawnieniach organów porządku publicznego do badania trzeźwości na drogach publicznych. Natomiast powoda ponadto z racji zatrudnienia u pozwanego, w związku ze specyfiką pracy, dodatkowo obowiązują wewnętrzne przepisy, w tym odnoszące się właśnie do kontroli stanu trzeźwości pracowników, a zwłaszcza motorniczych i kierowców autobusów. W celu realizacji tego zadania pozwany wprowadził szereg przepisów wewnętrznych, które są obowiązujące dla jego pracowników. Kontrole badania trzeźwości w trakcie wykonywanej pracy przeprowadzane są niezależnie od kontroli, którym poddawani są pracownicy przy rozpoczynaniu swojej pracy. Ponieważ zdarzały się przypadki, że kierujący pojazdami komunikacji miejskiej, po stwierdzeniu stanu trzeźwości przy wyjeździe z bazy, spożywali alkohol w trakcie wykonywania pracy, pozwany celem zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pasażerów zmuszony był do przeprowadzania badania trzeźwości kierujących także w czasie wykonywania przez nich pracy. Pozwany odkreślił, iż pracownik pozwanego prowadził kontrolę trzeźwości zgodnie z Regulaminem Pracy wprowadzonym zarządzeniem nr (...) z dnia 14 grudnia 2004r. - § 16. W celu zapewnienia obowiązku przestrzegania trzeźwości na terenie Zakładu odpowiednie służby sprawdzają w razie wątpliwości stan trzeźwości pracowników, a w pierwszej kolejności tych osób, wobec których wymagany jest szczególny obowiązek pełnej sprawności psychicznej i fizycznej, a zwłaszcza motorniczych i kierowców autobusów, pojazdów specjalistycznych i gospodarczych. Natomiast § 17 Regulaminu stanowi, że badanie wydychanego powietrza za pośrednictwem probierza trzeźwości przeprowadzają w Spółce wyznaczeni przez Dyrektora pracownicy. Pracownik może żądać przeprowadzenia badania w obecności osoby trzeciej. Ponadto na mocy Instrukcji dla Nadzoru Ruchu wprowadzonej Zarządzeniem nr(...) Dyrektora (...) z dnia 30 września 2014r. Starszy Dyspozytor Techniczny Ruchu – stałe czynności – kontrola trzeźwości prowadzących pojazdy.

Wprowadzenie tego rodzaju przepisów u pozwanego miało także na celu zapewnienie ochrony pracownikom w przypadku zagrożenia ich zdrowia lub życia. Powód podpisał oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem Pracy obowiązującym u pozwanego. Ponadto u pozwanego obowiązuje zasada, że Zarządzenia Dyrektora wywieszane są na tablicy ogłoszeń, co miało miejsce również w przypadku Zarządzenia nr (...). (k.18-21)

<u>Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:</u>

Pozwany (...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w zakresie swojej głównej działalności zajmuje się transportem lądowym pasażerskim, miejskim, podmiejskim.

(Dowód : wydruk KRS – k. 52-59

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora (...)Sp. z o.o. z dnia 14 grudnia 2004r. wprowadził Regulamin Pracy", w którym zostały szczegółowo określone m.in. regulacje dotyczące przestrzegania obowiązku trzeźwości przez pracowników oraz trybu stwierdzenia naruszenia trzeźwości. (§ 16 i § 17).

W celu prawidłowego zapewnienia obowiązku przestrzegania trzeźwości na terenie Zakładu odpowiednie służby:

1) nie dopuszczają do wykonywania pracy oraz do przebywania na terenie zakładu pracy pracowników w stanie po użyciu alkoholu oraz w stanie nietrzeźwości,

2) niezwłocznie i surowo powinny reagować na przypadki spożywania alkoholu w czasie pracy oraz odsuwać od pracy pracowników, którzy dopuścili się takiego przewinienia,

3) sprawdzają w razie wątpliwości stan trzeźwości pracowników, a w pierwszej kolejności tych osób, wobec których wymagany jest szczególny obowiązek pełnej sprawności psychicznej i fizycznej, a zwłaszcza:

a) motorniczych i kierowców autobusowych, pojazdów specjalistycznych i gospodarczych,

b) osób mających wpływ na bezpieczeństwo ruchu, a w szczególności dyspozytorów, kontrolerów i dyżurnych ruchu,

c) osób wykonujących pracę wymagające szczególnej sprawności psychoruchowej, koncentracji i uwagi np. operatorów dźwigów, obsługi dźwigów, zatrudnionych na wysokościach.

System kontroli i przestrzegania obowiązku trzeźwości obejmuje ponadto:

a) zakaz wnoszenia na teren Zakładu napojów alkoholowych,

b) przestrzeganie zakazu organizowania na terenie Zakładu wszelkich spotkań towarzyskich, imienin oraz innych uroczystości połączonych z podawaniem i spożywaniem alkoholu,

c) przeprowadzanie systematycznych kontroli oraz wyrywkowych przez wyznaczone do tego służby w celu niedopuszczenia pracowników podejrzanych o stan po spożyciu alkoholu do pracy.

Odpowiedzialność za przestrzeganie obowiązku trzeźwości w Zakładzie oraz za konsekwentne stosowanie kontroli w tym zakresie ponoszą zastępcy Dyrektora oraz kierownicy kierujący zespołami, a w szczególności kierownicy działów, wydziałów, służba ochrony mienia, bhp, mistrzowie.

Zastępcy Dyrektora oraz służba pracownicza zobowiązani są do zapewnienia warunków dla sprawowania społecznej kontroli obowiązku przestrzegania trzeźwości.

Wobec osób, które nie wywiązują się z tych zadań albo nie stosują sankcji i środków wychowawczych w razie naruszenia obowiązku trzeźwości podległych pracowników – należy również stosować kary przewidziane w Regulaminie Pracy i Kodeksie Pracy oraz podlegają oni odpowiedzialności karnej przewidzianej w art. 44 ustawy o wychowaniu w trzeźwości z dnia 26.10.1982r.

W treści powyższej regulacji wskazano również, że naruszenie przez pracownika obowiązku trzeźwości zachodzi w przypadkach:

a) stawieniu się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości,

b) doprowadzeniu się w czasie pracy lub na terenie zakładu pracy do stanu nietrzeźwości lub stanu po życiu alkoholu oraz

c) spożywaniu alkoholu w czasie pracy lub na terenie zakładu pracy.

W przypadku uzasadnionego podejrzenia o naruszenie przez pracownika obowiązku trzeźwości, nie dopuszczając z tej przyczyny tego pracownika do pracy lub odsuwając go od wykonywania pracy, powinno się poinformować pracownika o przysługującym mu prawie żądania przeprowadzenia badania stanu jego trzeźwości, które może obejmować badanie wydmuchiwanego powietrza oraz badanie krwi i moczu. Jednocześnie uprzedza się pracownika, iż w razie potwierdzenia wyniku badań, że znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, obciążony zostanie kosztami tego badania. Odpowiednie służby obowiązane są zapewnić przeprowadzenie żądanego przez pracownika badania stanu trzeźwości.

Badanie wydychanego powietrza za pośrednictwem probierza trzeźwości przeprowadzają w Spółce wyznaczeni przez Dyrektora pracownicy. Pracownikom może żądać przeprowadzenia badania w obecności osoby trzeciej. Z przebiegu badania sporządza się protokół zawierający opis objawów lub okoliczności uzasadniających przeprowadzenie badania.

Badanie krwi i moczu przeprowadzają pracownicy medyczni, zgodnie z zasadami określonymi w odrębnych przepisach. Z pobrania krwi i moczu sporządza się protokół.

Naruszenie obowiązku trzeźwości ustala się na podstawie badań. W razie niezgłoszenia przez pracownika żądania przeprowadzenia badania oraz w razie odmowy poddania się badaniu za pośrednictwem probierza trzeźwości, zakład pracy może ustalić naruszenie przez pracownika obowiązku trzeźwości na podstawie wszelkich innych dostępnych mu i powszechnie stosowanych środków, a w szczególności: oświadczenia pracownika co do zarzucanego mu przewinienie, zeznań świadków, wyników ustaleń organoleptycznych (zewnętrzny) oraz oględzin lekarskich.

Z dniem 30 września 2014r. Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora (...)Sp. z o.o. wprowadzono do stosowania „Instrukcję dla Nadzoru Ruchu w Zakładzie (...)" określając w Rozdziale V „Przestrzeganie obowiązku trzeźwości" (§ 16) i „Tryb stwierdzenia naruszenia trzeźwości" (§ 17), a które stanowiły powielenie treści zapisów § 16 i § 17 Regulaminu Pracy (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialności z dnia 14 grudnia 2004r.

(Dowód: Regulamin Pracy – k. 89, zarządzenie nr (...) – k. 38, Instrukcja – k. 39-48

Powód B. D. zapoznał się z treścią Regulaminu Pracy (...)Sp. z o.o. wprowadzonym Zarządzeniem nr(...) Dyrektora (...) G. z dnia 14 grudnia 2004r. oraz Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy(...) Sp. z o.o. wprowadzonym Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora (...) G. z dnia 28 grudnia 2004r., co potwierdził własnoręcznym podpisem.

(Dowód : oświadczenie – k. 24)

Pracownicy zatrudnieni u pozwanego w Zespole ds. Utrzymania Ruchu zostali upoważnieni i umocowani przez Dyrektora (...)sp. z o.o. do przeprowadzania kontroli stanu trzeźwości pracowników.

Powód był wielokrotnie poddawany kontroli stanu trzeźwości tak na terenie zakładu pracy, jak i w trakcie wykonywania obowiązków służbowych tj. w czasie realizacji kursów, w tym także przez instruktora A. K.. I tak w dniu 30 czerwca 2014r., 2 lipca 2014r. kontroli trzeźwości dokonywał instruktor A. K.. W pozostałych dniach tj. 23 stycznia 2014r., 30 lipca 2014r., 19 sierpnia 2014r., 27 sierpnia 2014r. kontrole przeprowadzali inni pracownicy Zespołu ds. Utrzymania Ruchu.

W dniu 28 sierpnia 2014r. w trakcie kontroli trzeźwości kierowców autobusów przeprowadzanej przez P. J. – powód B. D. odmówił poddania się kontroli trzeźwości, wskazując, że instruktor Zespołu ds. Utrzymania Ruchu nie ma uprawnień oraz, że w miejscu publicznym jakim jest dla niego pętla autobusowa nie podda się kontroli. Po poinformowaniu powoda, iż nie będzie mógł kontynuować jazdy i będzie musiał pozostawić autobus na pętli oraz zakończyć pracę, poddał się badaniu trzeźwości i kontynuował dalszą pracę na linii. Powód w trakcie dokonywanych czynności kwestionował uprawnienia Nadzoru Ruchu do jazdy pojazdami uprzywilejowanymi wskazując jednocześnie na podejmowane przez związki zawodowe czynności zmierzające do zakazania kontroli trzeźwości pracowników.

(***Dowód:*** raporty – k. 27-35, zeznania świadka P. C. – k. 91-91v. (nagranie z rozprawy z dn. 23.11.2015r. 00:16:13-00:38:38), zeznania świadka A. K. – k. 91v.-92v. (nagranie z rozprawy z dn. 23.11.2015r. 00:38:52-01:14:57)

W dniu 13 listopada 2014r. instruktor Zespołu ds. Utrzymania Ruchu A. K. prowadził kontrolę trzeźwości kierowców autobusów w zatoce przystankowej B. kierunek Dworzec (...). Był w tym dniu ubrany w umundurowanie i poruszał się służbowym samochodem. O godzinie 15:51 podszedł do autobusu linii nr (...) kierowcy nr (...) i po przywitaniu się z powodem, z którym to znali się z racji długoletniego zatrudnienia u pozwanego, jak również uprzednio przeprowadzanych kontroli stanu jego trzeźwości, po określeniu charakteru czynności tj. konieczności przeprowadzenia kontroli trzeźwości kierowcy, został poinformowany przez powoda, że instruktorzy Zespołu Utrzymania Ruchu nie są uprawnieni do tego typu kontroli i powód odmawia poddania się badaniu trzeźwości. Jednocześnie powód wskazał, że poinformuje organy ścigania o bezprawnych kontrolach kierowców ze strony pracodawcy.

A. K. w związku z odmową poddania się badaniu trzeźwości przez powoda poinformował kierownika zmiany o całym zdarzeniu, uzyskując polecenie poinformowania powoda B. D., iż wobec powyższego ma zakończyć pracę, spakować swoje rzeczy i opuścić pojazd.

Powód odmawiając przyjęcia polecenia zakończenia pracy odjechał w kierunku Dworca (...). A. K. drogą radiową otrzymał następnie polecenie bezwzględnego zatrzymania autobusu, czego dokonał na przystanku Dworzec (...)

Powód po uzyskaniu informacji o zakończeniu pracy i konieczności opuszczenia autobusu poinformował znajdujących się w pojeździe pasażerów, że autobus jest sprawny i mógłby kontynuować jazdę, ale z uwagi na zachowanie A. K., niemożliwe jest kontynuowanie trasy. W odpowiedzi A. K. poinformował także pasażerów o odmowie poddania się przez powoda kontroli trzeźwości, co mając na względzie ich bezpieczeństwo, uniemożliwia dalsze kierowanie autobusem.

Dalsza realizacja kursu nastąpiła o godzinie 16:33 po podjęciu pracy przez pracownika pogotowia autobusowego.

Powód udał się do Zakładu, gdzie poddał się badaniu stanu trzeźwości.

Następnie dokonano badania stanu trzeźwości powoda na Komendzie Rejonowej Policji w G. O. o godzinie 18:04, gdzie po przeprowadzonym badaniu stwierdzono 0,00‰ zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu

(Dowód : raport nr (...) – k. 25, notatki służbowe – k. 26, nagranie z monitoringu – k. 60, zeznania świadka P. C. – k. 91-91v. (nagranie z rozprawy z dn. 23.11.2015r. 00:16:13-00:38:38), zeznania świadka A. K. – k. 91v.-92v. (nagranie z rozprawy z dn. 23.11.2015r. 00:38:52-01:14:57), wydruk z alkomatu (...) Nr (...) – k. 5, zeznania powoda B. D.- k. 117-120 (nagranie z rozprawy z dn. 18 kwietnia 2016r. (00:35:11-01:34:47)

Powód w sporządzonym raporcie odnosząc się do okoliczności odmowy poddania się przez niego badaniu stanu trzeźwości przeprowadzanego przez pracownika Zespołu ds. Utrzymania Ruchu A. K., wskazał, że w spornym dniu przyszedł pracownik Centrali Ruchu (CR) w celu przeprowadzenia badania. Zachowanie tego pracownika naruszało godność osobistą powoda, gdyż po wejściu do pojazdu nie przywitał się, tylko przystawił bezpośrednio do jego ust alkomat i kazał dmuchać. Reakcja powoda była adekwatna do zachowania pracownika i braku szacunku do jego osoby, co spowodowało nieporozumienie nie ze złej woli powoda. Nadto powód wskazał, że po przejęciu auta przez pracownika Pogotowia Technicznego, udał się on do dyspozytora, gdzie poddał się badaniu stanu trzeźwości. Następnie badanie zostało powtórzone w (...) KMP. W tym zakresie powód wskazał na skandaliczne zachowanie pracownika CR, nie tylko w stosunku do jego osoby, ale również kierowcy nr (...), który mógłby poświadczyć o jego nieadekwatnym zachowaniu.

W dniu 17 listopada 2014r. pozwany na podstawie art. 108 § 1 k.p., po uprzednim wysłuchaniu pracownika, udzielił powodowi kary upomnienia za odmowę poddania się badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu w dniu 13 listopada 2014r. o godzinie 15:51 przez Zespół ds. Utrzymania Ruchu.

Następnie powód wniósł sprzeciw do pracodawcy od nałożonej na niego kary porządkowej, powołując się na treść art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, wskazując na brak upoważnienia ze strony pracownika Zespołu ds. Utrzymania Ruchu do przeprowadzania badania stanu trzeźwości kierowców i jednoczesne spowodowanie przez niego zagrożenia dla bezpieczeństwa pasażerów. Nadto wskazał także na przeprowadzone badanie stanu trzeźwości bezpośrednio u przełożonego dyspozytora, jak również u dyżurnego (...) Policji w G..

Pozwany nie uwzględnił sprzeciwu powoda, jak również wskazał na obowiązujące regulacje prawne tj. zarówno na ustawę o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałania alkoholizmowi, Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie, a także Zarządzenie Nr (...) Dyrektora (...) Sp. z o.o. z dnia 14 grudnia 2004r. wraz z późn. zm. Pozwany podkreślił, iż Zarządzenie Nr (...) Dyrektora (...) z dnia 30 września 2014r. w sprawie wprowadzenia w życie „Instrukcji dla Nadzoru ruchu w (...) Sp. z o.o." upoważnia do badania stanu trzeźwości prowadzących pojazdy między innymi pracownika wskazanego zespołu, co oznacza, że stałymi obowiązkami Starszego Dyspozytora Technicznego Ruchu jest kontrola trzeźwości prowadzących pojazdy spółki.

Powód został poinformowany, że pracownicy Zespołu Utrzymania Ruchu są upoważnieni przez Dyrektora Spółki do przeprowadzania kontroli stanu trzeźwości zgodnie z obowiązującymi przepisami, a co za tym idzie brak podstaw do anulowania nałożonej na niego kary upomnienia.

Także ponowny sprzeciw powoda, wskazujący na brak podstaw do przeprowadzania kontroli stanu trzeźwości przez pracowników Zespołu ds. Utrzymania Ruchu, z uwagi na brak wiedzy w tym zakresie pracowników, a także brak wykazania podstaw do przeprowadzania tychże badań przed datą wejścia zarządzenia nr (...) tj. przed dniem 30 września 2014r.

(Dowód : raport – 22-23, kara upomnienia – k. 4, sprzeciw – k. 7, odpowiedź pracodawcy – k. 8-9, sprzeciw – k. 10)

Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3965,39 zł.

(Dowód : zaświadczenie – k. 49)

<u>Sąd zważył, co następuje:</u>

Powództwo B. D. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o dowody z dokumentów zaoferowane przez strony (poza raportem powoda sporządzonym w dniu 17 listopada 2014r. o czym w dalszej części uzasadnienia), a także nagrania z monitoringu oraz zeznania świadków P. C. i A. K..

W ocenie Sądu dowody z dokumentów przedłożone przez strony postępowania stanowić mogły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich mocy dowodowej.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków w osobach P. C. i A. K., albowiem były one spójne, konsekwentne i logiczne, nadto korespondowały ze sobą, jak również pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności w postaci dokumentów i nagrania z monitoringu.

Sąd miał na uwadze, iż świadkowie wskazani wyżej są pracownikami pozwanego, jednakże nie znalazł podstaw do zakwestionowania wiarygodności ich zeznań. Zeznania w/w wzajemnie ze sobą korespondowały i tworzyły ze sobą logiczną całość.

Świadek P. C. zatrudniony na stanowisku kierownika Stacji Ruchu G. – Ś. Wydział Ruchu Drogowego przedstawił w sposób rzeczowy informacje na temat zdarzenia z dnia 13 listopada 2014r. ze wskazaniem źródła informacji, a

mianowicie powołał się to na treść raportu tegoż zespołu, z którego wynikała odmowa poddania się przez powoda badaniu stanu trzeźwości. Przedstawił także okoliczności związane z regulacjami obowiązującymi u pozwanego dotyczącymi badania stanu trzeźwości, poddawania zatrudnionych pracowników stałej kontroli trzeźwości przed rozpoczęciem pracy jak i wyrywkowych kontrolach dokonywanych w tym zakresie w trakcie dnia pracy. Nadto świadek wskazał, iż zapoznał się z nagraniem z monitoringu i potwierdził, że w dniu kontroli A. K. był w ubiorze służbowym, a na kurtce jego widniał napis „Nadzór ruchu". Świadek wskazywał też na rozbieżności w wyjaśnieniach powoda dotyczących spornego zdarzenia, który początkowo wskazywał, iż nie znał osoby przeprowadzającej kontrolę i że nie była ona umundurowana, by wreszcie wskazać, że pracownik przyszedł i od razu podetknął mu alkomat pod „nos".

Sąd uznał z wiarygodne także zeznania świadka A. K.. Świadek bowiem w sposób precyzyjny, jak również wiarygodny opisał przebieg zdarzeń z udziałem powoda w spornym dniu. W pierwszej kolejności wskazać należy, iż zeznania świadka A. K. są w pełni koherentne z nagraniem z monitoringu, sporządzonymi raportami, a także zeznaniami świadka P. C.. Sąd nie znalazł żadnych podstaw do uznania, że w jakimkolwiek zakresie zeznaje on nieprawdę co do zdarzeń z dnia 13 listopada 2014r., zresztą zasadniczą kwestię tj. odmowę poddania się przez powoda badaniu stanu trzeźwości potwierdził również sam powód. W kwestii samego przebiegu podjętych przez A. K. czynności kontrolnych, Sąd uznał zeznania świadka za w pełni wiarygodne, w tym także w zakresie rozpoczęcia kontroli, przebiegu powyższej, jak i kolejnych następujących po sobie zdarzeń, do momentu zakończenia przez powoda kursu na przystanku przy Dworcu (...).

Zeznania powoda B. D. Sąd uznał w znaczącej części za niewiarygodne. Jak już wyżej wskazano, okoliczność odmowy poddania się przez powoda badaniu stanu trzeźwości była w toku prowadzonego postępowania bezsporna, przyznał ją sam powód i w tym zakresie jego zeznania były konsekwentne.

W pozostałym zaś zakresie zeznania powoda były rozbieżne, wewnętrznie sprzeczne, jak również nie znajdowały oparcia w pozostałym wiarygodnym materiale dowodowym sprawy, a przede wszystkim stały w opozycji do treści nagrania z monitoringu i zeznań świadków A. K., jak również P. C.

W ocenie Sądu również nagranie z monitoringu stanowiło wiarygodny dowód w sprawie.

Strona pozwana wraz z odpowiedzią na pozew przedłożyła do akt sprawy nagranie z monitoringu zainstalowanego w autobusie, którym w dniu 13 listopada 2014r. kierował powód B. D.. Podkreślenia wymaga, iż nagranie zawiera tak datę jak i godzinę, co pozwala na uznanie, że w tym też czasie zarejestrowało rzeczywisty przebieg zdarzenia z udziałem powoda jak i świadka A. K..

Wbrew stanowisku strony powodowej brak było podstaw do uznania, że zapis monitoringu jest nieoryginalny. Twierdzenie to uznać należało za całkowicie gołosłowne i niczym nie potwierdzone. W ocenie Sądu orzekającego nagranie, o czym wyżej, stanowić może podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Brak bowiem podstaw do uznania, iż jego zapis został w jakimkolwiek zakresie zmanipulowany, przypomnieć należy, iż na zapisie widnieje czas rzeczywistego jego nagrania.

Nadto nie można przyjąć, iż brak dźwięku wpływa na jego wiarygodność, albowiem istotne okoliczności zdarzenia znajdują odzwierciedlenie tak w zeznaniach świadka A. K., jak również raporcie sporządzonym ze zdarzenia.

Próba zakwestionowania nagrania przez stronę powodową poprzez wskazywanie, że nie wiadomo czy nagranie dotyczy autobusu powoda w konfrontacji z przyznaniem przez powoda w czasie odtwarzania nagrania na rozprawie, że na powyższym widoczny jest A. K., jak również sam powód w autobusie (k. 17 – akapit drugi, nagranie z rozprawy z dnia 18 kwietnia 2016r. 00:34:03-00:34:37), nie mogła stanowić uzasadnionej podstawy do powyższego.

W ocenie Sądu zapis monitoringu pozwalał na uznanie, że zeznania powoda w zakresie przebiegu kontroli tj. osoby kontrolującej w nieoznakowanym stroju, nie przedstawiającej się, nieznanej powodowi nie są prawdziwe, albowiem bezsprzecznie w tymże dniu A. K. miał umundurowanie służbowe, po wejściu do autobusu przywitał się z powodem podając mu rękę. Także wskazywane przez powoda okoliczności stworzenia przez A. K. zagrożenia w ruchu drogowym

poprzez nagłe zajechanie powodowi pasa drogi nie polegają na prawdzie, gdyż na nagraniu wyraźnie widać jak kontrolujący poruszając się oznakowanym samochodem, nie używając sygnałów świetlnych, wjeżdża na chodnik, podczas gdy autobus stoi w zatoce autobusowej. Powyższe okoliczności zostały również potwierdzone w trakcie zeznań przed Sądem przez A. K..

Sąd uznał za całkowicie niewiarygodne twierdzenia powoda, iż w żadnym dokumencie wewnątrzzakładowym nie zostały uregulowane uprawnienia do dokonywania badania stanu trzeźwości pracowników, bowiem zarówno w Regulaminie Pracy z 14 grudnia 2004r., którego znajomość potwierdził powód własnoręcznym podpisem (oświadczenie k. 24), jak również z „Instrukcji dla Nadzoru Ruchu w Zakładzie" z dnia 30 września 2014r. wynikają wprost uprawnienia pracowników Zespołu ds. Utrzymania Ruchu do przeprowadzania takowych kontroli.

Sąd wskazuje w tym miejscu, iż nawet gdyby teoretycznie przyjąć za prawdziwe twierdzenia powoda, iż pracodawca w sposób nieprawidłowy poinformował pracowników o treści zarządzenia Nr (...) Dyrektora (...) z dnia 30 września 2014r. nie zmienia to jednak faktu, iż powyższe upoważnienie, jak również możliwość przeprowadzania kontroli stanu trzeźwości pracowników została określona w Regulaminie Pracy pozwanego, z którym powód bezsprzecznie został zapoznany. (k. 24).

Nadto powód winien był poddać się badaniu stanu trzeźwości w spornym dniu, jak to czynił wielokrotnie uprzednio tak na terenie zakładu pracy przed rozpoczęciem kursu, jak również w trakcie wykonywanej przez niego pracy na stanowisku kierowcy autobusu komunikacji miejskiej. Pozwany był bowiem uprawniony z uwagi na charakter i zakres świadczonych usług do podejmowania wszelkich działań, w tym i kontrolnych, uregulowanych wewnętrznymi przepisami, mających zapewnić bezpieczeństwo pasażerów oraz pozostałych uczestników ruchu drogowego.

Postanowieniem z dnia 18 kwietnia 2016r. (k. 120) Sąd na mocy art. 217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc oddalił wnioski dowodowe strony powodowej sprecyzowane na rozprawie w dniu 18 kwietnia 2016r. (k. 117) o dopuszczenie dowodu z przesłuchania świadków w charakterze świadków T. L., U. F., M. S., M. M. i H. M. na okoliczność przedmiotowego zdarzenia, jak również na okoliczność, iż regulamin, na który powołuje się strona pozwana wszedł w życie we wrześniu 2014r. i pracownicy nie posiadali wiedzy odnośnie trybu i kontroli kierowców zgodnie z tą regulacją.

W ocenie Sądu wnioski uznać należało za całkowicie spóźnione, zmierzające li tylko do nieuzasadnionego przedłużenia toczącego się postępowania. Nadto okoliczności istotne sprawy zostały w sposób dostateczny potwierdzone dotychczas zgromadzonymi w sprawie dowodowymi, w szczególności zeznaniami świadków, nadto złożoną do akt sprawy dokumentacją. Co istotne z treści oświadczenia powoda (k.24), wynika również bezsprzecznie, iż powód został zapoznany z treścią obowiązującego u pozwanego Regulaminu Pracy. Nadto fakt poddawania się przez niego wielokrotnie powyższym kontrolom uprzednio świadczy dobitnie, iż o takowym obowiązku pracowniczym miał wiedzę. Nadto wskazać należy, iż regulacje prawne z dnia 30 września 2014r. stanowią w istocie powielenie regulacji zawartych w Regulaminie Pracy z 2004 roku, a jak to zostało wskazane wyżej, znajomość powyższej regulacji przez powoda została potwierdzona przez powoda własnoręcznym podpisem. Tym samym okoliczności związane z wprowadzeniem w życie i zapoznaniem się przez pracowników z regulacją z dnia 30 września 2014r. były całkowicie nieistotne.

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 kp za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może zastosować, między innymi karę nagany.

Określoną w treści tegoż przepisu odpowiedzialność porządkową ogólnie można określić, jako stan polegający na ponoszeniu przez pracownika ujemnych konsekwencji osobistych lub majątkowych z tytułu zawinionego wykonywania lub nienależytego wykonania obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

Pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej może nastąpić w przypadku, gdy jego zachowanie wypełnia określone przesłanki, w więc gdy pracownik narusza obowiązki w zakresie porządku pracy (bezprawność) oraz w sposób subiektywnie naganny (wina).

W pojeciu bezprawności mieści się między innymi niedbałe wykonywanie przez pracownika pracy powodujące narażenie pracodawcy na szkodę.

Uwzględniając dyspozycję z art. 111 kp, zastosowanie kary porządkowej oraz wybór jej rodzaju nie może mieć miejsca w oderwaniu od winy. Wina, rozumiana, jako negatywna ocena psychicznej strony zachowania pracownika może przybrać postać działania umyślnego (pracownik chce wywołać określony skutek i podejmuje działania w tym kierunku albo przewiduje możliwość powstania takiego skutku i godzi się na to) oraz nieumyślnego (nie chce wprawdzie wywołać określonego skutku, ale przez lekkomyślność lub niedbalstwo przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych dochodzi do skutku, którego zaistnienie przewidywał lub mógł przewidzieć). Winę dowodzi się na podstawie domniemań faktycznych, analizując zachowanie pracownika, w tym jego nastawienie psychiczne, stopień świadomości dokonanego wyboru, adekwatność do sytuacji.

Ocena winy pracownika stanowiącej przesłankę odpowiedzialności porządkowej nie należy do ustaleń faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 roku, I PKN 638/98, ONAPiUS 2000/10/387).

Podkreślenia wymaga w pierwszej kolejności, iż przesłanką zastosowania kary porządkowej nie jest jakiekolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych, ale tylko tych wymienionych w wyżej wskazanym przepisie, ograniczonym do kategorii obowiązków porządkowych.

Jak słusznie wskazuje W. Perdeus w Komentarzu do Kodeksu Pracy pod red. K. Barana (WKP 2012, w t. 1.3 i 1.4 do art. 108), „przepis art. 108 kp wymienia przyczyny, których zaistnienie uzasadnia zastosowanie jednej z kar w nim przewidzianych, nazywając te przyczyny w innym przepisie (art. 109 § 1 k.p.) po prostu naruszeniem obowiązków. Z punktu widzenia przesłanek odpowiedzialności porządkowej wyznaczają one pierwszą z nich, określaną mianem bezprawności. Na kanwie prowadzonych w piśmiennictwie analiz na temat różnic między odpowiedzialnością porządkową, a dyscyplinarną podniesiono, że ten drugi rodzaj odpowiedzialności wiąże się z okolicznościami uzasadniającymi ukaranie, nazywanymi przewinieniami (takim określeniem posługuje się expressis verbis przepis art. 34 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych), proponując równocześnie, by na gruncie kodeksowej odpowiedzialności porządkowej, dla podkreślenia jej specyfiki, wspomniane okoliczności nazywać przekroczeniami porządkowymi.

Odwołując się do kryterium rodzaju kary, ustawodawca dzieli, odnoszące się do bezprawności, jako pierwszej przesłanki odpowiedzialności, przekroczenia porządkowe wymienione w przepisie art. 108 kp na dwie grupy.

Do pierwszej, wyróżnionej z uwagi na możliwość zastosowania sankcji typu niemajątkowego, zalicza:

- nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,

- nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,

- nieprzestrzeganie przepisów przeciwpożarowych,

- nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Drugą grupę przekroczeń porządkowych, wyodrębnionych z uwagi na ewentualność zastosowania kary majątkowej, stanowią:

-nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych,

- opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,

- stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

Przyjęta w tym przepisie formuła językowa wymienienia przekroczeń porządkowych będących w istocie odzwierciedleniem rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych, wykluczająca traktowanie wskazanych przekroczeń jako ich egzemplifikacji, wskazuje jednoznacznie zamknięty katalog okoliczności uzasadniających odpowiedzialność porządkową. Eo ipso uchybienia obowiązkom pracowniczym innym niż te wynikające z wymienionych przekroczeń porządkowych nie uprawniają do stosowania sankcji porządkowych.

Wymienione w przepisie art. 108 kp sytuacje uzasadniające zastosowanie kary, dają obraz, o jakie naruszenia ustawodawcy w tej instytucji chodziło – ściśle porządkowe, związane z tym jak zakład funkcjonuje, jak układa swoje działanie, jakie panują w nim zasady itp. Nie odnosi się – i odnosić nie może – do jakości wykonywania obowiązków merytorycznych.

Odpowiedzialność porządkowa to element dyscyplinowania pracownika, skutkujący negatywnymi następstwami dla pracownika i dlatego jego zakres stosowania nie może być rozszerzany.

Zgodnie zaś z treścią art. 109 § 1 i 2 kp kara porządkowa nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Nadto kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że pozwany- pracodawca w sposób prawidłowy i uzasadniony nałożył na powoda karę porządkową upomnienia w związku ze zdarzeniem, jakie miało miejsce w dniu 13 listopada 2014r., kiedy to powód odmówił poddania się badaniu stanu trzeźwości przez uprawnionego pracownika Zespołu ds. Nadzoru Ruchu.

Wskazać należy, iż podstawę od dokonania powyższych badań stanowiły bezsprzecznie regulacje wewnętrzne obowiązujące u pozwanego, w szczególności Regulamin Pracy, znany powodowi. (k.24) Nie potwierdziły się zatem w toku prowadzonego postępowania okoliczności podnoszone przez powoda, iż osoba dokonująca czynności w tymże dniu nie była do tego uprawniona, jak również iż nie była powodowi uprzednio w ogóle znana.

Zdaniem Sądu pracodawca, mając na uwadze charakter świadczonych usług związany z przewozem osób w komunikacji miejskiej, jest uprawniony, a nawet zobligowany do podejmowania takich działań, by zapewnić pełne bezpieczeństwo pasażerów, jak również innych użytkowników dróg. W tym zakresie jest bezsprzecznie zobligowany do minimalizowania ryzyka prowadzenia pojazdów przez osoby znajdujące się w stanie po spożyciu alkoholu lub też w stanie nietrzeźwości. W świetle powyższego regulacje wewnętrzne wprowadzone u pozwanego powyższemu celowi bezsprzecznie służyły.

W tym zakresie pozwany upoważnił pracowników Zespołu ds. Nadzoru Ruchu do przeprowadzenia koniecznych kontroli, wyposażając ich w niezbędne kompetencje na mocy Regulaminu Pracy, jak również innych regulacji wewnętrznych.

Jak potwierdził zgromadzony w sprawie materiał dowodowy powodowi doskonale była znana osoba A. K.- zatrudniona na stanowisku inspektora Zespołu ds. Nadzoru Ruchu. Z nagrania z monitoringu wynika, iż powód przywitał się w/ w, podali sobie ręce. Świadek był ubrany w umundurowanie służbowe, a zatem nie mogły powstać żadne wątpliwości co do tejże osoby i celu wykonywanych przez niego czynności.

Sam fakt, iż gros kierowców wyraża sprzeciw wobec publicznego, w obecności pasażerów, na przystanku autobusowym, poddawania ich kontroli stanu trzeźwości, nie stanowi o bezprawności działań ze strony pracodawcy.

Pracodawca ma bowiem prawo do wyznaczenia określonych standardów w zakresie świadczenia pracy przez kierowców, jak również może powyższe obowiązki skutecznie egzekwować, zwłaszcza iż powyższe ma uzasadnienie w zakresie konieczności zapewnienia bezpieczeństwa wszystkim użytkownikom dróg.

Powyższy wymóg nie pozostaje w żadnej mierze w sprzeczności z treścią zapisów ustawy z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, w szczególności z treścią art. 17 ust. 1, 3. Powyższe regulacje dotyczą bowiem sytuacji niedopuszczenia pracownika do pracy, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, iż stawił się do pracy po spożyciu alkoholu lub spożywał alkohol, jak również przeprowadzenia na jego żądanie badań w zakresie stanu jego trzeźwości przez organ powołany do ochrony porządku publicznego. Powyższe regulacje dotyczą zatem sytuacji niedopuszczenia pracownika do pracy, jak również zgłoszenia przez niego dodatkowego żądania przeprowadzenia badań przez uprawnione podmioty. Niniejsze nie zawierają natomiast jakichkolwiek ograniczeń w zakresie możliwych czynności podejmowanych w tym zakresie przez pracodawców. Odnoszą się bowiem do tych konkretnych sytuacji.

Podkreślić należy, iż w tym przypadku pracodawca określił dodatkowe wymagania związane z możliwością oceny stanu trzeźwości pracowników- kierowców, mając na uwadze szczególny charakter wykonywanych przez nich zadań. W tym zakresie pozwany przyjął zasady dotyczące oceny stanu trzeźwości pracownika na terenie zakładu pracy, bądź też w czasie wykonywania przez niego określonych obowiazków służbowych na rzecz pracodawcy. Powyższe regulacje w żadnej mierze nie są sprzeczne z treścią powołanych wyżej zapisów ustawy z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

Ponadto zgodnie z treścią § 4 ust.1-3 Rozporządzenia Ministra Zdrowia w Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 roku w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie. (Dz. U. z dnia 12 maja 1983 r.)- obowiązującego do dnia 5 stycznia 2016 roku, badanie wydychanego powietrza przeprowadza się za pomocą probierza trzeźwości przez przedmuchiwanie go przez osobę poddaną badaniu. Pracownik, o którym mowa w § 1 pkt 2, może żądać przeprowadzenia badania w obecności osoby trzeciej. Badanie może przeprowadzać organ, o którym mowa w § 3 ust. 1, zakłady społeczne służby zdrowia oraz osoby upoważnione przez kierownika zakładu pracy. Z przebiegu badania sporządza się protokół. W protokole należy opisać objawy lub okoliczności uzasadniające przeprowadzenie badania.

Na uwagę zasługuje również okoliczność, iż kontrola stanu trzeźwości powoda w dniu 13 listopada 2014 roku nie była pierwszą jakiej został powód poddany, również przez świadka A. K.. Powód bezpiecznie uprzednim kontrolom poddawał się, mając również pełną świadomość, że odmowa poddania się badaniu oznacza konieczność zakończenia przez niego pracy i pozostawienia autobusu, jak również braku możliwości kontynuowania kursu. Mimo świadomości ciążącego na nim obowiązku poddania się badaniu stanu trzeźwości, powód powyższego odmówił.

Sam fakt, że powód był trzeźwy, co potwierdziły badania w zakładzie jak i na Komisariacie Policji, nie wyłącza bezprawności jego działania. Zachowanie powoda bowiem w dniu 13 listopada 2014r. było bezprawne, niezgodne z zapisami Regulaminu Pracy, a tym samym stanowiło o uchybieniu obowiązkom pracowniczym będącym podstawą udzielenia kary upomnienia.

Nie znajduje również żadnego uzasadnienia twierdzenie powoda, iż wymierzona kara upomnienia jest szczególnie dolegliwa. W tym zakresie konieczne jest bowiem uwzględnienie potencjalnego zagrożenia jakie niosło za sobą kontynuowanie jazdy przez ewentualnie nietrzeźwego kierowcę autobusu.

Sąd rozpatrujący niniejszą sprawę uważa, iż biorąc pod uwagę rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i stopień winy powoda zastosowana wobec niego kara upomnienia była adekwatną i minimalną reakcją ze strony pracodawcy za niewykonywanie obowiązków pracowniczych.

Nadto pracodawca nie przekroczył terminów określonych w treści powołanego wyżej przepisu tj. art. 109 kp, które określają granice czasowe pozwalające na skuteczne podejmowanie w stosunku do pracownika działań o charakterze porządkowym.

Uznając zatem, iż kara porządkowa została nałożona zasadnie i zgodnie z obowiązującymi w tej mierze regulacjami wewnętrznymi, Sąd był zobowiązany powództwo oddalić, o czym orzekł w punkcie I wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy § 11 ust. 1 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku 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 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.