

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lipca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Bogusław Pawłowski, Alina Radko

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa Z. K. (1)

przeciwko (...) S.A. Oddział w W. - Usługi

o przywrócenie do pracy

1. Przywraca powoda Z. K. (1) do pracy w pozwanym (...) S.A. Oddział w W. – Usługi na poprzednie warunki pracy i płacy;
2. Zasądza od pozwanego (...) S.A. Oddział w W. – Usługi na rzecz powoda Z. K. (1) kwotę 3.060,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 21 lutego 2019r. powód Z. K. (1) wnosił o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jemu w dniu 31 stycznia 2018r. przez pozwanego (...) S.A. Oddział w W. -Usługi za bezskuteczne, a przypadku upływu okresu wypowiedzenia, przywrócenie go do pracy w pozwanym na poprzednich warunkach pracy i płacy, ewentualnie zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki odszkodowania .

Pozwany (...) S.A. Oddział w W. -Usługi powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Z. K. (1) zatrudniony był w (...) Oddział (...) w L. od 1 września 1983., najpierw była to umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, potem umowa o pracę na czas nieokreślony, ostatnio powód pracował w (...) S.A. Oddział w W. -Usługi jako starszy elektromonter kwalifikowany z uprawnieniami do prowadzenia pojazdów szynowych (bezsporne).

W dniu 21 grudnia 2018r. powód o godz. 6.00 rozpoczął wykonywanie pracy, przejął jako maszynista dyżur na pociągu sieciowym i udał się wraz całą brygadą, w skład której wchodził: W. M., A. T., P. S. i M. K., do wykonywania pracy polegającej na wykonaniu przeglądu sieci trakcyjnej toru nr2 na szlaku O.- Ł. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.293v, zeznania świadków: W. M. k.281-281v, A. T. k.281v-282, P. S. k.281v i M. K. k.282). Ok. godz. 11.00

do pociągu przybył W. K., specjalista ds. bhp oraz zastępca kierownika Sekcji P. B. i W. K. poinformował pracowników, że zamierza przeprowadzić u nich prewencyjne badanie stanu trzeźwości i wszyscy pracownicy wyrazili na to zgodę (zeznania świadków: W. K. k.280v-281, P. B. k.280-280v, W. M., A. T., P. S. i M. K., notatka W. K. k.237-237v, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). W. M. i A. T. zostali przebadani alkometem typu AlkoHit x60 nr seryjny (...) i wynik badania tych osób był pozytywny (notatka na okoliczność przeprowadzenia badania prewencyjnego k.239-239v, k.261-261v, zeznania świadków: W. K., P. B., W. M., A. T., P. S., notatka W. K.). Powód i P. S., widząc wynik badania kolegów, poprosili W. K. o przedstawienie świadectwa legalizacji tego urządzenia, W. K. powiedział, że takim świadectwem nie dysponuje, ale alkomet jest sprawny (zeznania świadków: W. K., P. B., W. M., A. T., P. S. i P. B.). Powód i P. S. nie poddali się badaniu przy pomocy tego alkometu, powód mówił wtedy, że nie ma zaufania do tego urządzenia oraz że zgadza się na badanie innym urządzeniem lub na wyjazd na komisariat policji (zeznania świadków: W. M., P. B., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód nie powiedział wtedy, że tego dnia pił alkohol (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: P. B., W. M., A. T., P. S. i M. K.). Nikt z pracowników tej brygady nie powiedział wtedy, że ktoś z nich tego dnia pił alkohol podczas śniadania (zeznania świadków: P. B., W. M., A. T., P. S. i M. K., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Potem jeszcze badaniu tym alkometem poddał się M. K. i u niego wynik zawartości alkoholu był 0,00 (notatka na okoliczność przeprowadzenia badania prewencyjnego k.240-240v, zeznania świadków: W. K., M. K.).

Alkomet typu AlkoHit x60 nr seryjny (...) posiada kalibrację pierwotną z dnia 8.06.2018 (k.262-263).

Następnie W. K. o tej sytuacji powiadomił przełożonych i zdecydowano, aby ci pracownicy tj. nieprzebadani alkometem, czyli powód i P. S. oraz przebadani, u których wyszedł wynik pozytywny W. M. i A. T., pod nadzorem P. B., zlikwidowali strefę pracy (zeznania świadków: W. K., P. B., W. M., A. T., P. S., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). W. K. następnie wraz z M. K. pojechali do D. w celu przywiezienia innego maszynisty (zeznania świadków: W. K., M. K.). Powód zaś jako maszynista, przy pomocy kierownika pociągu P. S., prowadził ten pociąg, zjechał do toru zamkniętego na stacji O., przestawił pociąg na tor nr4 (bezsporne). M. K., na polecenie P. B. wtedy przywiózł z sekcji urządzenie do badania stanu trzeźwości (zeznania świadka M. K.) i min. powód poddał się temu badaniu i wynik jego badania na zawartość alkoholu był negatywny (zeznania świadków: W. M., A. T., P. S., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Następnie powód, W. M., A. T., P. S. zostali zawiezieni samochodem przez M. K. na Komisariat Policji w R., a drugim samochodem jechał W. K. i na tym Komisariacie ok. godz. 14.00 powód, W. M., A. T. i P. S. poddali się badaniu na zawartość alkoholu przy użyciu stacjonarnego alkometu i wynik u powoda był 0,00 (zeznania świadków: W. K., notatka W. K., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Po godz. 15.00 powód i pozostali pracownicy wrócili do Sekcji w D. i przebywali tam do godz. 18.00, czyli do godziny zakończenia pracy, a powód w tym czasie wraz z M. K. i P. S. jeździli na stację paliw po paliwo do pociągu (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: W. M., A. T.). Tego dnia wszyscy ci pracownicy czekali na kierownika sekcji D. J. I., który przyjechał ok. godz. 18.00 i wysłuchiwał każdego pracownika osobno (zeznania świadków: J. I. k.280v, A. T.).

W dniu 17 stycznia 2019r. pozwany pracodawca zwrócił się do reprezentującej powoda zakładowej organizacji związkowej z informacją o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a jako przyczynę tej decyzji wskazał: utratę zaufania ze strony pracodawcy do powoda w związku z sytuacją jaka miała miejsce w dniu 21 grudnia 2018r. ok. godz. 11.00 tj. podczas prewencyjnego badania stanu trzeźwości pracowników Sekcji Zasilania Elektroenergetycznego D., przeprowadzonego przez W. K. specjalistę ds. bhp przy użyciu alkometu typu AlkoHit x60 nr seryjny (...), podczas kontroli powód przyznał się do spożywania alkoholu w czasie i miejscu pracy podczas śniadania oraz odmówił poddania się badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu (k. 252), a w kolejnym piśmie z dnia 21 stycznia 2019r. pozwany zwrócił się do tej organizacji związkowej z informacją, że zamierza z powodem rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, a jako przyczynę wskazał takie same okoliczności jak te w piśmie z dnia 17 stycznia 2019r. (k.253).

Przewodniczący Związku Zawodowego (...) przy (...) S.A. w piśmie z dnia 25 stycznia 2019r. podał, że organizacja ta nie zgadza się z zarzutami postawionymi powodowi, bo powód nie przyznał się do spożywania alkoholu w miejscu pracy, a jedynym nagannym czynem powoda była odmowa poddania się badaniu na obecność alkoholu we krwi (k.254).

W dniu 31 stycznia 2019r. powód otrzymał oświadczenie woli pozwanego o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę tej decyzji wskazano utratę zaufania ze strony pracodawcy do powoda w związku z sytuacją jaka miała miejsce w dniu 21 grudnia 2018r. ok. godz. 11.00 tj. podczas prewencyjnego badania stanu trzeźwości pracowników Sekcji Zasilania Elektroenergetycznego D., przeprowadzonego przez W. K. specjalistę ds. bhp przy użyciu alkomatu typu AlkoHit x60 nr seryjny (...). Dalej wskazano w treści pisma, że podczas kontroli powód przyznał się do spożywania alkoholu w czasie i miejscu pracy podczas śniadania oraz odmówił poddania się badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu, takie zachowanie stanowi naruszenie Regulaminu Pracy § 85 pkt 1 ust1 oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Ze względu na zajmowane stanowisko pracodawca nie widzi możliwości dalszej współpracy (k9, 256).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, które absolutnie w całości są zgodne z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków: P. B., W. M., A. T., P. S., M. K.. Zeznania tych świadków są także zgodne ze sobą nie zawierają żadnych sprzeczności istotnych dla sprawy i sąd obdarzył je walorem wiarygodności. Powód w swoich zeznaniach, które składał w charakterze strony podał, a jego zeznania potwierdzili świadkowie: P. B., W. M., A. T., P. S. i M. K., że ani on ani też nikt z pracowników brygady, wtedy w dniu 21 grudnia 2018r., nie powiedział w obecności W. K., że ktoś z nich tego dnia do śniadania pił alkohol. Ich zeznania są ze sobą zgodne. Natomiast świadek W. K. zeznał przed sądem i takie też stwierdzenie zamieścił w notatce służbowej, że na jego pytanie, czy pracownicy pili tego dnia alkohol w pracy, zaczęli oni mówić, że tego dnia pili oni alkohol do śniadania, dolewając do herbaty. Zeznania tego świadka pozostają jednak gołosłowne, bo ani powód i świadkowie: A.T., W. M. i P. S. ani też M. K. i P. B. nie potwierdzili, iżby tego dnia któryś z członków tej brygady, w szczególności powód, tak powiedział. Zatem to zgodne zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc oraz świadków P. B., W. M., A. T., P. S. i M. K. należy obdarzyć wiarą, a nie odosobnione zeznania W. K.. Zresztą W. K. zeznał przed sądem nie przyznał iż to właśnie powód powiedział wtedy, że tego dnia pił alkohol do herbaty i w tym zakresie jego zeznania należy obdarzyć walorem wiarygodności. Zeznania W. K. w części gdy zeznał on, że powód nie podał wtedy przyczyn odmowy poddania się badaniu alkomatem nie zasługują na obdarzenie wiarą, bo znowu, pozostają one gołosłowne, jako że powód oraz świadkowie: P. B., A.T., W. M. i P. S. zgodnie zeznali, że właśnie powód odmawiając poddania się badaniu tym konkretnym alkomatem powiedział, że czyni to ze względu na jego wyrażane wtedy wątpliwości co do prawidłowości działania tego urządzenia. W pozostałym zakresie zeznania W. K. nie są sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym.

Zeznania świadka J. I. należy obdarzyć wiarą, bo są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy i nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda przywrócenia go do pracy w pozwanym (...) S.A. Oddział w W. -Usługi na poprzednie warunki pracy i płacy, jest uzasadnione.

Pozwany pracodawca w piśmie wypowiadającym powodowi stosunek pracy jako przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jemu stosunku pracy wskazał, iż utracił on zaufanie do powoda w związku z sytuacją, jaka miała miejsce w dniu 21 grudnia 2018r. ok. godz. 11.00 tj. podczas prewencyjnego badania stanu trzeźwości pracowników Sekcji Zasilania Elektroenergetycznego D., przeprowadzonego przez W. K. specjalistę ds. bhp przy użyciu alkomatu typu AlkoHit x60 nr seryjny (...), a powód podczas kontroli przyznał się do spożywania alkoholu w czasie i miejscu pracy podczas śniadania oraz odmówił poddania się badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, stwierdzić należy, że uzasadnione może być wypowiedzenie umowy pracownikowi z powodu utraty do niego zaufania, z tym że pracodawca w treści pisma wypowiadającego powinien wskazać jakie konkretne okoliczności faktyczne legły u podstaw utraty zaufania do danego pracownika przez pracodawcę. Utrata zaufania do pracownika może jak najbardziej stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie

mu umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, aby nadal darzył go zaufaniem.

Pozwany pracodawca w treści pisma wypowiadającego powodowi umowę o pracę wskazał konkretnie z jakich przyczyn utracił on zaufanie do powoda. W ocenie sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, obiektywnie analizując całokształt sprawy, żeby nie można wymagać od pozwanego pracodawcy, aby nadal darzył powoda, swojego długoletniego pracownika, zaufaniem. Faktycznie, w dniu 21 grudnia 2018r. podczas prewencyjnego badania stanu trzeźwości pracowników Sekcji Zasilania Elektroenergetycznego D. powód odmówił poddania się badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu przeprowadzanemu wtedy przez W. K. przy użyciu alkomatu typu AlkoHit x60 nr seryjny (...). Jest to fakt przyznany przez powoda. Natomiast, jak już wyżej podniesiono, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że powód podczas kontroli przyznał się do spożywania alkoholu w czasie i miejscu pracy podczas śniadania. Jak już bowiem wyżej podniesiono, powód w swoich zeznaniach, które składał w charakterze strony podał, a jego zeznania potwierdzili świadkowie: P. B., W. M., A. T., P. S. i M. K., że ani on ani też nikt z pracowników brygady, wtedy w dniu 21 grudnia 2018r., nie powiedział w obecności W. K., że ktoś z nich, a w szczególności powód, tego dnia do śniadania pił alkohol i zeznania powoda oraz tych świadków, a nie zeznania świadka W. K., sąd obdarzył wiarą. Zresztą W. K. zeznając przed sądem przyznał, iż on nie może powiedzieć, żeby to właśnie powód powiedział wtedy, iż tego dnia ci pracownicy, w tym on, pili alkohol, wlewając go do herbaty. Zatem, skoro w toku niniejszego postępowania ustalono, że nie było tak, jak twierdzi pracodawca w piśmie wypowiadającym powodowi stosunek pracy tj. że powód przyznał się wtedy do spożywania alkoholu, to pracodawca nie mógł z tej przyczyny utracić do powoda zaufanie.

Natomiast, faktem jest, że powód tego dnia odmówił poddania się badaniu alkomatem, którym dysponował W. K. i jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, powód podał wtedy, że przyczyną odmowy poddania się przez niego badaniu tym konkretnym alkomatem jest fakt, że nie ma zaufania do tego urządzenia; natomiast jak wynika też z ustalonego stanu faktycznego, powód wyrażał wolę poddania się badaniom przy użyciu innego urządzenia lub na Policji. Podnieść należy, że co do zasady, odmowa poddania się badaniu stanu trzeźwości przez pracownika może mieć dla niego negatywne skutki, gdyż w ten sposób może pozbawić się on możliwości skutecznego zakwestionowania podejrzeń pracodawcy co do stanu trzeźwości. Trzeźwy pracownik nie ma z reguły żadnego interesu w tym, aby odmówić poddania się badaniu. Powód jednakże, jak wyżej podniesiono, wprawdzie odmówił poddania się badaniu stanu trzeźwości, ale tylko przy użyciu tego konkretnego urządzenia; natomiast jak zeznał on a także jego przełożony P. B., powód deklarował wolę poddania się badaniu stanu trzeźwości przy użyciu innego urządzenia lub przez Policję. Tymczasem na miejsce zdarzenia nie została wezwana wtedy Policja, ani też tych pracowników, co do których istniało podejrzenie, że są w stanie nietrzeźwości, nie przetransportowano niezwłocznie na Policję celem zbadania ich stanu trzeźwość, choć sami się tego, a już na pewno powód, domagali. W ocenie sądu, mając na uwadze, że według wskazań alkomatu stwierdzono wtedy stan nietrzeźwości u 2 pracowników, a co do 2 istniało podejrzenie, że są nietrzeźwi i zważywszy na fakt, że osoby te pracowały na torach, wykonując specjalistyczne prace, a powód także kierując pociągiem, to zbadanie stanu trzeźwości tych osób przez Policję, w ocenie sądu, było obowiązkowe, bo jeżeli pracownik definitywnie odmawia pracodawcy poddania się badaniu trzeźwości, a istnieją obiektywne przesłanki wskazujące, że pracownik spożywał alkohol w czasie pracy, to pracodawca bezwzględnie powinien zwrócić się o pomoc np. do Policji, której pracownik już nie będzie mógł odmówić. W przedmiotowej zaś sprawie było tak, że powód sam prosił o zbadanie jego stanu trzeźwości przez Policję, co było dopuszczalnym żądaniem, bo na żądanie samego pracownika, badanie stanu trzeźwości przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego czyli policja lub straż miejska. Zresztą ostatecznie takie badanie stanu trzeźwości powoda zostało przeprowadzone w Komisariacie Policji w R. ok. godz. 14.00 i wykazało u powoda wynik negatywny- 0,00.

Wskazać należy, że art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 2137) wprost nakłada na kierownika zakładu pracy lub osobę przez niego upoważnioną obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających podejrzenie, że pracownik ten znajduje się w stanie po użyciu alkoholu. Jednocześnie, zgodnie z ust 3 tegoż przepisu, na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej lub samego pracownika, przeprowadzane jest

badanie stanu trzeźwości pracownika przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, czyli Policję lub Straż Miejską. Należy mieć na uwadze, że konieczność kontroli stanu trzeźwości pracownika uzasadniona jest przede wszystkim potrzebą ochrony życia i zdrowia zarówno pracownika, jak i osób trzecich. Pozostawanie w stanie po użyciu alkoholu powoduje bowiem takie zakłócenie funkcjonowania organizmu, że podejmowanie określonych czynności zawodowych w tego typu stanie, ze względu na zaburzenia czynności poznawczych i brak pełnej kontroli nad organizmem, może stanowić istotne zagrożenie dla dóbr samego pracownika, jak i innych osób.

Jak zeznali świadkowie W. K. i P. B., po stwierdzeniu wtedy w dniu 21 grudnia 2018r. że dwóch pracowników znajduje się pod wpływem alkoholu, a dwóch odmówiło poddania się badaniom, odsunęli te osoby od pracy. Jednakże, w ocenie sądu, zachowanie wtedy pracodawcy, polegające na tym, że wprawdzie została podjęta wtedy decyzja o zakończeniu dalszego wykonywania założonych prac tego dnia przez tych pracowników na tym odcinku torów, to nakazanie tym pracownikom, aby to oni, czyli osoby będące- według pracodawcy pod wpływem alkoholu lub co do których istniało podejrzenie, że są, aby zlikwidowali strefę pracy, na której pracowali, poprzez wykonywanie manewrów na tych torach, kierowanie pociągiem, było decyzją zaskakującą.

Reasumując, według sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala zaakceptować stanowiska pozwanego pracodawcy, iż utracił on zaufanie do powoda wobec jego zachowania w dniu 21 grudnia 2018r., a tym samym dalsze kontynuowanie pomiędzy stronami długoletniego stosunku pracy jest niemożliwe. Pamiętać należy, że powód był pracownikiem pozwanej spółki od 1983r., gdy to zaczął naukę zawodu i w trakcie tych blisko 40 lat pracy zdobywał kolejne uprawnienia i był ostatnio zatrudniony jako starszy elektromonter kwalifikowany z uprawnieniami do prowadzenia pojazdów szynowych, do tej pory nikt z przełożonych nie miał do niego i jego pracy zastrzeżeń. Pozwany pracodawca znał opis sytuacji tylko ze sprawozdania z postępowania wyjaśniającego (k.241-245v), w którym przeprowadzający to postępowanie dali wiarę opisowi stanu faktycznego dokonanego przez W. K., w szczególności co do faktu przyznania się przez powoda co do spożywania alkoholu w miejscu pracy oraz, że powód odmówił poddania się badaniom na zawartość alkoholu, bo jak wyżej podniesiono, analiza zeznań świadków i powoda dokonana przez tut. sąd, do takiego wniosku nie prowadziła. Jeszcze raz należy podkreślić, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód nie przyznał się do spożywania alkoholu w miejscu pracy oraz odmówił podania się badaniu jego stanu trzeźwości, które miało być wykonane alkomatem, którym dysponował W. K.; natomiast zgłaszał wolę, aby przebadać stan jego trzeźwości innym urządzeniem lub przez Policję. Zatem nie można powiedzieć, iżby powód odmówił poddania się badaniu stanu jego trzeźwości.

Zatem uznać należy, iż pozwany pracodawca nie mógł wypowiedzieć powodowi umowy o pracę z przyczyn wskazanych przez niego w treści wypowiedzenia. Zatem wypowiedzenie powodowi umowy pracę było nieuzasadnione.

Wobec tego i na podstawie art. 45§1 kp sąd przywrócił powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności adwokackie Dz.U. z 2015r, poz. 1800 ze zm.).