

*Sygn. akt IVP 32/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lipca 2016 roku

**Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:**

**Przewodnicząca: SSR Anna Baran**

**Ławnicy: Maria Cichoń, Anna Mazurek-Kamys**

**Protokolant: staż. Anna Ostrowska**

**po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2016 roku w Sandomierzu**

**sprawy z powództwa S. T.**

**przeciwko Grupa (...) S.A. z/s w K.**

**o przywrócenie do pracy**

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda S. T. na rzecz pozwanej Grupa (...) S.A. w K. kwotę 5.954,96 zł (pięć tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt cztery 96/100) złotych tytułem kosztów procesu;

III. zasądza od powoda na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Sandomierzu kwotę 229,64 zł (dwieście dwadzieścia dziewięć 64/100) tytułem wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa (opinia biegłego)

Sygn. akt IV P 32/15

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 15 lipca 2016r.

Powód S. T. w pozwie przeciwko Grupa (...) S.A. w K. wniesionym do Sądu Rejonowego w Sandomierzu w dniu 14 stycznia 2015r. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Na uzasadnienie zgłoszonego żądania powód podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, dokonane przez pozwanego pracodawcę jest wadliwe pod względem formalnym, albowiem pracodawca dopuścił się naruszenia art. 31 ust.1 pkt.1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych oraz art. 17 ust.1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Nadto zaś przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazana w oświadczeniu woli pracodawcy, a mianowicie przebywanie powoda na terenie zakładu pracy i świadczenie pracy w dniu 16 grudnia 2014r. po spożyciu alkoholu, jest nieprawdziwa. Powód w dniu 16 grudnia 2014r. nie znajdował się w stanie po użyciu alkoholu ani w stanie nietrzeźwości, odczuwał natomiast problemy żołądkowe i w związku z tymi dolegliwościami, zażył lek sporządzony na bazie alkoholu, a mianowicie (...) H.. Ze względu na spożycie tego leku i jego skład powód odmówił poddania się badaniu stanu trzeźwości przy zastosowaniu urządzeń elektronicznych; żądał natomiast przeprowadzenia badania krwi. To badanie powód ostatecznie wykonał we własnym zakresie w szpitalu w O. i jego wyniki dowodzą nieprawdziwości okoliczności wskazanej jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym wskazanej w oświadczeniu woli pozwanego pracodawcy. (pozew k. 1-5)

Pozwana Grupa (...) S.A. w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa jako niezasadnego.

Pozwana podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jest prawidłowe pod względem formalnym i materialnie zasadne.

Zarzut naruszenia przepisu art. 32 ust.1 pkt.1 ustawy o związkach zawodowych jest całkowicie niezasadny, albowiem zakładowa organizacja związkowa tj. (...) nie korzystała w tym czasie z ustawowych uprawnień zakładowej organizacji związkowej, albowiem nie przedstawiła pozwanej informacji o łącznej liczbie jej członków w terminie określonym w art. 25<sup>1</sup> ustawy. Ostatnia informacja kwartalna dostarczona przez (...), przed datą rozwiązania stosunku pracy z powodem, dotyczyła stanu na dzień 30 kwietnia 2014r.; taka informacja nie wpłynęła natomiast do pozwanej na dzień 24 grudnia 2014r. Skutkiem zaniechania realizacji tego obowiązku jest brak wadliwości czynności podjętych przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji. Pozwany pracodawca nie dopuścił się również naruszenia art. 17 ust.1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, albowiem wystąpił do rady pracowników o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem; ten zaś podmiot nie złożył wyraźnego oświadczenia o wyrażeniu lub odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, lecz odmówił zajęcia stanowiska w sprawie. Nadto zaś celem ochrony przysługującej działaczom związkowym i członkom rady pracowników przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem ich stosunków pracy jest umożliwienie swobodnego i niezależnego działania w interesie pracowników. Z takiej szczególnej ochrony nie powinien natomiast korzystać ten pracownik, który świadczy pracę w stanie nietrzeźwości, albowiem jest to zdarzenie nie tylko szczególnie naganne, ale również zupełnie oderwane od działalności związkowej i działalności rady pracowników. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym wskazana w oświadczeniu woli pracodawcy jest prawdziwa i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Powód kategorycznie odmówił poddania się badaniu stanu trzeźwości przy zastosowaniu urządzenia elektronicznego i to na terenie zakładu pracy jak i na Komisariacie Policji w O.. Badanie krwi przeprowadzone przez powoda nie dowodzi nieprawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę, albowiem zostało wykonane po upływie prawie 6 godzin odkąd pracownicy wewnętrznej służby ochrony pozwanej zgłosili się do powoda, aby przeprowadzić badanie jego stanu trzeźwości przy zastosowaniu Alkomatu. Wykonywanie pracy w stanie nietrzeźwości bądź samo przebywanie na terenie zakładu pracy po spożyciu alkoholu stanowi typowy przykład ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych; w tym także w odniesieniu do chronionych działaczy związkowych. Na wagę tego naruszenia wskazuje także jego zakwalifikowanie przez ustawodawcę jako wykroczenia z art. 70§2 k.w. a także nałożony na pracodawcę obowiązek niedopuszczenia pracownika do pracy, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy przewidziany w art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. (odpowiedź na pozew k. 36-40)

***W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód S. T. w pozwanym zakładzie był zatrudniony od 1978r. Od 1 maja 2001r. powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy najpierw na stanowisku kierownika wydziału transportu samochodowego zaś od 1 kwietnia 2014r. na stanowisku kierownika utrzymania ruchu z wynagrodzeniem w wysokości 13.836,00 zł brutto - liczonym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Uchwałą (...) Organizacji (...) z maja 2014r. powód został upoważniony do reprezentowania związku wobec pracodawcy oraz objęty ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę w okresie od maja 2014r. do 2018r. Powód korzystał również z ochrony przed rozwiązaniem i wypowiedzeniem umowy o pracę z racji członkostwa w radzie pracowników w okresie od 2 grudnia 2014r. do 2 grudnia 2018r.

(...) Organizacja (...) pismem z dnia 30 kwietnia 2014r. poinformowała pozwanego pracodawcę o liczbie członków związku zawodowego na ostatni dzień kwietnia 2014r. Kolejną informację kwartalną o liczbie członków związku

zawodowego ta organizacja związkowa złożyła w dniu 11 stycznia 2016r. zaś następne w dniach: 4 kwietnia 2016r. oraz 5 lipca 2016r.

Powód w dniu 16 grudnia 2014r. przyszedł do pracy i przystąpił do wykonywania swoich obowiązków. Krótco przed godziną 8 powód zadzwonił do prezesa zarządu A. P., aby omówić z nim kwestię spotkania z radą pracowniczą. Prezes zarządu po tej rozmowie nabrał podejrzeń, co do stanu trzeźwości powoda, albowiem ten mówił inaczej niż zwykle tzn. szybciej. Natomiast prezes zarządu znał powoda od wielu lat, spotykał się z nim również na gruncie prywatnym i w celach towarzyskich i wiedział jak powód wygląda, jak się zachowuje i jak mówi po spożyciu alkoholu. W tej sytuacji polecił, zatem M. S., ówczesnemu dyrektorowi ds. techniczno-produkcyjnych, aby zbadał stan trzeźwości powoda. Polecenie prezesa zarządu zostało wykonane przez bezpośredniego przełożonego powoda J. B. (1), który przyszedł osobiście do pokoju powoda i przez kilka minut z nim rozmawiał. W trakcie tej rozmowy obaj znajdowali się w niewielkiej odległości od siebie, albowiem byli oddzieleni tylko biurkiem. J. B. (1), po zakończeniu spotkania z powodem, poinformował swojego przełożonego - dyrektora M. S. - , że powód znajduje się pod wpływem alkoholu, albowiem mówił inaczej niż zwykle tj. głośno i agresywnie zaś w jego gabinecie było czuć woń alkoholu. M. S. polecił wówczas J. B. (2), szefowi ochrony pozwanej Spółki, aby ten zbadał stan trzeźwości powoda przy użyciu urządzenia elektronicznego typu A., które znajdowało się na wyposażeniu zakładu pracy. Szef ochrony udał się do gabinetu powoda wraz z dowódcą zmiany D. K. oraz strażnikiem H. K., albowiem ze względu na kierownicze stanowisko pracy zajmowane przez powoda, zamierzał zbadać stan trzeźwości w jego gabinecie. Powód w chwili, gdy szef ochrony wraz ze strażnikami wszedł do jego gabinetu, rozmawiał przez telefon. J. B. (2) podszedł do jego biurka natomiast strażnicy zatrzymali się na środku pokoju. Szef ochrony poczekał na zakończenie rozmowy i wówczas poinformował powoda o konieczności przeprowadzenia badania jego stanu trzeźwości przy użyciu A. Powód kategorycznie odmówił poddania się badaniu i wówczas J. B. (2) podjął decyzję o zawiezieniu go na Komisariat Policji w O. w celu przeprowadzenia badania przy użyciu policyjnego sprzętu. Szef ochrony nie miał wątpliwości, co do tego, że powód znajduje się pod wpływem alkoholu, albowiem miał on czerwoną twarz, błyszczące oczy, mówił bełkotliwie i chwiał się przy wstawaniu z fotela a nadto czuć było od niego intensywną woń alkoholu. J. B. (2) znał natomiast powoda od ponad 15 lat na gruncie prywatnym, albowiem obaj należą do tego samego koła łowieckiego i niejednokrotnie widział go pod wpływem alkoholu i wiedział jak wygląda trzeźwy zaś jak nietrzeźwy. Powód odmówił również poddania się badaniu stanu trzeźwości na Komisariacie Policji w O. przy zastosowaniu urządzenia elektronicznego typu A. 2.0, które miało zostać przeprowadzone o godzinie 9.05. Powód oświadczył, że ma chore płuca i nie może dmuchać, stwierdził również, że bierze tabletki. Policjant D. W. polecił wówczas, aby inny funkcjonariusz przebadał powoda przy zastosowaniu urządzenia typu A., które nie wymaga dmuchania, ale powód nie zgodził się również na to badanie zaś w chwili gdy policjant zbliżył się do niego z tym urządzeniem, zaczął przed nim uciekać. Powód żądał przeprowadzenia badania krwi, ale komendant Komisariatu odmówił przeprowadzenia tego badania, albowiem uznał, że takie badanie jest zbędne. Czynności na Komisariacie zakończyły się sporządzeniem protokołu użycia urządzenia kontrolno - pomiarowego do ilościowego oznaczenia alkoholu w wydychanym powietrzu, który został podpisany przez powoda. Po zakończeniu czynności na Komisariacie Policji w O., powód poszedł do parku zaś następnie udał do pobliskiego Ośrodka (...) i po upływie około godziny został przyjęty przez lekarza - pediatrę I. M.. Powód poprosił lekarza o skierowanie na badania; w tym również na badanie krwi na zawartość alkoholu, które miało zostać wykonane w szpitalu w O.. Powód został zawieziony do szpitala w O. przez swojego brata i zgłosił się Izbę Przyjęć wraz ze skierowaniem na badania. Powód nie okazał natomiast skierowania do szpitala w związku z czym nie został przyjęty na leczenie szpitalne. Na Izbie Przyjęć powodowi została pobrana krew, którą powód dostarczył do badania ok. godziny 12<sup>30</sup>. W laboratorium w O. zostały przeprowadzone wszystkie badania określone w skierowaniu lekarskim z wyjątkiem badania na zawartość alkoholu. Wykonania tego badania odmówiono ze względu na przepisy obowiązującego ówczesnie rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz.U. 1983. 25.117) Kierownik laboratorium (...) poinformowała powoda, że laboratorium wykonuje tylko badania na zawartość alkoholu we krwi dla celów diagnostycznych; nie przeprowadza natomiast takich badań dla celów prawnych i sądowych. Powód oświadczył wówczas, że wykona to badanie w szpitalu w O. i wraz z bratem pojechał do tego szpitala. Po przyjeździe na miejsce

powód udał się na Izbę Przyjęć i tam o godzinie 14.11 ponownie pobrano mu krew, którą to próbkę zbadano na zawartość alkoholu z wynikiem poniżej 0,1 promila alkoholu etylowego.

Pozwany pracodawca pismem z dnia 16 grudnia 2014r. zwrócił się do zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę następującą okoliczność „przebywanie przez powoda na terenie zakładu pracy i świadczenie przez niego pracy w dniu 16 grudnia 2014r. po spożyciu alkoholu”. Pismo pracodawcy zostało doręczone organizacji związkowej w dniu 17 grudnia 2014r. zaś pismem z dnia 22 grudnia 2014r. związek zawodowy odmówił wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Kolejnym pismem z dnia 16 grudnia 2014r. pozwany pracodawca zawiadomił również radę pracowników o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem z następującej przyczyny, a mianowicie „przebywanie przez powoda na terenie zakładu pracy i świadczenie przez niego pracy w dniu 16 grudnia 2014r. po spożyciu alkoholu”. Rada Pracowników pismem z dnia 19 grudnia 2014r. zawiadomiła pozwaną Spółkę o niemożności zajęcia jakiegokolwiek stanowiska w sprawie ze względu na nieprzedstawienie przez pracodawcę dowodów potwierdzających zasadność zarzutów stawianych powodowi. Przedmiotowe pismo zostało doręczone pozwanemu pracodawcy w dniu 19 grudnia 2016r. Natomiast kolejnym pismem z dnia 20 marca 2015r., rada pracowników oświadczyła, że nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. (k.98) W przedmiotowym piśmie wskazano, że przyczyną odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy powoda jest nieprzedstawienie dowodów, że w dniu 16 grudnia 2014r. przebywał on na terenie zakładu pracy i świadczył pracę po spożyciu alkoholu.

Pismem z dnia 24 grudnia 2014r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na przebywaniu powoda na terenie zakładu pracy i świadczeniu [pracy w dniu 16 grudnia 2014r. po spożyciu alkoholu. Oświadczenie woli pozwanej Spółki zostało doręczone powodowi w dniu 2 stycznia 2015r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: z: odpisu z KRS pozwanego zakładu pracy k. 317-322, zaświadczenia o zarobkach powoda k. 52, umów o pracę powoda wraz z aneksami k. 58-60, kart zadań stanowiska pracy k. 62-64, oświadczenia pracodawcy z dnia 24 grudnia 2014r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia k.65, informacji kwartalnej złożonej przez (...) z dnia 30 kwietnia 2014r. k. 67, zawiadomienia o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia k. 69, pisma (...) z dnia 22 grudnia 2016r. k.71, karty informacyjnej leczenia szpitalnego powoda k.72, zawiadomienia Rady Pracowników o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia k. 74, pisma Rady Pracowników z dnia 19 grudnia 2014r. k.76, notatek służbowych pracowników ochrony k. 78-81, protokołu użycia urządzenia kontrolno-pomiarowego do ilościowego oznaczenia alkoholu w wydychanym powietrzu k.82, pisma rady pracowników z dnia 20 marca 2015r. k.98, ulotki leku Nalewka Gorzka k. 99-101, uchwały nr 9/2006 zarządu grupy O. z dnia 23 października 2006r. k. 132, regulaminu zarządu Grupy (...) S.A. k.138-142, pisma (...) sp. z o.o. w O. z dnia 25 sierpnia 2015r. k. 199, uchwały nr 10/2006 z dnia 23 października 2006r. k.208, karty zadań stanowiska pracy E. W. k. 210-211, świadectwa pracy powoda k.230, wyniku badań laboratoryjnych powoda z dnia 16 grudnia 2014r. k.250, regulaminu pracy pozwanego k. 253-264, zakresu obowiązku i zadań pracowników ochrony k. 263-264, informacji kwartalnych złożonych przez (...) z dnia 30 kwietnia 2014r. 11 stycznia 2016r. i 4 kwietnia 2016r. i 5 lipca 2016r. k. 297, k. 298, zeznań J. B. (2) k. 120-121, zeznań H. K. k.121-122, zeznań D. W. k. 122, zeznań J. B. (3) k.122-123, protokołu z przesłuchania świadka G. P. k. 13 i k. 82 w aktach II W 150/15 SR w Ostrowcu Św. VII Zamiejscowy Wydział w O., zeznań M. C. k. 188 -189, zeznań K. B. k. 189, zeznań J. B. (1) k. 189, zeznań M. S. k. 288, opinii biegłego lekarza k. 303-309, zeznań A. P. k. 387.

### ***W sprawie tej Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 56§ 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia dokonane w niniejszej sprawie jest prawidłowe pod względem formalnym, albowiem spełnia wymogi przewidziane w kodeksie pracy i przepisach szczególnych dla przedmiotowej czynności prawnej; w szczególności zaś ustawie z dnia 23 maja 1991r.o związkach zawodowych (j.t. Dz.U. 2015.1881) oraz ustawie z dnia 7 kwietnia 2006r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U.2006.79.550).

Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zostało złożone na piśmie przez osobę uprawnioną do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p. tj. prezesa zarządu. Umocowanie prezesa zarządu do jednoosobowego działania przy dokonywaniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wynika z uchwały zarządu pozwanej Spółki nr (...)/2006 z dnia 23 października 2006r. w sprawie powołania pełnomocnika zarządu do wykonywania w imieniu spółki czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. (k.132) Przedmiotowe pełnomocnictwo zostało udzielone zgodnie z zasadami reprezentacji obowiązującymi ówczesznie w pozwanej Spółce tj. przez dwóch członków zarządu działających łącznie. W piśmie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia została również wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, co czyni zadość wymogowi z art. 30 §4 k.p. Okoliczność stanowiąca przyczynę rozwiązania stosunku pracy powoda ze skutkiem natychmiastowym została ujęta jasno i konkretnie i jednoznacznie określa istotę zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Pozwany pracodawca nie uchybił również terminowi do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem przedmiotowe oświadczenie woli zostało doręczone powodowi w dniu 2 stycznia 2015r. Został, zatem zachowany miesięczny termin przewidziany do dokonania tej czynności prawnej w art. 52§2 k.p., który to termin - w realiach niniejszej sprawy - rozpoczął swój bieg w dniu 16 grudnia 2014r., albowiem w tej dacie prezes zarządu pozwanej Spółki powziął wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. Nie budzi również zastrzeżeń treść pouczenia zawartego w przedmiotowym oświadczeniu woli, albowiem zostały w nim zawarte prawidłowe informacje o prawie, terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

W okolicznościach niniejszej sprawy - w ocenie Sądu - nie doszło również do naruszenia przepisu art. 32 ust.1 pkt.1 ustawy o związkach zawodowych, albowiem (...) Organizacji (...) - w dacie złożenia oświadczenia o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę powoda tj. w dniu 22 grudnia 2014r. - nie przysługiwały uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Ten związek zawodowy nie wywiązał się z obowiązku złożenia informacji kwartalnej, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych i w realiach przedmiotowej sprawy jest to okoliczność niesporna, albowiem została „przyznana” przez przewodniczącego tej organizacji związkowej świadka K. B. i jednoznacznie wynika z treści dokumentów przedstawionych przez stronę pozwaną. Chodzi tutaj mianowicie o dokumenty stanowiące informację kwartalną o liczbie członków związku zawodowego na koniec kwartału, albowiem z analizy ich treści i zamieszczonych na nich dat wynika, że w 2014r. informacja kwartalna została złożona tylko w kwietniu 2014r. zaś kolejne wpłynęły dopiero w dniach: 11 stycznia 2016r., 4 kwietnia 2016r. oraz 5 lipca 2016r. Uchybienie temu obowiązkowi skutkuje natomiast utratą statusu zakładowej organizacji związkowej do czasu przedłożenia informacji o liczbie członków związku zawodowego, zgodnie z wymogami art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, i brakiem wadliwości czynności pracodawcy podjętych bez wymaganego współdziałania z tą organizacją. Prawnie bezskuteczne są również czynności podjęte przez związek zawodowy stanowiące realizację uprawnień przewidzianych w art. 32 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 38 k.p.; także w sytuacji, gdy proces prowadzący do podjęcia działań określonych w powołanym przepisie, został zainicjowany przez pracodawcę. W ocenie Sądu rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę, który zwrócił się o wyrażenie zgody na dokonanie tej czynności prawnej wobec pracownika podlegającego ochronie związkowej przez związek zawodowy, któremu nie przysługiwały uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego ani też nie stanowi nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Ustawodawca warunkuje posiadanie statusu zakładowej organizacji związkowej od spełnienia prostego obowiązku przekazania pracodawcy kwartalnej informacji o liczbie członków związku zawodowego wedle stanu na koniec każdego kwartału. Nie jest to obowiązek, który przekracza możliwości organizacji związkowej skoro jak już stwierdzono wcześniej

jego realizacja jest niepomernie prosta i sprowadza się do sporządzenia informacji o liczbie członków związku zawodowego i przekazania dokumentu pracodawcy. Jeżeli organizacja związkowa nie wywiązuje się z tego obowiązku to konsekwencje jego uchybienia nie mogą obciążać pracodawcy, albowiem to nie pracodawca ma zabiegać o złożenie takiej informacji przez związki zawodowe, lecz to związki zawodowe mają czuwać nad właściwym i terminowym wykonaniem tego obowiązku. Realizacja tego obowiązku - w ocenie Sądu - stanowi wyraz dbałości i poważnego traktowania ustawowego celu działania i funkcjonowania związków zawodowych tj. reprezentowania praw i interesów pracowników. Jeżeli związek zawodowy uchybia temu obowiązkowi to konsekwencje tego zaniedbania obciążają tylko tę organizację związkową i pośrednio jej członków, albowiem skutkiem utraty statusu zakładowej organizacji związkowej jest utrata możliwości skutecznego reprezentowania pracowników i realizacji uprawnień przewidzianych m.in. w ustawie o związkach zawodowych czy w art. 38 k.p. Zwrócenie się przez pracodawcę o wyrażenie zgody na wypowiedzenie czy rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem korzystającym z ochrony związkowej nie skutkuje nabyciem uprawnień zakładowej organizacji związkowej przez związek zawodowy, który uchybił obowiązkowi z art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, albowiem skutek taki powoduje dopiero złożenie informacji kwartalnej. Nadgorliwość pracodawcy, który mimo braku obowiązku zwraca się o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem korzystającym z ochrony związkowej nie może powodować niekorzystnych dla niego skutków prawnych skoro ten pracodawca działa zgodnie z prawem zaś utrata statusu zakładowej organizacji związkowej jest konsekwencją zaniedbań po stronie samego związku zawodowego. Twierdzenia powoda i świadka K. B. o uzgodnieniach poczynionych między przedstawicielem pracodawcy nieżyjącym już E. W., zatrudnionym na stanowisku głównego specjalisty ds. pracowniczych oraz związkami zawodowymi o zniesieniu obowiązku składania informacji kwartalnej nie mają znaczenia dla oceny skuteczności czynności podejmowanych przez związek zawodowych w trybie art. 32 ust.1 pkt.1 ustawy o związkach zawodowych, albowiem porozumienia stron, gdyby przyjął, że takowe zostało zawarte, nie mogą być sprzeczne z przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym. Przepisem o takim charakterze jest natomiast art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, albowiem przywidziany nim obowiązek nie może zostać wyłączony czy ograniczony na podstawie porozumienia stron. Podkreślić nadto należy, że zawarcie takiego porozumienia nie mieściło się w zakresie umocowania głównego specjalisty ds. pracowniczych czego dowodzi analiza jego zakresu obowiązków. (k. 210-211) Z analizy tego dokumentu wynika, że obowiązków głównego specjalisty ds. pracowniczych - w odniesieniu do związków zawodowych - należało załatwianie bieżących spraw ze związkami zawodowymi wg. linii postępowania uzgodnionej z zarządem. Był on również umocowany do podpisywania dokumentów dotyczących zmian wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w Grupie O. po zatwierdzeniu listy zbiorczej przez prezesa zarządu - dyrektora generalnego. (k.208) Z tak sformułowanego zakresu czynności absolutnie nie wynika zatem, aby do zakresu obowiązków i uprawnień pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego specjalisty ds. pracowniczych należało zawieranie jakichkolwiek porozumień ze związkami zawodowymi. Z treści jego zakresu czynności wynika natomiast, że chodziło tutaj o sprawy związane ze stosunkami pracy osób zatrudnionych w pozwanej Spółce i kwestie współdziałania ze związkami zawodowymi w sprawach pracowniczych, na co wskazuje chociażby okoliczność, że główny specjalista ds. pracowniczych sprawował nadzór nad działalnością działu personalnego i działu socjalnego, nadzorował i kontrolował sprawy personalne Spółki zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami i regulaminami oraz wykorzystanie środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych jak też wnioskował w sprawach: zwolnień, przemieszczeń i awansów podległych pracowników.

W ocenie Sądu - w realiach niniejszej sprawy - pozwany pracodawca nie dopuścił się również naruszenia art. 17 ust.1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. (Dz.U. 2006.79.550) Powołany przepis stanowi, że pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników. Zgodnie natomiast z art. 11 ust.1 ustawy kadencja rady pracowników trwa cztery lata od dnia jej wyboru; co oznacza, że w niniejszej sprawie powód podlegał ochronie w okresie od 2 grudnia 2014r. do 2 grudnia 2018r. Pozwany pracodawca pismem z dnia 16 grudnia 2014r. zawiadomił radę pracowników o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia. Rada pracowników pismem z dnia 19 grudnia 2014r. odmówiła zajęcia stanowiska w sprawie z tej przyczyny, że pozwany pracodawca nie przedstawił żadnych dowodów, iż powód w dniu 16 grudnia 2014r. przebywał na terenie zakładu pracy i świadczył pracę po spożyciu alkoholu. W ocenie Sądu, tego

rodzaju działanie nie znajduje podstawy prawnej, albowiem ustawodawca wyposażył radę pracowników wyłącznie w kompetencję do wyrażenia lub odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie lub wypowiedzenie stosunku pracy danego pracownika. Uprawnienia rady pracowników wyczerpują się w zajęciu stanowiska w przedmiocie wyrażenia bądź odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy pracownika chronionego z przyczyn wskazanych w piśmie pracodawcy. Radzie pracowników nie przysługuje natomiast kompetencja do żądania, aby pracodawca wykazał prawdziwość okoliczności wskazanej jako przyczyna zamierzonego rozwiązania czy wypowiedzenia stosunku pracy. Jeżeli pracodawca wskaże nieprawdziwą lub niezasadną przyczynę rozwiązania lub wypowiedzenia stosunku pracy to będzie ponosił konsekwencje takiego działania, albowiem ryzykuje, że powództwo pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy okaże się zasadne. Rada pracowników nie może jednak uzależniać zajęcia stanowiska i wykorzystania uprawnień z art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji od wykazania przez pracodawcę prawdziwości okoliczności stanowiącej przyczynę zamierzonego rozwiązania lub wypowiedzenia stosunku pracy. Żądanie wykazania prawdziwości okoliczności wskazanej przez pracodawcę w zawiadomieniu o zamiarze rozwiązania umowy o pracę wykracza poza kompetencje rady pracowniczej i nie znajduje podstawy prawnej. Złożenie pisma o takiej treści nie wywołuje żadnych skutków prawnych dla możliwości legalnego rozwiązania stosunku pracy z powodem, albowiem przedmiotowe pismo nie może być potraktowane jako odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Nadanie takiego znaczenia przedmiotowemu pismu - w realiach niniejszej sprawy - byłoby sprzeczne z jego treścią i intencją jego autora w sytuacji gdy rada pracownicza kolejnym pismem z dnia 20 marca 2015r. złożyła jasne oświadczenie o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. W okolicznościach przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, że żadne z pism złożonych przez radę pracowników nie wywołało jakichkolwiek skutków prawnych rzutujących na zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę z powodem. Pismo z dnia 19 grudnia 2014r. nie stanowi realizacji uprawnień przewidzianych dla rady pracowników w art. 17 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji i zgodnie z jego treścią i intencjami autora należy je potraktować jako zaniechanie zajęcia stanowiska w określonym terminie ze skutkami związanymi dla takiego oświadczenia woli. Zważyć zaś należy, że odmowa zajęcia stanowiska w przedmiocie zamiaru pracodawcy rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem wyrażona przez złożenie pisma odpowiedniej treści czy też bezskuteczny wpływ wyznaczonego terminu nie blokuje możliwości legalnego rozwiązania czy wypowiedzenia umowy o pracę pracownika korzystającego z ochrony przewidzianej w powołanej ustawie. Taki skutek wywołuje tylko i wyłącznie odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z danym pracownikiem. Żadnych skutków prawnych nie wywołuje również pismo z dnia 20 marca 2015r., albowiem rada pracowników wyczerpała swoje uprawnienia do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem przez złożenie pisma z dnia 19 grudnia 2014r., którego skutki prawne zostały przedstawione powyżej. Nadto zaś termin do wyrażenia zgody bądź odmowy wyrażenia zgody na wypowiedzenie i rozwiązanie stosunku pracy przewidziany dla rady pracowników - mimo braku wyraźnego przepisu ustawowego - nie jest nieograniczony czasowo, albowiem w tym zakresie przez analogię należy stosować przepis art. 52§3 k.p. Odmowa zgody w przypadku wypowiedzenia, zarówno definitywnego, jak i zmieniającego, powinna nastąpić w ciągu pięciu dni od daty zawiadomienia właściwego podmiotu przez pracodawcę, zaś w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia - w ciągu trzech dni. (Zbiorowe prawo pracy. Komentarz. K.W. B. (...) Lex) Na gruncie niniejszej sprawy oznacza to, że trzydniowy termin do zajęcia stanowiska przez radę pracowniczą upłynął z dniem 21 grudnia 2014r., stąd też pismo z dnia 20 marca 2015r. jako złożone po upływie przedmiotowego terminu jak też po dacie rozwiązania stosunku pracy z powodem jest nieskuteczne i w żaden sposób nie rzutuje na zgodność z prawem dokonanej czynności prawnej. Nadmienić również należy, że nie budzi żadnych zastrzeżeń treść zawiadomień pracodawcy skierowanych do związku zawodowego jak i do rady pracowników, albowiem w obu tych dokumentach została wskazana ta sama okoliczność stanowiąca przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazaną następnie w oświadczeniu woli pozwanego pracodawcy z dnia 24 grudnia 2014r.

W realiach niniejszej sprawy rozwiązanie umowy o pracę - w ocenie Sądu - jest również materialnie zasadne, albowiem przyczyna wskazana w oświadczeniu woli pracodawcy jest prawdziwa i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie.

Świadczenie przez pracownika pracy w stanie nietrzeźwości z reguły jest bezprawne i zawinione, a więc powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. (OSN z dnia 9 lipca 2015r., I PK 247/14) Ustawowemu obowiązkowi trzeźwości pracownika w miejscu pracy odpowiada interes pracodawcy zatrudniania tylko trzeźwych pracowników. (OSN z dnia 18 listopada 2003r., I PK 5/03)

Zgodnie z art. 46 ust.2 i ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982r.o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U.2016.487 z późn.zm.) stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: 1) stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo 2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup> natomiast stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: 1) stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo 2) obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>. Zgodnie natomiast z art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stanął się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości. Zgodnie z art. 17 ust.3 powołanej ustawy na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, o którym mowa w ust. 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje fachowy pracownik służby zdrowia. Do badania stanu trzeźwości stosuje się przepisy, wydane na podstawie art. 47 ust. 2. W myśl natomiast § 8 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz.U.1983.25.117 z późn.zm.) w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie kierownik zakładu pracy jest obowiązany na żądanie pracownika zapewnić przeprowadzenie badań, o których mowa w § 2 tj. badania wydychanego powietrza, krwi i moczu.

W ocenie Sądu - w niniejszej sprawie - pozwany zakład pracy wywiązał się z obowiązku wynikającego z §8 powołanego rozporządzenia, albowiem zapewnił pracownikowi, któremu postawiono zarzut znajdowania się w stanie nietrzeźwości, możliwość przeprowadzenia badania zawartości alkoholu w organizmie przez analizę powietrza wydychanego przy użyciu mobilnego alkomatu znajdującego się na wyposażeniu zakładu pracy tudzież alkomatu stacjonarnego na Komisariacie Policji w O.. Powód kategorycznie odmówił poddania się temu badaniu; ta zaś odmowa w realiach niniejszej sprawy była nieuzasadniona i nieracjonalna i skutkuje zmianą w sferze rozkładu ciężaru dowodu. Jeżeli bowiem pracownik nie skorzysta z możliwości stworzonych mu przez pracodawcę to ponosi negatywne tego konsekwencje, albowiem obciąża go dowód wykazania nieprawdziwości przyczyny wskazanej w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Odmowa poddania się badaniu stanu trzeźwości nie polepsza sytuacji pracownika, albowiem z reguły trzeźwy pracownik nie ma interesu w tym, by odmówić użycia probierza trzeźwości. (OSN z dnia 24 maja 1985r. I PRN 39/85) Natomiast pracownik nadzoru, którego trzeźwość jest kwestionowana, powinien poddać się stosownemu badaniu, zwłaszcza gdy odpowiada za bezpieczne wykonywanie pracy przez inne osoby. Pracownika nadzoru, który neguje swój stan po użyciu alkoholu, obciąża powinność poddania się procedurze weryfikującej jego sprawność do wykonywania pracy, zwłaszcza gdy od jego stanu psychofizycznego zależy bezpieczne wykonywanie pracy przez inne osoby. Wynika to z pracowniczego obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy, który wymaga zachowania trzeźwości, jako koniecznego elementu przestrzegania przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli pracownik bez uzasadnionych powodów odmawia poddania się takiemu badaniu to tym samym świadomie rezygnuje z możliwości udowodnienia pracodawcy swojej trzeźwości. (OSN z dnia 8 kwietnia 1998r., I PKN 27/98)

W przedmiotowej sprawie - w ocenie Sądu - powód nie przedstawił dowodów podważających prawdziwość okoliczności stanowiącej przyczynę rozwiązania jego stosunku pracy, albowiem jego zeznania jak i zeznania B. T. oraz T. M. nie zasługują na wiarę. Nieprawdziwości przyczyny wskazanej w oświadczeniu woli pozwanego pracodawcy nie dowodzi również wynik badania toksykologicznego wykonanego w laboratorium szpitala w O., albowiem badanie dotyczy krwi pobranej przez powoda o godzinie 14<sup>11</sup>, a zatem po upływie ponad 6 godzin od postawienia mu zarzutu

przebywania na terenie zakładu pracy i świadczenia pracy po spożyciu alkoholu. Wynik tego badania nie może zostać uznany za miarodajny dla oceny stanu trzeźwości powoda na godzinę 8<sup>00</sup> rano ze względu na naturalne procesy, które zachodzą w organizmie człowieka i z upływem czasu eliminują substancje toksyczne.

Na wiarę nie zasługują również zeznania powoda, albowiem przyczyny odmowy poddania się badaniu stanu trzeźwości przy zastosowaniu urządzeń elektronicznych są nieracjonalne. Zasadniczym argumentem podnoszonym przez powoda była okoliczność, że w dniu 16 grudnia 2014r. miał odczuwać dotkliwe dolegliwości żołądkowe i w związku z tymi dolegliwościami spożył lek o nazwie (...) sporządzony na bazie alkoholu. Powód obawiał się, że alkohol zawarty w leku może zostać wykryty podczas badania urządzeniem elektronicznym, tym bardziej, że informacja o takiej możliwości była zawarta w ulotce dołączonej do tego leku i dlatego też odmówił poddania się badaniu przy zastosowaniu tych urządzeń, żądał natomiast badania krwi. W ocenie Sądu twierdzenia powoda o spożywaniu leku sporządzonego na bazie alkoholu w celu złagodzenia odczuwanych dolegliwości nie zasługują na wiarę, albowiem są nieprawdziej. Po pierwsze bowiem wskazać należy, że przy takich schorzeniach powoda jakie zostały u niego stwierdzone w badaniach przeprowadzonych w dniach od 29 do 30 grudnia 2014r. m.in. zapalenie błony śluzowej żołądka okolicy odźwiernikowej oraz stłuszczenie wątroby, spożywanie tego rodzaju leku jak (...) jest niewskazane, co jednoznacznie wynika z treści ulotki „nie stosować leku w stanach zapalnych żołądka i dwunastnicy, chorobie wrzodowej i nadkwaśności”. Spożycie leku przez powoda - przy stwierdzonych u niego schorzeniach - skutkowałoby zaostrzeniem objawów chorobowych; nie zaś złagodzeniem odczuwanych dolegliwości, który to wniosek uzasadniają zasady doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania a także treść opinii biegłego lekarza. Nie ma tutaj znaczenia czy powód zdawał sobie sprawę jakie konkretnie schorzenia go gnębią, albowiem jego wiedza co do tej okoliczności nie wpłynęłaby przecież na sposób działania tego leku, który to sposób działania - z uwagi na kategorię przeciwwskazania do jego stosowania przy określonych schorzeniach - byłby odwrotny do zamierzonego. Wskazać również należy, że skoro powód znał treść ulotki dołączonej do tego leku to wiedział również, że niekorzystne skutki w sferze zdolności psychofizycznej wywołuje przedawkowanie tegoż preparatu; nie zaś spożycie leku w dawkach określonych w ulotce. W tym zaś kontekście ostrzeżenie przed możliwością wykazania alkoholu po spożyciu tegoż produktu odnosi się do sytuacji przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przy zastosowaniu urządzeń elektronicznych bezpośrednio po jego spożyciu ze względu na niebezpieczeństwo zafałszowania wyniku badania przez wskazanie tzw. alkoholu zalegającego. Takie niebezpieczeństwo nie zachodziło jednak w przypadku powoda ze względu na wystarczające odstęp czasowy między czasem spożycia tego lekarstwa a czasem, w jakim miało zostać przeprowadzone badanie na Komisariacie Policji w O.. Odstęp między tymi czynnościami powinien wynosić przynajmniej 15 minut i w realiach niniejszej sprawy został zachowany skoro powód miał spożyć lek najpóźniej około godziny 8<sup>30</sup> zaś samo badanie miało zostać przeprowadzone o godzinie 9<sup>05</sup>. Po stronie powoda nie zachodziły zatem żadne okoliczności, które uzasadniałyby odmowę poddania się badaniu przy zastosowaniu urządzenia elektronicznego zarówno w zakładzie pracy jak i na Komisariacie Policji. Nie jest przy tym tak, aby tylko badanie krwi pozwalało na poczynienie pewnych i jednoznacznych ustaleń odnośnie stanu trzeźwości pracownika. Przy wykładni przepisów rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 1983r. nie można pominąć okoliczności, że przedmiotowy akt prawny pochodził sprzed ponad 30 lat i zawarte w nim rozwiązania, wskazujące na prymat badania krwi nad innymi badaniami, uległy dezaktualizacji. Natomiast na równorzędność badania stanu trzeźwości przeprowadzonego przy zastosowaniu urządzeń elektronicznych i badania krwi wskazał Sąd Najwyższy już w uchwale z dnia 15 lutego 1989r. w sprawie o sygn. akt VI KZP 10/88, w której stwierdzono, że zawartość alkoholu we krwi może być ustalona zarówno analizą chemiczną, jak i innymi sprawdzonymi metodami, np. analizą stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu urządzeniem (...) lub innym o podobnym działaniu. w orzeczeniu tym stwierdzono nadto, że analiza wydychanego powietrza na zawartość alkoholu jest pośrednią analizą krwi przepływającej przez płuca w czasie badania zaś współczesne metody analityczne są tak precyzyjne i dokładne, że uzyskane za ich pomocą wyniki nie budzą zastrzeżeń, stanowiąc znaczny postęp w porównaniu z metodami tradycyjnymi. Identyczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 14 listopada 2013r. w sprawie o sygn. akt V KK 137/13, w którym zwrócono uwagę zwrócono uwagę, że badanie wydychanego powietrza jest jednocześnie pośrednią analizą krwi przepływającej przez pęcherzyki płucne i pozwala na ustalenie zawartości alkoholu we krwi. Takie stanowisko prezentowane jest również w nauce prawa karnego vide: R. S., Wykroczenia drogowe. Komentarz, W. 2011, s. 277-278 i przywołana

tam literatura przedmiotu, W. K., Prawo o ruchu drogowym. Komentarz, wyd. III, W. 2011, s. (...). Także przepisy aktualnie obowiązującego rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 11 grudnia 2015r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz.U.2015.2153), które weszło życie z dniem 5 stycznia 2016r. nie traktują badania krwi jako badania o zasadniczym znaczeniu dla oceny stanu trzeźwości pracownika. Z treści §2 aktualnie obowiązującego rozporządzenia wynika, że ustawodawca traktuje badanie wydychanego powietrza i badanie krwi są równorzędne pod względem wiarygodności wyników na zawartość alkoholu w organizmie, przy czym jako pierwsze wykonuje się badania wydychanego powietrza natomiast badanie krwi tylko w przypadkach enumeratywnie wymienionych w §8. Nie można w związku z tym przyjąć, aby nieprzeprowadzenie badania stanu trzeźwości powoda w drodze badania krwi stanowiło uchybienie, którego wystąpienie skutkuje wadliwością dokonanego rozwiązania umowy o pracę i nieprawdziwością przyczyny przedmiotowej czynności prawnej. Obowiązek pracodawcy umożliwienia pracownikowi zbadania stanu trzeźwości nie może być pojmowany jako obowiązek zapewnienia możliwości przeprowadzenia badania tylko i wyłącznie metodą wybraną przez pracownika. To że pracodawca nie zapewnił pracownikowi możliwości przeprowadzenia badania krwi nie oznacza, że nie wywiązał się z przedmiotowego obowiązku. W aktualnym stanie rozwoju technologicznego i postępie metod badawczych - w ocenie Sądu - pracodawca wywiązuje się z tego obowiązku jeżeli umożliwi przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przy zastosowaniu analizatora wydechu, a mianowicie urządzenia elektronicznego dokonującego pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu metodą: spektrometrii w podczerwieni lub utleniania elektrochemicznego. Nie ulega zaś wątpliwości, że urządzenia do badania stanu trzeźwości znajdujące się na wyposażeniu pozwanego zakładu pracy tudzież Komisariatu Policji w O. typu A. stanowią urządzenia o których mowa w §3 aktualnie obowiązującego rozporządzenia w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie i jednocześnie odpowiadają warunkom określonym dla tzw. „probierzy trzeźwości” w przepisach obowiązującego wcześniej rozporządzenia. Sposób działania tych urządzeń, szczegółowo opisany w opinii biegłego lekarza, wyklucza możliwość zafałszowania ich wyników przez wskazanie alkoholu zalegającego w jamie ustnej, wobec czego umożliwienie pracownikowi zbadania stanu trzeźwości przy zastosowaniu tych urządzeń - w ocenie Sądu - stanowi właściwą realizację obowiązku ciążącego na pracodawcy.

W przedstawionych powyżej okolicznościach, dwukrotna nieuzasadniona odmowa podania się badaniu stanu trzeźwości - w ocenie Sądu - nie może zostać potraktowana inaczej niż chęć uniknięcia niezwłocznego i uniemożliwienia uzyskania przez pracodawcę jednoznacznego dowodu, że pracownik znajduje się pod wpływem alkoholu. Wniosku tego nie podważa okoliczność, że powód miał dążyć do przeprowadzenia badania krwi i takie żądanie miał ustnie zgłaszać wobec przedstawicieli pracodawcy tudzież policjanta. Żądania zgłaszane przez powoda - w takiej sytuacji miała miejsce w niniejszej sprawie - stanowią celową zwłokę, albowiem nie ma innego racjonalnego wyjaśnienia przyczyn takiego zachowania dojrzałego mężczyzny, legitymującego się określonym doświadczeniem życiowym, któremu nie jest obce działanie alkoholu niż dążenie do uniknięcia niezwłocznego przeprowadzenia badania stanu trzeźwości. Uwzględnić również należy, że przeciw powód nie spieszył się z przeprowadzeniem badania krwi skoro zgłosił się na jej pobranie dopiero o godzinie 14<sup>11</sup> podczas gdy czynności na Policji zakończyły się najpóźniej około godziny 9<sup>30</sup>. To działania, które podjął powód po opuszczeniu Komisariatu Policji - w ocenie Sądu - miały tylko pozorować niezwłoczne dążenie do wykonania badania na zawartość alkoholu i maskować celową zwłokę. Zważyć bowiem należy, że przeprowadzenie takiego badania nie wymagało skierowania od lekarza i nie wiązało się z koniecznością jednoczesnego przeprowadzenia innych badań dotyczących stanu zdrowia powoda. Wszystkie te zresztą badania, które zostały zlecone przez lekarz I. M. mogły zostać przeprowadzone w Ośrodku (...) w O., co jednoznacznie wynika z zeznań tej świadek. Nie było zatem konieczności, aby powód musiał jechać na badania do szpitala w O. skoro krew mogła mu zostać pobrana już w O. i następnie oddana do analizy w laboratorium w O.. Z zeznań bowiem świadek I. M. wynika, że te badania, które nie są wykonywane na miejscu w Ośrodku (...) w O. są wykonywane w szpitalu w O., przy czym w Ośrodku (...) pobiera się krew do badań. Znamiennym jest również, że powód przy zgłoszeniu się do szpitala w O. nie przedstawił skierowania do tego szpitala wystawionego przez I. M., co jednoznacznie wynika z treści pisma (...) sp. z o.o. w O. z dnia 25 sierpnia 2015r., będącego podmiotem, który ówczesnie prowadził ów szpital. Skutkowało to brakiem podstaw do jego przyjęcia do szpitala i brakiem możliwości przeprowadzenia badania na zawartość alkoholu, albowiem jak wynika z zeznań świadek I. M. takie badanie przeprowadza się dla pacjentów szpitalnych. W kontekście zeznań tej świadek odnośnie przyczyn skierowania powoda na badania do szpitala w O.

nie można przyjąć, aby lekarz z 40 -letnim stażem pracy nie wiedziała, że laboratorium w O. nie wykonuje badań na zawartość alkoholu dla celów innych niż diagnostyczne. Świadek wiedziała przecież, że takiego badania nie wykonuje się w Ośrodku (...) w O. zaś źródłem jej wiedzy do tej okoliczności stanowiły przepisy tożsamego aktu prawnego. Zauważyć również należy, że bardziej racjonalnym byłoby skierowanie powoda na badania do szpitala w O. tym bardziej, że Ośrodek (...) w O. współpracuje z laboratorium tego właśnie szpitala; nie zaś szpitala w O. zaś sam powód na leczenie szpitalne zgłosił się do O.. Nie można również nie uwzględnić i tego, że przecież powód nie zażądał przeprowadzenia badania krwi w sposób formalnie wiążący dla organów policyjnych, albowiem podpisał protokół z użycia urządzenia kontrolno-pomiarowego do ilościowego oznaczenia alkoholu w wydychanym powietrzu, bez zaznaczenia pozycji dotyczącej żądania pobrania krwi. Wykluczyć również należy, aby przyczyną odmiennego wyglądu i zachowania powoda w dniu 14 grudnia 2016r. był jego stan zdrowia czy zmęczenie po nieprzespanej nocy. Jest bezspornym, że powód cierpi na rozmaite dolegliwości, albowiem okoliczności tej dowodzi treść karty informacyjnej leczenia szpitalnego z okresu od 29 do 31 grudnia 2014r., niemniej jednak nie można przyjąć, aby przyczyną istotnej zmian w jego zachowaniu i wyglądzie w dniu 16 grudnia 2014r. był zły stan zdrowia. Zważyć również należy, że powód był w stanie przyjechać do pracy, rozmawiać na temat naprawy uszkodzonego sprzętu z pracownikami zaś jego późniejsza hospitalizacja trwała zaledwie kilka godzin. Nie można również pominąć, że przecież powód nie zgłosił się ani do szpitala w O. ani do szpitala w O. ze skierowaniem wystawionym przez I. M. i odmówił dalszej hospitalizacji w tej ostatniej placówce. Uwzględnić również należy, że powód ponownie udał się do lekarza dopiero w dniu 19 grudnia 2014r. i w tej dacie otrzymał ponowne skierowanie do szpitala, które zrealizował w okresie od 29 do 31 grudnia 2014r. Takie zachowanie powoda nie przystaje do informacji wynikających z jego zeznań, w których przecież jest mowa o ciężkim stanie zdrowia i odczuwaniu bardzo silnego bólu brzucha niewiadomego pochodzenia. Jeżeli nawet przyjąć, że powód nie zgodził się na pobyt w szpitalu w O. ze względu na to, że poczuł się lepiej po kroplówce a nadto chciał uczestniczyć w mszy żałobnej za teścia, to przecież ta okoliczność nie wyjaśnia dwudniowej zwłoki w udaniu się do lekarza oraz blisko dwutygodniowego oczekiwania na hospitalizację skoro z opisu stanu zdrowia powoda wynikającego z jego powoda tudzież zeznań świadek I. M. na dzień 16 grudnia 2014r. wynika, że w jego przypadku była zalecana natychmiastowa hospitalizacja. Racjonalnym w ocenie Sądu jest, że w przypadku odczuwania takich objawów jak opisywane przez powoda, a mianowicie silnych bólów brzucha niewiadomego pochodzenia, których to dolegliwości powód nie odczuwał wcześniej, a przynajmniej w takim natężeniu, podejmowana jest decyzja o natychmiastowej wizycie u lekarza. Sposób leczenia podjęty przez powoda,

a który wynika z treści jego dokumentacji medycznej, nie przystaje do treści jego własnej relacji dotyczącej stanu zdrowia i objawów opisywanych dolegliwości, które

- w obiektywnej ocenie - wymagały niezwłocznej diagnostyki nie zaś blisko dwutygodniowej zwłoki z podjęciem właściwej terapii. Nie można również przyjąć, aby działanie strony pozwanej zostało podjęte bez rzeczywistych ku temu podstaw, wyłącznie w celu pozbycia się powoda, jako pracownika niewygodnego dla pracodawcy ze względu na prowadzoną przez niego działalność związkową. Zważyć należy, że sam powód nie był w stanie wskazać żadnych konkretnych przejawów niewłaściwego traktowania przez pracodawcę ze względu na jego działalność związkową zaś ogólnikowe twierdzenia nie mogą zostać uznane za zasadne jeżeli uwzględni się okoliczność, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na kierowniczym stanowisku zaś po likwidacji jego pierwotnego stanowiska pracy w 2001r. zaproponowano mu zatrudnienie również na stanowisku kierowniczym. Z uwagi na treść argumentów podnoszonych przez stronę powodową, obowiązkiem Sądu pozostawało odniesienie się do nich i rozważenie ich znaczenia niemniej jednak podkreślić należy, że brak badania stanu trzeźwości powoda czy ewentualne uchybienia w procedurze tegoż badania nie przesądzają o nierzeczywistości przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazanej w oświadczeniu woli pracodawcy. Do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest bowiem konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika, jak to ma miejsce w postępowaniu karnym i w postępowaniu dotyczącym wykroczeń zaś stan nietrzeźwości pracownika w czasie pracy może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi; w szczególności zaś zeznaniami świadków. (OSN z dnia 14 grudnia 1978r., V PZP 7/78, OSN z dnia 26 sierpnia 1999r., I PKN 241/99, OSN z dnia 11 grudnia 2006r., I PK 165/06)

W realiach przedmiotowej sprawy strona pozwana - w ocenie Sądu - wykazała prawdziwość przyczyny wskazanej w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, albowiem z zeznań świadków w osobach: J. B. (2), J. B. (1), D. W., H. K. tudzież zeznań słuchanego za stronę prezesa zarządu A. P., jednoznacznie wynika, że powód

w dniu 16 grudnia 2014r. znajdował się pod wpływem alkoholu i w tym stanie przebywał na terenie zakładu pracy i świadczył pracę. Zeznania wymienionych osób w pełni zasługują na wiarę, albowiem są zgodne i konsekwentne. Świadkowie zbieżnie i spójnie opisują wygląd i zachowanie powoda w czasie bezpośredniego z nim kontaktu i wskazują na tożsame okoliczności, które w świetle zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego uzasadniają wnioski, że powód znajdował się pod wpływem alkoholu. Z relacji pochodzących od tych świadków wynika, że wszyscy oni zwrócili uwagę, że powód mówił inaczej niż zazwyczaj tzn. szybciej i bełkotliwie, był czerwony na twarzy, miał błędne oczy i było od niego czuć silną woń alkoholu. Również z relacji prezesa zarządu wynika, że tym co zwróciło jego uwagę w zachowaniu powoda i wzbudziło podejrzenia co do stanu jego trzeźwości był inny sposób mówienia i prowadzenia rozmowy. Zważyć należy, że ta różnica musiała być bardzo duża skoro była słyszalna w telefonicznej rozmowie i skłoniła prezesa zarządu do wszczęcia procedury badania stanu trzeźwości powoda. Zeznania wszystkich tych osób są o tyle istotne, że pochodzą od osób, które doskonale i od wielu lat znają powoda; zarówno na gruncie zawodowym jak i prywatnym i są w stanie ocenić jego stan. Chodzi tutaj w szczególności o zeznania; J. B. (1), A. P. oraz J. B. (2), albowiem wszystkie te osoby znają powoda od wielu lat i to nie tylko na gruncie zawodowym, ale również prywatnym i z racji tej wieloletniej znajomości wiedzą jak wygląda i zachowuje się pod wpływem alkoholu. Istotne znaczenie mają również zeznania D. W., który z racji wykonywanego zawodu i długiego, bo 25 - letniego stażu pracy w Policji, legitymuje się doskonałą wiedzą co do wyglądu i zachowania osób znajdujących się pod wpływem alkoholu. Zważyć należy, że ten świadek nie miał żadnych wątpliwości co do tego, że powód znajduje się pod wpływem alkoholu, albowiem czuł intensywną woń, która jednoznacznie zidentyfikował jako alkohol i zdecydowanie wykluczył, aby była to woń jakiegokolwiek innego specyfiku; w szczególności zaś leku. Świadek zwrócił również uwagę na charakterystyczne zachowanie powoda, który przecież nie tylko odmówił poddania się badaniu stanu trzeźwości przy zastosowaniu A., ale odmówił również badania przy użyciu innego urządzenia, a mianowicie A. i wręcz uciekał przed policjantem, w chwili gdy ten podchodził do niego trzymając w ręku to urządzenie. Zważyć również należy, że przecież policjant nie zdecydował się na prowadzenie z powodem jakichkolwiek czynności procesowych, albowiem wezwanie do stawienia się w celu przesłuchania w charakterze obwinionego zostało mu wystawione na następny dzień, co oznacza, że funkcjonariusz był całkowicie pewny trafności swojej oceny stanu trzeźwości powoda. W realiach niniejszej sprawy trafności tej oceny nie można podważyć, albowiem - w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania - wykluczyć należy, aby woń lekarstwa zażytego przez powoda około godziny 8<sup>00</sup> czy nawet 8<sup>30</sup> utrzymywał się tak długo i była tak intensywna, że można było ją wyczuć nawet o godzinie 9<sup>05</sup>, czyli w czasie gdy miało zostać przeprowadzone badanie. Z doświadczenia życiowego samego Sądu wynika, że woń tego typu specyfiku jak (...) czy specyfiku o podobnym składzie i spektrum działania jak np. (...) różni się od zapachu alkoholu i to tak istotnie, że możliwość jakiegokolwiek pomyłki jest wykluczona; zwłaszcza gdy owego rozpoznania dokonują osoby, które znają działanie alkoholu i racji doświadczenia życiowego oraz wykonywanego zawodu są w stanie odróżnić woń alkoholu od woni lekarstwa oraz zachowanie człowieka nietrzeźwego od zachowania człowieka chorego. Zważyć zaś należy, że praktycznie żaden ze świadków, który miał kontakt z powodem w czasie stawiania mu zarzutu i w czasie, gdy miało być przeprowadzone badanie jego stanu trzeźwości, nie miał wątpliwości, że czują od niego woń alkoholu nie zaś woń jakiegokolwiek innego specyfiku. Uwzględnić zaś należy, że wszystkie te osoby miały bezpośredni i bliski kontakt z powodem, albowiem rozmawiały z nim i razem jechały w jednym samochodzie zaś ich relacje dotyczą wyglądu i zachowania powoda w czasie krytycznym dla oceny zasadności postawionego mu zarzutu. Taka cechą nie odznaczają się natomiast zeznania B. T., I. M. czy A. S. i M. Z., albowiem ich relacje dotyczą wyglądu i zachowania powoda w okresie poprzedzającym i następującym pod czasie postawienia mu zarzutu przebywania na termie zakładu pracy w stanie pod wpływem alkoholu. Nie chodzi tutaj przy tym o niewielkie odstępy czasowe skoro ostatni kontakt B. T. z mężem miał miejsce około godziny 3 nad ranem zaś rozmowa między powodem a A. S. oraz M. Z. miała miejsce około godziny 6<sup>00</sup>, a zatem na blisko 2 godziny przed postawieniem powodowi zarzutu znajdowania się w stanie pod wpływem alkoholu. Relacje tych świadków dotyczące wyglądu i zachowania powoda nie mogą mieć istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy; podobnie jak relacja I. M., która przecież zetknęła się z powodem dopiero w blisko 2 godziny po postawieniu mu przedmiotowego zarzutu. Nie można również przyjąć, aby nieprawdziwości przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę miały dowodzić zeznania D. K., albowiem świadek ewidentnie unikał przekazania informacji obciążających powoda z obawy przed reakcją swojego teścia, który był znajomym powoda i bynajmniej nie krył swojej niechęci przed złożeniem zeznań.

(k.122) Nieprawdziwości przedmiotowej przyczyny nie dowodzi również okoliczność, że wyrokiem Sądu Rejonowego w Opatowie z dnia 6 maja 2015r. w sprawie sygn. akt II W 150/15 powód został uniewinniony od zarzutu popełnienia wykroczenia z art. 70§2 k.w., albowiem przedmiotowy wyrok jako zapadły w sprawie o wykroczenie, nie wiąże sądu cywilnego z mocy art. 11 k.p.c. Podnieść jednak należy, że w ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie nie można zgodzić się z poglądem jakoby wprowadzenie się w stan nietrzeźwości czy w stan po użyciu alkoholu na skutek przedawkowania produktu leczniczego nie spełniało ustawowych kryteriów stanu nietrzeźwości czy stanu po użyciu alkoholu. Sposób wprowadzenia alkoholu do organizmu człowieka w ilości wystarczającej dla wywołania takiego stanu nie ma znaczenia i może nastąpić przez spożycie alkoholu w tradycyjnej postaci, ale także przedawkowanie leku czy zjedzenie alkoholizowanych słodczy czy nadmiernej ilości owoców. Liczy się obiektywny skutek nie zaś sposób w jaki ów skutek został wywołany. Spożywanie alkoholu „dla zdrowotności” czy alkoholu sporządzonego na bazie leku nie skutkuje uwolnieniem od odpowiedzialności i nie wyklucza potraktowania takiego zachowania jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. (OSN z dnia 8 kwietnia 1998r., I PKN 27/98, wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 22 października 2015r., VIII Pa 112/15)

Zgodnie z art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie: ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Warunkiem dopuszczalności zastosowania przedmiotowego trybu rozwiązania umowy o pracę jest jednoczesne zaistnienie dwóch elementów w postaci bezprawności zachowania pracownika polegającej na uchybieniu podstawowemu obowiązkowi oraz stopnia zawinienia tego uchybienia, a więc naruszenia go w sposób ciężki (co najmniej wskutek rażącego niedbalstwa). Ustawodawca nie sprecyzował pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych należy jednakże przyjąć, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, intencje pracownika oraz pobudki jego działania. W orzeczeniu z dnia 21 lipca 1999 r. (sygn. akt I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746) Sąd Najwyższy przyjął, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. W uzasadnieniu orzeczenia z dnia 20 maja 1998 r. (I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361) Sąd Najwyższy przyjął natomiast, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. Świadczenie przez pracownika pracy w stanie nietrzeźwości z reguły jest bezprawne i zawinione, a więc powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, albowiem 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. Podkreślić należy, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy. (OSN z dnia 9 lutego 2016r., II PK 330/14, LEX nr 2046359)

W realiach przedmiotowej sprawy - w ocenie Sądu - spełnione zostały przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z powodem ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zaś dokonana czynność prawna jest zgodna z prawem, albowiem pracodawca dochował wymogów formalnych przewidzianych dla rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w przepisach Kodeksu pracy i ustaw szczególnych oraz zaś przyczyna wskazana w jego oświadczeniu woli okazała się prawdziwa i zasadna. Rozwiązanie

umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt.1 k.p. nie narusza również art. 8 k.p., albowiem w realiach niniejszej sprawy tej czynności prawnej nie można uznać ze sprzeczną z zasadami współżycia społecznego lub społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa. Pracownik ma obowiązek zachowania trzeźwości w miejscu pracy i temu ustawowemu obowiązkowi pracownika odpowiada interes pracodawcy zatrudniania tylko trzeźwych pracowników. Pracodawca może stosować również ostrzejsze kryteria oceny w przypadku pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach i ostrzej traktować wykroczenia przeciwko dyscyplinie pracy, jakich się dopuścili zaś takie postąpienie - w stosunkach pracowniczych - jest nie tylko jak najbardziej zasadne, ale nawet konieczne dla zapewnienia prawidłowego procesu świadczenia pracy i właściwego zachowania szeregowych pracowników. Za sprzeczne z art.8 k.p. może natomiast zostać uznane żądanie przywrócenia do pracy pracownika, pełniącego funkcję w związku zawodowym, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. bez uzyskania zgody związku zawodowego, z powodu spożycia alkoholu w czasie i w miejscu pracy. Celem ochrony działaczy związkowych przed rozwiązaniem z nimi stosunku pracy jest umożliwienie im swobodnego i niezależnego działania w interesie pracowników oraz realizowania zadań związkowych. Natomiast pracownik pełniący funkcje w związkach zawodowych, który w czasie pracy spożywa alkohol oraz wprowadza się w stan nietrzeźwości i przez to ciężko narusza podstawowe obowiązki pracownicze nie powinien korzystać z takiej ochrony. Jest to, bowiem zdarzenie nie tylko szczególnie naganne, szkodzące także wizerunkowi związku zawodowego, ale i zupełnie oderwane od działalności związkowej. Wykorzystywanie prawa o ochronie funkcjonariuszy związkowych przed zwolnieniem z pracy w sytuacji tak rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych należy traktować jako nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. pozostające w sprzeczności z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. (OSN z dnia 7 marca 1997r., I PKN 30/97)

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd oddalił powództwo w całości jako niezasadne, o czym orzekł w pkt. I sentencji wyroku na podstawie art. 56§1 k.p.

Natomiast w pkt. II wyroku Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 5.954,96 zł tytułem kosztów procesu, o czym orzekł na podstawie art. 98 §1 i §2 k.p.c. w zw. z § 12 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2002.163.1348 z późn. zm.) w zw. § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015r. zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2015.1079)w zw. z §21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015. 1800)

Zgodnie z art. 98§1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W myśl natomiast art. 98§2 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu prowadzonego przez stronę osobiście lub przez pełnomocnika, który nie jest adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, zalicza się poniesione przez nią koszty sądowe, koszty przejazdów do sądu strony lub jej pełnomocnika oraz równowartość zarobku utraconego wskutek stawiennictwa w sądzie. Suma kosztów przejazdów i równowartość utraconego zarobku nie może przekraczać wynagrodzenia jednego adwokata wykonującego zawód w siedzibie sądu procesowego.

Powód przegrał sprawę w całości i zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik procesu jest obowiązany zwrócić koszty procesu poniesione przez stronę pozwaną; w tym również koszty zastępstwa procesowego przez profesjonalnego pełnomocnika. Na koszty procesu zasądzone od powoda na rzecz pozwanej złożyła się należność z tytułu kosztów przejazdu w łącznej wysokości 5.894,64 zł oraz wynagrodzenie adwokata w wysokości 60 zł. Wysokość kosztów przejazdu została wykazana rachunkami przedłożonymi przez stronę pozwaną zaznaczyć zaś należy, że kosztami przejazdu do sądu pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym są koszty rzeczywiście poniesione, nie zaś koszty przejazdu ustalone na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U.2013 r. poz. 167) (OSN z dnia 29 czerwca 2016r., III CZP 26/16) Nie ulega również wątpliwości, że wydatki związane z ustanowieniem

pełnomocnika należą do kategorii wydatków niezbędnych dla celowej obrony, co jednoznacznie wynika z art. 98 k.p.c. Odnosnie wysokości wynagrodzenia adwokata wskazać należy, że w niniejszej sprawie, przy określeniu wysokości stawki należało zastosować przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2002.163.1348 z późn. zm.) w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu tj. 14 stycznia 2015r. Zgodnie bowiem z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2015.1079), które weszło w życie z dniem 1 sierpnia 2015r. oraz §21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015. 1800), które weszło w życie z dniem 1 stycznia 2016r. do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji. Nakład pracy adwokata nie przekraczał granic wymaganych do prawidłowej realizacji obowiązków profesjonalnego pomocnika procesowego i spora ilość złożonych pism procesowych nie zmienia tej oceny skoro obowiązek ustosunkowania się do twierdzeń strony przeciwnej i składanych przez nią wniosków a także składania własnych wniosków dowodowych jest zwykłym obowiązkiem profesjonalnego pełnomocnika. Spora liczba pism procesowych czy kilka terminów rozpraw nie uzasadnia określenia wynagrodzenia w wysokości wyższej niż stawka podstawowa tym bardziej, że w niniejszej sprawie nie występowały nadzwyczajne, szczególne okoliczności, które zwiększyły nakład pracy niezbędnej do prawidłowej realizacji obowiązków profesjonalnego pomocnika procesowego.

Z kolei w pkt. III wyroku Sąd zasądził od powoda na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Sandomierzu kwotę 229,64 zł tytułem wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa związanych z przeprowadzeniem dowodu z opinii biegłego, o czym orzekł na podstawie art. 97 w zw. z art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.Dz.U.2016.623) w zw. z art. 98§1 i §2 k.p.c.

Zgodnie z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W niniejszej sprawie - w ocenie Sądu - zachodziły podstawy do obciążenia powoda wydatkami za opinię biegłego, albowiem przegrał on sprawę w całości wobec czego nie zachodziły przesłanki do obciążenia tymi wydatkami strony przeciwnej zaś obciążenie Skarbu Państwa tego rodzaju wydatkami, nawet w sprawach pracowniczych ma charakter tymczasowy nie zaś ostateczny.

Sędzia:

## ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda na adres jak z wniosku;
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego;
3. akta przedstawić sędziemu po wpłynięciu apelacji lub po upływie 14 dni od dnia doręczenia pełnomocnikowi powódki odpisu wyroku wraz z uzasadnieniem celem wydania zarządzeń wykonawczych