

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2015r Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy oddalił powództwa T. O. (1) i W. S. (1) skierowane przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Nadto zasądził od powodów na rzecz strony pozwanej po 195zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

T. O. (2) był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. od dnia 01 kwietnia 2005 roku w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku konserwatora sieci kanalizacyjnej w D. Utrzymania Sieci.

Pismem z dnia 17 kwietnia 2013 roku pozwany zawiadomił Komisję Zakładową (...) Związku Zawodowego (...) przy pozwanej spółce, że zamierza dokonać rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z pracownikiem T. O. (2), wskazując jako przyczynę wypowiedzenia ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Pismem z dnia 19 kwietnia 2013 roku związek zawodowy wyraził negatywną opinię w zakresie rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Pismem z dnia 23 kwietnia 2013 roku doręczonym T. O. (2) w dniu 7 maja 2013 roku pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazała ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a mianowicie przebywanie w dniu 17 kwietnia 2013 roku na terenie zakładu pracy w godzinach pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, a następnie, aby uniknąć badania trzeźwości samowolne opuszczenie stanowiska pracy i terenu zakładu pracy bez zgody przełożonego.

W. S. (1) był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 15 maja 2003 roku w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku montera konserwatora sieci kanalizacyjnej.

Pismem z dnia 23 kwietnia 2013 roku pozwane Przedsiębiorstwo rozwiązało z powodem W. S. (1) umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a mianowicie przebywanie w dniu 17 kwietnia 2013 roku na terenie zakładu pracy w godzinach pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, a następnie, aby uniknąć badania trzeźwości samowolne opuszczenie stanowiska pracy i terenu zakładu pracy bez zgody przełożonego.

W dniu 17 kwietnia 2013 roku powodowie mieli świadczyć pracę w godzinach od 6.00. do godziny 14.00. Od rana powodowie wraz z W. S. pracowali przy czyszczeniu kanalizacji na ul. (...) w K.. Na miejsce zostali zawiezieni samochodem służbowym przez kierowcę T. F. (1).

Powodowie pracowali przy czyszczeniu kanalizacji sanitarnej obsługując samochód ciśnieniowy. Wskazana praca wymaga bezwzględного obowiązku zachowania trzeźwości albowiem jest to praca przy obsługiwaniu maszyn i urządzeń, podczas ruchu ulicznego jak również poniżej poziomu zero w studzienkach kanalizacyjnych. W trakcie pracy powodowie poszli do sklepu.

Kierujący pojazdem T. F. (2) nie widział aby powodowie w trakcie pracy spożywali alkohol. Jego miejsce pracy było odmienne niż powodów, którzy pracowali poza samochodem ciśnieniowym. Następnie wszyscy pracownicy wrócili do siedziby spółki na przerwę śniadaniową.

Około godziny 9.30. kierownik D. Utrzymania Sieci P. S. (1) został poinformowany przez mistrza T. S. (1), że dwóch pracowników T. O. (2) i W. S. (1) są w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. T. S. otrzymał tę informację od T. F..

Powodowie wcześniej nadużywali alkoholu, mieli problem alkoholowy o czym wiedzieli pracownicy pozwanego.

T. S. jest zatrudniony w (...) w K., od czerwca 2013 roku na stanowisku konserwatora sieci wodociągowo-kanalizacyjnej. W kwietniu 2013 roku był zatrudniony jako mistrz, zmiana stanowiska pracy była zainicjowana przez pracodawcę i dokonana za porozumieniem stron.

W związku z powzięciem informacji, P. S. (1) udał się do szatni, gdzie w czasie przerwy śniadaniowej przebywali powodowie, W. S. i Ł. K..

W trakcie rozmowy P. S. wywnioskował, że sposób wysławiania się powodów oraz unoszący się zapach alkoholu wskazuje na to, że mogą oni być w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. W ocenie P. S. wskazywały na to: wyraz twarzy powodów, zmienione oczy, kolor twarzy. P. S. stał w odległości około 1,5 m od powodów w zamkniętym pomieszczeniu, wyczuwał od nich woń alkoholu.

P. S. zaczął rozmawiać z powodami na temat ich trzeźwości w pracy, obaj powodowie zaprzeczali, że znajdują się po spożyciu alkoholu, odmówili poddaniu się trzeźwości alkomatem. Podczas tej rozmowy P. S. poinformował powodów, że udaje się po alkomat w celu dokonania pomiaru trzeźwości pracowników.

Po powrocie do szatni w obecności specjalisty ds. bhp T. J. (1) i mistrza T. S. (1) okazało się, że powodowie opuścili zarówno szatnię, jak również zakład pracy pozwanego.

Powodowie opuścili zakład pracy bez zgody bezpośredniego przełożonego i wyszli bramą bez portierni.

Na powyższe okoliczności została sporządzona notatka służbowa podpisana przez P. S., T. S. i T. J.. Do przedmiotowej notatki zostały załączone wnioski P. S. (1) o rozwiązanie umowy o pracę z T. O. (2) i W. S. (1).

T. O. (2) jest uzależniony od alkoholu, ma rozpoznane toksyczne alkoholowe uszkodzenie wątroby, stwierdzony alkoholowy zespół abstynencyjny, zespół zależności alkoholowej, zaburzenia depresyjne u osoby uzależnionej od alkoholu, padaczkę alkoholową.

W dniu 17 kwietnia 2013 roku T. O. (2) zgłosił się do poradni lekarskiej celem wystawienia skierowania do oddziału leczenia odwykowego.

Powód T. O. stawił się w szpitalu w dniu 18 kwietnia 2013 roku. W dniu poprzedzającym nie został przyjęty z uwagi na brak miejsc i brak bezwzględnych wskazań do przyjęcia. W dacie przyjęcia do szpitala powód był w stanie po spożyciu alkoholu.

W dniu 17 kwietnia 2013 roku powód miał zdolność rozumienia istoty swojego postępowania i pokierowania nim. Nie zdradza objawów choroby psychicznej czy upośledzenia umysłowego natomiast jest uzależniony od alkoholu. W dniu 17 kwietnia 2013 roku powód z uwagi na przyjmowane leki i ewentualną przykrą woń w miejscu pracy mógł źle się poczuć, jak również odczuwać reakcję lękową i chęć skontaktowania się z lekarzem. Ewentualne spożycie leku na bazie alkoholu jak również nawet cukierka z alkoholem spowodowałyby wyczuwalną woń.

W dniu 16 kwietnia 2013 roku T. O. (2) po pracy spożywał alkohol w postaci pół litra wódki do około godziny 18.00. W dniu 17 kwietnia 2013 roku powód wziął leki psychotropowe jak również lek na spirytusie na ból żołądka. Zdarzyła się już wcześniej sytuacja gdy powód źle się poczuł i zemdlał i pracodawca wzywał wówczas karetkę pogotowia.

W dniu 16 kwietnia 2013 roku W. S. (1) wypił po pracy około 9 piw. Już we wcześniejszym okresie zatrudnienia był badany na stan trzeźwości, które to badanie nie wykazało nieprawidłowości.

Wynagrodzenie powoda T. O. (2) liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2013 rok wynosiło:

- w styczniu 2013 roku – 2.640,66 zł

- w lutym 2013 roku – 2.852,40 zł

- w marcu 2013 roku – 3.035,21 zł

Wynagrodzenie powoda W. S. (1) liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2013 rok wynosiło:

- w styczniu 2013 roku – 3.081,28 zł

- w lutym 2013 roku – 2.828,24 zł

- w marcu 2013 roku – 2.843,01 zł

Dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji uznał za częściowo niewiarygodne zeznania świadka T. S. na okoliczność zdarzeń z dnia 17 kwietnia 2013 roku. Ocenił je jako zeznania chaotyczne, nielogiczne i niespójne z pozostałym, zebranych w sprawie materiałem dowodowym, w tym ze sporządzoną przez świadka notatką służbową z dnia 17 kwietnia 2013 roku. Znamienne jest, że świadek w trakcie zeznań nie udzielał odpowiedzi na poszczególne zadawane pytania, na okoliczności z dnia 17 kwietnia 2013 roku mimo, że był bezpośrednim świadkiem tych zdarzeń odpowiadał chaotycznie, stwierdzał, że nie pamięta dokładnie okoliczności, co zdaniem Sądu wydaje się absurdalne wobec faktu, że była to głośna sprawa w zakładzie i zakończyła się dyscyplinarnym zwolnieniem 2 pracowników pozwanego. Nie sposób jest dać wiarę zeznaniom świadka, że nie pamiętał co skłoniło go do zwrócenia się do P. S. o przeprowadzenie kontroli stanu trzeźwości powodów, co zresztą zeznał w dalszej części przesłuchania. Nie można abstrahować od faktu, iż świadek w pewnym momencie zeznań nie chciał odpowiadać na zadawane mu pytania pytając nawet o wysokość kary grzywny po pouczeniu o braku podstaw do odmowy składania zeznań. Dopiero po kolejnym pouczeniu świadek przyznał, iż poprosił o sprawdzenie stanu trzeźwości powodów, co koresponduje z treścią sporządzonej notatki z dnia 17 kwietnia 2013 roku. Oczywiście w dalszej części zeznań wskazywał jedynie, iż nie pamięta co go skłoniło do zgłoszenia wniosku o sprawdzenie trzeźwości obu pracowników, co należy uznać za niewiarygodne albowiem trudno wyobrazić sobie sytuację, gdy przełożony pracowników bezpodstawnie zgłasza taki wniosek w trakcie pracy nie mając żadnych podejrzeń co do stanu trzeźwości obu powodów. Zdaniem Sądu Rejonowego w świetle powyższych zeznań jak również w kontekście zeznań świadka P. S. (1), które należy uznać za całkowicie wiarygodne, stwierdzić należy, iż T. S. (1) musiał mieć wątpliwości co do stanu trzeźwości obu powodów wnosząc o ich badanie, których jednak nie chciał powtórzyć w toku postępowania. Z powyższych okoliczności jak również zeznań świadka P. S. w powiązaniu z treścią notatki z dnia 17 kwietnia 2013 roku należy wyprowadzić wniosek, iż w dniu zdarzenia zachodziły wątpliwości co do stanu trzeźwości obu powodów, którzy poprzez opuszczenie miejsca pracy uniemożliwili sprawdzenie tej okoliczności.

Z tych samych przyczyn Sąd I instancji uznał za częściowo niewiarygodne zeznania świadka W. S., który zeznał, że mimo, że pracował w tym dniu z powodami i jechał z nimi samochodem, nie czuł od nich woni alkoholu wskazując, że w tym dniu miał katar. Taka postawa świadka wskazywała jednoznacznie na nastawienie świadka na obronę sytuacji procesowej powodów, trudno jest bowiem dać wiarę świadkowi, żeby pamiętał, że w kwietniu 2013 roku miał konkretne schorzenie i to akurat takie, które sugerowałyby niemożność wyczucia woni alkoholu od obu powodów. W ocenie Sądu Rejonowego wskazany świadek w sposób wyraźny zmierzał swymi zeznaniami do obrony pozycji procesowej powodów nie chcąc przedstawić pełnej wiedzy na temat okoliczności sytuacji z dnia 17 kwietnia 2013 roku.

Sąd Rejonowy wskazał, iż, z dużą dozą ostrożności należy traktować zeznania świadka Ł. K.. Zdaniem Sądu wskazany świadek również usiłował przedstawić sytuację z 17 kwietnia 2013 roku w sposób z jednej strony korzystny dla obu powodów zasłaniając się brakiem pamięci i niewiedzą chociażby co do zdarzeń w szatni pracowniczej chociaż z zeznań świadka W. S. wynikało, iż przebywał on w szatni a zatem winien mieć pełną wiedzę co do rozmów powodów z P. S., opuszczenia miejsca pracy czy zachowania powodów.

W ocenie Sądu I instancji za niewiarygodne uznać należy zeznania powodów co do braku świadczenia pracy pod wpływem alkoholu jak również opuszczenia miejsca pracy w usprawiedliwionym celu. Zdaniem Sądu zeznania obu powodów w sposób oczywisty zmierzają do wykazania zasadności zgłoszonych roszczeń. Ponadto pozostają w oczywistej sprzeczności z zeznaniami świadków P. S., częściowo również T. S. (1) i treścią notatki z dnia zdarzenia. Sąd podkreślił, iż to powodowie udaremniłi opuszczeniem miejsca pracy jednoznacznie wykazanie ich stanu trzeźwości w dniu 17 kwietnia 2013 roku. Nadmienił również, iż bezspornie spożywali alkohol w dniu poprzednim w dużych ilościach (pół litra wódki i 9 piw) a zatem nawet jeśli nie spożywali alkoholu w trakcie pracy to i tak mogli stawić się do pracy w stanie nietrzeźwości. Sam fakt, iż T. O. spożywał leki na bazie spirytusu wobec spożywania alkoholu w dniu poprzednim, nie wyklucza również, iż wyczuwalna woń alkoholu od niego była związana z ogólnym stanem nietrzeźwości. Zdaniem Sądu opuszczenie miejsca pracy w okolicznościach faktycznych sprawy było związane tylko i wyłącznie z chęcią uniknięcia badania na zawartość alkoholu. Poza sporem jest bowiem fakt, iż możliwym był w sytuacji pogorszenia stanu zdrowia pracownika wezwanie karetki pogotowia nie zaś piesze pokonywanie (przy podawanych znacznych dolegliwościach) odległej drogi do przychodni lekarskiej. W związku z powyższym zdaniem Sądu zeznania obu powodów nie zasługują w przeważającej mierze na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Rejonowego na uwzględnienie zasługuje pisemna opinia biegłej z zakresu psychiatrii. Z ostrożnością należy podejść natomiast do opinii ustnej albowiem faktycznie dotyczyła ona oceny możliwych zachowań T. O. na podstawie podanych przez niego okoliczności. Sytuację taką odnieść należy przede wszystkim do możliwego pogorszenia stanu zdrowia powoda na skutek zetknięcia reakcji na zażyte leki z nieprzyjemną wonią w miejscu pracy. Poza sporem jest bowiem okoliczność, iż powód przez wiele lat pracował w takich warunkach jak również zażywał leki. Nie ma zaś w materiale dowodowym aby powód ciągle był niezdolny do pracy (odnotowana jedynie jedna sytuacja pogorszenia stanu zdrowia). Nadmienić również należy, iż zeznań samego powoda wynika, iż pogorszenie stanu zdrowia miało miejsce nie bezpośrednio w miejscu pracy lecz dopiero po rozmowie z P. S. (1) i informacji o badaniu alkomatem. Powód poczuł się zatem źle na skutek powziętej wiedzy o badaniu trzeźwości i zdaniem Sądu o ewentualnych skutkach tego badania a nie na skutek zażycia leków i warunków pracy w dniu 17 kwietnia 2013 roku. Nie ma zatem podstaw do uznania związku przyczynowego między stanem zdrowia powoda w dniu zdarzenia a warunkami pracy i stosowanym leczeniem. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż z opinii biegłej wynika, iż leków stosowanych przez powoda nie można łączyć z alkoholem. Tymczasem powód w dniu 16 kwietnia spożył pół litra wódki. Tym samym można również przyjąć, iż stan zdrowia powoda w dniu zdarzenia był związany właśnie z wymieszaniami alkoholu i leków. Wskazać należy bowiem, iż jak wyjaśniła biegła „spożycie nawet leku na bazie spirytusu mogło pogłębić dolegliwości powoda”. Podkreślił, że stwierdzenie biegłej, iż powód chciał się dostać do lekarza z uwagi na reakcję lękową i stan obawy o własne zdrowie nie może zostać oderwane logicznie właśnie od ewentualnej obawy o wynik badania stanu trzeźwości powoda O.. Zdaniem Sądu ewentualną reakcję lękową należy zatem łączyć z badaniem alkomatem, co pozwala zakładać stan nietrzeźwości powoda, a nie ze stanem zdrowia powstałym na skutek warunków pracy i leczenia.

Sąd Rejonowy pominął zeznania świadka H. P., który widział powodów jedynie rano a następnie pracował w zupełnie innym miejscu i nie miał styczności z powodami a zatem nie miał wiedzy i okolicznościach wskazanych w pisemnych oświadczeniach pracodawcy o rozwiązaniu umów o pracę.

Pozostały materiał dowodowy nie budził wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony procesu.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwa nie zasługują na uwzględnienie.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje, iż pracodawca w oświadczeniach o rozwiązaniu z powodami umów o pracę bez wypowiedzenia wskazał rzeczywiste przyczyny rozwiązania umów i miał również podstawy do zastosowania trybu określonego art. 52§1 p. 1 kp.

Przypomniał, iż określona w art. 52§1 p. 1 kp dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek: wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; zachowania przez pracodawcę

okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; zasięgnięcia opinii właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy, a także złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pracodawca korzystając z tego sposobu rozwiązania umowy o pracę musi ponadto mieć na uwadze unormowania zawarte w art. 30 kp, dotyczące wymogu formy pisemnej (§ 3), wskazania w piśmie przyczyny rozwiązania umowy (§ 4) oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Zgodnie z art. 52§1 pkt. 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Badając zasadność powództwa o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem prawa, Sąd ocenia, czy spełnione zostały wszystkie przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego. Norma zawarta w powyższym przepisie zawiera szereg przesłanek zwolnienia. Przesłankami zwolnienia w tym trybie jest takie działanie pracownika, które stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i narażenie słusznego interesu pracodawcy. Naruszenie obowiązków pracowniczych powinno być ciężkie, a to wymaga, aby pracownikowi można było przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAP nr 20 z 2000 poz. 746). Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (vide wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS nr 13 z 1998 poz. 396 oraz z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS nr 11 z 1998 poz. 323). Pracodawca zwalniając pracownika w tym szczególnym trybie powinien spełnić wszystkie wymogi formalne zwolnienia. Podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika daje tylko takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być ocenione jako ciężkie. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy (vide wyrok SN z dnia 19.08.1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS nr 22 z 2000 poz. 818). W razie zwolnienia dyscyplinarnego ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS nr 13 z 1998 poz. 396 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS nr 5 z 1999 poz. 163).

Rozwiązanie umowy o pracę z art. 52 kp jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym. Dlatego w piśmie pracodawca powinien konkretnie i w miarę precyzyjnie wskazać przyczynę, tak aby umożliwić pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie sporu. Wskazanie przez zakład pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 kp przesądza o tym, że spór przed sądem toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 kp. Sąd Najwyższy niejednokrotnie podkreślał, że przyczyna powinna być konkretna, rzeczywista oraz dostatecznie doprecyzowana.

Sąd Rejonowy przypomniał, iż art. 52 § 1 pkt. 1 kp stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z powołanego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny jego stosunku do obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe zachowanie. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. Wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20 poz. 746 i z 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne,

gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 kp), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie, a inne o umyślności. Nie jest więc prawnie możliwe zakwalifikowanie tego samego zachowania pracownika jednocześnie jako umyślnego i rażąco niedbałego naruszenia podstawowego obowiązku w rozumieniu art. 52 § 1 pkt. 1 kp.

Sąd Rejonowy przypomniał, iż pracodawca zarzucił obu powodom przebywanie w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu oraz nieusprawiedliwione opuszczenie miejsca pracy w celu uniknięcia badania alkometrem.

Zdaniem Sądu obie wskazane przyczyny są rzeczywiste i uzasadniały zwolnienie powodów w trybie natychmiastowym.

Sąd I instancji przypomniał, iż w myśl art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w brzmieniu obowiązującym od dnia 01 lipca 2011 roku, kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał 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. (ust. 1). Uprawnienia kierownika zakładu pracy, o którym mowa w ust. 1, służą również organowi nadrzędnemu nad danym zakładem pracy oraz organowi uprawnionemu do przeprowadzenia kontroli zakładu pracy. (ust. 2). Wskazany przepis określa szczegółowe zasady postępowania w przypadku, gdy pracownik stawiał się do pracy w stanie wskazującym na spożywanie alkoholu ewentualnie spożywał alkohol w czasie pracy.

Wskazał, iż bezspornym jest, że w takich sytuacjach pracodawca ma obowiązek niedopuszczenia pracownika do pracy. Analizując treść cytowanego przepisu stwierdził, że musi zachodzić uzasadnione podejrzenie, iż pracownik zgłosił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. Takie podejrzenie musi być uzasadnione, a mianowicie zachowanie pracownika musi nasuwać wątpliwości co do jego trzeźwości. Nie ulega wątpliwości, że przeprowadzenie badań wymaga odpowiednich warunków i na ogół zgody osoby zainteresowanej, w tym wypadku powodów. Wskazane uzasadnione podejrzenia co do stanu trzeźwości pracownika winny wynikać z takiego zachowania pracownika, które powszechnie wskazuje na zawartość alkoholu w organizmie człowieka. Oczywiście jest, że również wycucie zapachu alkoholu może wzbudzać uzasadnione podejrzenia, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu. W niniejszej sprawie zostało ustalone, że pracodawca umożliwił powodom przeprowadzenie badania stanu trzeźwości pracowników w ten sposób, iż P. S. (1) zarządził ich badania udając się po alkomet i informując o tym obu pracowników.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 26 sierpnia 1999 r. a stanowiące, że inicjatywa co do wykonania badań stanu trzeźwości należy do pracownika, któremu pracodawca zarzucił naruszenie obowiązku trzeźwości. (I PKN 241/99, OSNP 2000/24/895). W ocenie Sądu pozwany wykazał, iż zachowanie obu powodów wskazywało, iż mogli świadczyć oni pracę w stanie po spożyciu alkoholu. Sytuacja została zainicjowana przez T. S. (1), który zgłosił konieczność badania obu pracowników a który pracował z nimi bezpośrednio w dniu 17 kwietnia 2013 roku. Ponieważ jednak na etapie procesu wskazany świadek nie przedstawił okoliczności na których opierał swe podejrzenia (zdaniem sądu dążąc do ochrony powodów) to odwołać się należy do zeznań P. S., który widział obu powodów i rozmawiał z nimi. Jak zeznał świadek „wskazywały na to: wyraz twarzy powodów, zmienione oczy, kolor twarzy u powodów”. Nadmienić należy również, iż P. S. stał w odległości około 1,5 m od powodów w zamkniętym pomieszczeniu, wyczuwał od nich woń alkoholu (k: 66 odwrót – 67). Zdaniem Sądu podane w powyższy

sposób okoliczności uzasadniały podejrzenie co do stanu trzeźwości powodów tym bardziej, gdy powszechnie znana była okoliczność, iż obaj nadużywają alkoholu zaś T. O. leczył się również odwykowo. Materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje również, iż powodowie w dniu poprzedzającym zdarzenie spożywali duże ilości alkoholu, co również potwierdza twierdzenia przedstawione przez P. S. (1) co do wyglądu obu powodów. Tym samym pracodawca miał podstawy do powzięcia wątpliwości co do stanu trzeźwości powodów zaś obowiązkiem powodów było poddanie się sprawdzeniu trzeźwości przy braku jakichkolwiek podstaw do odmowy takiego badania. Powodowie uniknęli badania opuszczając miejsce pracy bez usprawiedliwienia, bez zgody przełożonego czym również naruszyli podstawowe obowiązki pracownicze (art. 100§2 p. 1 kp). Ponieważ opuścili miejsce pracy w celu uniknięcia badania alkomatem ich działanie było w pełni celowe, a zatem umyślnie naruszyli swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Identycznie należy traktować również celowe nie dopuszczenie do badania stanu trzeźwości, który to obowiązek również naruszyli celowo z winy umyślnej. Tym samym ich zachowanie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracodawcy i dawało podstawę do rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Rejonowy uznał, iż powodowie świadczyli pracę w stanie wskazującym na spożycie alkoholu choć ich stanowiska pracy zobowiązywały do bezwzględnego zachowania trzeźwości. Fakt spożywania alkoholu w dniu poprzedzającym, stan obu powodów w dniu 17 kwietnia 2013 roku i odmowa poddania się badaniu trzeźwości uzasadnia twierdzenie, iż powodowie pracowali pod wpływem alkoholu. Nie ulega żadnym wątpliwości, iż wskazana przyczyna dawała również pełne podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu I instancji powodowie w sposób ciężki naruszyli swe podstawowe obowiązki pracownicze, pracodawca miał pełne uprawnienia do rozwiązania umów bez wypowiedzenia zaś wniesione powództwa jako bezzasadne podlegają oddaleniu w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 kpc w zw. z §12 ust. 1 i 2 w zw. z §6 p. 2 w zw. z §4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. nr 461 z 2013) zasądzając na rzecz pozwanego kwoty po 195zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Na kwotę tą składały się kwoty 60zł od roszczeń o przywrócenie do pracy i 135zł od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy należnego na dzień wniesienia powództw. Zmiany wskazanych kwot będą miały wpływ na stawkę minimalną od następnej instancji.

W ustawowym terminie apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa.

Zaskarżyła ona wyrok w całości. Zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść orzeczenia, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c przez:

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i odmowę wiarygodności i mocy dowodowej zeznań świadków T. S., W. S., Ł. K., T. F. w zakresie w którym świadkowie ci wskazali, iż od powodów w dniu 17.04.2013r. nie była wyczuwalna woń alkoholu a tym samym, że powodowie nie mogli przyjść do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, a co w konsekwencji doprowadziłoby do ustalenia, że powodowie nie naruszyli podstawowych obowiązków pracowniczych,
- wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, a w szczególności, iż wygląd powodów wskazywał, że mogli znajdować się pod wpływem alkoholu w sytuacji gdy świadek P. S. wskazał, iż powód W. S. w dniu zdarzenia miał zaczerwioną twarz podobnie jak w trakcie procesu, kiedy to świadek już nie wyczuwał od powoda woni alkoholu,
- sformułowanie na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie błędnego wniosku prowadzącego do uznania, iż okoliczność spożywania przez powodów alkoholu w przed dzień zdarzenia z dnia 17.04.2013r., świadczy o tym, że znajdowali się w pracy w stanie nietrzeźwości, kiedy to z materiału dowodowego zebranego w

sprawie a w szczególności z zeznań świadków T. S., Ł. K., W. S. wynika, iż nikt z nich nie wyczuwał od powodów alkoholu,

- błędne przyjęcie, iż świadek P. S. mógł wyczuwać woń alkoholu od powodów w' pomieszczeniu w którym znajdowało się kilka osób, których praca polegała na kontakcie z fekaliami a tym samym przyjęciu wbrew doświadczeniu życiowemu aby świadek mógł z odległości 1,5m ustalić, że powodowie mogą znajdować się pod wpływem alkoholu,
- błędne przyjęcie, iż pogorszenie stanu zdrowia powoda T. O. miało miejsce dopiero po rozmowie ze świadkiem P. S., w sytuacji gdy świadek Ł. K. zeznał, iż T. O. zgłaszał mu już podczas prac na ulicy (...), że boli go brzuch, a także, że przekazywał mu informację o opuszczeniu zakładu pracy,
- dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem, zeznania świadka W. K. z których wynika, iż powód W. S. był już wcześniej poddawany badaniom stanu trzeźwości z wynikiem negatywnym a tym samym błędne przyjęcie, iż T. S. nie mógł nie pamiętać co go skłoniło do zgłoszenia wniosku o sprawdzenie trzeźwości obu pracowników,

- przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie tj. z pominięciem zeznań świadków, opinii biegłego, z których to zeznań i dowodów wynikają wnioski sprzeczne z ustaleniami sądu a mianowicie, że powodowie opuścili zakład pracy z powodu szczególnej sytuacji w jakiej znalazł się powód T. O. tj. ze względu na jego stan zdrowia i potrzebę skorzystania z porady lekarza,

- przez sformułowanie na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie błędnego wniosku prowadzącego do uznania, że świadek T. S. musiał mieć wątpliwości co do stanu trzeźwości obu powodów, w sytuacji gdy z zachowania świadka na rozprawie można wysnuć wniosek, iż obawiał się on reakcji pracodawcy (pозwanego) na treść składanych przez niego zeznań, o czym świadczy fakt, iż został zdegradowany z zajmowanego przez siebie stanowiska,

- przez dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części, tj. zeznania świadka T. F. (2), który zaprzeczył aby przekazał świadkowi T. S. informację, że powodowie mogą znajdować się pod wpływem alkoholu.

W oparciu o powyższe zarzuty apelujący wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powodów do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powodów wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz o zmianę postanowienia o kosztach procesu i zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kosztów procesu według norm przepisanych, stosownie do wyniku sprawy oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w całości ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania do Sądu I instancji.

W uzasadnieniu apelacji strona powodowa podniosła, iż Sąd dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Wskazała, iż z zeznań W. S., T. F. i Ł. K. wynika, iż w dniu zdarzenia nie było czuć od powodów alkoholu. Nadto z opinii biegłej wynika, iż przyjmowane przez powoda O. leki, kontakt z fekaliami mogły pogłębić zły stan fizyczny powoda a co za tym idzie jego wygląd mógł odbiegać od normy.

Według apelującego Sąd I instancji błędnie ustalił, iż wygląd powodów wskazywał, że znajdowali się oni w stanie nietrzeźwości. Świadek S. nie potrafił wskazać czym różnił się czerwony kolor twarzy powoda S., który na rozprawie również się czerwienił. Nadto według apelującego sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego jest aby ów świadek mógł z odległości 1,5 metra wyczuć zapach alkoholu w szatni pełnej osób wykonujących prace kanalizacyjne.

Podniesiono również, że Sąd błędnie ocenił zeznania T.S. jako chaotyczne, niespójne i nielogiczne. Strona apelująca wskazała, że świadek obawiał się pracodawcy gdyż „miał opinię” która mogła mu się nie spodobać oraz że został zdegradowany z zajmowanego stanowiska bez podania przyczyny. Według strony pozwanej zeznania W. K., że nie miało to związku nie zasługują na wiarę.

Strona powodowa podniosła, że Sąd Rejonowy błędnie uznał za niewiarygodne zeznania W. S. gdyż uznał, że ten nie mógł pamiętać, że w tym dniu miał katar. Przy czym podczas omawiania wyjaśnień świadka S. Sąd przedstawia wydarzenia z dnia 17.04.2013r. jako głośna sprawa w zakładzie, która zakończyła się zwolnieniem 2 pracowników. W tej sytuacji nie można wykluczyć aby W. S. nie zapamiętał przebiegu wydarzeń z tego dnia. Nadto podniesiono, iż w swoich rozważaniach Sąd I instancji stwierdza, że trudno wyobrazić sobie sytuację, gdy przełożony pracowników bezpodstawnie zgłasza wniosek o sprawdzenie ich stanu trzeźwości. Jak wynika z zeznań W. K. powód W. S. był już wcześniej poddawany badaniu stanu trzeźwości na wniosek A. R.. Wynik tych badań był negatywny. W ocenie strony skarżącej rozstrzygnięcie Sądu I instancji, iż wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodami były rzeczywiste i uzasadniały ich zwolnienie w trybie natychmiastowym jest w oczywistej sprzeczności z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym a w szczególności z zeznaniami świadków, powodów oraz opinią biegłego sądowego z zakresy psychiatrii. Z zeznań świadków oraz opinii biegłego wynika, iż przyczyną opuszczenia przez powodów zakładu pracy był pogorszający się zły stan zdrowia powoda T. O..

Strona powodowa wezwana do usunięcia braków apelacji w piśmie z dnia 22 września 2015r wskazała, że wartość przedmiotu zaskarżenia dla roszczeń powoda T. O. (2) wynosi 34.684zł a dla roszczeń W. S. (1) 34.484zł / pismo k 232/.

Na rozprawie w dniu 24 listopada 2015r strona powoda podtrzymała apelację oraz wniosła o zasądzenie kosztów postępowania za drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego zaś strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od każdego z powodów kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Strona powodowa swą apelację opiera jedynie na zarzucie naruszenia przepisu art. 233§1 kpc.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzut ten jest chybiony. Zgodnie z treścią art. 233§1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność, decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Ereciński, Jacek Gudowski, Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis)

Dla skuteczności podniesienia zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 k.p.c. nie

wystarczy odwołanie się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada

rzeczywistości, czy też przedstawienie własnej oceny materiału dowodowego lub przekonanie skarżącego o innej niż przyjął sąd wadze poszczególnych dowodów. Konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących ustalenia i rozumowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Jeżeli bowiem z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 roku sygn. akt: IV CKN 970/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku, sygn. akt: II CKN 817/00).

Strona pozwana, dokonując własnej oceny wiarygodności zeznań poszczególnych świadków (w szczególności zeznań świadka T. S., W. S., Ł. K., T. S.) nie wskazała jakie to kryteria oceny - reguły rozumowania, czy doświadczenia życiowego naruszył Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny, w oparciu o który wydał zaskarżone orzeczenie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny zeznań T. S. (1) w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Jak wynika z niezakwestionowanej notatki służbowej to właśnie ten świadek powiadomił P. S. (1), iż powodowie są w stanie wskazującym na spożycie alkoholu i że poprosił o sprawdzenie ich stanu trzeźwości. Jak prawidłowo wskazał Sąd I instancji trudno jest sobie wyobrazić aby przełożony zgłaszał zastrzeżenia co do trzeźwości pracowników nie mając ku temu podstaw. Dalszy przebieg zdarzeń w dniu 17 kwietnia 2013r daje wszelkie podstawy do przyjęcia, że obawy co do stanu trzeźwości powodów były uzasadnione. Gdyby powodowie nie bali się oceny swego stanu trzeźwości to nie opuścili by samowolnie miejsca pracy po zapowiedzi zbadania ich alkomatem. Gdyby byli trzeźwi to spokojnie poczekaliby na tą czysto formalną, wówczas, czynność. Nie ma żadnych przesłanek do twierdzenia, że świadek S. został „zdegradowany” w związku ze sprawą powodów i że miał powody aby obawiać się pracodawcy. Sugestie apelujących w tym zakresie są niczym nieoparte. Prawidłowo również Sąd Rejonowy ocenił zeznania W. S.. Trudno jest wyobrazić sobie aby świadek ten pamiętał jakie schorzenie górnych dróg oddechowych miał akurat w tym konkretnym dniu, dniu zdarzenia. Zresztą gdyby jego schorzenie było tak poważne, że nie czuł zapachów to w oparciu o doświadczenie życiowe można przyjąć, że nie byłby on w stanie świadczyć pracy. Skoro jednak pracę tą wykonywał i w taki sposób, że pracodawca nie miał do niego zastrzeżeń to właściwie Sąd Rejonowy uznał, że celem takich zeznań świadka była obrona sytuacji procesowej powodów. Również właściwie Sąd I instancji ocenił zeznania Ł. K.. Prawidłowo uznał, że świadek ten zasłaniając się brakiem pamięci lub tym, że nie słyszał rozmowy z P. S. (1) usiłował przedstawić zdarzenia rozgrywające się w dniu 17 kwietnia 2013r w sposób jak najbardziej korzystny dla apelujących mimo tego, że przebywał w szatni wraz z powodami w dniu zdarzenia i winien zapamiętać dobrze to nadzwyczajne, odbiegające drastycznie od rutyny dnia powszedniego zdarzenie. Nadto prawidłowo uznał za niewiarygodne zeznania tego świadka dotyczące samopoczucia powoda O.. Zeznania świadka w tym zakresie są odosobnione i nie znajdują potwierdzenia w zeznaniach innych świadków. Nadto gdyby powód O. rzeczywiście w dniu zdarzenia źle się czuł, miał problemy z brzuchem to zapewne poinformowałby innych pracowników o tej przykłej dolegliwości a przede wszystkim użyłby tego argumentu podczas rozmowy z P. S. (1). Nadto zadziwiające jest, że świadek ten pamięta tak ulotny fakt jak podanie wody powodowi O. a nie rzekomo nie pamięta rozmowy powodów z P. S. (1).

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego stwierdzić należy, iż Sąd I instancji błędnie uznał za wiarygodne zeznania T. F. w tym zakresie w jakim zeznał on, iż nie wyczuł od powodów w dniu zdarzenia woni alkoholu. Jak wynika z zeznań T. S. (1) to właśnie świadek F. poinformował go o swych podejrzeniach co do stanu trzeźwości powodów. Skoro to właśnie świadek F. zainicjował całe zdarzenie dotyczące ustalania stanu trzeźwości powodów to jego zeznania, iż nie wyczuwał od nich woni alkoholu nie zasługują na wiarę. Jednak to uchybienie Sądu I instancji nie miało wpływu na ocenę zasadności roszczeń powodów.

Zarzuty strony apelującej co do oceny zeznań świadka S. są chybione. Sąd prawidłowo ocenił zeznania tego świadka. Wbrew twierdzeniom strony powodowej niemal za pewnik można uznać, że świadek S. wyczuł z odległości 1,5 m alkohol wyziewany przez powodów. Spowodowane to było bardzo prostym zjawiskiem fizycznym – dyfuzją. Zapach alkoholu jest tak bardzo charakterystyczny i silny, że trudno jest go pomylić z jakimkolwiek innym zapachem i niemożliwym jest jego zamaskowanie lub ukrycie go w palecie innych zapachów nawet tak oryginalnych jak zapach fekaliiów. Również Sąd prawidłowo przyjął, że świadek ów mógł po wyglądzie powodów rozpoznać, że są oni pod wpływem alkoholu. Świadek w swych zeznaniach wyraźnie opisał czym różnił się wygląd powodów w dniu zdarzenia od wyglądu w dniu rozprawy. Świadek jednoznacznie podał, że wskazywały na to wygląd oczu powodów, wygląd twarzy i mimika. Nie ma żadnych podstaw aby podważyć ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie.

Wbrew twierdzeniom strony apelującej fakt, iż powód S. był kilka lat wcześniej poddawany badaniom na trzeźwość nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu. Zasadnie zatem Sąd Rejonowy pominął tą okoliczność. Prawem pracodawcy jest skontrolować stan trzeźwości każdego pracownika a obowiązkiem pracownika jest poddać się temu badaniu.

Sąd Rejonowy wyprowadził prawidłowe wnioski ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Właściwie uzasadnił, nie naruszając zasad swobodnej oceny materiału dowodowego i zasad logicznego myślenia dlatego nie dał wiary zeznaniom powodów co do tego dlaczego opuścili oni teren zakładu. Prawidłowo dokonał ich oceny w odniesieniu do zeznań innych świadków i pozostałego materiału dowodowego w tym opinii biegłej. Zaiste trudno wyobrazić sobie aby osoba tak chora jak opisywał to powód O. zdecydowała się, dla ratowania swego zdrowia, pokonać na pieszo odległą drogę do poradni lekarskiej w sytuacji gdy w każdej chwili można było wezwać karetkę pogotowia, która zbadała by powoda i udzieliła mu niezbędnej pomocy a w sytuacji zagrożenia dla życia zwiózła do szpitala. Jedynym logicznym i znajdującym potwierdzenie w materiale dowodowym uzasadnieniem takiego zachowania powodów jest chęć ucieczki przed przełożonym i uniknięcia badaniem alkohometem. Gdyby powodowie wezwali karetkę pogotowia to jej personel zapewne poinformowałby pracodawcę o tym, że są oni pod wpływem alkoholu. Zmieniennym jest, iż powód O. w poradni domagał się skierowania nie na oddział wewnętrzny czy też gastrologiczny ale na oddział leczenia odwykowego. Przypomnieć należy, że zgodnie z utrwalonym i przywołanym przez Sąd Rejonowy orzecznictwem Sądu Najwyższego inicjatywa co do wykonania badań stanu trzeźwości należy do pracownika, któremu pracodawca zarzucił naruszenie obowiązku trzeźwości(patrz I PKN 241/99 OSNP 2000 nr 24 poz. 895). Powodowie w sytuacji, kiedy to przełożony zarzucił im, iż znajdują się w stanie nietrzeźwości winni domagać się wręcz stanowczo zarządcą zbadania ich stanu. Powodowie zaś po poinformowaniu ich o zamiarze zbadania stanu trzeźwości skrycie opuścili teren zakładu.

Reasumując stwierdzić należy, że zarzuty podniesione przez stronę powodową stanowią li tylko niedopuszczalną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zgromadzony materiał dowodowy i wyciągnął z niego wnioski nie pozostające w sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania.

Mając na uwadze powyższe apelację powodów jako niezasadną, na podstawie art. 385 kpc należało oddalić.

Powodowie przegrali proces w całości. Winni zatem zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty procesu przed Sądem II instancji. Na koszty te złożyły się tylko koszty zastępstwa procesowego ustalone na podstawie §13 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu(t.j Dz.U z 2013 poz.461 ze zm).

Mając na uwadze powyższe należało orzec jak w wyroku.

Przewodnicząca Sędziowie