

*Sygn. akt IV P 5/18*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lipca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 05 lipca 2018 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa C. S.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...)

z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o uchylenie kary upomnienia i premię

**1. uchyła karę upomnienia zastosowaną w dniu 19 grudnia 2017 roku przez pozwanego Przedsiębiorstwo (...)  
z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wobec powoda C. S.;**

**2. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda C. S. kwotę 732,00 zł (siedemset trzydzieści dwa złote 00/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 17 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty.**

*Sygn. akt IV P 5/18*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12.01.2018 r. skierowanym przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powód C. S. wniósł o uchylenie zastosowanej wobec niego w dniu 19.12.2017 przez pozwanego pracodawcę kary porządkowej upomnienia, w razie uchylenia zastosowanej wobec powoda kary porządkowej – o orzeczenie zwrotu premii regulaminowej w wysokości 732 zł, wraz z ustawowymi odsetkami, którą pozwany potrącił powodowi z dodatku do wynagrodzenia za grudzień 2017 r. oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powód wyjaśnił, że pracodawca nałożył na niego karę upomnienia za odmowę poddania się badaniu trzeźwości, podczas gdy w jego przypadku nie było podstaw do podejrzenia pozostawania w stanie po użyciu alkoholu i w konsekwencji żądanie poddania się badaniu było bezzasadne, gdyż nie zachodziły przesłanki z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

W odpowiedzi na pozew z dnia 20.01.2018 roku pełnomocnik pozwanej Spółki wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Strona pozwana podniosła, że zastosowanie wobec powoda kary porządkowej było uzasadnione, ponieważ odmawiając poddania się badaniu trzeźwości pracownik uchybił obowiązkowi z art. 211 pkt 7 k. p., tj. obowiązkowi współdziałania

z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Pozwany podkreślił, że jego obowiązkiem jest niedopuszczenie do pracy pracownika będącego w stanie po użyciu alkoholu. Podniósł, że powołany w uzasadnieniu pozwu art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż pracodawca chciał zbadać stan trzeźwości pracowników prewencyjnie, a nie z uwagi na istnienie podejrzeń, że są w stanie po użyciu alkoholu. Podkreślił, że takie prewencyjne badanie jest wykonywaniem przez pracodawcę obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 k. p.) oraz obowiązku osoby kierującej pracownikami egzekwowania przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 212 pkt 5 k. p.). Wskazał, że stosowanie omawianego badania jako sposobu realizacji obowiązku przestrzegania zasad bhp jest dodatkowo uzasadnione specyfiką działalności pozwanego, który prowadzi przedsiębiorstwo transportowe, w którym pracownicy (w tym powód) kierują samochodami ciężarowymi.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód jest zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę od dnia 11.07.2006 r. na stanowisku kierowcy.

(dowód: umowa o pracę w aktach osobowych)

W dniu 15.12.2017 r. przed przystąpieniem do pracy tj. około godz. 6<sup>40</sup> dyspozytor K. Z. zażądał, aby powód poddał się badaniu probierzem trzeźwości - alkomatem pracodawcy. Nie podał przyczyny przeprowadzenia badania. Powód odmówił poddania się badaniu trzeźwości. Następnie powód otrzymał polecenie poddania się badaniu od kierownika R. J. i także odmówił. Kierownik R. J. powiedział powodowi, że przyczyną przeprowadzenia badania jest konieczność zapewnienia bezpieczeństwa i przeciwdziałanie wykonywaniu pracy przez osoby będące po użyciu alkoholu.

Powód zgodził się, aby badanie stanu trzeźwości przeprowadził funkcjonariusz policji. Badanie takie nie zostało jednak przeprowadzone.

O godzinie 10<sup>30</sup> przedstawiciele pracodawcy dopuścili powoda do pracy.

W tym dniu przeprowadzono prewencyjnie badanie trzeźwości u wszystkich pracowników wykonujących pracę w P.. Przeprowadzający badanie nie mieli podejrzeń, aby akurat powód był nietrzeźwy ani nie mówili mu, że mają wątpliwości co do jego trzeźwości.

Instrukcja stanowiska kierowcy ani regulamin pracy obowiązujące u pracodawcy nie wprowadzają żadnej procedury przeprowadzania badania trzeźwości pracowników ani nie statują obowiązku poddania się takiemu badaniu. Pozwany pracodawca zatrudnia kilkuset kierowców i operatorów i co jakiś czas przeprowadza badania prewencyjne u wybranej grupy pracowników.

(dowód: instrukcja stanowiska kierowcy k. 22 i n., regulamin pracy k. 37, zeznania powoda k. 65 w zw. z k. 52-53, zeznania przedstawiciela pozwanego A. N. k. 65 w zw. z k. 54, zeznania świadka K. Z. k. 55, zeznania świadka P. P. k. 56, zeznania świadka R. J. k. 63)

Pozwany pracodawca w dniu 19.12.2017 roku zastosował wobec powoda karę porządkową - karę upomnienia z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wskazując, że naruszenie polegało na braku współdziałania z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez dwukrotną odmowę poddania się badaniu trzeźwości w dniu 15.12.2017 roku. Stanowisko swoje pozwany podtrzymał w rozpoznanym sprzeciwie. Ponadto z uwagi na zaistniałe zdarzenie powodujące nałożenie kary porządkowej pracodawca pozbawił powoda premii regulaminowej za grudzień 2017 roku w kwocie 732 zł. Obowiązujący

u pracodawcy regulamin wynagradzania przewiduje, że pracownik traci prawo do premii regulaminowej w całości lub w części w przypadku niewłaściwego wywiązania się z powierzonych zadań a w szczególności w razie m. in.: naruszania przepisów BHP oraz przepisów o dyscyplinie pracy, wymierzenia pracownikowi kary porządkowej.

(dowód: zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej z dnia 19.12.2017 r. k. 6, rozpoznanie sprzeciwu od zastosowanej kary porządkowej z dnia 04.01.2018 r. k. 10, regulamin wynagradzania k. 37 )

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków, przesłuchania stron oraz powołanych dokumentów. Okoliczności faktyczne okazały się być niesporne. Spór w sprawie sprowadza się do ustalenia, czy pracodawca może wymagać od pracowników poddawania się profilaktycznemu badaniu stanu trzeźwości, jeśli brak jest oznak mogących budzić podejrzenie, że pracownik jest w stanie po użyciu alkoholu oraz czy w konsekwencji odmowa poddania się takiemu badaniu uzasadnia nałożenie na pracownika kary porządkowej upomnienia i odebranie premii, którą uzyskałby, gdyby nie odmówił poddania się badaniu.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

W myśl art. 108 § 1 k.p. pracodawca może stosować karę upomnienia albo karę nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Natomiast za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną (paragraf 2).

W niniejszej sprawie pozwany zastosował wobec powoda karę upomnienia, a dodatkowo pozbawił go premii, która bezsprzecznie byłaby przyznana, gdyby nie doszło do zdarzenia będącego przyczyną nałożenia upomnienia.

W konsekwencji omawiane pozbawienie premii jest równoznaczne z nałożeniem kary pieniężnej. W ogóle nałożenie takiej kary jest możliwe w przypadku nieprzestrzegania przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (wynika to z powołanego art. 108 § 2 k. p.), czym uzasadniał pozwany nałożenie upomnienia.

Uzasadniając zastosowanie upomnienia pozwany w pierwszej kolejności powołał się na nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Tymczasem z umowy o pracę, regulaminu pracy ani instrukcji stanowiska nie wynika, aby pracownik miał obowiązek poddawania się prewencyjnym badaniom stanu trzeźwości, w związku z czym nie może być mowy o tym, że pracownik nie przestrzegał w tym zakresie ustalonej organizacji pracy. Skoro w regulaminie pracy i instrukcji wyliczono szczegółowo codzienne obowiązki pracownika, na co pracownik godził się podejmując zatrudnienie na określonym stanowisku, to w przypadku wykreowania dodatkowych, nieprzewidywalnych wyrażnie we wspomnianych regulacjach wewnętrznych, pracodawca nie może nakładać kary za ich nieprzestrzeganie.

Ponadto pozwany zarzucił powodowi brak współdziałania z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. W istocie z art. 217 pkt 7 k. p. wynika, że pracownik jest obowiązany współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie oznacza to jednak, jak zaznaczono już wyżej, że pracodawca może dowolnie kształtować obowiązki pracownika w oderwaniu od ustalonych w regulaminie pracy.

Nadto podkreślić należy, że pracodawca chciał egzekwować obowiązek współdziałania w sposób niezgodny z regulacjami dotyczącymi badania stanu trzeźwości. Kontrola stanu trzeźwości pracownika nie może odbywać się w oderwaniu od treści art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 487 ze zm.), który reguluje właśnie sytuacje, w których możliwe jest wymaganie od pracownika poddania się badaniu trzeźwości. Obowiązkowi poddania się badaniu trzeźwości podlega

taki pracownik, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Powinnością osoby żądającej przeprowadzenia badania trzeźwości jest wskazanie obiektywnych okoliczności, w szczególności związanych z zachowaniem pracownika, które rodzą uzasadnione podejrzenie, że znajduje się on co najmniej pod wpływem alkoholu.

W niniejszej sprawie przełożeni powoda nie mieli takich podejrzeń, a badanie miało być profilaktyczne. Sąd w pełni podziela ukształtowane na gruncie powołanego przepisu stanowisko, że nie jest dopuszczalne prewencyjne żądanie od każdego pracownika poddania się badaniu trzeźwości, jeżeli nie ujawniły się żadne okoliczności rodzące przypuszczenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy.

Za dopuszczalne należy uznać natomiast dobrowolne zobowiązanie się pracownika np. do każdorazowego poddania się badaniu trzeźwości przed rozpoczęciem pracy. Takiego wcześniejszego zobowiązania w przypadku powoda niewątpliwie nie było. Za przedstawionym wyżej stanowiskiem przemawia też wykładnia systemowa art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości

i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Skoro bowiem w sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy, badania stanu trzeźwości może dokonać tylko uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, to tym bardziej nie może pracodawca wymagać poddania się badaniu przeprowadzanemu we własnym zakresie, jeśli wspomnianych podejrzeń nie ma.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, rozważania i powołane przepisy Sąd uchylił karę upomnienia zastosowaną wobec C. S. przez pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. oraz w konsekwencji zasądził na rzecz powoda od pozwanego kwotę odpowiadającą premii utraconej z uwagi na zachowanie wskazane, jako podstawa zastosowania kary – było to konieczne dla zniwelowania skutku równoważnego nałożeniu kary pieniężnej, do nałożenia której w ustalonych okolicznościach nie było podstaw.

O odsetkach za opóźnienie orzeczono na postawie art. 481 § 1 i 2 kc, uznając za zasadne ich żądanie od dnia następnego po doręczeniu pozwanemu odpisu pozwu.