

*Sygn. akt V Pa 59/19*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 28 czerwca 2019 r.*

*Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)*

*Sędziowie: SSO Andrzej Marek*

*SSO Regina Stępień*

*Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak*

*po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2019 r. w Legnicy*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa R. S.*

*przeciwko (...) Spółka Akcyjna Oddział Zakłady (...) w P.*

*o przywrócenie do pracy*

*na skutek apelacji powoda*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy*

*z dnia 11 kwietnia 2019 r.*

*sygn. akt IV P 158/18*

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądza od strony pozwanej (...) S.A. Oddział Zakłady (...) w P. na rzecz powoda R. S. kwotę 26.862,60 zł tytułem odszkodowania i jednocześnie oddala jego żądanie przywrócenia do pracy, a ponadto zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Lubinie) kwotę 1344 zł tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony,

II. nakazuje stronie pozwanej aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 1344 zł tytułem opłaty od apelacji, od uiszczenia której powód był zwolniony,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Regina Stępień SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy wydanym w sprawie IVP 158/18 wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2019 r. oddalił powództwo R. S. o przywrócenie do pracy i zasądził od niego na rzecz pozwanego (...) S.A. Oddział Zakłady (...) w P. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Pracy ustalił, że w okresie trwającego od lipca 2008 r. do 30 czerwca 2013 r. zatrudnienia, w związku ze stawieniem się R. S. dnia 15 czerwca 2013 r. do pracy w stanie nietrzeźwości strona pozwana wszczęła procedurę mającą na celu rozwiązanie z nim w trybie dyscyplinarnym stosunku pracy. Jednak na wniosek powoda umowę o pracę rozwiązano za porozumieniem stron. Ponownie powód pracę sztygara zmianowego wykonywał w okresie od 24 marca 2015 r. do 31 lipca 2016 r. W kwietniu 2016 r. jego zachowanie na wyjazdowym szkoleniu, polegające na nieusprawiedliwionych nieobecnościach na zajęciach szkoleniowych oraz niegodnym, przejawiającym się arogancją i agresją słowną wobec obsługi hotelu zachowaniu doprowadziły do wypowiedzenia mu umowy o pracę. W czasie tego szkolenia R. S. spożywał alkohol i z powodu nieodpowiedniego zachowania na zajęciach szkoleniowych został z nich wyproszone. Po upływie okresu wypowiedzenia pozwana zatrudniła powoda z dniem 01 sierpnia 2018 r. na czas określony do 29 marca 2019 r. Od obłożonego w dniu 05 września 2018 r. na rozpoczynającą się o 11:00 na drugą zmianę, przechodzącego przez bramę wejściową powoda pracownik ochrony wyczuł woń alkoholu. Podał go badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu urządzeniem bezdotykowym. Urządzenie zasygnalizowało kolorem czerwonym zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. Przeprowadzone o godzinie 10:52 urządzeniem (...) badanie wykazało 1,288 mg/l zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu. Kolejne wykonane tym urządzeniem o godzinie 11:12 badanie wykazało wynik 1,086 mg/l. Z przebiegu badania pracownicy zewnętrznej firmy ochroniarskiej sporządzili notatkę i protokół. R. S. nie kwestionował sposobu przeprowadzenia badania ani jego wyników. Wyjaśnił, że w ciągu ostatnich 24 godzin spożył dnia 04 września 2018 r., pomiędzy godzinami 18-20, 6 piw o pojemności 0,5 litra. Urządzenie użyte do wykonania badania posiadało aktualne świadectwo wzorcowania.

Powód po wykonaniu badania telefonicznie poinformował przełożonego nadsztygara maszyn dołowych T. K. o wynikach badania alkomatem. Prosił go to, aby wpłynął na pracownika ochrony, aby ten zwrócił przepustkę. Powiedział, że: „przejdzie się i kolejny wynik badania będzie 0,0”. Przeprowadzone z inicjatywy powoda na Komisariacie Policji w P. o godzinie 12:24 badanie urządzeniem kontrolnym wykazało wynik 0,0. Po powrocie na teren zakładu pracy na prośbę powoda wykonano po godzinie 13:00 badanie, które wykazało wynik różny od zera.

Pismem z dnia 17.09.2018 r. rozwiązano z powodem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym z powodu próby wejścia na teren zakładu pracy w dniu 5.09.2018 r. w stanie nietrzeźwości w celu podjęcia pracy na zmianie II.

Sąd Pracy uznał, że w ustalonym stanie faktycznym, którego podstawę stanowiły notatka i protokół trzeźwości oraz zgodne zeznania wszystkich przesłuchanych świadków powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Oceniał, że przebywanie w miejscu pracy w stanie po spożyciu alkoholu, jak również już samo stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu należy traktować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Stan nietrzeźwości powoda ustalono dwukrotnym badaniem urządzeniem kontrolnym i ten fakt znalazł odzwierciedlenie w sporządzonej na tę okoliczność notatce służbowej z 05 września 2018 r. Wydruki z badania atestowanym alkomatem z 10:52 wykazały 1,288 mg/l a z 11:12 - 1,080 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu. Sąd Pracy wskazał, że powód podpisał zarówno powyższy protokół, jak i wydruki z alkotestu. W jego ocenie tłumaczenie powoda, jakoby bezpośrednio po badaniu urządzeniem kontrolnym przebadał się urządzeniem bezdotykowym dostępnym przy bramie wejściowej, które wykazało 0,00 alkoholu w wydychanym powietrzu nie jest wiarygodne. Stanowiło ono jedynie linię obrony pracownika. Oceniając przedstawione przez powoda wykonane telefonem komórkowym nagranie Sąd Rejonowy zauważył, iż nie jest na nim widoczny sposób dokonywania badania, nie jest widoczna poddawana badaniu osoba. Wskazał, że z zeznania świadka P. Z. wynika, iż badanie przeprowadzono nieprawidłowo, ponieważ urządzenie wskazywało czerwony sygnał świetny, jako potwierdzenie, że nie jest gotowe do przeprowadzenia badania w sposób prawidłowy. Sąd Pracy uznał, że ze względu na upływ czasu jaki upłynął od pierwszego zarejestrowanego badania do czasu badania na Policji mógł dawać wynik 0,00 i tym samym to ostatnie badanie nie dowodzi trzeźwości w chwili stawienia się powoda do pracy. Zauważył przy tym, że późniejsze, wykonane przed 14:00 na terenie zakładu pracy badanie w świetle zeznań świadków P. Z. i P. P. wykazało wynik różny od 0. Sąd I instancji zauważył,

iż nie po raz pierwszy powód stawiał się do pracy w stanie nietrzeźwości i nie po raz pierwszy z tego powodu strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę. Uwzględnił także niewłaściwe będącego pod wpływem alkoholu powoda jego zachowanie podczas szkolenia. Stąd w przekonaniu Sądu Rejonowego powód nie wyciąga wniosków ze swoich poprzednich negatywnych zachowań jak również nie gwarantuje prawidłowego wykonywania obowiązków w warunkach trudnej pracy pod ziemią.

W apelacji od powyższego, zaskarżonego w całości wyroku R. S. zarzucił:

1) naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogły mieć wpływ na wynik sprawy;

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku w zakresie stanu faktycznego w sposób niekompletny, nieprecyzyjny (bez wskazania faktów, które Sąd uznał za wiarygodne oraz tych, którym odmówił wiarygodności), pośredni (tj. zmuszający do domniemywania stanu faktycznego), wewnętrznie sprzeczny, a w zakresie argumentacji prawnej w sposób niekompletny i niespójny, co utrudnia precyzyjne ustalenie przesłanek, jakimi kierował się Sąd uznając argumenty pozwanej za nieuzasadnione i w konsekwencji utrudnia kontrolę instancyjną,

b) art. 227 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, pomimo ustalenia przez Sąd I instancji, iż protokół z badania trzeźwości powoda z dnia 05 września 2018 r. oraz meldunek nr (...)sporządzony przez pracownika ochrony (i nieokazany nigdy powodowi do wglądu) w zakresie, w jakim wskazuje, iż badanie zostało przeprowadzone w obecności nadsztygara M. G. a powód nie kwestionował wyników badania jest nieprawdziwe. Sąd I instancji przesłuchał kilku świadków na stanowisku kierowniczym u strony pozwanej, którzy spotkali się z powodem bezpośrednio po przeprowadzonym badaniu i żaden ze świadków nie wyczuwał woni alkoholu od powoda oraz potwierdził, iż powód zachowywał się normalnie. Bezpośredni przełożeni powoda sami zaproponowali, aby powód udał się na Policję i wykonał badania krwi, które ostatecznie dały wynik 0,00. Skoro zatem pracodawca podejmuje dalsze działania zmierzające do wyjaśnienia okoliczności przeprowadzonego przez zewnętrzną służbę ochrony wyników badania to nie sposób czynić zarzutu powodowi, iż jego zachowanie bezpośrednio po odmowie dopuszczenia do pracy nie miało już żadnego znaczenia. Powód jako pracownik jest stroną słabszą stosunku pracy względem pracodawcy i skoro otrzymuje informację od swoich przełożonych, że wyniki badania w kontekście zachowania powoda mogą być nieprawidłowe i nakazuje się mu dowodzenia racji bez podjęcia żadnych czynności przez pracodawcę to zachowanie pozwanego winno zostać ocenione przez Sąd I instancji jako zaniechanie w udzieleniu powodowi pomocy pomimo faktu zakwestionowania wyników oraz podejmowanych prób dowodzenia swoich racji. Nie sposób ocenić bowiem zachowania powoda jako nieudolnego, bowiem podejmował szereg czynności, które zmierzały do wyjaśnienia tej kwestii. Powód spotkał się z bezpośrednimi przełożonymi, osobami na stanowisku kierowniczym i szukał pomocy oraz wsparcia. Pracodawca natomiast nie podejmował żadnych czynności, które mogłyby potwierdzić lub zaprzeczyć wynikom przeprowadzonego badania.

c) art. 217 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 212 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i w związku z art. 162 k.p.c. poprzez bezzasadne oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z dziedziny toksykologii na okoliczność stężenia alkoholu w organizmie powoda w dniu 05 września 2018 r. o godz. 11:00 z uwzględnieniem dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz wyniku 0,00 o godz. 12:24 na komisariacie policji i wyników badania krwi jak również wniosku dowodowego o zwrócenie się do Komendy Powiatowej Policji w P. o wskazanie, jaki oficer dyżurny pełnił służbę w dniu 05 września 2018 r. o godz. 12:24 i przeprowadził pomiar badania alkomatem wobec powoda oraz jaki był jego wynik. Powyższe zaniechanie przez Sąd I instancji przeprowadzenia w/w wniosków dowodowych doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego sprawy m.in. wskutek zaniechania przez Sąd pierwszej instancji działań zmierzających do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy czy też naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. mające istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez naruszenie zasady wszechstronnego rozważenia zebranych w sprawie dowodów oraz pominięciu dowodów istotnych dla sprawy, co w konsekwencji doprowadziło do dokonania przez Sąd I instancji wadliwych ustaleń faktycznych. Dowody te miały dla rozstrzygnięcia sprawy kluczowe znaczenie, a przy ich powołaniu powód nie dopuścił się zwłoki, nie były one wniesione celem przedłużenia postępowania, jak również okoliczności, które dowody te miały potwierdzić nie były dostatecznie wyjaśnione poprzez przeprowadzenie innych dowodów w sprawie.

d) art. 232 w związku z art. 217 k.p.c. poprzez uniemożliwienie powodowi wykazania niepozostawania w dniu 05 czerwca 2018 r. w stanie po użyciu alkoholu poprzez oddalenie jego wniosków dowodowych – o dopuszczenie i przeprowadzenie zawnioskowanych dowodów, w sytuacji uwzględnienia przy rozpoznawaniu treści zeznań wszystkich świadków, co do braku wyczuwalnej u powoda woni alkoholu oraz dowodu z opinii biegłego – niezbędnej w sytuacji znaczących różnic wskazania wyników kilku pomiarów stanu trzeźwości w krótkim odstępie czasu oraz wyników krwi.

e) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie ustaleń faktycznych w zasadzie jedynie na podstawie twierdzeń i dowodów przedstawionych przez pozwaną, naruszając przy tym zasadę swobodnej oceny dowodów i brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego.

f) błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy, co skutkowało nieprawidłową oceną materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie poprzez pominięcie, iż wszyscy świadkowie potwierdzili, iż nie wyczuwali od powoda żadnej woni alkoholu, w tym także świadek M. G., który został wezwany przez powoda bezpośrednio po przeprowadzonych badaniach trzeźwości i potwierdził, iż po pierwsze nie był świadkiem badania (co jest sprzeczne meldunkiem nr (...) szefa ochrony Z. W., który wskazał na przeprowadzenie badania w obecności nadsztygara M. G.), po drugie, że powód zachowywał się normalnie i nie była wyczuwana od niego woń alkoholu, co przy wynikach 2,7 promila byłoby niemożliwe jak również fakt, iż powód kwestionował wyniki dokonanego pomiaru, co nie zostało uwzględnione w protokole z przeprowadzonego badania. Protokół w całości został wypełniony przez pracownika ochrony, także w zakresie skreśleń na str. 2 protokołu a w momencie, kiedy powód chciał dopisywać swoje zastrzeżenia i nakreślił cyfrę 3 w uwagach protokół został mu zabrany.

g) nierozpoznanie istoty sprawy poprzez zaniechanie oceny czy powód wobec tak dużych rozbieżności w złożonej do akt sprawy dokumentacji oraz zeznań świadków i dowodów przedłożonych przez powoda w zakresie dalszych pomiarów stężenia alkoholu zarówno w wydychanym powietrzu jak i krwi na poziomie wyników 0,00 rzeczywiście w dniu 05 września 2018 r. próbując wejść na teren zakładu pracy pozostawał pod wpływem alkoholu, co uzasadniać mogło rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powód zgodnie z zasadą dowodzenia oraz rozkładem ciężaru dowodu przedstawił dowody na okoliczność podważenia badania przeprowadzonego przez pracownika ochrony w dniu 05 września 2018 r. Sąd oddalając wnioski dowodowe, co do którego postawienia o ich oddaleniu pełnomocnik powoda złożył skutecznie zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c. uniemożliwił powodowi dowiedzenia swoich racji w szczególności wobec tak dużych rozbieżności, jakie ujawniły się w toku procesu. Sąd I instancji przyjął w sposób arbitralny za pozwaną, że wystarczającym jest dowód z dokumentu w postaci protokołu meldunku pracownika ochrony Z. W., podczas gdy sam pracodawca podjął w stosunku do powoda czynności sprawdzające i wobec braku wyczuwania od niego woni alkoholu pomimo tak wysokiego stężenia, które wykazało badanie nakazał powodowi wykonanie badania krwi, którego wynik był 0,00.

2) Naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności naruszenie przepisów art. 52 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że powód w dniu 05 września 2018 r. ciężko naruszył swoje obowiązki pracownicze poprzez stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości.

Wskazując na powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie w sytuacji uznania, że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy lub, że zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości powód wniósł o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach procesu z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego.

(...) Oddział Zakłady (...) w P. wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym według norm przepisanych.

W uzupełnieniu wynikających z uzasadnienia zaskarżonego wyroku ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy na podstawie akt osobowych powoda dodatkowo w trybie art. 382 k.p.c. ustalił:

Powód zawierał ze stroną pozwaną kolejne umowy o pracę:

- na czas określony: 24.07.2008 – 23.07.2009 – umowa rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta,
- na czas nieokreślony od 24.07.2009 – umowa rozwiązana za porozumieniem z dniem 30.06.2013 r.;
- na czas określony: 24.03.2015 – 23.03.2016 – umowa rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta,
- na czas nieokreślony od 24.03.2016 r. - rozwiązana za wypowiedzeniem pracodawcy z dniem 31.07.2016 r.;
- na czas określony: 01.08.2016 – 31.07.2017 – umowa rozwiązana z upływem czasu (na jaki była zawarta,
- na czas określony: 01.08.2017 – 29.03.2019 – umowa rozwiązana (art. 52 k.p.) z dniem 19.09.2018 r.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje.**

Apelacja zasługuje na uwzględnienie z innych jednak niż wskazane w niej przyczyn. Sąd I instancji nie uwzględnił bowiem mających ze względu na ustalone w sprawie okoliczności faktyczne zastosowanie w sprawie przepisów prawa materialnego.

Należy przede wszystkim zauważyć, iż w świetle zebranego materiału nie budzi wątpliwości to, że formalnego badania stanu trzeźwości powoda nie dokonał uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Należy wskazać, że zgodnie z art. 17 ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, co do którego zachodzi podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. W świetle uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 04 grudnia 2018 r., I PK 194/17 (por. Legalis numer 1852725) takimi organami uprawnionymi są Policja (art. 1 ustawy z dnia 06 kwietnia 1990 r. o Policji) oraz straż gminne (art. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych). Do organów uprawnionych do przeprowadzania badania stanu trzeźwości pracownika nie można obecnie zaliczyć wewnętrznych służb ochrony, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia. Jak wynika z przywołanego uzasadnienia, analiza art. 17 ust. 3 wskazanej ustawy skłania do wniosku, że badanie stanu trzeźwości nie może już przeprowadzić – jak w realiach rozpoznawanej sprawy – przedstawiciel podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą w zakresie ochrony osób i mienia. Poddanie pracownika (za jego zgodą) badaniu testerem trzeźwości dostępnym u pracodawcy nie zwalnia obecnie pracodawcy od wezwania uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu formalnego przeprowadzenia takiego badania. Przeprowadzenie przez pracodawcę we własnym zakresie badania pracownika probierzem trzeźwości (jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę) ma tylko takie znaczenie, że potwierdzenie podejrzeń pracodawcy co do stanu (nietrzeźwości) pracownika powinno skłonić pracodawcę (kierownika zakładu pracy lub osobę przez niego upoważnioną) do niezwłocznego wezwania uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu przeprowadzenia formalnego badania, jeżeli pracownik kwestionuje wynik badania przeprowadzonego z użyciem sprzętu pracodawcy. Badanie przeprowadzone przez funkcjonariusza Policji albo strażnika straży gminnej (miejskiej) ma pełen walor dowodowy. Badanie przeprowadzone przez pracodawcę może być skutecznie zakwestionowane przez pracownika jako przeprowadzone w obecnym stanie prawnym bez podstawy prawnej. Wniosek, jaki płynie z analizy art. 17 ust 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości po nowelizacji (która weszła w życie 01 lipca 2011 r.), jest taki, że rozszerzając krąg podmiotów uprawnionych do żądania badania stanu trzeźwości pracownika (także na pracodawcę), ustawodawca ograniczył jednocześnie możliwość wykonywania kontroli trzeźwości przez pracodawcę we własnym zakresie. Było to działanie zamierzone – miało wyeliminować wszelkie wątpliwości pojawiające się w związku ze stosowaniem przez pracodawców różnych urządzeń (testerów, probierzy trzeźwości, alkomatów itp.), których wiarygodność mogła być łatwo podważona. W obecnym stanie prawnym badań stanu trzeźwości pracownika może dokonać tylko uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Badanie powinno się odbyć na

żądanie pracodawcy, jeżeli z takim żądaniem nie występuje pracownik, a pracodawca zamierza następnie wyciągnąć ze stanu trzeźwości (nietrzeźwości) pracownika konsekwencje przewidziane prawem.

W świetle zebranego w sprawie materiału i wynikającego z uzasadnienia wskazanego wyżej wyroku Sądu Najwyższego przeprowadzone we własnym zakresie badanie powoda probierzem trzeźwości ma tylko takie znaczenie, że potwierdzenie podejrzeń co do jego stanu nietrzeźwości powinno skłonić stronę pozwaną do niezwłocznego wezwania jednego z uprawnionych organów powołanych do ochrony porządku publicznego (funkcjonariusza Policji lub strażnika straży miejskiej) w celu przeprowadzenia formalnego badania, skoro powód kwestionował wynik badania przeprowadzonego z użyciem sprzętu służby ochrony. Strona pozwana poprzestała jednak tylko na przeprowadzonym przez służbę ochrony badaniu. Badanie to w świetle zaprezentowanego stanowiska Sądu Najwyższego zostało przeprowadzone bez podstawy prawnej. Strona pozwana nie wykazała zatem w określonym prawem trybie faktu stawienia się powoda do pracy w stanie nietrzeźwości. W zaistniałej sytuacji należy przyjąć, że rozwiązanie z powodem zawartej na czas określony umowy bez wypowiedzenia narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W związku z tym, z mocy art. 59 w związku z art. 58 i art. 36 § 1 pkt 3 k.p. - ze względu na łączny okres zatrudnienia u pozwanego pracodawcy oraz upływ terminu, do którego umowa miała trwać - powodowi przysługuje wyłącznie roszczenie o odszkodowanie nie więcej niż za wynoszący w jego przypadku 3 miesiące okres wypowiedzenia. Wynagrodzenie za okres wypowiedzenia – na co wskazuje zaświadczenie (k. 113) wynosi 8.954,20 zł. Zatem należne odszkodowanie stanowi kwota 26.862,60 zł.

W związku z podtrzymywanym żądaniem przywrócenia do pracy wskazać należy, że zatrudnionemu ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony, której termin obowiązywania upłynął, powodowi roszczenie takie nie przysługuje. Wobec bowiem upływu terminu, do którego umowa miała trwać, z mocy art. 59 k.p. przysługuje mu wyłącznie odszkodowanie. Brak jest przy tym podstaw do przejęcia, by ostatnia bezprawnie rozwiązana umowa o pracę uległa z mocy art. 25<sup>1</sup> k.p. przekształceniu w umowę o pracę na czas nieokreślony. Należy w związku z tym zauważyć, iż celem tego przepisu jest ograniczenie zjawiska zawierania umów o pracę na czas określony. Poza tym w wyroku z dnia 07 lutego 2001 r. (I PKN 229/00, OSNAPiUS 2001, Nr 13, poz. 8) Sąd Najwyższy wyraził pogląd zachowujący aktualność także obecnie, że art. 25<sup>1</sup> k.p. w zakresie, w jakim przyjęto w nim, że dotyczy on jedynie kolejno zawieranych umów o pracę na czas określony, z wyłączeniem innych umów o pracę (umów terminowych), jest jasny zarówno w aspekcie językowym, jak i intencji ustawodawcy, które leżały u podstaw jego zastosowania. Nie może być on interpretowany w sposób rozszerzający m.in. w związku z tym, że stanowi odstępstwo od reguły ogólnej, że to strony zgodnie ze swobodnie wyrażoną przez nie wolą decydują o tym, jakiego rodzaju umowa o pracę zostaje przez nie zawarta (por. Kodeks Pracy. Komentarz. Wydanie 3 pod red. prof. dra hab. Arkadiusza Sobczyk, Wyd. C.H.Beck. Warszawa 2017, tezy 3 i 2 do art. 25<sup>1</sup> k.p.). W okolicznościach sprawy oceny, czy doszło do zawarcia w trybie art. 25<sup>1</sup> k.p. umowy o pracę na czas nieokreślony należy z mocy art. 17 obowiązującej od 22 lutego 2016 r. ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015.1220) dokonać z uwzględnieniem treści przepisu w nadanym mu tą ustawą brzmieniu. Poza tym należy także uwzględnić uregulowanie zawarte w art. 14 ust. 4 ustawy zmieniającej. Przepis ten stanowi, iż do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie (ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r.), stosuje się art. 25<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym tą (z dnia 25 czerwca 2015 r.) ustawą, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od wejścia w życie ustawy zmieniającej, a trwająca w tym dniu umowa na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym ustawą (z dnia 25 czerwca 2015 r.) albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu. Wskazania wymaga, że zawarta na czas określony od 24 marca 2015 r. do 23 marca 2016 r. umowa nie jest drugą w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> k.p. ustawy zmienianej w dotychczasowym brzmieniu umową na czas określony. Przepis ten w dotychczasowym, obowiązującym do 21 lutego 2016 r. brzmieniu stanowi, iż zawarcie co należy szczególnie zaakcentować - kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony, po spełnieniu pozostałych określonych przepisem przesłanek. W stanie

faktycznym sprawcy zawarta na czas od 24 marca 2015 r. do 23 marca 2016 r. umowa terminowa nie jest kolejną taką zawartą na czas określony umową, bowiem bezpośrednio ją poprzedzającą jest zawarta pomiędzy stronami umowa na czas nieokreślony od 24 lipca 2009 r. Wcześniej jeszcze umowa na czas określony od 24 lipca 2008 r. do 23 lipca 2009 r. nie jest zatem umową, po której jako kolejną w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> k.p., w jego brzmieniu do 21 lutego 2016 r. byłaby umowa na czas określony od 24 marca 2015 r. do 23 marca 2016 r. Skutkiem tego należy przyjąć, że ta właśnie umowa jest uważana za pierwszą w rozumieniu analizowanego przepisu art. 14 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. umową na czas określony. Należy zatem wliczyć z okresu umowy na czas określony od 24 marca 2015 r. do 23 marca 2016 r. jedynie czas zatrudnienia na jej podstawie od dnia wejścia w życie wskazanej wyżej ustawy, czyli tylko okres od 22 lutego 2016 r. do 23 marca 2016 r. (1 miesiąc i 1 dzień). Po wejściu w życie tej ustawy strony zawarły jeszcze dwie umowy o pracę na czas określony, od 01 sierpnia 2016 r. do 31 lipca 2017 r. (1 rok) i od 01 sierpnia 2017 r. do 29 marca 2019 r. (1 rok, 7 miesięcy i 29 dni), przy czym tę ostatnią umowę rozwiązano z dniem 19 września 2018 r. Łącznie zatem, zgodnie z art. 25<sup>1</sup> k.p. okres zatrudnienia wnioskodawcy na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych ze stroną pozwaną nie przekracza 33 miesięcy. Także łączna liczba tych umów nie przekracza trzech takich umów; nie doszło do zawarcia czwartej umowy na czas określony. To zaś oznacza, że nie została spełniona żadna z określonych - w obowiązującym od 22 lutego 2016 r. brzmieniu - art. 25<sup>1</sup> § 3 k.p. przesłanki i w związku z tym nie jest możliwe przyjęcie, że powód jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. uwzględniając uzasadnioną co do zasady apelację zmienił zaskarżony wyrok i orzekł co istoty sprawy.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłaty za czynności adwokackie (Dz.U. poz. 1800, zm.; Dz.U. z 2016 r. poz. 1668; z 2017 r. poz. 1797).

O kosztach nieuiszczonej opłaty sądowej od apelacji Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 300; zm.; Dz.U. z 2018 r. poz. 770, poz. 914, poz.1293).

SSO Regina Stępień SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek