

UZASADNIENIE

Powód T. P. w pozwie skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. domagał się - po ostatecznym spreycyzowaniu żądania - zasądzenia odszkodowania w wysokości 1.625 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanej, na swoją rzecz, kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska podniósł, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – spożywanie alkoholu w pracy w dniu 8 września 2020 r. – jest nieprawdziwa. Powód wskazał, że 8 września 2020 r. uległ on wypadkowi przy pracy – kierowany przez niego wózek budowlany stoczył się z wału przeciwpowodziowego. W ocenie powoda, przyczyną zaistniałego stanu rzeczy było przeładowanie wozidła, nie zaś prowadzenie pojazdu w stanie nietrzeźwości. Potwierdził, że przed rozpoczęciem pracy spożywał alkohol w małych ilościach, zaprzeczając stanowczo, aby miało to miejsce w czasie pracy. Podkreślił, że wykonane przez funkcjonariuszy policji badanie alkomatem, które wykazało że znajdował on się pod wpływem alkoholu, należy poddać w wątpliwość, bowiem pomiaru dokonano jednokrotnie zaś przeprowadzone w toku leczenia szpitalnego badania nie potwierdziły zawartości alkoholu we krwi. Nadto, odwołując się do zasad logiki i doświadczenia życiowego, argumentował, że gdyby faktycznie znajdował się on pod wpływem takiej ilości alkoholu, jaka wynika z treści wypowiedzenia o pracę, to z pewnością zauważyliby to jego współpracownicy i udaremniliby mu prowadzenie pojazdu.

W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Strona pozwana, szeroko odnosząc się do ugruntowanego orzecznictwa, podniosła, że niezachowanie obowiązku trzeźwości należy traktować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co czyni rozwiązanie umowy o pracę z powodem w pełni zasadnym. Argumentowała, że wbrew twierdzeniom strony przeciwnej, wypadek został spowodowany przez powoda znajdującego się pod wpływem alkoholu, zaś nie polega na prawdzie, aby pojazd w chwili wypadku był przeładowany. Nadto, wskazała, iż stan nietrzeźwości powoda został wykazany badaniem przeprowadzonym przez Policję, a także znalazł jednoznaczne potwierdzenie w trakcie postępowania powypadkowego oraz postępowania karnego, podczas którego powód przyznał, że spożywał w trakcie pracy alkohol. Pozwana spółka podniosła również, że powód w sposób samowolny i nieuprawniony użył wózka widłowego, bowiem do zakresu jego obowiązków nie należała obsługa maszyn budowlanych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

T. P. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 kwietnia 2020 r. do 30 czerwca 2020 r., a następnie na od 1 lipca do 30 września 2020 r. na stanowisku pracownika budowlanego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2.600 zł.

Bezsporne , a nadto dowód: umowy o pracę – k. 2 i 18 cz. B akt osobowych powoda.

Do obowiązków T. P. należało wykonywanie prostych, rutynowych prac związanych z różnymi etapami budowy lub rozbiórki budynków, noszenie cegieł i zaprawy murarskiej na budowie, mieszanie, wylewanie i rozpościeranie materiałów, takich jak: beton, gips i zaprawa murarska, wykonywanie prac pomocniczych przy wykonywaniu szalowań i rusztowań, wypełnianie dołów i rowów przy użyciu narzędzi ręcznych, ładowanie i rozładowywanie materiałów budowlanych, materiałów wydobytych oraz sprzętu i transportowanie ich w obrębie miejsc prowadzenia prac przy użyciu taczek, nosilek do ręcznego transportu cegieł i wózków ręcznych, sprzątanie miejsc pracy i usuwanie różnych przeszkód i zatorów według otrzymanych instrukcji, posługiwanie się prostymi narzędziami ręcznymi, takimi jak

łopata, kilof, taczka. Do obowiązków powoda należało także przestrzeganie ustalonego porządku, regulaminu pracy i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Bezsporne , a nadto dowód: zakres obowiązków – k. 54-55 (także k. 3-4 cz. B akt osobowych powoda).

W (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. obowiązywał regulamin pracy stanowiący między innymi o podstawowych obowiązkach i prawach stron stosunku pracy. Zgodnie z § 14 regulaminu, pracownikom spółki zabrania się spożywania alkoholu i przyjmowania środków odurzających ma terenie zakładu pracy oraz przychodzenia do pracy po użyciu alkoholu.

Bezsporne , nadto dowód: regulamin pracy – k. 56-67.

T. P. posiadał aktualne orzeczenie lekarskie dopuszczające go do pracy na zajmowanym stanowisku. Przed przystąpieniem do pracy powód został zapoznany z treścią regulaminu pracy, przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Przeszedł także wstępne szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dowód : orzeczenie lekarskie nr (...) – k. 1 cz. B akt osobowych powoda, karta szkolenia wstępnego – k. 16 cz. B akt osobowych powoda, oświadczenie pracownika – k. 7 cz. B akt osobowych powoda.

W dniu 8 września 2020 r. T. P. rozpoczął pracę o godzinie 7.00. Przed przystąpieniem do pracy, udał się na odprawę prowadzoną przez majstra budowy R. S., podczas której przydzielono mu prace polegające na sprzątnięciu odcinka drogi betonowej oraz uzupełnieniu nierówności terenu

(dziur) kruszywem. Po przydzieleniu zadań, R. S., pojechał na Komendę Powiatową Policji w G. wyjaśnić sprawę kradzieży paliwa. Korzystając z nieobecności przełożonego, T. P. w trakcie wykonywania poleconych prac spożywał alkohol – wypił około 200 ml wódki, chowając się tak, aby nikt go nie zobaczył. Uzupełnianie dziur kruszywem kontynuował do przerwy śniadaniowej (do godziny 10.00).

Po przerwie śniadaniowej T. P., świadomy, że znajduje się pod wpływem alkoholu, bez zgody przełożonego, wziął kluczyki od wozidła B. i zdecydował kierować pojazdem. Pojechał nim na drugą stronę wału, gdzie operator koparki załadował na wozidło pozostałości materiałów budowlanych. T. P. miał zamiar przewieźć materiały w miejsce ich składowania. Jadąc wałem przeciwpowodziowym, w pewnym momencie T. P. zauważył, że pojazd zjeżdża do prawej krawędzi wału, a on traci nad nim kontrolę. Świadkiem powyższego był M. K. (1), operator koparki, który dostrzegł, że jadący szybko i niebezpiecznie powód stacza się wozidłem do rowu. Operator koparki poczuł od powoda silną woń alkoholu. Próbował pomóc T. P. polecając mu, aby natychmiast wysiadł z pojazdu, jednak ten nie posłuchał go – wykonał manewr kierownicą i stoczył się z wału przeciwpowodziowego do rowu. W chwili wypadku T. P. nie miał zapiętych pasów bezpieczeństwa. M. K. (1) o zdarzeniu poinformował R. S., który zawiadomił odpowiednie służby ratownicze: straż, policję oraz pogotowie ratunkowe.

Dowód : protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy – k. 38-42, wyjaśnienia poszkodowanego – k. 44-45, wyjaśnienia świadka – k. 46-47, notatka zdjęciowa – k. 49, protokół oględzin pojazdu wraz z indeksem zdjęć – k. 5-12 akt postępowania przygotowawczego sygn. PR Ds. (...).2020, zgłoszenie wypadku – k. 28 akt postępowania przygotowawczego sygn. PR Ds. (...).2020, protokół przesłuchania świadka M. K. (1) – k. 32-33 akt postępowania przygotowawczego sygn. PR Ds. (...).2020, protokół przesłuchania świadka R. S. – k. 60-60v. akt postępowania przygotowawczego sygn. PR Ds. (...).2020, protokół przesłuchania świadka T. P. – k. 66-67 akt postępowania przygotowawczego sygn. PR Ds. (...).2020, zeznania świadka T. N. – k. 122-123, zeznania świadka M. K. (2) – k. 123-124, zeznania świadka R. S. – k. 124-125, zeznania świadka M. K. (1) – k. 125-126.

Na miejscu zdarzenia funkcjonariusze policji z Komendy Powiatowej Policji w G. zbadali stan trzeźwości T. P.. Przeprowadzone o godz. 12:17 alkomatem badanie wykazało, że T. P. znajdował się w stanie nietrzeźwości - w wydychanym powietrzu miał 0,50 mg/l alkoholu, co odpowiada stężeniu alkoholu we krwi na poziomie 1 promila. Z uwagi na stan powoda badania nie powtórzono. Z badania sporządzono protokół, w którym zapisano oświadczenie badanego, iż tego dnia około godziny 9.00 spożył on 200 ml wódki. Odnotowano również, że badany nie żąda

przeprowadzenia badania krwi bądź badania analizatorem wydechu dokonującym pomiaru metodą spektometrii w podczerwieni.

Dowód : protokół badania stanu trzeźwości analizatorem wydechu – k. 3-4 akt postępowania przygotowawczego sygn. PR Ds. (...).2020, notatka urzędowa – k. 1-2 akt postępowania przygotowawczego sygn. PR Ds. (...).2020, pismo z 22.09.2021 r. – k. 48, zeznania świadka T. N. – k. 122-123, świadka M. K. (2) – k. 123-124, zeznania świadka R. S. – k. 124-125.

W dniu wypadku T. P. przyjechał do pracy samochodem razem z R. S.. Wówczas majster nie czuł od powoda woni alkoholu. Także pozostali pracownicy we wczesnych godzinach porannych nie wyczuli od niego alkoholu, nie widzieli aby spożywał alkohol.

Dowód : zeznania świadka T. N. – k. 122-123, zeznania świadka R. S. – k. 124-125, zeznania świadka M. K. (1) – k. 125-126.

Z uwagi na obrażenia, T. P. został zabrany do szpitala pogotowiem lotniczym. W karcie medycznych czynności ratunkowych odnotowano, że T. P. spożywał alkohol. O godzinie 21:59 przyjęto go na oddział chirurgii urazowo – ortopedycznej w trybie nagłym z rozpoznaniem urazu wielonarządowego, złamaniem żeber II-IV po stronie prawej, stłuczeniem wątroby, stłuczeniem rdzenia kręgowego z następowym niedowładem obu kończyn dolnych. W badaniu krwi nie stwierdzono obecności alkoholu u T. P..

Dowód : karta medycznych czynności ratunkowych, karta informacyjna leczenia szpitalnego wraz z morfologią krwi dokumentacja medyczna z przebiegu leczenia – k. 104 (koperta).

Postanowieniem z dnia 18 września 2020 r. wszczęto dochodzenie w sprawie wypadku podczas prac budowlanych w M., to jest o czyn z art. 220 § 1 k.k. Po przeprowadzaniu postępowania przygotowawczego, dochodzenie umorzono wobec stwierdzenia, że czyn nie zawiera znamion czynu zabronionego. Wskazano, że narażenie pokrzywdzonego T. P. na niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu nastąpiło poprzez dopuszczenie do prowadzenia przez pokrzywdzonego pojazdu typu woziko B. pod wpływem alkoholu.

Dowód : postanowienie o wszczęciu dochodzenia - k. 17 akt postępowania przygotowawczego sygn. PR Ds. (...).2020, postanowienie o umorzeniu dochodzenia – k. 68 akt postępowania przygotowawczego sygn. PR Ds. (...).2020.

T. P. nie miał uprawnień do poruszania się pojazdami mechanicznymi, takimi jak wózki widłowe czy wozidła. Do obowiązków powoda nie należało obsługiwanie pojazdów budowlanych. Zleczone prace miał wykonywać przy użyciu narzędzi ręcznych. W przeszłości zdarzało się, że majster budowy wydawał T. P. polecenie, aby ten przewiózł wozidłem piach i ziemię. Z uwagi na to, że powód nie miał prawa jazdy na tego typu pojazdy, a jedynie przeszedł przeszkolenie z obsługi wozidła, na wyraźne polecenie mógł on poruszać się wozidłem tylko po terenie bazy pokonując odległości do 150 metrów.

Dowód : zeznania świadka T. N. – k. 122-123, zeznania świadka R. S. – k. 124-125.

Zespół powypadkowy ustalił, że zdarzenie z dnia 8 września 2020 r. było wypadkiem przy pracy. W trakcie postępowania, starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, T. N. odebrał od T. P. jako poszkodowanego wyjaśnienia. Był on wówczas w pełni świadomy, a treść złożonych wyjaśnień potwierdził własnoręcznym podpisem. W toku rozmowy nie kwestionował spożywania alkoholu oraz wyniku badania alkomatem. Był również świadomy, że spowodował wypadek ze swojej winy. Także w rozmowie z R. S., parę miesięcy po wypadku, przyznał, że pił tego dnia alkohol w pracy i był na siebie z tego powodu zły.

Dowód : zeznania świadka T. N. – k. 122-123, zeznania świadka R. S. – k. 124-125.

W. typu B., którego prowadzenie objął T. P., w chwili wypadku nie było przeładowane. M. K. (1) załadował na wozidło odpady kraty i geowłókniny, które to są materiałami lekkimi. Praktyką było, że na pojazd nie ładowano więcej niż 200 kg.

Dowód : zeznania świadka R. S. – k. 124-125, zeznania świadka M. K. (1) – k. 125-126.

Oświadczeniem z dnia 9 września 2020 r. (doręczonym w dniu 10 września 2020 r.) (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. rozwiązała z T. P. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i zasad bezpieczeństwa pracy. Naruszenie to polegało na spożywaniu w pracy alkoholu w dniu 8 września 2020 r. oraz prowadzeniu wozidła B. bez zgody przełożonego oraz pod wpływem alkoholu, co finalnie doprowadziło do wypadku przy pracy i uszkodzenia mienia firmowego.

Niesporne , a nadto dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wraz z zwrotnym potwierdzeniem odbioru – k. 3 cz. C akt osobowych powoda oraz k. 7 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie podlegało uwzględnieniu.

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. Wysokość odszkodowania reguluje zaś art. 58 k.p., w myśl którego przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Podstawę rozwiązania z powodem umowy o pracę stanowił art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązywanie umów o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością – zawsze z rozpatrzeniem, czy zwykle wypowiedzenie nie będzie środkiem wystarczającym. Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie, przy czym ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku. Normatywnie do obowiązków podstawowych pracownika zaliczony został *expressis verbis* jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 211 kp). Jednakże do powszechnych (występujących w każdym stosunku pracy) obowiązków o charakterze podstawowym zalicza się, zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie, również te wymienione w art. 100 kp, a także wskazane w regulaminie pracy, którym pracodawca nadał charakter podstawowy oraz te, których przymiot podstawowych wynika z rodzaju wykonywanej pracy oraz zajmowanego stanowiska (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., sygn. I PKN 193/97 oraz orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., sygn. I PKN 188/99, a także orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., sygn. I PKN 400/2000 i orzeczenie Sądu Najwyższego w sprawie I PK 153/2004).

Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy zachowanie pracownika jest bezprawne (tj. naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy), rażąco niewłaściwe, a zarazem można przypisać mu winę kwalifikowaną tj. jego zachowanie wynika ze złej woli lub rażącego niedbalstwa, a nie np. błędnego przekonania o działaniu w interesie pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 października 2010 r. (sygn. III PK 21/10) rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1), 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. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Oczywistym jest przy tym, iż ciężar wykazania winy pracownika spoczywa – w związku ze złożeniem odwołania do sądu pracy – na pracodawcy. W ocenie Sądu pracodawca obowiązkowi temu sprostał.

Zachowanie trzeźwości w czasie i miejscu pracy stanowi podstawowy obowiązek pracownika. Przebywanie w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości jest naruszeniem tego obowiązku. Kwestia ta jest jednolicie postrzegana w orzecznictwie. W tym zakresie nie istnieje dalsza potrzeba powielania utrwalonej sądowej wykładni tego przepisu, która uznaje za oczywiście usprawiedliwione stosowanie surowych sankcji prawa pracy za stawienie się po spożyciu alkoholu lub spożywanie go w czasie pracy. Zachowanie trzeźwości mieści się w przestrzeganiu zasad bezpieczeństwa wskazywanych wśród podstawowych obowiązków pracownika w art. 100 § 2 pkt 3 k.p. i 211 k.p. Dodatkowo na taki obowiązek pracownika oraz zakaz wnoszenia alkoholu na teren zakładu pracy wskazują regulacje ustawy z dnia 26 października 1982r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2021 r. poz. 1119). Wypada także zauważyć, że zakaz spożywania alkoholu i podejmowania pracy w stanie po jego spożyciu wynikał także z regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego pracodawcy (§ 14 regulaminu pracy).

Powód w toku procesu próbował argumentować, że w chwili wypadku przy pracy nie znajdował się pod wpływem alkoholu, a już tym bardziej w stężeniu jednego promila. Powód podnosił, że spożywał alkohol, lecz czynił to w okresie wcześniejszym (przed rozpoczęciem pracy) i w niewielkiej ilości. Stanowczo przy tym zaprzeczył, że spożywał alkohol w czasie pracy. W ocenie T. P. przyczyną wypadku, wskutek którego doznał on licznych obrażeń, było przeładowanie wozidła, nie zaś utrata kontroli nad pojazdem w stanie upojenia alkoholowego.

Sąd stoi na stanowisku, że przedstawiona przez stronę powodową argumentacja, stojąc w sprzeczności z całokształtem materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w żadnym wypadku nie zasługuje na aprobatę.

Stan nietrzeźwości powoda Sąd ustalił w oparciu o treść wyjaśnień składanych przez T. P. na potrzeby postępowania powypadkowego oraz w postępowaniu karnym. W toku prowadzonych bezpośrednio po zdarzeniu postępowań, powód jednoznacznie wskazywał, że znajdował się w stanie nietrzeźwości. Zarówno składając wyjaśnienia T. N., jak i podczas przesłuchania w trakcie dochodzenia (uprzedzony o odpowiedzialności karnej za zeznanie nieprawdy), powód oświadczał, że w dniu 8 września 2020 r. w czasie pracy spożył 200 ml wódki. Powyższe T. P. potwierdzał także w trakcie rozmów, które prowadził z T. N. oraz R. S.. Z zeznań świadków wynika, że powód przyznał, że pił tego dnia alkohol w pracy i był na siebie z tego powodu zły.

Zawartość alkoholu w organizmie powoda potwierdziło, przeprowadzone bezpośrednio po zdarzeniu, przez funkcjonariuszy policji badanie trzeźwości analizatorem wydechu (tzw. alkomatem). Wynik ten wskazywał, że stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu odpowiada 1 promilowi. Protokół sporządzony z badania, również zawiera adnotację z oświadczeniem powoda, że tego dnia około godziny 9.00, to jest w czasie pracy, wypił wskazywaną ilość alkoholu. Prawidłowość ustalenia stanu trzeźwości powód kwestionował dopiero w toku tego procesu, podnosząc, że wynik badania jest niemiarodajny, bowiem pomiaru dokonano jednokrotnie. Zważywszy na wielokrotne przyznanie przez powoda faktu spożywania alkoholu, podkreślić należy, że zarzuty te uznać za niemające wpływu za rozstrzygnięcie zapadłe w sprawie. Jedynie dla porządku należy wskazać, że sposób prowadzenia badań na zawartość alkoholu w organizmie określają przepisy Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz. U. z 2018 r. poz. 2472). Zgodnie z treścią § 2 ust. 1 oraz § 3 rozporządzenia, badania te obejmują badanie wydychanego powietrza lub badanie krwi. Badanie wydychanego powietrza przeprowadza się w sposób nieinwazyjny przy użyciu urządzenia elektronicznego dokonującego pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu metodą spektrometrii w podczerwieni lub utleniania elektrochemicznego. W myśl § 4 pkt 4 tego rozporządzenia, dopiero na żądanie osoby badanej albo gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie popełnienia przez nią przestępstwa, wynik badania dokonanego analizatorem wydechu metodą utleniania elektrochemicznego, wynoszący ponad 0,00 mg/dm³ należy zweryfikować badaniem analizatorem wydechu metodą spektrometrii w podczerwieni, przez dokonanie dwóch pomiarów. Drugiego pomiaru dokonuje się niezwłocznie po dokonaniu pierwszego pomiaru. Istotnie, w analizowanym stanie faktycznym badanie alkomatem przeprowadzono jednokrotnie. Zważyć należy jednak, że żądanie wykonania drugiego badania nie zostało wyrażone (co odnotowano w protokole badania), a nadto, jak wynika z notatki sporządzonej przez funkcjonariuszy, powód nie był w stanie powtórzyć badania. Wszystko powyższe ma jednak marginalne znaczenie dla

ustaleń poczynionych w sprawie, bowiem wynik badania alkomatem był jednym z wielu dowodów potwierdzających stan nietrzeźwości powoda.

Wymaga podkreślenia, że podczas przesłuchania w niniejszej sprawie powód przyznał, że w dniu 8 września 2020 r. spożywał alkohol, zaznaczając przy tym, że miało to miejsce przed pracą i były to niewielkie ilości, które nie mogły powodować tak wysokiego stężenia alkoholu, jaki odnotowało badanie alkomatem. Mając na względzie fakt, że powód tego dnia rozpoczynał pracę o godzinie 7:00 powyższe, w ocenie Sądu, wydaje się, o ile nie niemożliwe, to jednak mało prawdopodobne. Okoliczność ta również nie znalazła potwierdzenia w materiale dowodowym. Zarówno podróżujący z powodem do pracy R. S. jak i inni pracownicy nie wyczuli od powoda alkoholu oraz nie zaobserwowali, aby jego zachowanie odbiegało od normy. Zeznania świadków przeczą prezentowanej przez stronę powodową argumentacji. Okoliczność czy powód stawiał się do pracy już po spożyciu alkoholu czy też spożył go w miejscu pracy, niezależnie od oceny materiału dowodowego, pozostaje jednak irrelevantna dla badania zasadności rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powoda. Istotnym bowiem pozostaje, że powód świadczył pracę w stanie nietrzeźwości. Takie zachowanie należy uznać za naganne, zarówno w sytuacji, w której powód stawiłby się w pracy po spożyciu alkoholu czy też spożył go w czasie pracy.

W ocenie strony powodowej o tym, że nie znajdował się on pod wpływem alkoholu w czasie pracy miała świadczyć dokumentacja medyczna z przebiegu leczenia szpitalnego podjętego w dniu wypadku. W przedłożonej przez placówkę medyczną, na żądanie strony powodowej, dokumentacji medycznej znajdowała się między innymi karta czynności ratunkowych, w której odnotowano stan upojenia alkoholowego powoda. Z zapisów historii choroby i leczenia powoda wynika, że został on przyjęty na oddział szpitalny w dniu wypadku dopiero przed 22:00. Potwierdzać słuszność argumentacji powoda miała, jego zdaniem, karta leczenia szpitalnego, w której zapisano wyniki morfologii krwi. Mając na względzie czas, który upłynął od chwili stwierdzenia nietrzeźwości powoda do czasu wykonania u niego badań morfologii krwi, przyjęć należy, że istotnie, po upływie kilkunastu godzin, w chwili pobierania krwi w szpitalu powód musiał być już trzeźwy. Niemniej jednak, w żadnym wypadku z wyników tego badania krwi nie można wyprowadzić wniosku, że także w chwili zdarzenia powód też był w takim stanie.

Wskazywana, zdaniem powoda, rzeczywista przyczyna wypadku (przeładowanie wozidła) nie została w toku postępowania w żaden sposób wykazana. Strona powodowa nie naprowadziła na tę okoliczność żadnych dowodów. Mając na względzie, że powód powyższego nie udowodnił, a strona pozwana zdecydowanie temu zaprzeczyła, należało odmówić wiary twierdzeniom strony powodowej.

R. powyższe rozważania, Sąd stanął na stanowisku, że twierdzenia podnoszone przez powoda w niniejszym postępowaniu, jakoby nie pił on alkoholu w czasie pracy i nie znajdował się pod jego wpływem, należy pożytywać jako narrację kreowaną jedynie na potrzeby niniejszego procesu, a w rezultacie uznać za nieudolną próbę obrony procesowej. Wydaje się, że wytoczenie powództwa w tak przedstawiającym się stanie faktycznym może świadczyć jedynie o małej dozie samokrytycyzmu powoda, który uprzednio nie tylko nie negował swojego stanu nietrzeźwości w dniu zdarzenia, lecz wyraźnie przyznawał, iż spożył w czasie pracy 200 ml wódki.

Odnosząc się do drugiej z przyczyn wskazanych przez pracodawcę w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, to jest do prowadzenia wozidła B. bez zgody przełożonego i pod wpływem alkoholu, a w konsekwencji doprowadzenia do wypadku przy pracy i uszkodzenia mienia pracodawcy, wskazać należy, że i ta przyczyna okazała się rzeczywistą.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przemawia za uznaniem, że powód nie miał uprawnień do prowadzenia tego typu pojazdów, prowadzenie prac przy wykorzystaniu wozidła pozostawało poza zakresem obowiązków powoda, a także było sprzeczne z poleceniem, które otrzymał on od przełożonego podczas porannej odprawy.

Zakres obowiązków powierzonych powodowi koncentrował się na prostych czynnościach budowlanych oraz porządkowych przy użyciu narzędzi ręcznych. Takie też polecenie T. P. otrzymał 8 września 2020 r. – jego zadaniem tego dnia było uprzątnięcie bazy prac budowlanej oraz zasypywanie dziur kruszywem. Z zeznań świadków, R. S. oraz

T. N., powód nie miał uprawnień do kierowania wskazanym pojazdem. Zauważyć należy, że świadek R. S. zeznał, że choć powód nie miał uprawnień, to przeszkolono go z obsługi wozidła i niekiedy polecano mu kierowanie nim wyłącznie na terenie bazy, zaś z uwagi na brak prawa jazdy na taką kategorię pojazdu zabraniano poruszania się po drogach publicznych. Nie dokonując oceny słuszności takiego postępowania należy odnotować, że tego dnia polecenia obsługi wozidła powód nie otrzymał. Mimo tego, jak wynika z wyjaśnień T. P. złożonych w toku postępowania powypadkowego, bez zgody przełożonego, będąc świadomym stanu nietrzeźwości, zdecydował on o przewożeniu pozostałości po pracach budowlanych wozidłem wzdłuż wału przeciwpowodziowego, co ostatecznie doprowadziło do stoczenia się pojazdu i powstania szkody.

Na aprobatę nie zasługiwała również argumentacja powoda, w zakresie w jakim próbował on dowodzić, że w postępowaniu powypadkowym składał on wyjaśnienia będąc pod wpływem silnych leków przeciwbólowych, nie czytał on treści sporządzonego dokumentu i nie zdawał sobie sprawy z przebiegu czynności postępowania wypadkowego, a także nie pamięta badania alkomatem. Powyższe stoi w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z wynikami przeprowadzonego dochodzenia, w którym poczyniono tożsame ustalenia co w postępowaniu powypadkowym, jak i zeznaniami świadka T. N.. Świadek zeznał, że 21 września 2020 r., kiedy to przeprowadzał z powodem czynności wyjaśniające był on w pełni świadomy, treść złożonych wyjaśnień potwierdził własnoręcznym podpisem, zaś w toku rozmowy nie kwestionował spożywania alkoholu oraz wyniku badania alkomatem. Był świadomy, że spowodował wypadek ze swojej winy.

Analiza zgromadzonego materiału dowodowego daje podstawy do przyjęcia, że postępowanie powoda stanowiło rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, obowiązującego regulaminu pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i jako takie uzasadniało rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

W tym stanie rzeczy powództwo należało oddalić.

Stan faktyczny w sprawie ustalono na podstawie zeznań wszystkich świadków oraz dokumentów zgromadzonych w sprawie. Tworzyły one wspólną całość, wzajemnie korespondowały ze sobą i uzupełniały się. Nie było powodów, aby części z nich odmawiać wiarygodności. Konstruując stan faktyczny, Sąd oparł się na ustaleniach poczynionych w postępowaniu powypadkowym oraz postępowaniu karnym, przede wszystkim na wyjaśnieniach udzielonych bezpośrednio po zdarzeniu przez T. P. oraz zeznaniach świadków uznając je za w pełni miarodajne. Odnotować należy, że niewielkie rozbieżności między treścią uprzednio złożonych zeznań a depozycjami świadka M. K. (1) w niniejszym procesie, który niektórych okoliczności nie pamiętał, z uwagi na upływ czasu nie mogły rzutować na ich wiarygodność. Natomiast Sąd odmówił w całości wiarygodności zeznaniom powoda – przedstawiona przez niego wersja wydarzeń w części istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy nie korespondowała z pozostałym materiałem dowodowym.

Na podstawie art. 235² §1 pkt 2 i 5 k.p.c. pominięto wnioski dowodowe powoda z opinii biegłego z zakresu badań toksykologicznych, chemicznych i fizykochemicznych zawnioskowany na okoliczność ustalenia ilości alkoholu mogącego wystąpić w organizmie powoda w dniu 8 września 2020 r. w okolicach godziny 12.00 oraz ewentualnego wpływu tegoż alkoholu na percepcje i zachowanie powoda. W świetle uczynionych wcześniej rozważań na podstawie zgromadzonych dowodów niezbitnie ustalono, że powód w dniu 8 września 2020 r. spożywał alkohol w miejscu pracy i będąc pod wpływem alkoholu spowodował wypadek podczas prowadzenia wozidła B.. Nawet gdyby tego wypadku nie spowodował i nawet gdyby alkohol spożywał nie w pracy, lecz przed jej rozpoczęciem (jak twierdził podczas niniejszego tylko postępowania, a co się nie potwierdziło w niniejszym postępowaniu), to takie jego zachowanie i tak kwalifikowałoby jego pracodawcę do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jako naruszające obowiązki pracownice oraz przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. Dopuszczenie dowodu z opinii biegłego specjalności żądanej przez powoda niezasadnie prowadziłoby tylko do przedłużenia postępowania w sprawie.

Powód przegrał sprawę w całości, a zatem zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, powinien zwrócić pozwanemu koszty zastępstwa procesowego. Pozwany korzystał z pomocy profesjonalnego pełnomocnika, a zatem mógł domagać się zwrotu kosztów jego wynagrodzenia. Stawka minimalna wynagrodzenia w niniejszej sprawie wynosi

180 zł i ustalona została na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. Na uwzględnienie nie zasługiwało żądanie zwrotu 17 zł uiszczonych tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, bowiem zgodnie z art. 2 ust.1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o opłacie skarbowej (Dz.U. z 2021 r. poz. 1923), nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa w sprawach zatrudnienia oraz wynagrodzeń za pracę.

W tym stanie rzeczy orzeczono jak w sentencji.

Zarządzenia:

1. (...)
2. (...) E. A. (nie K.),
3. (...)
4. (...)
5. (...)

25.04.2022 r.