

Sygnatura akt III Pa 34/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 18 grudnia 2015r.

**Sąd Okręgowy w Koninie**

**III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: **Sędzia – SO Elżbieta Majewska**

Sędziowie: **SO Jadwiga Świącicka, SO Anna Walczak – Sarnowska (spr.)**

Protokolant: **sekretarz Błażej Zieliński**

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2015r w **Koninie**

sprawy z powództwa **E. M.**

przeciwko (...)

**o przywrócenie do pracy i zapłatę**

na skutek apelacji **powódki**

od wyroku **Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w **K.**

z dnia **14.05.2015r.** sygn. akt **IV P 138/14**

**Oddala apelację.**

Sygnatura akt III Pa 34/15

## UZASADNIENIE

Powódka E. M. wniosła przeciwko (...) siedzibą w M. pozew o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, wypłatę utraconych zarobków do dnia zakończenia umowy, tj. do dnia 30.04.2014 r. w kwocie 989 zł oraz o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała, że otrzymała świadectwo pracy, z którego wynikało, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Dla powódki jest to zaskoczenie, gdyż jej zdaniem nie naruszyła ona podstawowych obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że w dniu 07.04.2014 r. dyrektor zakładu (...) w godzinach pracy dokonał kontroli stanu trzeźwości powódki. Badanie wykazało 0,4 promile zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu. Niezwłocznie po badaniu wręczono powódce sporządzone na piśmie oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, którego to oświadczenia powódka nie podpisała. Zdaniem pozwanej powódka była świadoma swojego zachowania i stopnia zawinienia.

Sąd Rejonowy w Koninie wyrokiem z dnia 14.05.2015 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 138/14 oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 212 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na podstawie następujących ustaleń faktycznych :

Powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 01.02.2014 r. na czas określony od dnia 01.02.2014 r. do 30.04.2014 r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku szwacza z wynagrodzeniem według stawki zaszeregowania 6,80 zł brutto oraz wynagrodzeniem bonusowym w wysokości określonej w Regulaminie Wynagradzania.

Ustalono, że w dniu 07.04.2014 r. powódka stawiała się do pracy o godz. 05:45. Przed godziną 07:00 do kierownika szwalni W. F. zadzwonił brygadzysta L. O. informując, że powódka jest pod wpływem alkoholu. Około godz. 08:00 po przybyciu do pracy, W. F. zadzwonił do B. B. zajmującej się sprawami BHP, by przysłała do szwalni - miejsca pracy powódki, gdyż powziął podejrzenie, że powódka jest pod wpływem alkoholu. W obecności B. B., L. O. dokonano badania powódki alkomatem. Urządzenie posiadało świadectwo wzorcowania. Badanie wykonała B. B., uprzednio informując powódkę, że nie musi się godzić na to badanie i można poczekać na przyjazd policji, która je wtedy wykona. Powódka wyraziła zgodę na przeprowadzenie badania. Wykonano dwa pomiary. Pierwszy na terenie szwalni, a następny w odstępie około 20 minut w gabinecie dyrektora zakładu pracy W. J.. Oba wyniki wskazywały na stan nietrzeźwości powódki, przy czym drugie badanie wykazało wyższy wynik niż pierwszy pomiar. W trakcie wykonywania badań do powódki wciąż ktoś telefonował. Rozmówca powódki krzyczał na nią. Powódka była zdenerwowana, roztrzęsiona, płakała. Od powódki było czuć woń alkoholu. Ponadto miała mętny wzrok i niesynchronizowane ruchy.

Na prośbę W. F. L. O. - brygadzysta szwalni wypisał powódce przepustkę. Wynagrodzenie powódki było bowiem rozliczane akordowo i w przypadku przerwania świadczenia pracy konieczne było wystawienie przepustki. Udzielenie powódce przepustki miało na celu odsunięcie jej od pracy ze względu na stan nietrzeźwości. Jako powód udzielenia przepustki wpisano „sprawa osobista” ze względu na dyskrecję i szacunek dla pracownika. Przepustka bowiem „przechodziła” przez wiele rąk. O godz. 8:32 powódka opuściła zakład pracy.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że przed opuszczeniem przez powódkę zakładu pracy tego samego dnia, tj. 07.04.2014 r. pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano przebywanie na terenie zakładu oraz stawienie się i podjęcie pracy w dniu 07.04.2014 r. w stanie nietrzeźwości. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia odczytano powódce w obecności świadków B. B., L. O.. Powódka nie podpisała oświadczenia i opuściła zakład pracy.

Sąd Rejonowy podał, że nie miał powodu, by odmówić wiarygodności zeznaniom świadków B. B., L. O. i W. F.. Były one szczerze, spójne i wzajemnie korespondowały ze sobą. Świadkowie zgodnie wskazali, że od powódki było czuć woń alkoholu i na stan po spożyciu alkoholu wskazywały jej „niepewne” ruchy, mętne, przymrużone oczy.

Dokumenty, na podstawie których ustalono stan faktyczny Sąd I instancji uznał za całkowicie wiarygodne, bowiem autentyczności i prawdziwości treści w nich zawartych nie kwestionowały strony, a i Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek powódki o powołanie biegłego celem analizy alkomatu i o sprawdzenie czy firma (...) wydała świadectwo jego wzorcowania, ze względu na nieprzydatność tego dowodu dla niniejszej sprawy. Wszyscy przesłuchani świadkowie wskazali, że stan powódki wskazywał na to, że była pod wpływem alkoholu. Badanie alkomatem miało jedynie potwierdzić podejrzenia kierownika szwalni i brygadzysty.

W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy wskazał, że roszczenia powódki

nie zasługiwały na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy

o pracę bez wypowiedzenia będące czynnością prawną jednostronną ma zastosowanie do wszystkich rodzajów umów o pracę. Sąd I instancji zaznaczył, że szczególne znaczenie posiada obecnie pkt 1 wskazanego przepisu, w którym ustawodawca zrezygnował z przykładowego katalogu przyczyn kwalifikowanych jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że Sąd Najwyższy postrzega rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, które winno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyr. SN z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSPiKA 1998/9/269). W razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może (nie musi) rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy. Ustawodawca zrezygnował z podania przykładowego katalogu przyczyn uzasadniających ten sposób ustania stosunku pracy. Wskazana rezygnacja nie oznacza jednak, iż obecnie każde naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo - wyr. SN z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (uzasadnienie wyr. SN z 20.05.1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; por. wyr. SN z 15.04.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; wcześniej wyr. SN z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Sąd Rejonowy wskazał, że nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (por. wyr. SN z 01.12.1998 r., I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49), towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (wyr. SN z 01.10.1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998/14/424). Sąd Rejonowy zauważył, że stopień zagrożenia interesów pracodawcy działaniem pracownika nie wpływa na ocenę rodzaju i stopnia winy jako przesłanki rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyr. SN z 04.08.1999 r., I PKN 187/99, OSNAPiUS 2000/22/813). Sąd Najwyższy uznał za błędne przenoszenie przesłanek przedmiotowych, np. zagrożenie interesów pracodawcy, na ocenę stopnia winy - przesłanek subiektywnych (por. wyr. SN z 19.08.1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000/22/818). Umyślne naruszenie obowiązków wypełnia zakres znaczeniowy zwrotu ciężkie (podobnie jak i rażące niedbalstwo) nawet wtedy, gdy nie spowodowało szkody w mieniu pracodawcy, bądź rozmiar szkody jest nieznaczny, a pracownik dopuścił się naruszenia takiego obowiązku pracowniczego, który w sposób znaczny zagraża interesowi pracodawcy.

Tylko naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia stosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ustawodawca zwrotem "podstawowy obowiązek pracowniczy" posługuje się jedynie w art. 211 k.p. Nie oznacza to jednak, by wskazany obowiązek - jako jedyny - wyczerpywał znamiona podstawowości.

Za podstawowe również należy uznać obowiązki wymienione w art. 100 § 2 k.p. (katalog przykładowy), wynikające z układów zbiorowych pracy, jak również i te, które zgodnie z art. 104 k.p., art. 1041 § 1 k.p., określone są

w regulaminie pracy. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonywaniu lub nienależytym wykonywaniu, jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999/23/752). Przy ustalaniu naruszenia przez pracownika obowiązków istotnym jest uwzględnienie odrębności związanych z odmiennymi rodzajami pracy. Może bowiem okazać się, że naruszenie obowiązku związanego z określonym rodzajem pracy, zaostrza kwalifikacje jego naruszenia i uzasadnia sięgnięcie do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy podał, że spornym natomiast jest zagadnienie, czy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych winno polegać na dokonaniu jednego czynu, czy kilku drobnych uchybień, które jednak nabierają poważnej wagi. Doktryna przyjęła w tej mierze zapatrywanie, że z kontekstu art. 52 § 1 k.p. wynika, iż chodzi o ciężkie naruszenie w postaci jednego czynu. Dopuszcza jednak czyn ciągły, polegający na powtarzaniu przewinień rodzajowo osobnych uznanych za części składowe czynu. Sąd I instancji wskazał, że zdaniem Sądu Najwyższego w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się przypadek dopuszczenia się przez pracownika kilku uchybień i to także wtedy, gdy nie mogą być one kwalifikowane jako czyn ciągły (wyr. SN z 12.06.1997 r., I PKN 210/97, OSNAPiUS 1998/10/301). Sąd Rejonowy podał, iż przy ostatecznej ocenie pod uwagę należy brać nie tylko stopień winy znamionujący każde z popełnionych naruszeń z osobna, lecz również to, że jest tych naruszeń więcej, jak również ich liczbę, gdyż okoliczności te bez wątpienia świadczą o skali zagrożenia interesów pracodawcy w związku z zachowaniem się pracownika.

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy uznał, że zachowanie powódki bez wątpienia kwalifikuje się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka stawiała się do pracy w stanie pod wpływem alkoholu. Co więcej rozpoczęła pracę w takim stanie. Dopiero interwencja brygadzysty L. O., który na podstawie zachowania powódki powziął podejrzenie, że powódka znajduje się w w/w stanie, skutkowało odsunięciem powódki od pracy. Wszyscy świadkowie, tj. B. B., L. O. i W. F. wskazali, że od powódki było czuć woń alkoholu, że miała niepewne ruchy, mętne oczy. To te oznaki występujące u powódki zaalarmowały przełożonych i doprowadziły do przebadania jej alkomatem. Świadczyli, że alkomat potwierdził ich podejrzenia. Sąd Rejonowy podkreślił, że z zeznań świadka B. B. wynika, że powódka nie protestowała przed wykonaniem badania, że prosiła o wyrozumiałość po okazaniu wyniku. Sąd Rejonowy podał, że świadek W. F. zeznał z kolei, że proponowano powódce rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, na co jednak się nie zgodziła. Świadek wskazał, że powódka wprost przyznała się, że wczorajszego dnia uczestniczyła w imprezie, na której spożywała alkohol i coś najwyraźniej pozostało w jej organizmie. Bezsprzecznym jest zatem w uznaniu Sądu I instancji, że powódka w dniu 07.04.2014 r. stawiała się do pracy i podjęła ją w stanie pod wpływem alkoholu. Według Sądu Rejonowego nie ma żadnych wątpliwości, że takie zachowanie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd I instancji powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.12.2006 r. (I PK 165/06, Pr.Pracy 2007/4/27) w którym wskazano, że do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika, jak to ma miejsce w postępowaniu karnym i w postępowaniu dotyczącym wykroczeń, a stan nietrzeźwości pracownika w czasie pracy może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi. Dlatego też Sąd I instancji na gruncie niniejszego postępowania nie uznał za zasadne podnoszonych przez pełnomocnika powódki okoliczności co do sprawności urzędnika, którym przeprowadzono badanie powódki, a które to okoliczności w przekonaniu pełnomocnika powódki kwestionowały wynik badania. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy oddalił powództwo. O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł, na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 163, poz. 1349 ze zm.). Na zasądzone pozwanej koszty procesu w kwocie 212 zł złożyły się: koszty zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł ustalone od roszczenia o przywrócenie do pracy i koszty zastępstwa procesowego w kwocie 135 zł ustalone od roszczenia o zapłatę, a także opłata skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła powódka zaskarżając wyrok

w całości i domagając się uznania powództwa oraz nie zasądzania kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu apelacji wskazano, że w dniu 7.04.2014 r. powódka po przybyciu do pracy źle się poczuła i ok. godz. 8.00 udała się do L. O., aby zwolnić się z pracy i udać się do lekarza. Lekarz stwierdził niezbyt żołądka i wystawił zwolnienie lekarskie i o tym fakcie powódka poinformowała zakład pracy. Podkreśliła, że nie było żadnego badania alkomatem ani wręczania wypowiedzenia i cała historia z tym związana została „wymyślona”. W dalszej części podniesiono zarzuty pod adresem oceny zeznań przesłuchanych do sprawy świadków oraz zwrócono uwagę na posłużenie się urządzeniem – alkomatem, który nie powinien być użyty, a zakład pracy nie dokonał z niego wydruku badania i protokołu z jego użycia.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył,  
co następuje :**

Apelacja okazała się nieuzasadniona. Zarzuty apelacji sprowadzają się do kwestionowania dokonanej przez Sąd I instancji oceny dowodów i poczynionych na jej podstawie ustaleń faktycznych, a więc stawiany jest zarzuty obrazy art. 233 § 1 k.p.c. tj. naruszenia swobodnej oceny dowodów.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zwalczenie swobodnej oceny dowodów nie może polegać tylko na przedstawieniu własnej, korzystnej dla skarżącej wersji zdarzeń (ustaleń stanu faktycznego) opartej wyłącznie na własnej ocenie, lecz konieczne jest przy posłużeniu się argumentami jurydycznymi wykazywanie, że wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów zostały naruszone, co miało wpływ na wynik sprawy. Zasadość zarzutu apelacji zasadzającego się na obrazie art. 233 § 1 k.p.c. nie może się sprowadzać wyłącznie do polemiki z dowodami, którymi dysponował sąd, a których mocy dowodowej nie podważono.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było to czy przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. a więc przebywanie na terenie zakładu oraz wstawienie się i podjęcie pracy w dniu 7.04.2014 r. w stanie nietrzeźwości była uzasadniona i dawała podstawę do natychmiastowego zakończenia z powódką stosunku pracy. Odnosząc się do tej istoty sporu postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone przez Sąd I instancji prawidłowo i Sąd Rejonowy dokonał właściwej oceny zgromadzonego materiału dowodowego.

Przede wszystkim podzielić należy stanowisko Sądu Rejonowego, że stawienie się pracownika do pracy w stanie po spożyciu alkoholu stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i jest oczywiście naganne. Zarzuty powódki dotyczące tego, aby w ogóle nie odbyło się badanie alkomatem powódki i aby przebieg zdarzenia mający miejsce w dniu 7.04.2014 r. ustalony przez Sąd I instancji był - jak się wydaje z brzmienia apelacji - całkowicie wymyślony pozostaje w oczywistej sprzeczności z treścią wszystkich przesłuchanych do sprawy świadków oraz przedstawiciela zakładu pracy. Z ich zeznań jednoznacznie wynika, że u powódki była wyczuwalna woń alkoholu co zostało następnie potwierdzone badaniem za pomocą alkomatu. Jakkolwiek rzeczywiście pomiędzy zeznaniami przesłuchanych osób występują pewne drobne rozbieżności w zakresie opisu poszczególnych elementów zdarzenia, to jednakże wbrew stanowisku powódki, nie są to różnice uzasadniające zdyskwalifikowanie ich zeznań i odmowę przyznania im waloru wiarygodności. Wręcz przeciwnie, występowanie pewnych nieścisłości może stanowić naturalną konsekwencję, związaną z upływem czasu. Od wydarzeń związanych z rozwiązaniem z powódką umowy o pracę a składaniem przez nich zeznań minął prawie rok i zasady doświadczenia życiowego wskazują, że świadkowie mogą nieco odmiennie pamiętać szczegóły dotyczące przebiegu zdarzenia. Istotnym jest natomiast to, iż każda z przesłuchanych w sprawie osób konsekwentnie stwierdzała, że powódka znajdowała się w stanie po użyciu alkoholu. Stąd też Sąd Rejonowy uznał, że ich zeznania były spójne oraz logiczne, a Sąd Okręgowy w pełni tą ocenę podziela. Apelacja szeroko przedstawia również argumentację sprowadzającą się do zanegowania tego, aby został wobec powódki użyty alkomat. W całokształcie materiału dowodowego Sąd I instancji prawidłowo przyjął, iż takowe

zdarzenie miało miejsce i w żaden sposób nie przeczy temu okoliczność, że nie został sporządzony wydruk z tego badania. Sąd pragnie również zwrócić uwagę, iż dla uznania, że pracownik stawiał się do pracy w stanie nietrzeźwości czy po spożyciu alkoholu nie jest koniecznym dokonanie tego

na podstawie badania alkomatem, w sytuacji gdy inne okoliczności, a więc zachowanie powódki tamtego dnia, spostrzeżenie stanu w jakim się znajdowała przez pracowników pozwanego niewątpliwie wskazywały na jej stan po spożyciu alkoholu. Badanie powódki alkomatem było bowiem następstwem tego co zauważyli świadkowie, a więc w tym przypadku chodziło o potwierdzenie tych jak się okazało całkowicie uzasadnionych przypuszczeń. Na marginesie należy zauważyć, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26.08.1999 r. inicjatywa co do wykonania badań stanu trzeźwości należy do pracownika, któremu pracodawca zarzucił naruszenie obowiązku trzeźwości (I PKN 241/99, OSNP 2000/24/895).

Z przytoczonej w apelacji argumentacji wyłania się obraz jakoby pracodawca dążył

do zwolnienia powódki z pracy, a cała sytuacja związana ze zarzutami o jej nietrzeźwości została specjalnie przygotowana dla uzasadnienia tego przedsięwzięcia.

Nie sposób uwierzyć w taką argumentację skoro nie wynika ona w żadnej mierze z materiału dowodowego, a ponadto powódka nie podaje z jakich to innych powodów pracodawca miałby pozbywać się pracownika. Jak wynika z zeznań L. O. oraz W. F. w zakładzie pracy istnieje zapotrzebowanie na pracę szwaczek wobec czego trudno wskazać na inny, racjonalny powód wystąpienia przez pozwanego o rozwiązanie z powódką umowy o pracę niż rzeczywisty stan nietrzeźwości tamtego dnia.

Dlatego też powództwo było bezzasadne, tak jak i zarzuty apelacji powódki w tym zakresie. Sąd Rejonowy właściwie ocenił winę powódki i uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, za takie bowiem należy uznać stawienie do się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu. Wersja, jaką powódka próbowała przeforsować, a dotycząca przebiegu zdarzeń z dnia 7.04.2014 r. jest pozbawiona oparcia w materialne dowodowym. Sąd Rejonowy dokonał właściwej oceny dowodów, które dały możliwość odtworzenia sekwencji zdarzeń z tego właśnie dnia, a którą Sąd Okręgowy w pełni aprobuje.

Sąd Okręgowy nie dostrzega również uchybienia w zasądzeniu od powódki

na rzecz pozwanego zakładu pracy poniesionych przez niego kosztów procesu, gdyż zasadą jest, że strona przegrywająca proces powinna ponieść koszty poniesione przez drugą stronę, a jednocześnie nie występowały w przypadku odwołującej szczególnie uzasadnione wypadki, które dawałyby podstawę do odstąpienia od obciążenia jej tymi kosztami.

Z tego też względu rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było zasadne i dlatego jej apelacja podlegała na podstawie art. 385 k.p.c. oddaleniu.