

Sygn. akt IV Pa 30/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2015r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Alicja Romanowska

Sędziowie: SO Grażyna Borzestowska

SO Renata Żywicka (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 30 czerwca 2015r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa D. P.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w E.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **11 marca 2015r.**, sygn. akt **IV P 286/14**

**oddala apelację.**

**Sygn. akt IV Pa 30/15**

## UZASADNIENIE

Powód D. P. wniósł do Sądu Rejonowego w Elblągu odwołanie od oświadczenia woli pracodawcy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w E. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, żądając przywrócenia do pracy.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że w zakładzie pracy zatrudniony był od dnia 10 maja 2007 r. na stanowisku motorniczego.

Umowę rozwiązano z nim z powodu stawienia się do pracy po spożyciu alkoholu. Powód nie zgodził się z decyzją pracodawcy, dlatego, że w piątek 21 listopada 2014 r. około godziny 3.50 podczas badania trzeźwości alkomat wykazał w wydychanym przez niego powietrzu alkohol. W dniu poprzedzającym tj. 20 listopada 2014 r. wieczorem, około godziny 21.00 powód zrobił sobie gorącą herbatę z 40-50g preparatu ziołowego. Był przeziębiony, miał podwyższoną temperaturę (39 stopni) i bardzo silny kaszel. W takim stanie poszedł spać. Rankiem obudził się bez temperatury, kaszel mniej mu dokuczał, więc pomyślał, że preparat ten zadziałał. Przed wyjściem do pracy zażył tego samego A. i popił ciepłą herbatą, żeby zminimalizować nasilenie kaszlu.

W związku z poprzedzającymi dolegliwościami, był jednak niewyspany oraz przeziębiony. Nie przeczytał ulotki na butelce preparatu. Dopiero po powrocie do domu szukając przyczyny takiego wskazania alkomatu przeczytał ulotkę i dowiedział się o zawartości etanolu. W jego ocenie nikt w nocy nie zajmuje się czytaniem takiej ulotki. Wynik alkomatu wskazuje na to, że musiał zażyć takiego preparatu n. (...) minut przed badaniem. W przypadku spożywania alkoholu pod postacią piwa, wina, wódki wskazania byłyby inne. Od dnia 20 listopada 2014 r. do dnia 30 listopada 2014 r. był na zwolnieniu lekarskim, poszedł jednak do pracy ze względu na zbliżające się Święta, by zarobić większą ilość pieniędzy do domu.

W okresie od dnia 17 – 21 listopada 2014 r. miał skierowanie na zastrzyki domięśniowe od neurologa na schorzenie kręgosłupa. W tym czasie nie mógł spożywać alkoholu, bo mogło to skończyć się powikłaniami w układzie nerwowym.

Dalej odwołał się do swojego zdrowego rozsądku, wskazując, że nie ryzykowałby utraty swego źródła wynagrodzenia, które stanowi wyłączny środek utrzymania jego rodziny. Podczas podróży do pracy w dniu 21 listopada 2014 r. jechał wraz z 4 kolegami, w tym 3 motorniczymi i nikt nie zauważył w jego zachowaniu niczego co wskazywałoby na to, że spożywał alkohol. O możliwości poddania się badaniu krwi dowiedział się dopiero w dniu 24 listopada 2014 r., a gdyby przełożony, do którego dzwonił w dniu zdarzenia pouczył go o tym od razu, to skończyłoby to tę sytuację.

Dalej wskazał, że w okresie zatrudnienia ze strony kolegów oraz pasażerów nie było na niego skarg, jak również że związek zawodowy uwierzył jego wyjaśnieniom podejmując się negocjacji z szefostwem firmy. Był też nagradzany przez pracodawcę oraz wybrany najlepszym motorniczym w plebiscycie (...). Podniósł nadto, że był świadkiem sytuacji, gdy wcześniej inni motorniczowie mieli podobny wynik na alkomacie, ale nikt z nimi nie rozwiązywał stosunku pracy w tym trybie. Niektórzy byli łapani kilkukrotnie i co najwyżej przeprowadzano z nimi rozmowy dyscyplinujące. Takimi osobami jest B. M. oraz W. J. (1).

Powód uważał, że pracodawca w zaistniałej sytuacji powinien zastosować inny rodzaj sankcji niż zwolnienie dyscyplinarne oraz, że w ten sposób został potraktowany gorzej niż inni pracownicy, złapani na stanie po użyciu alkoholu. Pracodawca nie chciał uwzględnić, że tylko dzięki jego pracy możliwe było zapewnienie chorej żonie środków na leczenie. Uważa również, że jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 4 grudnia 2014 r., kiedy doręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu tego stosunku.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że w jej ocenie powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowników poprzez stawienie się do pracy pod wpływem alkoholu.

Zdarzenie miało miejsce w dniu 21 listopada 2014 r. Tego dnia powód zgłosił się do dyspozytora, którym wówczas był K. L. celem uzyskania szczegółowych dyspozycji oraz dokumentów warunkujących podjęcie pracy, czego wymaga instrukcja służbowa obowiązująca motorniczych. Ten miał wyczuć w jego oddechu woń alkoholu, dlatego poddał go badaniu trzeźwości przy użyciu alkotestu, przy udziale innego motorniczego – D. T.. Wynik był pozytywny i wskazywał na 0,29 oraz 0,31 mg/dm<sup>3</sup> alkoholu w wydychanym powietrzu, co odpowiada 0,6 i 0,64 promila. To stanowiło podstawę odsunięcia go od świadczenia pracy oraz wniosku o zwolnienie go z pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika. Pracodawca zasięgnął opinii zakładowej organizacji związkowej, która zaproponowała ukaranie powoda karą nagany. Dyrektor pozwanej uwzględniwszy z jednej strony naruszenie ww. obowiązków oraz trudną sytuację rodzinną powoda zaproponował rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron na co powód nie wyraził na to zgody.

Wymóg stawienia się w pracy w stanie trzeźwości wprost przewiduje instrukcja służbowa motorniczych, zaś Regulamin pracy przewiduje, że stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu jest przykładem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód zapoznał się z tym dokumentami w dniu 9 maja 2007 r. .Pozwana

stoi na stanowisku, że wersja powoda przedstawiona w uzasadnieniu odwołania podlega ocenie Sądu, ale sama nie dała jej wiary. Zwolnienie lekarskie na okres od dnia 20 listopada 2014 r. wystawione zostało w dniu 21 listopada 2014 r.

Wyrokiem z dnia 11 marca 2015r. w sprawie IV P 286/14 Sąd Rejonowy w Elblągu oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu.

### ***Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach :***

Powód D. P. został zatrudniony przez (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w E. na stanowisku motorniczego tramwaju w dniu 10 maja 2007 r., początkowo na czas określony do dnia 30 listopada 2007 r.

Dzień wcześniej, w dniu 9 maja 2007 r. zapoznał się z Instrukcją Służbową dla motorniczych tramwajów, Regulaminem pracy obowiązującym w pozwanej spółce, Regulaminem wynagradzania pracowników tej spółki oraz ustawą z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi i zobowiązał się do przestrzegania ich postanowień.

Od dnia 1 grudnia 2007 r. powód zatrudniony był w pozwanej spółce na podstawie umowy na czas określony do dnia 31 grudnia 2009 r. Kolejna umowa na czas określony zawarta została w dniu 31 grudnia 2009 r. na okres do dnia 31 lipca 2011 r. Od dnia 1 sierpnia 2011 r. powód D. P. zatrudniony był w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Pracę świadczył cały czas w charakterze motorniczego tramwaju, poza okresem, gdy w związku z pracami związanymi z przebudową infrastruktury drogowej w E., nie było możliwe świadczenie usług przewozowych tramwajami. Wówczas powód wykonywał również pracę monter torowego w okresie od dnia 22 października 2012 r. do dnia 29 października 2013 r.

W maju 2012 r. został wybrany przez pasażerów za ulubionego motorniczego (...). W spółce w związku z polityką przeciwdziałania stawianiu się w pracy pracowników pod wpływem alkoholu, prowadzono wyrwkowe kontrole ich stanu trzeźwości. Takimi kontrolami obejmowani byli przede wszystkim motorniczy tramwajów. Kontrole były przeprowadzane w sposób nieregularny i nie zapowiedziany. Badania przeprowadzał dyspozytor w momencie zgłaszania się motorniczych do pracy, co polegało na stawiennictwie u dyspozytora celem odebrania dyspozycji oraz odebrania niezbędnych dokumentów, m.in. pod postacią książki tramwaju. Do prowadzenia badania stosowano urządzenie pomiarowe typu A. P. firmy (...) o numerze seryjnym (...). Urządzenie to było legalizowane oraz kalibrowane, zgodnie z instrukcją użytkowania około co 6 miesięcy. Pomiar mógł być dokonywany z użyciem ustnika, jak i bez jego użycia. Urządzenie odnotowywało numer kolejny próby, datę dokonania badania oraz jego godzinę, a także wynik zawartości alkoholu w organizmie, nadawało również badaniu indywidualny kolejny numer. Powyższe wyniki zapisywało w swojej pamięci wewnętrznej. W przypadku ujawnienia wyniku pozytywnego był on wpisywany do dziennika prowadzonego przez dyspozytora. Następnie sporządzany był protokół w obecności innego motorniczego, na którym znajdowało się pouczenie o możliwości poddania się badaniu krwi celem zweryfikowania zawartości alkoholu w organizmie.

W zakładzie pracy istniała praktyka, według której pracownicy w przypadku odczuwania w tym zakresie wątpliwości do swojego stanu zdolności psychoruchowych związanych ze spożywanym alkoholem, mogli na własny wniosek zostać poddany takim badaniem przed podjęciem pracy. W przypadku wskazania pozytywnego w ich miejsce wzywany był motorniczy rezerwowo, zaś oni sami byli odsuwani od świadczenia pracy, mogąc skorzystać np. z urlopu. Dopuszczalne było również stawianie się na dyspozytorni oraz poddanie się badaniu poza okresem świadczenia pracy, tj. w czasie wolnym w przypadku istnienia jakichkolwiek wątpliwości po stronie pracownika, co do swoich możliwości prowadzenia pojazdów, w tym prywatnych.

W dniu 6 stycznia 2014 r. w Ł. doszło do wypadku drogowego spowodowanego przez nietrzeźwego motorniczego, w wyniku którego śmierć poniosły 3 osoby. Powyższe zdarzenie skutkowało przeprowadzeniem spotkania z udziałem motorniczych pozwanej spółki, podczas którego przełożony tej grupy zawodowej – M. P. – uczulił pracowników na kwestię przestrzegania zasady trzeźwości w pracy, wskazując także na ukrócenie liberalnej polityki wobec

osób stawiających się do pracy pod wpływem alkoholu. Od tego momentu nie odnotowano żadnego przypadku stawiennictwa pracownika, u którego wykryto jakąkolwiek zawartość alkoholu we krwi.

W dniach od 31 października 2014 r. do dnia 17 listopada 2014 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby związanej ze schorzeniami kręgosłupa. Po zwolnieniu lekarskim miał się stawić do pracy w piątek 21 listopada 2014 r. Pracę rozpoczynał około godziny 4.00, wyjeżdżając w pierwszy kurs danej linii tramwajowej. Zgodnie z przyjętym w zakładzie pracy zwyczajem pracownicy mogli na swój wniosek być dowożeni do bazy pozwanej pojazdem służbowym, którym kierował G. P.. W takiej sytuacji dzień przed służbą ustalili dokładnie, gdzie i o której godzinie będą oczekiwali na podjęcie przez transport. Taki przywóz nazywany był przywozem indywidualnym i realizowany był pomiędzy godziną 3.30-3.50. harmonogram takiego przywozu ustalany był codziennie przez dyspozytora i przekazywany kierowcy na kartce. Następny kurs wykonywany był już wedle ustalonego grafiku podwożenia pracowników. Dotyczyło to jednak pracowników – motorniczych wyjeżdżających w kolejny, a nie pierwszy kurs na teren miasta. Powód był podejmowany z ulicy (...). W dniu 21 listopada 2014 r. powód miał rozpoczynać pracę około godziny 4.00, wyjeżdżając tramwajem na pierwszy kurs wedle rozkładu jazdy. W tym celu ustalono z nim godzinę podjęcia go przez transport zakładowy z ulicy (...) w E.. Kierowca G. P. z terenu bazy wyjechał dwadzieścia kilka minut po godzinie 3-ciej.

W pierwszej kolejności około godziny 3.30 podejmował D. T., następnie udali się w kierunku osiedla (...), skąd zabrany został pracownik o nazwisku P., dalej udali się w kierunku ulicy (...), gdzie po około 5 minutach do pojazdu wsiadł powód D. P.. Ostatnim pasażerem był K. Ł.. Na teren bazy transport przyjechał przed godziną 4. Motorniczy musieli stawić się na co najmniej 15 minut przed wyjazdem, by przeprowadzić czynności przygotowawcze. Przywiezione osoby w tym powód potwierdziły swą gotowość do pracy podpisując niezbędne dokumenty.

Po stawieniu się na dyspozytorni K. L. pełniący wówczas dyżur dyspozytora zarządził przeprowadzenie badania pracowników alkotestem. W pierwszej kolejności badany był p. P., następnie Ł. oraz powód. Jedynie badanie powoda wykazało wynik pozytywny 0,29 mg/dm<sup>3</sup>. Dalej badany był D. T.. Powód został odsunięty przez dyspozytora od pracy. Wyszedł przed budynek dyspozytorni pozostając do dalszej dyspozycji. Co jakiś czas dopytywał się co z jego sytuacją. Pierwsze badanie przeprowadzone zostało o godzinie 3.43. O godzinie 3.53 powód wezwany został przez dyspozytora, który poddał go kolejnemu badaniu, którego wynik wynosił 0,31mg/dm<sup>3</sup> alkoholu w wydychanym powietrzu. Powód był badany bez użycia ustnika. Dokonując wpisu do dziennika badań na zawartość alkoholu K. L. dokonał błędnej adnotacji godziny pierwszego badania, wpisując godzinę 3.34. Drugie badanie wpisał w kolumnę pierwszego badania z uwagi na brak miejsca na odnotowanie numeru kolejnego badania nadawanego przez używane urządzenie. Następnie powód został zwolniony przez dyspozytora do domu z informacją, że w takim stanie nie może świadczyć pracy. Po opuszczeniu zakładu pracy przez powoda K. L. sporządził protokół z przeprowadzonej czynności. Protokół z przeprowadzonego badania przedłożony został do podpisu D. W. następnego dnia. Powód nie podpisał przedmiotowego protokołu.

Po zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w dniu 21 listopada 2014r. powód udał się do domu. Jednocześnie podjął próbę telefonicznego kontaktu ze swoim przełożonym M. P., któremu przedstawił zaistniałą sytuację, powołując się na to, że wskazanie alkoholu mogło pochodzić ze spożycia wieczorem 20 listopada 2014 r. oraz rano przed wyjściem do pracy preparatu A..

M. P. tego dnia przebywał na urlopie wypoczynkowym w związku z tym nie chciał dłużej rozmawiać o zaistniałym zdarzeniu, zalecając powodowi poczekanie do poniedziałku, kiedy będą w tej sprawie podejmowane decyzje. Tego dnia w późniejszych godzinach powód informował niektórych ze współpracowników, że przyczyną ujawnionego stanu nietrzeźwości jest spożycie wieczorem 20 listopada 2014 r. herbaty ze środkiem A., którego używa w stanach przeziębienia i jego niewiedzą co do tego, że zawiera on w sobie alkohol.

Tego samego dnia powód zarejestrował się w swojej Przychodni Podstawowej (...). Tam przyjęty został przez lekarza (...), któremu wskazał, że ze względu na schorzenia kręgosłupa nie jest zdolny do pracy. Na wniosek powoda badający

stwierdził jego niezdolność do pracy od dnia 20 listopada 2014 r. Powód nie wspominał lekarzowi o żadnej innej przyczynie ewentualnej niezdolności do pracy.

Działająca u pracodawcy zakładowa organizacja związkowa zwróciła się do niego by rozważył ukaranie powoda karą nagany, mając na względzie sytuację rodzinną D. P., z której wynikało, że jest on jedynym żywicielem rodziny. Przedstawiciel związku zawodowego nie uwierzył w wersję powoda, że pozytywny wynik wskazania badania alkotestem jest konsekwencją wypicia herbaty ze środkiem A..

W dniu 27 listopada 2014 r. powód został wezwany do pracodawcy, gdzie na spotkaniu z udziałem Dyrektora Spółki (...), pracownika kadr M. M. (1) oraz przełożonego powoda M. P. omawiano jego sytuację, w tym jego wyjaśnienia złożone na piśmie. Strona pozwana wskazała, że nie przyjmuje jego argumentacji za wiarygodną, zaś ze względu na jego sytuację rodzinną zaproponowano mu złożenie wniosku o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Powód nie zgodził się na takie rozwiązanie. Dyrektor spółki wydał powodowi polecenie, by w związku z tym udał się wraz z M. M. (1) do jej pokoju służbowego, na parterze, gdzie znajduje się pismo w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy w trybie art.52 par. 1 k.p. z powodu stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości w dniu 21 listopada 2014 r. Powód po zejściu wraz z M. M. (1) oraz M. P. w okolice tego pokoju, po otwarciu jego drzwi odmówił odbioru i zapoznania się z tym pismem, po czym opuścił teren zakładu pracy. Kopię oświadczenia wraz ze świadectwem pracy przesłano powodowi na jego adres domowy.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie w świetle ustalonego przez Sąd stanu faktycznego.

Ustaień tych Sąd dokonał w oparciu o niekwestionowane przez strony postępowania dokumenty w postaci akt osobowych powoda, jego dokumentacji medycznej, ale także wewnętrzne regulacje spółki, tj. Regulamin Pracy oraz Instrukcję służbową dla motorniczych, jak również dzienniki badań pracowników na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu, w tym zwłaszcza w części dotyczącej badania przeprowadzonego w dniu 21 listopada 2014 r., zapisu w pamięci tego urządzenia pod datą 21 listopada 2014 r. z przeprowadzonego badania.

W dalszej części Sąd swych ustaleń faktycznych dokonywał w oparciu o zeznania świadków: D. T., D. W., K. L., G. P., R. K. (1), M. M. (1), M. P.; M. M. (2), A. S.. W ocenie Sądu zeznania tych świadków współgrają ze sobą, co do przebiegu zdarzenia z dnia 21 listopada 2014 r. oraz kolejnych dni aż do złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nich stosunku pracy w trybie art. 52 par. 1 pkt 1 k.p. Świadkowie, w tym przede wszystkim osoby, które przyjechały z powodem do pracy w dniu 21 listopada 2014 r. pomiędzy godziną 3.30-3.40, w sposób logiczny i spójny przedstawiały przebieg zdarzeń, które doprowadziły do ujawnienia o powoda pozytywnego wyniku badania urządzeniem do analizy zawartości alkoholu w organizmie. Dość wskazać, że osoby te nie miały wiedzy źródła pochodzenia tego alkoholu, bowiem spotkały się z powodem w pojeździe przywożącym pracowników do spółki na pierwszy wyjazd tramwajów. Wszyscy też zgodnie przyznali, że ani w zachowaniu, ani w wydychanym przez powoda powietrzu nie poczuli alkoholu.

Sąd i instancji zwrócił jednak uwagę na to, że powód w toku tego postępowania nie kwestionował tego, że wynik jego badania był pozytywny, nie kwestionował również miarodajności tego badania, a więc również legalizacji urządzenia, którym był badany. Nieścisłości dotyczące godziny przyjazdu na teren spółki, czy też godziny pierwszego badania zostały wyjaśnione w oparciu o zeznania świadków, w tym przede wszystkim zeznania świadka G. P., kierowcy, który wskazał, że wyjechał tego dnia po motorniczych dwadzieścia kilka minut po godzinie 3 (mimo, że normalnie powinien wyjechać o godzinie 3.30), zaś już o godzinie 3.50 miał kolejny wyjazd, tzw. regularny. Z tego wynika, że w firmie musiał się pojawić do godziny 3.40. nie jest niczym dziwnym, że po takim upływie czasu świadkowie mogą nie pamiętać dokładnie godziny przyjazdu na teren bazy, jak też odstępów czasowych pomiędzy poszczególnymi miejscami podejmowania kolejnych pracowników.

Świadek K. L. wyjaśnił za to, że odnotowany w książce oraz protokole czas pierwszego badania jest wynikiem błędu, polegającego na przestawieniu cyfr w oznaczeniu minutowym, co potwierdzone zostało poprzez dokonanie odczytu z pamięci urządzenia na rozprawie. Dość wskazać, że powód podnosząc tę rozbieżność nie kwestionował – jak już wcześniej wspomniano – faktu przeprowadzenia badań, jak i ich wyniku. Założyć więc należy, że takie badanie

zostało przeprowadzone po zgłoszeniu przez powoda gotowości do podjęcia pracy przez podpisanie dokumentów oraz pobranie książki pojazdu.

W toku ustaleń na podstawie zeznań świadków – innych motorniczych Sąd ustalił, że do dnia 6 stycznia 2014 r. w spółce był dopuszczalny i stosowany przez pracowników tryb poddawania się samokontroli w przypadku, gdyby motorniczy miał jakieś podejrzenia co do swej sprawności psychomotorycznej na skutek spożycia alkoholu. Trudno krytykować taką praktykę, albowiem jej celem jest wyeliminowanie ryzyka podjęcia pracy przez motorniczego, który może mieć mylne przeświadczenie o pełnej sprawności w tym zakresie. Nie powinna być to jednak praktyka dominująca. Ta powinna zostać wyparta na rzecz doraźnych, niezapowiedzianych kontroli, które wypracują wśród pracowników dyscyplinę, co do kontroli spożywania alkoholu w taki sposób, by nie rzutowało to na ich zdolność do świadczenia pracy, sprawdzaną na krótko przed podjęciem świadczenia pracy, co z pewnością może wpływać dezorganizująco na proces świadczenia pracy przez tego pracodawcę. Z ustaleń Sądu wynika, że praktyka ta została zarzucona z chwilą zdarzenia, które miało miejsce w dniu 6 stycznia 2014 r. w Ł., które zaskutkowało trzema ofiarami śmiertelnymi pijanego motorniczego, o czym poinformowano pracowników, zapowiadając zmianę podejścia oraz brak tolerancji tego typu zachowań (zob. zeznania świadka M. P. i R. K. (1) w korelacji z dziennikiem badań za 2014 r.).

Okolicznością bezsporną więc było to, że w dniu 21 listopada 2014 r. po zgłoszeniu gotowości podjęcia pracy u powoda ujawniono stan nietrzeźwości. Ustaleniu i ocenie podlegało natomiast to, czy to zdarzenie – zachowanie powoda - mogło zostać zakwalifikowane przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Stanowisko procesowe powoda sprowadzało się do tego, że nie można zarzucić mu świadomego naruszenia zasady trzeźwości w miejscu pracy, gdyż alkohol w jego organizmie znalazł się w sposób nieświadomy dla niego, na skutek braku wiedzy co do tego, że środek Amol, który spożył w celach leczniczych wieczorem dnia 20 listopada 2014 r. przed pójściem spać oraz rano przed wyjściem do pracy, zawierał alkohol.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że ciężar wykazania tej okoliczności faktycznej spoczywał na powodzie. Powód tej okoliczności w sposób wiarygodny nie wykazał żadnym dowodem. Mianowicie wskazać należy, że przeczy temu całe postępowanie powoda przed, jak i po wykryciu zawartości alkoholu w jego organizmie. Powód na tę okoliczność nie przedstawił żadnych dowodów prócz własnych twierdzeń.

Mianowicie zdaniem Sądu za niewiarygodne uznać należy jego twierdzenia co do tego, że nie wiedział o zawartości alkoholu w tym środku. Informacje na ten temat są zarówno na opakowaniu zewnętrznym, jak i na etykiecie tego produktu, czy też ulotce wewnętrznej. Są one dostępne też na stronie internetowej, a więc są powszechne. Wedle stanowiska powoda w jego rodzinie środek ten miał być stosowany od lat. Stosowanie tego środka musi się wiązać z doznaniem smakowymi, które przy tak dużym stężeniu muszą u racjonalnie myślącego człowieka – a tak w procesie starał się prezentować powód – budzić podejrzenie skąd pochodzi jego „moc” rozgrzewająca. W tym ujęciu bezkrytyczne stosowanie tego środka przeczy akcentowanej przez powoda jego racjonalnej postawie i musi budzić uzasadnione wątpliwości co do wiarygodności jego stanowiska.

Po drugie środek ten stosowany jest raczej w kroplach do spożywanego gorącego napoju, bądź w sposób zewnętrzny. Tymczasem powód twierdzi, że wypił go z herbatą raz ok. 40-50g i drugi raz przed wyjściem do pracy podobną ilość. Podstawowa pojemność butelki, w jakim jest sprzedawany to 100 ml, co znaczyłoby, że powód zaaplikował sobie praktycznie całą butelkę w krótkim okresie czasu. Ponadto jaki był sens zażywania tego środka przed podjęciem pracy, skoro jak napisał w pozwie po nocy poczuł już się lepiej.

Idąc dalej, z jakiego powodu o swych dolegliwościach wynikających z przeziębienia nie wspomnieli lekarzowi podczas wizyty lekarskiej w dniu 21 listopada 2014 r., gdy już wiedział o możliwości wyciągnięcia wobec niego surowych konsekwencji służbowych i w jakim celu wystąpił o udzielenie mu zwolnienia lekarskiego na dzień wstecz, gdy nie był zobowiązany do świadczenia pracy. Skoro powód był tak ostrożny w dobieraniu spożywanych substancji

podczas procesu leczenia iniekcjami w związku z chorobą kręgosłupa, to dlaczego z równą deklarowaną ostrożnością i dokładnością nie sprawdził składu rzekomo użytego środka – Amol.

Prezentując dalej brak konsekwencji i spójności w zachowaniu powoda wskazać należy na to, że w niniejszym sporze utracił całkowicie sens zakazu podejmowania czynności zawodowych w charakterze motorniczego w stanie trzeźwości. Powód wskazuje cały czas na swoją rzetelność w świadczeniu pracy, przeciwstawiając to stawianym mu zarzutom podjęcia pracy w stanie nietrzeźwości, całkowicie tracąc z horyzontu, że nawet hipotetycznie przyjmując za prawdziwe jego twierdzenia, przyjąć by należało, że podjął decyzję o stawieniu się do pracy w sytuacji, gdy nie był do tego zdolny: raz z powodu choroby kręgosłupa, dwa w świetle osłabienia, zmęczenia organizmu, wyczerpanego silną infekcją. Jak w pozwie sam przyznał na skutek działania tej infekcji oraz A. był niewyspany. Powyższe świadczy o tym, że powód w sposób dowolny, albo stosownie do przyjęcia wygodnej pozycji procesowej, podchodzi do swoich ogólnych obowiązków na zajmowanym stanowisku i nie zauważa tożsamości zarzucanego mu zachowania, sprowadzającego się do wytworzenia sytuacji potencjalnie groźnej dla przewożonych pasażerów.

Rzecz w tym, że zgodnie ze znaną mu instrukcją służbową dla motorniczych tramwajów, aby móc wykonywać swoje obowiązki rzetelnie i sumiennie powinien posiadać dobry stan zdrowia fizycznego i psychicznego oraz predyspozycje zawodowe, a w szczególności umiejętność koncentracji i przewidywania następstw zdarzeń, refleks, podzielność uwagi, przystępować do pracy wypoczętym i w odpowiednim stanie psychofizycznym (na co wpływ ma przede wszystkim przemęczenie, stan trzeźwości, odurzenie środkami narkotycznymi lub lekami), w stanie trzeźwości (zob. par. 2 pkt 1 lit a)-c), par. 2 pkt 2 lit a),b)). Z tego wynika, że przystępując do pracy w stanie niezdolności do pracy (co potwierdza przedłożone przez niego zwolnienie lekarskie), przemęczony, w stanie infekcji powód dopuściłby się naruszenia tych podstawowych obowiązków motorniczego, stwarzając podobny stopień zagrożenia dla bezpieczeństwa ruchu. Powód zdaje się nie rozumieć istoty tych bezwzględnych założeń, skoro oczekuje od Sądu usprawiedliwienia jego zachowania poprzez taką argumentację.

Świadczenie przez niego pracy na zajmowanym stanowisku oznacza oddanie pod jego pieczę, bezpieczeństwa dziesiątek, jeśli nie setek osób podczas jednej zmiany. Zarówno pasażerów tramwaju, jak i innych kierujących czy też ich pasażerów oraz pieszych. Nie ma więc znaczenia z jakiego powodu następuje ograniczenie zdolności, o których mowa wyżej, a które są jednym z ogniw bezpieczeństwa uczestników ruchu. Brak jednego z tych ogniw stwarza takie same ryzyko zagrożenia. Powyższe świadczy o tym, że albo powód w danym momencie całkowicie lekceważył zasady, jakimi powinien się kierować świadcząc pracę, albo przyjął nieudolną próbę odparcia zarzutów postawionych mu przez pozwanego w wyniku przeprowadzonego badania trzeźwości poprzez przedstawienie historii o spożyciu A. w ilości, która zaowocowała wynikiem, jak w dniu badania.

Zdaniem Sądu Rejonowego stanowisko powoda było niewiarygodne.

Racjonalnie postępujący pracownik, czy w ogóle człowiek w sytuacji, gdy jest przekonany co do swej trzeźwości, podejmuje wszelkie próby wyjaśnienia jawiących się wątpliwości, w tym także zbadania rzetelności przeprowadzonej próby. W tym celu wystarczy zażądać badania krwi na zawartość alkoholu, co jest co do zasady dowodem przesądzającym. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na to, że powód złożył przy zatrudnieniu oświadczenie, że zapoznał się także z treścią ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2012 poz. 1356), która w art. 17 ust. 1 – 3 wskazuje, że kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stanął się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości. Uprawnienia kierownika zakładu pracy, o którym mowa w ust. 1, służą również organowi nadrzędnemu nad danym zakładem pracy oraz organowi uprawnionemu do przeprowadzenia kontroli zakładu pracy. Na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, o którym mowa w ust. 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje fachowy pracownik służby zdrowia. Niezależnie więc od braku pouczenia go przez M. P., czy innego przełożonego już

od maja 2007 r. powód powinien mieć normatywną wiedzę na temat tego, że w przypadku kwestionowania swego stanu nietrzeźwości powinien zgłosić żądanie badania kwalifikowanego.

Powód wydaje się również nie zauważać, że w świetle postanowień Regulaminu pracy (zob. par. 4 pkt 1) nie ma znaczenia w jaki sposób i za pomocą jakiego środka pracownik wprowadzi się w stan po spożyciu alkoholu. Każdy alkohol tam samo obniża sprawność psychomotoryczną człowieka. Stąd od kogoś wykonującego zawód motorniczego wymagać należy wyższych standardów oraz szczególnej ostrożności w zakresie zażywania różnego rodzaju środków mogących, choćby potencjalnie wpłynąć na jej obniżenie. Bezkrytyczne stosowanie różnego rodzaju medykamentów powoduje, że nawet jeżeli alkohol w organizmie powoda był wynikiem zażycia przez niego A., to brak sprawdzenia przez niego składu tego środka przy dużym prawdopodobieństwie że może być to alkohol, nakazuje Sądowi zakwalifikować jego zachowanie, jako rażące niedbalstwo.

Zgodnie z treścią art. 52 par. 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. Przez ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych rozumie się bezprawne zachowanie pracownika, naruszające, albo stwarzające zagrożenie interesów pracodawcy, przy czym zachowanie to musi być zawinione przez co rozumnie się zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Wystarczające jest zawinione zachowanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy. Wszystkie te elementy wystąpić muszą łącznie. Tak jest zdaniem Sądu w niniejszej sprawie.

Oczywistym jest, że podjęcie pracy w stanie nietrzeźwości przez motorniczego stanowi zagrożenie interesów pracodawcy, może bowiem doprowadzić do szkód zarówno w mieniu, jak i na osobie, w przypadku potencjalnego wypadku, za które pracodawca może odpowiadać. O tym jakiej wagę pracodawca przypisuje do obowiązku stawiennictwa do pracy w stanie trzeźwości oraz w ogóle sprawności psychofizycznej świadczą przytaczane wcześniej zapisy Regulaminu Pracy i Instrukcji Służbowej dla motorniczych tramwajów. Zawinienie w pełni ma swój wyraz w zachowaniu powoda spełniającym przesłanki co najmniej rażącego niedbalstwa. Przez takie rozumnie się sytuację, gdy powód jako osoba mająca prawidłową zdolność do postrzegania swojego zachowania powinien przewidywać jakie mogą być skutki zażywania alkoholu (niezależnie od źródła), braku weryfikacji aplikowanych środków medycznych, co do ich składu, czy też podejmowania pracy mimo objawów niezdolności do jej świadczenia. Powyższe może wywołać negatywny incydent pod postacią zdarzenia wypadkowego. Licząc się z tym, że do takiego skutku nie dojdzie, nie ograniczając ryzyka, postąpił co najmniej rażąco niedbale, choć w ocenie Sądu była to tylko nieudolna próba usprawiedliwienia ujawnionego faktu spożywania alkoholu w dniu poprzedzającym, o czym świadczy jego stężenie w organizmie w chili badań.

Za takim sposobem pojmowania zachowania powoda przemawia także sposób kwalifikacji zachowań pracowników dokonany w tezach, jak i uzasadnieniu wyroków Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r. sygn. Akt II PK 46/09 LEX 533035, oraz z dnia 7 lutego 2008 r. sygn. Akt II PK 162/07OSNP 2009/7-8/98, które Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni akceptuje.

„Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.” (zob. wyrok SN z dnia 11 września 2001 r., sygn. akt I PKN 634/00 OSNP 2003/16/381).

Powód w ocenie Sądu nie może powoływać się na zasady współżycia społecznego, dlatego, że w ten sposób próbuje przeciwstawić dobro pod postacią bezpieczeństwa pasażerów i innych uczestników ruchu, które naruszyłyby, gdy został dopuszczony do pracy, swojemu interesowi w zakresie zachowania środków na utrzymanie rodziny. Powód powinien to kalkulować w momencie, gdy podjął decyzję o zażyciu substancji zawierającej alkohol. W ocenie Sądu to nie pozwany nadużywa swego prawa podmiotowego, lecz wręcz przeciwnie postępuje w sposób logiczny z uwzględnieniem wydzwiku, jaki ma jego decyzja wywołać w odczuciu powszechnym oraz w danej grupie zawodowej.



Można tutaj odwołać się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 1996 r., sygn. I PKN 14/96, OSNP 1997/12/218, gdzie stwierdzono, że: „1. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu jego stawienia się do pracy po użyciu alkoholu (art. 52 § 1 pkt 1 KP) nie może być skutecznie podważane z powołaniem się na zasady współżycia społecznego. 2. Pracownik naruszający swoje obowiązki oraz zasady współżycia społecznego nie może skutecznie zarzucić naruszenia tych zasad wobec niego i opierać na tym swoje roszczenie.”.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo powoda na zasadzie art. 56 par. 1 k.p. a contrario w zw. z art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.

Jednocześnie z uwagi na jego niekwestionowaną trudną sytuację rodzinną, ciężko chorą żonę oraz fakt, że powód utrzymywał z wynagrodzenia całą rodzinę wraz z dziećmi Sąd odstąpił od obciążania go kosztami procesu na zasadzie art. 102 k.p.c.

Odrębną kwestią jest sprzeczność zeznań świadka W. J. (2) i B. M. z przedłożoną dokumentacją pod postacią dzienników badania na zawartość alkoholu w organizmie tych osób. W tym zakresie Sąd skieruje wniosek do Prokuratury celem zbadania zasadności podejrzeń, co do składania fałszywych zeznań przez tych świadków.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości Wyrokowi temu zarzucił :

1. błędne ustalenie stanu faktycznego w sprawie co skutkowało uznaniem, iż dopuścił się rażącego niedbalstwa poprzez spożycie preparatu ziołowego A. przed podjęciem pracy u pozwanego, co skutkowało rozwiązaniem z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia;
2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej i pozbawionej oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym, a zwłaszcza zeznaniach świadków, ocenie dowodów, która prowadzi do uznania, że powód stawiał się do pracy w stanie nietrzeźwości, w który wprowadził się na skutek rażącego niedbalstwa polegającego na nieprzeczytaniu ulotki preparatu ziołowego A.;
3. naruszenie art. 207 § 6 k.p.c. poprzez przyjęcie wniosków dowodowych pozwanego po terminie.

Wobec powyższego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powoda do pracy ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i zasądzenie na jego rzecz od pozwanego zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu apelacji powód podniósł, że Sąd Rejonowy w Elblągu oddalił jego powództwo o przywrócenie do pracy uznając, że dopuścił się rażącego niedbalstwa co uzasadniało rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia. Stanowisko swoje Sąd oparł w głównej mierze na zeznaniach świadków oraz protokole użycia urządzenia kontrolno-pomiarowego do ilościowego oznaczenia alkoholu w wydychanym powietrzu. Należy wskazać, że w toku postępowania powód skutecznie podważył wiarygodność świadków jak i treści w/w protokołu, wobec czego nie sposób uznać, że spełnione zostały przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.

Sąd dokonując oceny zgromadzonego stanu faktycznego naruszył zasady swobodnej oceny dowodów z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę zeznań świadków, nadinterpretację zeznań świadków oraz uznanie za wiarygodny dokument w postaci protokołu z dnia 21 listopada 2014 r. pomimo tego, że pozostałe dowody przeczyły jego treści. Po pierwsze wskazać należy, że Sąd nie ustalił skąd podejmowany był świadek D. T. [3.30], gdzie był podejmowany p. P. i o której godzinie. Sąd przyjął, że 5 minut później wsiadł powód, ale nie wskazał od jakiej godziny liczyć 5 minut, nie wziął pod uwagę konieczności dojazdu z miejsca odbioru p. T. po p. P. a następnie po powoda. Sąd nie ustalił o której godzinie i gdzie zabierany był p. Ł. i pominął zupełnie fakt zeznań p. Ł. i odległości pomiędzy pierwszym a ostatnim pasażerem [O.. Pokoju róg (...) a B.] zakładając, że p. P. poruszał się zgodnie z zasadami ruchu drogowego nielogicznym jest ustalenie, że motorniczowie zostali dowiezieni do bazy o godzinie 3.45 z uwagi na odległość jak i zeznania świadków, którzy zgodnie potwierdzili, że przyjazd do pierwszego motorniczego nastąpił o godzinie 3.30, a po ostatniego o 3.40. Nadto Sąd błędnie ustalił, że przyjazd do bazy nastąpił między 3.30—3.40 - nie zgadza się z to

z zebrany materiał dowodowy [świadek p. Ł. mówi kilka razy że, dokładnie pamięta że była to godzina 3.40, kiedy wsiadał do samochodu, który po niego podjechał na B.]

Sąd niesłusznie uznał za wiarygodne zeznania p. P. twierdząc, że akurat ten świadek pamięta dokładnie godzinę wyjazdu podczas kiedy czterej pozostali świadkowie z uwagi na upływ czasu mogą dokładnie nie pamiętać.

Nielogiczne jest również uznanie że p. L. pomylił godzinę badania 3.34 czy 3.43 [w rzeczywistości ani jeden zapis ani drugi nie odpowiadają prawdzie]. Wynika z tego, że mógł pomylić również wynik badania albo przypisać mylnie wynik innego badania powodowi. Skoro inna godzina, to może przypisano powodowi wynik innej osoby. Świadczy o tym również numeracja badań - badania wykonane powodowi mają mieć numery (...) i (...). Z zeznań świadków wynika, że po pierwsze nikt nie widział aby powód miał wykonane drugie badania, a nadto wszyscy zgodnie twierdzą, że po powodzie badanie wykonano tylko D. T.. Dlaczego więc Sąd uznał, że badanie numer (...) wykonano powodowi, podczas gdy z logicznego ciągu zdarzeń wynika, że badanie to powinno mieć nadany numer (...). Sąd nie zbadał komu przed powodem miano wykonać badanie o numerze (...). Treść protokołu z badania alkometrem jest sprzeczna z pozostałym materiałem dowodowym, a w szczególności z zeznaniami świadków [p.T., Ł., P.] i powoda. Np. zły czas badania, co podważa wiarygodność tego protokołu, a pozwany zwracał wielokrotnie na to uwagę Sadu w piśmie z dnia 02.03.2015 i z dnia 19.01.2015-omyłkowo oznaczonym w sygnaturze akt IV P 287/14- z dopiskiem" o przywrócenie do pracy" ponieważ wtedy równocześnie toczyły się dwie sprawy o bliskich sobie numerach, [pisma są nadal w posiadaniu po woda]].Na rozprawach sądowych w formie wypowiedzi słownej również.

Świadkowie badani nie widzieli wyników badania alkometrem powód również, co poddaje w wątpliwość prawidłowość protokołu, nie użyto ustnika do każdej osoby, co zaleca producent na stronie 12 instrukcji obsługi alkometru. Dlaczego sporządzono protokół już po odesłaniu powoda do domu, który to powód nie mógł zapoznać się z treścią protokołu [stąd brak podpisu]. Powód protokół widział dopiero po wniesieniu sprawy do Sądu. Pracodawca nie przedstawił wbrew obowiązkowi protokołu powodowi przed wręczeniem wypowiedzenia. Sąd dał wiarę p. P. pomimo, że nie był on świadkiem naocznym zdarzenia [miał wolne tego dnia], a nadto ze sposobu składania zeznań wynika stosunek świadka do powoda. Świadek wskazał na rzekomo konfliktowy i nad wyraz dociekliwy charakter powoda co świadczy o tym że przyczyna zwolnienia wskazana w wypowiedzeniu jest nieprawdziwa. Czemu Sąd nie odniósł się do twierdzeń p. P., że powód był nadmiernie dbający o warunki techniczne i sprawność tramwajów. Sąd nie wziął pod uwagę kwestii ewentualnej zemsty i próby znalezienia tak zwanego haka na powoda.[K 74 Verte u dołu strony i K 75 u góry strony].

Sąd nie rozważył dlaczego organizacja związkowa zmieniła zdanie w sprawie poparcia powoda. Zmiana stanowiska prawdopodobnie podyktowana jest tym, że zakładowa organizacja związkowa w bardzo dużej mierze jest finansowana przez pracodawcę. Zwrócić uwagę należy również na zachowanie świadków, którzy udzielając odpowiedzi czekali na aprobatę pełnomocnika pozwanego, na co Sąd kilkakrotnie zwrócił uwagę w toku rozprawy, nie znalazło to jednak odzwierciedlenia w treści wyroku, gdyż wszyscy świadkowie (poza J. i M.) zostali przez Sąd uznani za wiarygodnych. Sąd nie zwrócił w ogóle uwagi na twierdzenia świadka K. L., który wprost powiedział, że sugerowano mu po wniesieniu przez powoda pozwu aby sprawdził wpisy w książce raportów z alkometru. To również świadczy o tym, że świadkowie - pracownicy pozwanego mogli lub byli namawiani albo instruowani jakie mają składać zeznania.

Powód kwestionuje poddanie w wątpliwość tylko zeznań świadków p. J. i p.M.? Dlaczego Sąd wcześniej nie skierował zawiadomienia do Prokuratury aby dać wyraz innym świadkom, że muszą mówić prawdę? Świadkowie - pracownicy nie zeznawali bezstronnie z uwagi na obawę utraty pracy, a dwóch świadków złożyło fałszywe zeznania [co wykazał powód na rozprawie i w piśmie z 12.02.2015 ].

Powód przyznał że, spożył preparat A. lecz kwestionował wynik badania, godzinę, formę, ponieważ niemożliwym jest posiadanie w wydychanym powietrzu takiego stężenia alkoholu po zażyciu preparatu ziołowego A.. Sąd nie wyjaśnił o jakie zachowanie chodzi, które miałyby świadczyć o świadomym naruszeniu zasady trzeźwości w miejscu pracy [strona 7 uzasadnienia].

Opakowanie A. nie zawiera ostrzeżenia o zawartości alkoholu, na etykiecie na butelce też tego nie ma. Nie każdy zna pojęcie słowa "etanol" i nie każdy automatycznie kojarzy to z alkoholem. Słowo "etanol" jest fonetycznie bardzo

oddalone od słowa alkohol. Ponadto na opakowaniu nie ma informacji ile alkoholu[etanolu]zawiera preparat. Trudno oczekiwać aby o 3.00 w nocy sprawdzać te informacje w Internecie lub na ulotce gdzie nadruk jest gęsty i malutki. Preparat Amol jest szeroko reklamowany w telewizji, w prasie i radiu, nigdy nie słychać by podkreślano że zawiera alkohol[wręcz przeciwnie pokazano jak babcia daje go wnuczkiowi.]. Wbrew stanowisku Sądu doznania smakowe jak napisał Sąd "moc rozgrzewająca" nie musi wynikać z zawartości alkoholu ale z dużego stężenia olejków eterycznych oraz mentolu [tak jak w maściach rozgrzewających które nie zawierają alkoholu].

O nieprzeczytaniu ulotki świadczy również ilość zażytego preparatu przez powoda, na ulotce napisano 10-15 kropli, a powód zażył 40-50gram. Skoro lek zadziałał, to powód chcąc szybciej wyzdrowieć, zaaplikował przed wyjściem z domu do pracy kolejną dawkę, aby zmniejszyć dolegliwości kaszlu i sprawniej wykonywać swoją pracę. Powód kupując w aptece Amol sądził, że lek mu pomoże, a nie zaszkodzi.

O nieświadomości świadczy też fakt, iż powód musiał uważać z alkoholem z powodu przewlekłej choroby kręgosłupa i leczenia tej choroby zastrzykami, powód nie ryzykowałby przecież swojego zdrowia świadomie-gdzie powikłania mogłyby być nie do wyleczenia i powód mógłby zostać inwalida do końca życia .

Wskazać również należy, że Sąd nie zbadał czy możliwe jest osiągnięcie wskazanego w protokole poziomu alkoholu po wypiciu rzeczonej ilości A..

Sąd nadto nie odniósł się do pism powoda z 19.01.2015 z omyłkową sygnaturą akt IV P 287/14 z dopiskiem" o przywrócenie do pracy" i do pism z 03.02.2015, oraz do pisma z 12.02.2015 gdzie powód kwestionował badanie alkomatem [godzinę] i podważał wiarygodność świadków i sposób opuszczenia na polecenie p. L. miejsca pracy. Na podstawie tego dziwnego protokołu i tego dziwnego zbiegu pomyłek zwolniono powoda z pracy.

Powód nie podchodził lekceważąco do obowiązków skoro pomimo złego samopoczucia podjął próbę szybkiego wyleczenia się za pomocą preparatu Amol, który z pozytywnym skutkiem stosował od wielu lat. Dlatego zdziwienie powoda było tym większe, że wcześniej stosował ten preparat w różnych okolicznościach i nigdy nie dał takich wskazań. Powód nie miał wątpliwości ani inni pracownicy ich nie mieli co do stanu trzeźwości powoda, więc trudno oczekiwać aby powód miał jak to Sąd ujął "podjąć próbę wyjaśnienia jawiących się wątpliwości"[strona 9 uzasadnienia]. Skoro powód nie znał wyniku badania alkomatem, to był przekonany, że wynik ten nie może świadczyć o spożyciu alkoholu [skoro go nie spożywał]. Nie można oczekiwać od powoda, że będzie żądał badania krwi. Skąd stwierdzenie, że powód powinien mieć taką wiedzę, do jakiego wzorca porównano wiedzę powoda.

Sąd w toku postępowania naruszył także artykułu 207 § 6 k.p.c. poprzez uznanie że wnioski składane przez pozwanego nie były spóźnione chodzi tu w szczególności o powoływanie świadków i wnoszenie nowych dowodów tłumacząc się wcześniejszą niewiedzą. Nie można oczekiwać aby pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie miał wiedzy co do dowodów jakie winien złożyć aby zakwestionować twierdzenia powoda przywołane już w pozwie. Pracodawca miał przed skierowaniem sprawy do Sądu wiedzę o skorzystaniu przez powoda ze zwolnienia lekarskiego i znał nazwisko lekarza, dlatego więc dowód ten został powołany i przyjęty przez Sąd po terminie.

Zdaniem powoda świadczy to o nierówności stron, ponieważ wnioski powoda były pomijane lub wręcz lekceważone.

Wobec powyższego nie sposób uznać, że Sąd ustalił prawidłowo stan faktyczny sprawy, na podstawie którego to ustalenia Sąd doszedł do przekonania, iż w sprawie zaszyły przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tj. dopuszczenie się przez powoda rażącego niedbalstwa. Jak wykazał w toku postępowania powód przed przystąpieniem do pracy spożył preparat ziołowy A. nie wiedząc, że zawiera on alkohol, gdyż informacji takiej nie było na opakowaniu i butelce. Trudno oczekiwać aby osoba przeziębiona szukała takich informacji w nocy/nad ranem w Internecie czy w obszernej ulotce nadrukowanej małym drukiem. Powód jest kierowcą z długoletnim stażem, a motorniczym jest od 8 lat. Do tej pory nie zdarzyło się aby powód karany był za jazdę pod wpływem alkoholu albo aby miał kolizję ze swojej winy. Powód czuł się w dniu 21 listopada 2015 r. na tyle dobrze, że uznał, że spełnia wszelkie wymogi aby stawić się do pracy i wykonywać ją bezpiecznie. Trudno zatem dojść do przekonania aby jego zachowanie wykazywało przesłanki rażącego niedbalstwa. Tym bardziej, że okoliczności powoływane przez pozwanego odbiegają od zebranego w sprawie materiału

dowodowego. Zwłaszcza za niewiarygodny uznać należy protokół, co powód wykazał już wyżej, zwłaszcza w zakresie wskazań zawartości alkoholu jaką miał posiadać powód w wydychanym powietrzu, a na którym to protokole Sąd w głównej mierze oparł swoje orzeczenie.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233§1 k.p.c. wskazał, że w świetle orzecznictwa sądowego przepis ten przy uwzględnieniu treści art. 328§2 k.p.c. nakłada na sąd orzekający szereg obowiązków:

- po pierwsze, wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego,
- po drugie, uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w trakcie postępowania,
- po trzecie, scharakteryzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla oceny ich mocy dowodowej i wiarygodności,
- po czwarte, wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej sądowi wyższej instancji i skarżącemu na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowania,
- po piąte, przytoczenia w uzasadnieniu zaskarżanego orzeczenia dowodów na których sąd się oparł i przyczyn dla których innym odmówił wiarygodności.

/por. wyrok z 29.09.2000 - V CKN 94/00 -Legalis/.

Ocena wiarygodności mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części obowiązującej ustalenie faktów. Ocena ta powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania wyrażającym formalne schematy powiązań pomiędzy podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logiczne poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dało się wysunąć wnioski odmienne / por. wyr. S.N z 27.09.2002 II CKN 817/00 Legalis/

Analizując zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Elblągu w kontekście przytoczonych wyżej reguł należy uznać, iż nie narusza on przepisu art. 233§1 k.p.c..W uzupełnieniu pozwany podkreślił, iż zarzuty faktyczne nie mogą polegać na kwestionowaniu ustalonego przez sąd stanu faktycznego i przedstawianiu własnej wersji tego stanu sformułowanej przez apelanta.

Ustosunkowując się do sformułowanego w apelacji poglądu powoda, iż zakładowa organizacja związkowa prezentując swoje stanowisko na rozprawie zmieniała je w porównaniu z tym jakie wyraziła w treści pisma z 24.11.2014 skierowanego do zarządu Spółki TE należy zauważyć, iż pogląd ten nie uległ zmianie. Na rozprawie przewodniczący zarządu zakładowej organizacji związkowej nie mógł dokonać zmiany uchwały organu kolegialnego /zarządu/ - zeznanie świadka R. K.. Świadek zaprezentował jedynie okoliczności w jakich doszło do wystąpienia z opinią organizacji związkowej w interesie pracownika, który nie był członkiem związku zawodowego. Z jego wypowiedzi wynikało ponadto, iż w rozmowie z powodem sugerował wspólne spotkanie z zarządem spółki z rzetelnym przedstawieniem faktów na co powód nie wyraził zgody, pozostając przy „swojej wersji wydarzeń” Na marginesie pozwany podkreślił, że zarząd z.o.z nie pobiera wynagrodzenia z tytułu pełnionych funkcji związkowych.

Odnosząc się do twierdzeń powoda, iż nie znał składników preparatu Amol przed jego zastosowaniem pozwana zwróciła uwagę, iż w świetle wyjaśnień powoda złożonych w trakcie posiedzenia w dniu 26.01.2015r. stosował on ten preparat od szeregu lat aplikując go swojej rodzinie. Opakowanie preparatu jednoznacznie odsyła do ulotki

informującej gdy chodzi o sposób jego aplikacji, a w jej treści zawarto ostrzeżenie, iż przedawkowanie może spowodować objawy takie jak przy przedawkowaniu alkoholu.

W ustosunkowaniu się do zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 207§6 k.p.c. zdaniem pozwanej wniosek dowodowy nie naruszył w/w przepisu. Pozwana wniosek złożyła bezpośrednio po posiedzeniu w trakcie którego sąd dokonał przesłuchania informacyjnego stron. Treść wyjaśnień powoda była inspiracją wniosku dowodowego - wniosek został złożony przed wszczęciem postępowania dowodowego w terminie umożliwiającym przeprowadzenie tych dowodów na najbliższym terminie wyznaczonym przez sąd. Reasumując zdaniem pozwanej sąd nie naruszył wspomnianego wyżej przepisu procedury. Nadto orzecznictwo sądowe prezentuje pogląd, iż w sytuacji gdy sąd w ramach dyskrecjonalnej władzy zadecydował o dopuszczeniu dowodów -nie można mu z tego tytułu czynić zarzutu / por. wyrok S.N. z 14.03.2007 I CSK 465/06 OSP 2008 Nr 11 poz. 123/.

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

Apelacja powoda jako bezzasadna nie zasługiwała na uwzględnienie.

Przede wszystkim nie można się zgodzić ze sformułowanymi w apelacji zarzutami naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. i w konsekwencji błędnego ustalenia stanu faktycznego.

W świetle przepisu art. art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego była prawidłowa. Wbrew twierdzeniom apelującego, Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. bowiem w sposób logiczny i zgodny z zasadami logicznego myślenia przeanalizował cały zgromadzony materiał dowodowy. Twierdzenia apelacji o tym, że Sąd Rejonowy dokonał ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego należy uznać za gołosłowne i bezpodstawne .

Nie sposób nie zauważyć, że powód próbuje podważyć ustalenia Sądu Rejonowego i to nawet takie, którym wcześniej nie zaprzeczał. Dopiero w apelacji powód zarzucił, że wskazania urzędnika pomiaru poziomu alkoholu w wydychanym przez niego powietrzu były nieprawidłowe. Uprzednia „linia obrony ” powoda sprowadzała się do twierdzeń, że powyższe wskazania były wynikiem spożycia preparatu Amol. Powód kwestionując prawidłowość ustaleń Sądu I instancji, nie złożył jednak w apelacji żadnych wniosków dowodowych, które pod pewnymi warunkami formalnymi - mogłyby być przeprowadzone przez Sąd odwoławczy.

Słusznie również zauważył Sąd i instancji, że nieścisłości dotyczące godziny przyjazdu na teren spółki, czy też godziny pierwszego badania zostały wyjaśnione w oparciu o zeznania świadków, w tym przede wszystkim zeznania świadka G. P.. Nie może dziwić, że po pewnym upływie czasu świadkowie mogą nie pamiętać dokładnie godziny przyjazdu na teren bazy, jak też odstępów czasowych pomiędzy poszczególnymi miejscami podejmowania kolejnych pracowników, tym bardziej, że mogli nie przywiązywać do tych kwestii większej wagi.

Wskazać należy w tym miejscu, że zgodnie z dyspozycją art. 382kpc Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Z powyższego unormowania wynika, że sąd drugiej instancji jako sąd apelacyjny nie ogranicza się do kontroli zaskarżonego wyroku, lecz rozpoznaje sprawę merytorycznie, tzn. samoistnie ocenia zebrany w niej materiał.

Sąd drugiej instancji jako sąd nie tylko odwoławczy, lecz także merytoryczny, nie może poprzestać na zbadaniu zarzutów apelacyjnych. Powinien poczynić własne ustalenia i samodzielnie ocenić je z punktu widzenia prawa materialnego. Jednak w sytuacji kiedy sąd drugiej instancji po rozpoznaniu sprawy podziela stanowisko sądu pierwszej instancji, to wówczas może ograniczyć się do stwierdzenia, że przyjmuje ustalenia i wnioski tego sądu jako własne. W przedmiotowej sprawie ustalenia Sądu Rejonowego zostały poczynione w sposób właściwy i odpowiadający wymogom art. 233§ 1 kpc. Zarzuty powoda są tylko gołosłowną polemiką z prawidłowo ustalonym stanem faktycznym i jako takie nie zasługują na uwzględnienie.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut powoda naruszenia przepisu art. 207§6 kpc. Pozwana złożyła wnioski dowodowe bezpośrednio po posiedzeniu, w trakcie którego Sąd dokonał przesłuchania informacyjnego stron, a więc wniosek został złożony przed wszczęciem postępowania dowodowego w terminie umożliwiającym przeprowadzenie tych dowodów na najbliższym terminie wyznaczonym przez Sąd. Nie spowodowało to więc żadnej zwłoki w prowadzeniu postępowania.

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że powód stawił się do pracy pod wpływem alkoholu. Niezależnie od tego w jaki sposób wprowadził się w ten stan, powód zdaje się nie rozumieć, że gotowość realizacji obowiązków zawodowych pod wpływem alkoholu stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z przepisu [art.100 \(...\)](http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= (...)) "http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= (...)">kp. Powód nie dostrzega zagrożenia jakie mogły wyniknąć nie tylko dla pasażerów tramwaju, ale również innych potencjalnych uczestników ruchu z wykonywania przez niego obowiązków kierowcy tramwaju w stanie po spożyciu alkoholu, dodatkowo zmęczonego, przeziębionego i z podwyższoną temperaturą oraz problemami neurologicznymi.

Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego jednoznacznie wynika, iż obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w stanie trzeźwości, a naruszenie tego obowiązku jest równoznaczne z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych i stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie [art. 52 KP](#).

I tak w wyroku z dnia 23.07. 1987 r. w sprawie I PRN 36/87 Sąd Najwyższy uznał, iż :

1. Wynikający z przepisów prawa oraz z zasad współzycia społecznego obowiązek pracownika zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy. Nie może być żadnego "marginesu" tolerowania spożywania przez pracownika alkoholu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, choćby spożywanie alkoholu było praktykowane lub tolerowane przez przełożonych pracownika.

2. Realizacja pracowniczego obowiązku trzeźwości polega m.in. na pozostawaniu w gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwości przez cały okres, w ramach którego , konkretnego dnia, zakład pracy może od pracownika - w normalnym przebiegu wydarzeń - wymagać świadczenia pracy.

Natomiast w wyroku z dnia 13 kwietnia 2000 r. w sprawie OKN 569/99 Sąd Najwyższy uznał, iż rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na przebywaniu w miejscu i czasie pracy w stanie nietrzeźwości ([art. 52 § 1 \(...\) "http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)"](http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= (...)) 1 KP), nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego ([art. 8 KP](http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= (...))) tylko z tej przyczyny, że pracodawca wcześniej tolerował nietrzeźwość pracownika w miejscu pracy.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego w pełni więc potwierdza, iż wykonywanie obowiązków pracowniczych pod wpływem alkoholu stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a zatem skorzystanie przez pracodawcę z prawnej możliwości rozwiązania umowy o pracę z takim pracownikiem w trybie [art. 52 \(...\) "http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)k.p"](http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= (...)) należy uznać za w pełni uzasadnione. Nawet jeśli pracodawca wcześniej tolerował stawianie się do pracy innych tramwajarzy i nie zwalniał ich z tego powodu z pracy, to pozostaje to bez wpływu na rozpoznanie niniejszej sprawy. Bez znaczenia jest również opinia związku zawodowego opiniującego zamiar zwolnienia powoda z pracy w trybie [art. 52 \(...\) "http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)". \(...\) "http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)p,](http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= (...)) gdyż opinia taka nie ma charakteru wiążącego, a decyzja w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy ma dla pracodawcy charakter suwerenny.

Oczywistym jest, że podjęcie pracy w stanie nietrzeźwości przez motorniczego stanowi zagrożenie interesów pracodawcy, może bowiem doprowadzić do szkód zarówno w mieniu, jak i na osobie, w przypadku potencjalnego wypadku, za które pracodawca może odpowiadać. O tym jakie znaczenie pracodawca przypisuje do obowiązku stawiennictwa do pracy w stanie trzeźwości oraz w ogóle sprawności psychofizycznej świadczą przytaczane przez Sąd Rejonowy zapisy Regulaminu Pracy i Instrukcji Służbowej dla motorniczych tramwajów, z którymi powód zapoznał się. Zachowanie powoda spełnia zdaniem Sądu Okręgowego przesłanki co najmniej rażącego niedbalstwa.

Nie może mieć również wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy fakt wcześniejszej nienagannej pracy powoda oraz problemy zdrowotne jego żony. Jak trafnie przyjął bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 listopada 1996 r. w sprawie I PKN 14/96 rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu jego stawienia się do pracy po użyciu alkoholu ([art. 52 § 1 \(...\) "http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)"](http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= (...)) 1 KP) nie może być skutecznie podważane z powołaniem się na zasady współżycia społecznego.

Reasumując, Sąd Okręgowy uwzględniając wszystkie zawarte w apelacji zarzuty przyjął, iż po stronie pracodawcy istniały uzasadnione podstawy do zastosowania trybu rozwiązania umowy o pracę w oparciu o treść przepisu [art. 52 § 1 \(...\) "http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)"](http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= (...)) 1 (...) ["http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)"](http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= (...)) albowiem ponad wszelką wątpliwość zachowanie powoda stanowiło ciężkie i zawinione naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie [art. 38 \(...\) "http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)"](http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= (...)) 5 (...) ["http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)k.p.cHYPERLINK "http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= \(...\)".](http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id= (...)) oddalił apelację jako nieuzasadnioną.

/SSO/ Renata Żywicka( spr. ) /SSO/ A. R. /SSO/ G. B.