

Wyrok z dnia 22 września 2004 r.

I PK 576/03

Użycie przez pracodawcę nieatestowanego urządzenia do badania zawartości alkoholu w organizmie nie wyklucza zarzucenia pracownikowi stawienia się do pracy po użyciu alkoholu, jeżeli przemawiają za tym inne okoliczności, a pracownik nie skorzystał ze stworzonej mu możliwości weryfikacji wyniku badania.

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 września 2004 r. sprawy z powództwa Bogusława P. przeciwko Zakładowi Usług Komunalnych w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy z dnia 26 czerwca 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację bez obciążenia powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy wyrokiem z dnia 26 czerwca 2003 r. oddalił apelację powoda Bogusława P. od wyroku Sądu Rejonowego w Świdnicy z dnia 19 grudnia 2002 r., oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy. W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanym Zakładzie Usług Komunalnych w S. od 1996 r. na stanowisku operatora spycharki na wysypisku. Pismem z dnia 22 marca 2002 r. pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę z dniem 25 marca 2002 r. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z przebywaniem w pracy w stanie po użyciu alkoholu w dniu 14 marca 2002 r. o godzinie 11²⁵. W ocenie Sądów obu instancji kluczowe było ustalenie, czy w tym dniu powód rzeczywiście świadczył pracę po użyciu alkoholu. Stan trzeźwości powoda był wówczas badany przy użyciu testera, który nie posiadał legalizacji. Jednakże powód nie za-

kwestionował wyniku tego badania, w szczególności nie żądał przeprowadzenia badania, o jakim stanowi art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, a zatem podpisując sporządzony protokół zgodził się z wynikami badania. Ponadto powodowi zaproponowano przeprowadzenie badania na policji, ale ten odmówił. Powód przyznał się dyrektorowi, który wyczuł od niego woń alkoholu, że wcześniej spożywał alkohol. Przebywanie w pracy po użyciu alkoholu stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu drugiej instancji, art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi przerzuca na pracownika ciężar zaprzeczenia faktowi stawienia się do pracy po użyciu alkoholu. W przypadku takiego podejrzenia pracownik ma prawo żądać przeprowadzenia badania stanu trzeźwości. Powód nie skorzystał z takiej możliwości, przeciwnie, podpisując się pod sporządzonym protokołem, zgodził się z przedstawionym mu zarzutem. Nawet zatem ewentualne „wykazanie w sprawie wadliwości użytego w sprawie testera nie miało w tych okolicznościach istotnego znaczenia (zwłaszcza że błąd mógł dotyczyć nie tylko zawyżenia ale i zaniżenia wskazania zawartości alkoholu)”. Skoro bowiem pozwany dał powodowi możliwość zweryfikowania wyniku badania, a ten z tego nie skorzystał, podpisując protokół bez zastrzeżeń, to zaakceptował jego treść i „pozbawił się możliwości zaprzeczenia zarzutowi”.

W kasacji pełnomocnik powoda podniósł następujące zarzuty: 1) niewłaściwego zastosowania i wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p., 2) naruszenia art. 224 § 1, 227, 233 § 1, 236, 278 § 1, 328 § 2 i 382 k.p.c. w sposób, „w następstwie którego nastąpiło negatywne dla powoda rozstrzygnięcie sporu”. Na tych podstawach skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Świdnicy z dnia 19 grudnia 2002 r. i przekazania sprawy temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o należnych powodowi kosztach procesu za wszystkie instancje.

Skarżący zakwestionował pogląd przedstawiony w uzasadnieniach zaskarżonych wyroków, że miarodajny był wynik badania przy pomocy testera, jeżeli powód nie zakwestionował go przez ponowne badanie na policji lub badanie zawartości alkoholu we krwi. O obowiązku takim powód nie był wyraźnie pouczone. Dopiero sprzeciw kolejnego pracownika wobec wadliwego badania, który „spowodował pozytywną dlań korektę wyniku badania na policji”, zachęcił powoda do zakwestionowania jakości użytego testera „dla wykazania fałszywości wyniku badania na zawartość

alkoholu". Powód sądził, że skoro poprzedniego dnia pił alkohol, to wynik badania mógł być efektem tego spożycia. Prawidłowe przeprowadzenie postępowania dowodowego w sprawie wymagało zatem przeprowadzenia dowodu z opinii przedstawiciela Głównego Urzędu Miar z dnia 28 listopada 2002 r., która zdyskwalifikowała przedmiotowy tester „jako urządzenie pomiarowe wobec braku atestu”, a ponadto uzyskania opinii „w przedmiocie stanu trzeźwości (lub nietrzeźwości) powoda na podstawie procesu spalania toksyn w organizmie”. Tymczasem Sądy nie odniosły się w należyty sposób „do tegoż dowodu”. Oznacza to, że powód „skutecznie zakwestionował legalność urządzenia pomiarowego RODtest, zastosowanego przez stronę pozwaną, a zatem odpada przesłanka stanu nietrzeźwości, jako wątpliwa, co winno działać na korzyść pracownika”.

W uzupełnieniu kasacji, wniesionym w otwartym terminie, skarżący wywodził, że Sąd zgodnie z art. 232 k.p.c. miał obowiązek przeprowadzenia dowodu w kwestii "legalności" użytego testera, nawet gdyby formalnie taki wniosek nie padł. Ponadto istniała potrzeba uzyskania wiadomości specjalnych z Zakładu Medycyny Sądowej i Instytutu Ekspertyz Sądowych, a także należytego uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia, którego zabrakło. W sprawie powoda istnieje potrzeba wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku wykazywania stanu nietrzeźwości pracownika, „skoro sąd karny orzekając o nietrzeźwości kierowcy korzysta z innych środków dowodowych (m.in. Instytutu Ekspertyz Sądowych) to istnieją okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji”.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji „na koszt powoda”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw prawnych. W pierwszej kolejności należy wskazać, że Sąd Okręgowy nie podważał faktu braku atestu urządzenia pomiarowego użytego do zbadania stanu trzeźwości powoda. W konsekwencji nie było zatem jakiegokolwiek uzasadnienia, a przede wszystkim potrzeby, przeprowadzenia na tę niesporną okoliczność dowodu z opinii wyspecjalizowanego instytutu. Natomiast w rozpoznawanej sprawie Sądy zwróciły przede wszystkim uwagę na inne jej okoliczności, a mianowicie na powzięte przez dyrektora pozwanego podejrzenie stawienia się między innymi przez powoda do pracy w stanie po użyciu alkoholu. Według tego świadka powód „nie potrafił wyjść ze spycharki”, czuć było z jego ust

woń alkoholu, powód przyznał się do spożywania alkoholu w dniu poprzednim. Po przeprowadzonym badaniu testerem, który ujawnił wynik pozytywny, powód w żaden sposób nie zakwestionował tego wyniku, a w szczególności zrezygnował ze złożonej mu przez członków zespołu zakładowego przeprowadzającego te badania propozycji weryfikacji jego wyniku przez policję. Następnie został niezwłocznie odsunięty od świadczenia pracy z powodu potwierdzonego tym badaniem i innymi okolicznościami sprawy stawienia się do pracy po użyciu alkoholu, ale w tym samym dniu nie podjął żadnych działań w kierunku uwolnienia się od takiego zarzutu, chociaż powinien był zdawać sobie sprawę z grożących mu dalszych konsekwencji prawnych jako pracownik, którego dyrektor pozwanego już wcześniej ostrzegwał o zakazie stawiania się do pracy lub spożywania alkoholu w czasie pracy na pojazdach mechanicznych i grożących mu sankcjach prawa pracy w razie powtórzenia się tego rodzaju przewinień. Tymczasem jedynym motywem zaskarżenia decyzji pozwanego o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy z winy powoda w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było negatywne zweryfikowanie wyniku badania stanu po spożyciu alkoholu u innego pracownika przez kolejne badanie wykonane przez policję. Ponadto powód dopiero w trakcie procesu dla własnych potrzeb procesowych zaczął powoływać się na inne okoliczności, które miały podważyć uzasadnione podejrzenia pozwanego o stawieniu się i przebywaniu powoda w pracy po spożyciu alkoholu. W szczególności powód powoływał się na fakt, że woń zbliżona do alkoholu mogła pochodzić od używanego w pracy pojazdów mechanicznych oleju napędowego, a ponadto, iż używane przez niego medykamenty mogły wpłynąć na pozytywny wynik badania testerem. Wcześniej takie okoliczności umknęły mu przy podpisywaniu bez zastrzeżeń protokołu z wykonanego badania. Cel takich zachowań procesowych, dopuszczalny z punktu widzenia przyjętej procesowej linii obrony powoda, był spóźniony, ponieważ pracownik odsunięty od pracy z powodu uzasadnionego podejrzenia stawienia się i wykonywania pracy po użyciu alkoholu powinien niezwłocznie skorzystać z zaoferowanej mu przez pracodawcę propozycji zweryfikowania stanu trzeźwości albo podjąć inne zachowania zmierzające do podważenia zasadności odsunięcia go od pracy, które groziło mu dalszymi sankcjami prawa pracy. Powód powinien był zdawać sobie z tego sprawę, zwłaszcza że był wcześniej uprzedzony przez dyrektora pozwanego o konsekwencjach przebywania w zakładzie pracy po użyciu alkoholu. W rozpoznanej sprawie powód przyznał, że spożywał alkohol poprzedniego dnia, następnie nie zakwestionował wyniku zbadania jego stanu trzeźwości przy pomocy testera, co przy

stwierdzonych przez dyrektora trudnościach powoda w poruszaniu się, odczuwalnej woni alkoholu z jego ust, a następnie braku jakichkolwiek działań podważających wynik przeprowadzonego badania, potwierdzały uzasadnione podejrzenie o świadczaniu przezeń pracy w stanie po użyciu alkoholu. Powyższe oznacza, że użycie przez pracodawcę nieatestowanego urządzenia do badania zawartości alkoholu w organizmie nie dyskwalifikuje postawionego pracownikowi zarzutu stawienia się do pracy po użyciu alkoholu lub spożywania go w czasie pracy, jeżeli przemawiają za tym inne stwierdzone fakty, a pracownik nie skorzystał ze stworzonych mu przez pracodawcę możliwości dalszej weryfikacji pozytywnego wyniku badania. Niedopuszczenie lub natychmiastowe odsunięcie od pracy pracownika w razie stawienia się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywającego alkohol w czasie pracy jest zachowaniem określonym w art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. Nr 35, poz. 230 ze zm.), które podlega ocenie z punktu widzenia prawa pracy ze względu na skutki odsunięcia od pracy, polegające na jej dalszym nieusprawiedliwionym niewykonaniu, co może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). W tym zakresie nie istnieje dalsza potrzeba powtarzania utrwalonej sądowej wykładni tego przepisu, która uznaje za oczywiście usprawiedliwione stosowanie surowych sankcji prawa pracy za stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu oraz za spożywanie alkoholu w czasie pracy.

Z art. 17 ust. 3 tej ustawy wynika obowiązek umożliwienia pracownikowi wykazania trzeźwości przez odbycie innych badań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 589/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 557). Z takiej propozycji pozwanego powód nie skorzystał, przez co osłabił swoje racje procesowe, opierając się na wynikach badania innego pracownika, który wykorzystał możliwość zweryfikowania badań nieatestowanym testerem i wykonania powtórnego badania przez policję. Oznacza to, że pracownik, który został odsunięty od dalszego wykonywania pracy z powodu zastrzeżeń pracodawcy co do stanu jego trzeźwości (uzasadnionych w okolicznościach rozpoznanej sprawy sposobem zachowania się powoda, wyczuwalną od niego wonią alkoholu, a także pozytywnym wynikiem badania stanu po użyciu alkoholu, uzyskanym przy pomocy zakładowego testera), powinien wykonać badania tego stanu z uwagi na elementarną potrzebę dbałości o swoje interesy pracownicze, a zwłaszcza dalszy byt stosunku pracy, który był realnie zagrożony

sankcjami prawa pracy. Spóźnione próby powoda uwolnienia się od takiej odpowiedzialności, wynikające z przyjętej procesowej linii prezentowania własnych racji co do rzekomego stanu trzeźwości w dniu 14 marca 2002 r., nie mogły odnieść pozytywnego skutku, co Sądy obu instancji wystarczająco ustaliły i prawidłowo oceniły, nie naruszając przepisów proceduralnych wskazanych w kasacji.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił niemającą usprawiedliwionych podstaw kasację (art. 393¹² k.p.c.), orzekając o kosztach postępowania na podstawie art. 102 k.p.c.

=====