

POSTANOWIENIE

Dnia 15 marca 2005 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Andrzej Kijowski

w sprawie z powództwa B. S.
przeciwko "A." Spółce Akcyjnej w A.
o uchylenie się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 marca 2005 r.,
kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w K.
z dnia 22 kwietnia 2004 r., sygn. akt VI Pa .../03,

- 1) odmawia przyjęcia kasacji do rozpoznania;**
- 2) odstępuje od obciążenia powoda kosztami postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K., po rozpoznaniu sprawy z powództwa B. S. przeciwko Spółce Akcyjnej „A.” Przędzalnia w A., wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2004 r. (VI Pa .../03) oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 11 kwietnia 2003 r. (IV P .../03), oddalającego jego powództwo, w którym domagał się uznania bezskuteczności rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron i przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku oraz wypłaty odszkodowania za czas pozostawania bez pracy. W toku postępowania powód wskazał, że chce uchylić się

od skutków prawnych złożonego przez siebie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron, albowiem złożył je pod wpływem błędu, w który wprowadził go pozwany.

W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy przejął jako własne ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu w pierwszej instancji oraz podzielił ich prawną kwalifikację. Powód był pracownikiem pozwanej spółki od 1984 r. Począwszy od dnia 1 września 1988 r. pracował na stanowisku konserwatora maszyn – smarownika. W dniu 16 grudnia 2002 r. powód miał pracować na popołudniowej zmianie od godziny 14 do 22. Około godziny 13,30 stanął przy wejściu do zakładu na tzw. bramie wartowniczej i sygnalizował zamiar wejścia trzymając w ręku stosowną przepustkę. Ponieważ jego chwiejny krok wzbudził podejrzenia Z. T. - kierownika ochrony, powód został zatrzymany i poproszony o poddanie się badaniu na zawartość alkoholu. Badanie takie zostało przeprowadzone i wykazało 1,2 promila alkoholu w wydychanym powietrzu. Po badaniu powód został poinformowany, iż zostanie ono powtórzone i że ma on prawo do sprawdzenia jego wyniku za pomocą policyjnego alkomatu oraz że może przeprowadzić badanie krwi. Powód nie skorzystał z tych możliwości i przyznał się do spożycia alkoholu. Nie zgłaszając żadnych zastrzeżeń podpisał protokół z przeprowadzonego badania, w którym oświadczył, że spożył pół litra piwa. Na prośbę powoda o całym zajściu została poinformowana przewodnicząca NSZZ „Solidarność”, która jednakże odmówiła interwencji. W dniu 17 grudnia 2002 r. w godzinach przedpołudniowych odbyła się w dziale kadr rozmowa z udziałem Z. . kierownika działu kadr P. H., kierownika przędzalni i przewodniczącej NSZZ „Solidarność”. Padła wówczas propozycja, aby nie zwalniać powoda bez wypowiedzenia z jego winy, tylko za porozumieniem stron. Propozycja ta została przedstawiona dyrektorowi zarządzającemu, który wyraził swą zgodę. W tym dniu została ona też przedstawiona powodowi. Jednocześnie kierownik działu kadr wyjaśnił mu różnicę pomiędzy tymi trybami rozwiązania stosunku pracy. Następnie powód złożył pisemne oświadczenie, w którym wyraził prośbę o rozwiązanie z dniem 17 grudnia 2002 r. umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Zdaniem Sądu Okręgowego oświadczenie woli powoda o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron nie jest dotknięte żadną wadą

oświadczenia woli przewidzianą w obowiązujących przepisach, której wystąpienie umożliwiałoby uchYLENIE SIĘ od skutków złożonego oświadczenia. Przepisy kodeksu pracy pozwalają pracodawcy na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocena czy dane zachowanie stanowi takie naruszenie należy do pracodawcy. Pracownikowi, który nie zgadza się zaś z postawionymi zarzutami przysługują roszczenia wskazane w art. 56 § 1 k. p. Pracodawca, który formułuje konkretne zarzuty, informując pracownika, że stanowią one (w jego ocenie) podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego, nie wprowadza pracownika w błąd. Ponadto z bezspornych ustaleń faktycznych wynika, że zdarzenie stanowiące podstawę do podjęcia decyzji o zwolnieniu powoda miało miejsce w dniu 16 grudnia 2002 r. a uzgodnienia stron co do sposobu rozwiązania umowy o pracę nastąpiły w dniu 17 grudnia 2002 r. Powód miał zatem czas, aby przemyśleć swoją decyzję. Nie działał bowiem w błędzie. Zarówno w piśmiennictwie, jak i orzecznictwie uważa się, że błędem jest wyobrażenie o czynności niezgodne z rzeczywistością, przy czym niezgodność może dotyczyć zarówno faktów, jak i prawa. Tymczasem powód, pouczony o różnicy pomiędzy rozwiązaniem dyscyplinarnym a rozwiązaniem na podstawie porozumienia stron, złożył stosowne oświadczenie mając zgodne z rzeczywistością wyobrażenie o czynności, której dokonuje.

Kasację od powyższego wyroku wniósł powód. Zaskarżając ten wyrok w całości (nie sformułował jednak wniosków kasacyjnych), zarzucił naruszenie prawa materialnego, wyrażające się „w błędnej wykładni art. 84 § 1 i § 2 k.c. i ustaleniu, że pozwany nie wprowadził powoda w błąd co do oceny i skutków prawnych zdarzenia, jakie miało miejsce w dniu 16 grudnia 2002 r. na bramie wartowniczej zakładu pracy oraz że ocena ta w aspekcie groźby zwolnienia w trybie art. 52 kodeksu pracy nie miała wpływu na złożenie przez powoda oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron.” Dodatkowo zarzucił on naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 227 k.p.c., ponieważ Sąd pierwszej instancji nie wyjaśnił wszystkich faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, „stanowiących dodatkowe okoliczności incydentu, jaki miał miejsce w dniu 16 grudnia 2002 r., a w szczególności: procedur badania

trzeźwości, legalizacji aparatury, protokołu badania powoda i kryteriów trzeźwości.” Ponadto skarżący podniósł naruszenie art. 233 k.p.c. polegające na dokonaniu swobodnej oceny dowodów w zakresie znaczącej dla sprawy okoliczności, czy zamiarem powoda było podjęcie pracy w dniu 16 grudnia 2002 r. czy też złożenie wniosku o udzielenie urlopu, albowiem jego zdaniem owego dnia celem powoda nie było wykonywanie pracy. W ocenie skarżącego w sprawie występuje również istotne zagadnienie prawne, sprowadzające się do konieczności rozważenia, czy działania pracodawcy w zakresie kontroli dyscypliny pracy podejmowane niezgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym i stanowiące wykroczenie mogą prowadzić do rozwiązania stosunku pracy w sposób legalny i akceptowany przed sądem pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na przyjęcie do rozpoznania. Zgodnie z art. 393 k.p.c., jeżeli zaskarżone orzeczenie w sposób oczywisty nie narusza prawa ani nie zachodzi nieważność postępowania (§ 2), Sąd Najwyższy może odmówić przyjęcia kasacji do rozpoznania, gdy w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne, nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a ponadto gdy kasacja jest oczywiście bezzasadna (§ 1). W rozpatrywanej sprawie nie zachodzą okoliczności wymienione w art. 393 § 2 k.p.c., a rozpatrzenie sprawy pod kątem okoliczności z § 1 tego przepisu uzasadnia odmowę przyjęcia kasacji do rozpoznania.

Wprawdzie wnoszący kasację sugeruje, że w rozpoznawanej sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, lecz w istocie formułuje je w całkowitym oderwaniu od istoty toczącego się sporu, który sprowadza się do ustalenia możliwości i skuteczności uchylenia się przez powoda od prawnych skutków złożonego przez niego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W tym świetle normatywnej doniosłości nie ma również wywód skarżącego dotyczący rzekomej woli skorzystania z urlopu wypoczynkowego w dniu, w którym w stanie nietrzeźwości stawiał się do pracy, tym bardziej, że tę kwestię podnosi on dopiero na etapie kasacji. Warto również nadmienić, że badanie przeprowadzone u pracownika na zawartości alkoholu w jego organizmie, która - jak sugeruje skarżący - naruszało porządek prawny w zakresie kontroli dyscypliny pracy, ma też i ten aspekt, że stanowi wyraz dbałości o

zdrowie pracownika, którego dopuszczenie do pracy w stanie nietrzeźwości zwiększałoby nie tylko ryzyko wystąpienia wypadku przy pracy, ale również mogłoby być uznane za zaniechanie pracodawcy uzasadniające jego odpowiedzialność wykroczeniową.

W niniejszej sprawie Sąd Najwyższy nie dopatruje się również nieważności postępowania, albowiem powód nie był pozbawiony możliwości obrony swoich praw, jak również nie stwierdza oczywistości naruszenia prawa przez Sąd Okręgowy, gdyż przesłankę tę można potwierdzić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie prawa jest „stwierdzalne” bez potrzeby wnikliwego badania sprawy (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2001 r., III CZP 49/00).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393⁷ § 1 w związku z art. 393 k. p. c. orzekł jak w sentencji.