



Sygn. akt I PK 194/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Piotr Prusinowski
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa Ł. Z.
przeciwko Oddziałowi Ż. Spółce Akcyjnej w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 grudnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 2 marca 2017 r., sygn. akt IX Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód Ł. Z. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Oddziału Ż. Spółki Akcyjnej w K. kwoty 12.035 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwany Oddział Ż. S.A. w K. wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 9 kwietnia 2014 r., oddalił powództwo oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd pierwszej instancji, rozpatrując sprawę po raz pierwszy, ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od 12 lutego 2007 r., ostatnio na stanowisku operatora-mechanika w dziale pakowania herbaty.

8 czerwca 2013 r. powód miał rozpocząć pracę o godz. 14:00. Około godz. 13:30 J H zatelefonował do pracownika ochrony M. A. i polecił, aby wezwać powoda oraz drugiego pracownika M. R. po ich przyjeździe do pracy na kontrolę trzeźwości i skontaktować się w tej sprawie z ich przełożoną. Przyczyną podjęcia takich kroków w stosunku do powoda były zgłaszane wcześniej jego przełożonej K. K. przez współpracowników sygnały, że niekiedy od powoda w pracy czuć alkohol. Pracująca z powodem S. K. poczuła jakiś czas wcześniej od niego podczas rozmowy woń alkoholu. Powód nie słał się wówczas na nogach, jego zachowanie nie wskazywało na nietrzeźwość, ale świadkowi wydawało się, że powód jest nietrzeźwy.

Zgodnie z poleceniem, 8 czerwca 2013 r. około godz. 14:10 M. A. zatelefonowała do K. K. i poprosiła ją o przyjeździe z powodem i M. R. na portiernię w celu przeprowadzenia kontroli trzeźwości. Przełożona nie podchodziła wówczas do powoda na tyle blisko, aby móc wyczuć od niego woń alkoholu; dzieliła ich odległość ok. 1 m. Powód szedł normalnie, nie zataczał się, jednak M. A., przeprowadzająca badanie, wyczuła od niego alkohol.

Sąd Rejonowy przyjął, że pozwany nie miał obowiązku wezwania Policji w celu przeprowadzenia badania pracownika na zawartość alkoholu w organizmie. Czyni się tak w sytuacji, gdy pracownik odmawia poddania się badaniu albo życzy sobie, aby badanie przeprowadziła Policja. Przed przystąpieniem do badania powód wyraził zgodę na jego przeprowadzenie, co potwierdził własnoręcznym podpisem. Nie domagał się wezwania Policji. Badanie trzeźwości zostało przeprowadzone testerem trzeźwości Automan. W karcie gwarancyjnej urządzenia odnotowano, że 30 stycznia 2013 r. został przeprowadzony serwis sensora oraz kalibracja, a data następnej kalibracji została wyznaczona na 2 sierpnia 2013 r. Urządzenie to było przechowywane cały czas na portierni i osoby postronne nie miały do niego dostępu. Podobne badania tym samym urządzeniem były już u

pozwanego przeprowadzane wiele razy i wcześniej nie zdarzyło się, żeby ktoś kwestionował ich wyniki.

Przy pierwszym badaniu powoda urządzenie pokazało wynik 2,6 promila, a przy drugiej próbie – przeprowadzonej po 5 minutach – 2,8 promila alkoholu. W przypadku M. R. przy pierwszym badaniu urządzenie pokazało wynik 0,6 promila, a przy drugim badaniu – 0,8 promila alkoholu. Powód zakwestionował wynik badania. Nie podpisał protokołu czynności.

Po przeprowadzeniu badania przełożona powoda poinformowała o jego wynikach telefonicznie J. H., który polecił, aby obydwaj pracownicy opuścili teren zakładu, a jeżeli kwestionują wynik badania, żeby udali się na komisariat Policji w celu jego zweryfikowania. Gdyby się okazało, że wynik testera trzeźwości był nieprawidłowy, pracownicy mieli powrócić do pracy. Powód i M. R. opuścili teren zakładu pracy i udali się na pobliski komisariat Policji, gdzie uzyskali informację, że nie ma możliwości przeprowadzenia badania alkomatem na komisariacie, a jeżeli pracodawca chciałby przeprowadzić badanie alkomatem w obecności Policji, to powinien wezwać Policję na teren zakładu pracy. Następnie pracownicy wrócili na przyzakładowy parking po samochód i udali się kolejno na Pogotowie Ratunkowe w S. i w K. oraz do Szpitala Geriatrycznego w S., jednak nigdzie nie udało im się wykonać badania na zawartość alkoholu w organizmie. Następnie powód, po uzyskaniu informacji, która przychodnia ma w tym dniu dyżur (była to sobota), oraz pobraniu z zakładu pracy odpowiednich dokumentów, około godz. 17:00 – 18:00 udał się do poradni P., gdzie również nie udało mu się wykonać badania na zawartość alkoholu w organizmie. Lekarz dyżurny wystawił mu natomiast zaświadczenie, w którym oświadczył, że nie stwierdzono stanu wskazującego na nietrzeźwość lub spożycie alkoholu przez powoda, a ze względu na brak możliwości przeprowadzenia badania krwi lub badania alkomatem, zlecono udanie się do jednostek dysponujących takimi możliwościami.

Następnego dnia, który był dla powoda dniem pracy, powód nie stawiał się w pracy, przedkładając dwudniowe zwolnienie lekarskie.

Oświadczeniem z 11 czerwca 2013 r., odebrany przez powoda 14 czerwca 2013 r., pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków

pracowniczych, polegającego na stawieniu się w pracy 8 czerwca 2013 r. w stanie nietrzeźwości, co potwierdziło badanie przeprowadzone alkomatem, który wskazał wynik 2,6 promila alkoholu w organizmie powoda, co zostało ujęte w protokole z 8 czerwca 2013 r.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy, rozpatrując sprawę po raz pierwszy, doszedł do wniosku, że roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie. Zdaniem Sądu pierwszej instancji okoliczność, że powód znajdował się 8 czerwca 2013 r. w pracy pod wpływem alkoholu została potwierdzona wynikami badania przeprowadzonego dwukrotnie przez pozwanego, które wykazało w pierwszej próbie 2,6 promila, a w drugiej próbie 2,8 promila alkoholu. Powód nie zdołał podważyć wyników badania.

Sąd Rejonowy uznał, że badanie zostało przeprowadzone prawidłowo, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Powód wyraził zgodę na badanie i nie żądał, aby do przeprowadzenia badania wezwać funkcjonariuszy Policji – ani przed przystąpieniem do badania, ani po badaniu, kiedy poznał jego wynik, z którym się nie zgadzał. W tej sytuacji pracodawca nie miał obowiązku wzywać Policji do przeprowadzenia badania. Pozwany pracodawca, dysponując atestowanym urządzeniem pomiarowym, mógł sam przeprowadzić badanie trzeźwości pracowników.

Sąd Rejonowy ustalił, że urządzenie pomiarowe użyte przez pracodawcę było sprawne, na gwarancji, przeszło serwis i kalibrację, której termin ważności w dniu badania jeszcze nie upłynął. Powód nie przedstawił żadnych dowodów na to, aby urządzenie było niesprawne, uszkodzone bądź z innych przyczyn wskazywało błędne wyniki. Ponadto na podstawie zeznań świadków Sąd Rejonowy ustalił, że do urządzenia nie miały dostępu osoby niepowołane, a zatem wykluczona była możliwość jego uszkodzenia przez te osoby, co mogłoby mieć wpływ na wyniki badań. Jednocześnie z powodem tym samym urządzeniem pomiarowym był badany drugi pracownik, w przypadku którego wynik w obu próbach był znacznie niższy niż wyniki powoda. W ocenie Sądu Rejonowego, nawet gdyby przyjąć, że urządzenie było uszkodzone i wskazywało nieprawidłowe wyniki, to wyniki te były zbliżone (podobnie wysokie) w obydwu próbach, bez względu na osobę poddawaną badaniu. Ponadto świadek, pracownik ochrony M. A., która

przeprowadzała badanie, a zatem miała najbliższy kontakt z powodem, potwierdziła, że od powoda był w tym dniu wyczuwalny alkohol.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczność, że powód zachowywał się normalnie, na przykład nie zataczał się, nie świadczy jeszcze o tym, że nie stawiał się w tym dniu w pracy pod wpływem alkoholu. Organizm każdego człowieka ma inną tolerancję na alkohol i nawet w przypadku spożycia jego większej ilości, nie od razu musi być widać, że dana osoba spożyła alkohol, zwłaszcza że powód jest młodym, zdrowym mężczyzną. Z podobnych względów, dowodem na trzeźwość powoda w tym dniu nie może być zaświadczenie lekarza dyżurnego z przychodni, do której powód udał się tego samego dnia około godz. 18:00, wystawione wyłącznie na podstawie wyglądu i zachowania powoda – co szczególnie istotnie – cztery godziny po przeprowadzeniu pierwszego badania w siedzibie pracodawcy.

Sąd Rejonowy podniósł, że powód nie wykazał w żaden inny sposób, aby w tym dniu stawiał się w pracy trzeźwy. W ocenie Sądu Rejonowego zasady doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania pozwalają przyjąć, że gdy powodowi odmówiono przeprowadzenia badania alkomatem na komisariacie Policji, powinien był udać się w pierwszej kolejności do laboratorium analitycznego, gdzie mógłby najszybciej przeprowadzić stosowne badania krwi na zawartość alkoholu. Chociaż była to sobota, w takim mieście jak Katowice funkcjonują nawet całodobowe laboratoria analityczne. Podejmowane przez powoda próby przeprowadzenia badania w innych instytucjach okazały się natomiast nieudolne.

Ustalone okoliczności doprowadziły Sąd Rejonowy do wniosku, że 8 czerwca 2013 r. powód stawiał się do pracy pod wpływem alkoholu, a takie zachowanie bez wątplenia należy zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Dlatego powództwo o odszkodowanie zostało oddalone.

W wyniku apelacji wniesionej przez powoda, Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 25 listopada 2014 r., uchylił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego z 9 kwietnia 2014 r. i sprawę przekazał temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

W pisemnych motywach swojego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy zauważył, że wobec braku sporu co do tego, że pozwany przeprowadził badanie trzeźwości powoda, powód zaś wyniki tego badania zakwestionował, powstaje pytanie, czy

w świetle przepisów ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 487 ze zm.) pozwany był zobowiązany do poinformowania powoda o przewidzianej w tych przepisach alternatywnej procedurze. Sąd pierwszej instancji w ogóle nie rozważył tego aspektu sprawy, ograniczając się do stwierdzenia, że pozwany pouczył powoda o możliwości wykonania badania kontrolnego na komisariacie Policji, a skoro powód nie przedsięwziął skutecznego sposobu wykazania swojej trzeźwości, to fakt jego nietrzeźwości należy uznać za udowodniony.

Zdaniem Sądu Okręgowego pryncypialność stanowiska Sądu Rejonowego nie koreluje z ustalonymi okolicznościami sprawy. Do sądu orzekającego należy dokonanie stosownych ustaleń na podstawie przeprowadzonych dowodów przy uwzględnieniu wniosków wypływających z innych ustalonych faktów. W rozpoznawanej sprawie nie może ująć uwagę determinacja powoda w dążeniu do ustalenia prawidłowego wyniku badania stanu jego trzeźwości, które powód podjął niezwłocznie po opuszczeniu zakładu pracy. Wskazuje to nie tylko na formalną chęć podważenia wyniku badania przeprowadzonego przez pracodawcę, lecz także na przekonanie powoda o słuszności swojego stanowiska. Ta kwestia powinna być oceniona w kontekście ustalonej okoliczności, że żaden ze współpracowników powoda, w tym jego przełożona, poza osobą wykonującą badanie testerem, nie potwierdził, że krytycznego dnia powód przejawiał symptomy nietrzeźwości. W ocenie Sądu drugiej instancji, rozważania Sądu Rejonowego na temat tolerancji alkoholu przez powoda (jako młodego, zdrowego mężczyznę) są zbyt daleko idące wobec braku bliższej analizy medycznej. Istotne jest ustalenie rzetelności wyniku badania stanu trzeźwości powoda przeprowadzonego przez pozwanego. W tym aspekcie niezbędny jest dowód z opinii biegłego na okoliczność, czy tester służący do przeprowadzenia badania, mimo formalnej przydatności, mógł wykazywać przy badaniu powoda anomalię zarzucaną przez niego, a w przypadku wykluczenia takiej ewentualności – dowód z opinii biegłego lekarza toksykologa na okoliczność, czy potwierdzone ustaleniami Sądu Rejonowego zachowanie powoda w czasie bezpośrednio poprzedzającym badanie, w czasie badania, a następnie około 3-4 godzin po badaniu, mogło być charakterystyczne dla osoby w wieku powoda, u której stwierdzono 2,8 promila alkoholu.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 2 sierpnia 2016 r., uwzględnił roszczenie powoda i zasądził na jego rzecz od pozwanego kwotę 12.035 zł z ustawowymi odsetkami od 9 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Po uzupełnieniu materiału dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, na podstawie opinii biegłego z zakresu elektrotechniki, elektroniki i telekomunikacji, że nie jest możliwe retrospektywne ustalenie stanu technicznego alkomatu, a jedynie określenie sprawności urządzenia na dzień przeprowadzenia testów laboratoryjnych przez biegłego. Ocena prawidłowości działania alkomatu powinna zostać wykonana w warunkach laboratoryjnych w ciągu 6 miesięcy od daty ostatniej kalibracji. Przedmiotowe urządzenie miało ważne świadectwo kalibracji do 29 lipca 2013 r. Badania alkomatu Automan Blowing przeprowadzone 15 października 2015 r. wykazały, że badane urządzenie jest rozkalibrowane, czyli w chwili wykonywania testów laboratoryjnych było niesprawne technicznie. Nie można potwierdzić z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością, że 8 czerwca 2013 r. urządzenie było sprawne technicznie.

Z kolei na podstawie opinii biegłego sądowego z zakresu toksykologii Sąd Rejonowy ustalił, że w razie założenia, iż powód miał w chwili badania testerem trzeźwości stężenie alkoholu w organizmie wynoszące 2,6 promila, należałoby przyjąć, że byłby wyczuwalny od niego zapach alkoholu. Tymczasem, jak wynika z materiału dowodowego, jedyną osobą, która wyczuła alkohol od powoda w dniu badania, była M. A.. Inni pracownicy jak również lekarz w przychodni takiego zapachu nie stwierdzili. Przyjmując, że między badaniem a wizytą powoda w przychodni minęło ok. 3,5 godziny, to stężenie alkoholu po godz. 18:00 w organizmie powoda musiałoby mieścić się w granicach 2,35 promila – 1,62 promila i lekarz w dalszym ciągu musiałby wyczuwać od powoda woń alkoholu. Biorąc z kolei pod uwagę cechy zachowania charakterystyczne dla osób, u których stężenie mieściło się najpierw w przedziale 2-3 promila, a następnie 1-2 promila, opisane szczegółowo w opinii biegłego, należy stwierdzić, że nikt takich zachowań powoda nie zauważył.

W konsekwencji Sąd Rejonowy stwierdził za biegłym toksykologiem, że zachowanie powoda 8 czerwca 2013 r. w czasie bezpośrednio poprzedzającym badanie alkomatem, w trakcie tego badania i następnie po około 3-4 godzinach od badania nie było charakterystyczne dla osoby w wieku powoda, u której stwierdzono 2,8 promila alkoholu w organizmie.

W związku z tym Sąd Rejonowy uwzględnił roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia było bowiem nieuzasadnione.

Powołując się na art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że pracownik odsunięty od pracy z powodu podejrzenia stawienia się i wykonywania pracy po spożyciu alkoholu powinien niezwłocznie skorzystać z zaoferowanej mu przez pracodawcę propozycji zweryfikowania stanu trzeźwości albo podjąć inne działania zmierzające do podważenia zasadności odsunięcia go od pracy, które groziło mu dalszymi sankcjami prawa pracy. Powód takie działania podjął. Po wyjściu z zakładu pracy udał się kolejno na komisariat Policji, Pogotowie Ratunkowe w S. i K., do Szpitala Geriatrycznego w S., wreszcie do Centrum Medycznego P. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy jedynie świadek M. A., badająca powoda alkomatem, zeznała, że „trochę było czuć alkohol od powoda”. Inni zeznający w sprawie świadkowie okoliczności takiej nie potwierdzili. Powód zaprzeczył, aby spożywał alkohol w dniu zdarzenia lub poprzedniego dnia. Nie zostały potwierdzone żadne zachowania powoda wskazujące na stan jego nietrzeźwości. Z zeznań świadków wynika, że powód wyglądał i zachowywał się normalnie. Nie wykazywał zachowań i cech, które według opinii biegłego toksykologa są charakterystyczne dla osób, u których stwierdzono określoną zawartość alkoholu w organizmie.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że ciężar udowodnienia, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na stawieniu się w pracy 8 czerwca 2013 r. w stanie nietrzeźwym, spoczywał na pracodawcy. Pozwany pracodawca okoliczności tej nie udowodnił. W tej sytuacji, w ocenie Sądu Rejonowego, brak było podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w trybie art. 52 § 1 k.p.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany pracodawca, zarzucając naruszenie szeregu przepisów postępowania (art. 217 § 2 i 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. oraz art. 286 k.p.c., art. 386 § 6 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.) oraz przepisów prawa materialnego (art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, § 3 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie, Dz.U. z 1983 r. Nr 25, poz. 117).

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 2 marca 2017 r., oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego z 2 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego dokonane zarówno przy pierwszym jak i po ponownym rozpoznaniu sprawy, podzielił ocenę zebranego materiału dowodowego oraz kwalifikację prawną (subsumcję) ustalonego stanu faktycznego przedstawione w wyroku zaskarżonym apelacją pozwanego.

Sąd Okręgowy przychylił się do stwierdzenia Sądu Rejonowego, że obowiązek 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. Obowiązek trzeźwości może zostać naruszony, między innymi, przez stawienie się pracownika do pracy w stanie nietrzeźwości bądź w stanie po spożyciu alkoholu (art. 46 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi), doprowadzenie się do tego stanu czy samo spożywanie alkoholu w czasie i miejscu pracy, a niekiedy nawet poza czasem pracy.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że zgodnie z art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, pracodawca ma obowiązek umożliwienia pracownikowi wykazania trzeźwości przez przeprowadzenie innych badań. Potwierdza to także stanowisko judykatury (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2000 r., I PKN 589/99, OSNAPiUS 2001, nr 18, poz. 557), wedle którego pracodawca, który nie dopuścił pracownika do pracy, ma

obowiązek umożliwić mu wykazanie trzeźwości przez badanie krwi. W przypadku niedopuszczenia pracownika do pracy okoliczności stanowiące podstawę decyzji pracodawcy powinny być podane pracownikowi do wiadomości (art. 17 ust. 1 zdanie drugie ustawy). Umożliwia to pracownikowi obronę, tj. zażądanie przeprowadzenia badań na obecność alkoholu w organizmie.

W rozpoznawanej sprawie pozwany nie dopilnował umożliwienia powodowi zażądania badań krwi, w szczególności nie pouczył go o takiej możliwości. Pracodawca nie wezwał Policji, a powód otrzymał jedynie sugestię udania się na komisariat Policji, gdzie miał przeprowadzić badania. Próby przeprowadzenia badań na Policji, jak również w kilku szpitalach w K., nie powiodły się. Powód uzyskał jedynie zaświadczenie lekarskie, z którego wynikało, że lekarz je sporządzający nie zaobserwował u powoda oznak spożycia alkoholu. Zatem Sąd Rejonowy w uprawniony sposób uznał, że powód podjął czynności zmierzające do wykazania, że faktycznie nie był w spornym dniu pod wpływem alkoholu.

Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że sądy mogą dokonać ustaleń faktycznych dotyczących znajdowania się pracownika pod wpływem alkoholu, mimo niepoddania go badaniom wydychanego powietrza lub badaniom krwi na zawartość alkoholu. Ustalenia takie mogą być dokonane na podstawie wszelkich dostępnych środków dowodowych, w tym w szczególności na podstawie zeznań świadków, jak również opinii biegłych. W rozpoznawanej sprawie nie było możliwe przeprowadzenie bezpośredniego dowodu na sporną okoliczność. Jedynie świadek M. A. zeznała, że „trochę było czuć alkohol od powoda”. Inni świadkowie takiej okoliczności nie potwierdzili. Powód zaprzeczał, aby spożywał alkohol w dniu zdarzenia lub poprzedniego dnia. Nie zostały potwierdzone żadne zachowania powoda wskazujące na stan jego nietrzeźwości. Z zeznań świadków wynika, że powód wyglądał i zachowywał się normalnie.

Wbrew stanowisku pozwanego zawartemu w apelacji, opinia biegłego z zakresu elektroniki nie zaprzecza twierdzeniom powoda, zaś opinia biegłego z zakresu toksykologii potwierdza, że zachowanie powoda w czasie bezpośrednio poprzedzającym badanie 8 czerwca 2013 r., w trakcie tego badania i następnie około 3-4 godzin po badaniu nie mogło być charakterystyczne dla osoby w wieku powoda, u której stwierdzono 2,8 promila alkoholu w organizmie. Opinia

toksykologiczna została uznana za jasną i rzeczową, nie było zatem konieczne dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej, zwłaszcza innego biegłego. Słusznie Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej w tym zakresie.

Sąd Rejonowy słusznie uznał, że ciężar udowodnienia, iż pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na stawieniu się w pracy 8 czerwca 2013 r. w stanie nietrzeźwym, spoczywał na pracodawcy, a pracodawca tej okoliczności nie wykazał niebudzącymi wątpliwość dowodami. W tym stanie rzeczy apelacja pozwanego podlegała oddaleniu.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniosła strona pozwana. Skargę oparto na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego: a) przez błędną wykładnię art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, polegającą na uznaniu, że przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek pouczenia pracownika o możliwości zażądania wezwania uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego celem przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika; b) przez błędną wykładnię art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, polegającą na uznaniu, że przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek wezwania uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego celem przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika z własnej inicjatywy (z inicjatywy pracodawcy), bez sformułowania przez pracownika żądania przeprowadzenia wymienionego badania przez uprawniony organ lub też sformułowania jakiegokolwiek żądania weryfikacji pomiaru dokonanego przez probierz trzeźwości będący w dyspozycji pracodawcy; c) przez niewłaściwe zastosowanie § 3 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz.U. Nr 25, poz. 117 ze zm.) przez niezastosowanie normy prawnej wynikającej z tego przepisu do ustalonego stanu faktycznego;

2) naruszenia przepisów postępowania: a) art. 386 § 6 k.p.c. przez jego niezastosowanie oraz nieuwzględnienie przy ponownym rozpoznaniu sprawy przez Sąd drugiej instancji (IX Pa (...)) braku realizacji wskazań Sądu drugiej instancji (IX

Pa (...)) przez Sąd pierwszej instancji (VII P (...)), a także przez brak weryfikacji realizacji zaleceń Sądu drugiej instancji (IX Pa (...)); b) art. 381 k.p.c. w związku z art. 286 k.p.c. przez nieprzeprowadzenie uzupełniającego postępowania dowodowego z opinii biegłego z zakresu toksykologii, innego niż R. S., w sytuacji, gdy opinia złożona w sprawie zawierała istotne braki i nie wyjaśniała istotnych okoliczności, co było podnoszone przez stronę pozwaną, oraz mimo nieprzeprowadzenia tego dowodu przez Sąd pierwszej instancji; c) art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. przez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia podstawy prawnej wyroku oraz niewyjaśnienie, z jakich względów zarzuty apelacji, zdaniem Sądu drugiej instancji, nie zasługiwały na uwzględnienie, co uniemożliwia dokonanie kontroli kasacyjnej orzeczenia.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Zdaniem strony skarżącej „umożliwienie wykazania trzeźwości” musi nastąpić w przypadku zgłoszenia przez pracownika odpowiedniego żądania. To pracownik musi chcieć wykazać swój rzeczywisty stan, a tę chęć wyartykułować wobec pracodawcy. Jak wynika ze stanu faktycznego sprawy (okoliczność przyznana przez powoda), powód nie zażądał „umożliwienia mu weryfikacji jego rzeczywistego stanu”. Na potwierdzenie swojej argumentacji strona skarżąca powołała orzeczenia Sądu Najwyższego (wyroki: z 11 kwietnia 2000 r., I PKN 589/99, OSNAPiUS 2001, nr 18, poz. 557; z 11 lutego 2000 r., II UKN 401/99, OSNAPiUS 2001, nr 15, poz. 498; z 22 września 2004 r., I PK 576/03, OSNP 2005, nr 7, poz. 91).

Uzasadniając zarzuty naruszenia prawa procesowego, strona skarżąca ograniczyła się do przytoczenia orzeczeń Sądu Najwyższego, w szczególności dotyczących ponownego rozpoznania sprawy przez Sąd pierwszej instancji i związania oceną prawną oraz wskazaniem co do dalszego postępowania (postanowienie Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., I CSK 155/07, LEX

nr 442645, a także wyrok Sądu Najwyższego z 25 marca 2004 r., III CK 335/02, LEX nr 585801). Twierdziła, że Sąd Okręgowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy nie odniósł się do zarzutów apelacji dotyczących naruszenia przez Sąd Rejonowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy wskazań co do dalszego postępowania wyrażonych w uzasadnieniu pierwotnego wyroku Sądu Okręgowego (art. 386 § 6 k.p.c.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona i z tej przyczyny została oddalona. Wyrok Sądu Okręgowego – mimo częściowo błędnego uzasadnienia – odpowiada prawu.

1. Nie ulega wątpliwości, że przebywanie pracownika w miejscu i czasie pracy (podczas wykonywania swoich obowiązków pracowniczych) w stanie nietrzeźwości (art. 46 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi), a nawet tylko w stanie po użyciu alkoholu (art. 46 ust. 2 tej ustawy), może być potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 lipca 2015 r., I PK 247/14, LEX nr 1770915; z 18 listopada 2003 r., I PK 5/03, LEX nr 599521; z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 596/99, OSNAPiUS 2001, nr 21, poz. 638; z 5 listopada 1999 r., I PKN 344/99, OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 190). Pracownik znajdujący się w stanie odurzenia alkoholowego nie jest gotowy do świadczenia pracy. Jego fizyczna obecność na stanowisku pracy nie oznacza, że jest on zdolny do wykonywania powierzonych mu zadań. Zdolność tę warunkuje bowiem odpowiedni stan psychofizyczny, umożliwiający mu należyte świadczenie pracy. Jednym z czynników zakłócających ten stan jest niewątpliwie spożyty alkohol (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2006 r., I UK 127/05, LEX nr 299138). Samo pojawienie się nietrzeźwego pracownika w miejscu pracy stanowi zakłócenie porządku w zakładzie pracy. Podobnie należy kwalifikować spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, co *de facto* zabronione jest z mocy art. 14 ust. 1 pkt 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

W rozpoznawanej sprawie żadna ze stron tego nie kwestionowała. Sporne było natomiast czy powód (pracownik) stawiał się do pracy 8 czerwca 2013 r. w

stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości. Powód twierdził, że nie spożywał alkoholu tego dnia ani w dniu poprzednim, kwestionował wynik badania przeprowadzonego w zakładzie pracy testerem (probierzem) trzeźwości, nie udało mu się jednak – mimo podjętych starań – doprowadzić tego dnia do przeprowadzenia badania krwi na zawartość alkoholu w celu potwierdzenia, że był tego dnia trzeźwy (że nie był w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, 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 lub w postępowaniu dotyczącym wykroczeń, a stan nietrzeźwości pracownika w czasie i miejscu pracy może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi (por. wyrok z 11 grudnia 2006 r., I PK 165/06, Prawo Pracy 2007, nr 4, s. 27, LEX nr 238865). 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 (np. nietypowe zachowanie pracownika, wyczuwalna od niego woń alkoholu) a pracownik nie skorzystał ze stworzonej mu możliwości weryfikacji wyniku badania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2004 r., I PK 576/03, OSNAPiUS 2005, nr 7, poz. 91). W każdej sytuacji obowiązek udowodnienia rozważanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (stanu nietrzeźwości) obciąża pracodawcę, zgodnie z art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, OSNAPiUS 1999, nr 2, poz. 48).

2. Istota rozpoznawanej sprawy sprowadzała się do tego, jakie czynności powinni podjąć pracownik i pracodawca w przypadku stwierdzenia podczas badania przeprowadzonego testerem trzeźwości, którym dysponował pracodawca, że pracownik znajduje się w stanie nietrzeźwości. Pozytywny wynik badania (stwierdzający zawartość alkoholu w organizmie pracownika) może być traktowany jako podstawa domniemań faktycznych, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości. Rozważenia wymagało, jak powinni w

takiej sytuacji zachować się pracodawca oraz pracownik, który kwestionuje wynik przeprowadzonego badania.

Kwestie te reguluje art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Przepis ten był kilkakrotnie nowelizowany, w wyniku czego zmianie ulegało jego brzmienie.

W stanie faktycznym poddawanym analizie w rozpoznawanej sprawie (do zdarzeń z czerwca 2013 r.) zastosowanie ma brzmienie wynikające ze zmiany wprowadzonej ustawą z dnia 25 marca 2011 r. o ograniczaniu barier administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców (Dz.U. z 2011 r. Nr 106, poz. 622), czyli według tekstu jednolitego z 3 grudnia 2012 r. (Dz.U. z 2012 r., poz. 1356). Zgodnie z tą wersją treść art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi była następująca: Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił 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 (art. 17 ust. 1). 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. Do badania stanu trzeźwości stosuje się przepisy, wydane na podstawie art. 47 ust. 2 (art. 17 ust. 3). Przytoczony dosłownie przepis powinien być poddany analizie, ponieważ jego treść stanowi odpowiedź na postawione na wstępie pytania.

3. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca może i ma obowiązek kontrolować stan trzeźwości swoich pracowników. Podstawy prawne kontroli trzeźwości pracownika zawarte są w ustawie z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (obecnie tekst jednolity: Dz. U. z 2016 r., poz. 487 ze zm., dalej: ustawa o wychowaniu w trzeźwości) oraz w wydanym na jej podstawie rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 11 grudnia 2015 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz. U. z 2015 r., poz. 2153). Jednak do stanu faktycznego ustalonego w rozpoznawanej sprawie

zastosowanie znajduje wcześniejsze rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz. U. z 1983 r. Nr 25, poz. 117, dalej: rozporządzenie z 6 maja 1983 r.). Pierwszy z wymienionych aktów prawnych reguluje zasady postępowania z pracownikiem podejrzanym o przebywanie w miejscu pracy pod wpływem alkoholu (art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości), ostatni (rozporządzenie z 6 maja 1983 r.) określa procedurę przeprowadzania badań mających na celu ustalenie ewentualnej zawartości alkoholu w organizmie pracownika. Należy zaznaczyć, że art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości uległ istotnej modyfikacji z dniem 1 lipca 2011 r., wzmacniając uprawnienia pracodawcy w zakresie kontroli trzeźwości pracownika.

Kontrola trzeźwości pracownika związana jest z podejrzeniem naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. Pracownik, który zjawia się w pracy pod wpływem alkoholu lub spożywa alkohol w czasie pracy, nie przestrzega w szczególności obowiązku trzeźwości, który – choć nie został wyrażony *expressis verbis* w treści Kodeksu pracy – należy zaliczyć do podstawowych powinności pracownika. W art. 108 § 2 k.p. wymienia się wprost jako jedno z naruszeń o charakterze porządkowym stawienie się pracownika do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy. Wykonywanie obowiązków pracowniczych pod wpływem alkoholu może stanowić wykroczenie (np. art. 70 § 2 k.w.), a w niektórych wypadkach nawet przestępstwo (np. art. 178a k.k., art. 179 k.k., art. 180 k.k.). Warunkiem dopuszczalności kontroli trzeźwości pracownika jest zgodny z prawem cel takiego badania. Działania kontrolne pracodawcy są w tym przypadku uzasadnione koniecznością weryfikacji przestrzegania przez pracownika obowiązku trzeźwości, umożliwiającej w konsekwencji właściwe rozliczenie czasu pracy (np. zakwalifikowanie danego dnia roboczego lub jego części jako nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, bez zachowania prawa do wynagrodzenia), pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej (art. 108 k.p.) lub materialnej (art. 122 k.p.), wreszcie rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Także konieczność realizacji obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników, która spoczywa na pracodawcy na mocy art. 207 § 2 k.p., uzasadnia jego odpowiednie reagowanie na przypadki nietrzeźwości

pracowników. Takie założenie przyjął prawodawca, przewidując w art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika znajdującego się pod wpływem alkoholu. Regulacja ta stanowi bezpośrednią podstawę do podjęcia przez pracodawcę odpowiednich działań w zakresie kontroli trzeźwości pracownika.

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości pracodawca zobowiązany jest nie dopuścić do pracy pracownika, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Przesłanką uprawniającą (i jednocześnie obligującą) pracodawcę do podjęcia tych kroków jest powzięcie uzasadnionego podejrzenia co do trzeźwości pracownika. Podejrzenie musi być uzasadnione, nie może więc opierać się wyłącznie na subiektywnym przekonaniu o nietrzeźwości pracownika. Musi wynikać z obiektywnych przesłanek, które każdemu przeciętnemu człowiekowi pozwoliłyby na powzięcie takiego podejrzenia. Można do nich zaliczyć na przykład zaburzenia motoryczne, zataczający się chód, bełkotliwą mowę, nieadekwatne reakcje czy też woń alkoholu. Przyjmuje się powszechnie (na podstawie doświadczenia życiowego), że tego typu symptomy zachowania człowieka wskazywać mogą, że znajduje się on w stanie odurzenia alkoholowego. („Stan po użyciu alkoholu” definiuje art. 46 ust. 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, „stan nietrzeźwości” – art. 46 ust. 3 tej ustawy).

Obowiązek niedopuszczenia pracownika do pracy w okolicznościach przewidzianych w art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości ma charakter bezwzględny. Pracodawca lub osoba przez niego upoważniona (np. bezpośredni przełożony pracownika) zobowiązani są nie dopuścić do tego, aby pracownik rozpoczął wykonywanie pracy w stanie po użyciu alkoholu bądź kontynuował jej świadczenie, jeśli spożywał alkohol już w trakcie realizacji obowiązków pracowniczych. Przewidziane w art. 17 ust. 1 ustawy rozwiązanie nie stanowi zatem wyłącznie uprawnienia podmiotu zatrudniającego, lecz przede wszystkim jest jego powinnością. Ustawodawca nie pozostawił pracodawcy w tym zakresie swobody, nakazując podjęcie określonych działań.

Forma realizacji obowiązku przewidzianego w art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości nie została przez prawodawcę określona. Należy przyjąć,

że niedopuszczenie pracownika do pracy może nastąpić w dowolnie przyjęty przez pracodawcę sposób, wystarczająco jednak jasny i jednoznaczny dla pracownika. Działanie pracodawcy może przyjąć formę ustnego polecenia nieświadczenia pracy i opuszczenia zakładu pracy, skoro nie została w tym przypadku zastrzeżona szczególna forma. Okoliczności będące podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o niedopuszczeniu pracownika do pracy powinny być podane do jego wiadomości. Również ta czynność pracodawcy nie została sformalizowana w obowiązujących regulacjach prawnych. Praktykowaną w takich sytuacjach formalnością jest sporządzenie protokołu z kontroli trzeźwości pracownika. W przypadku, gdy przeprowadzane jest formalne badanie stanu trzeźwości pracownika, przygotowanie protokołu jest obligatoryjne z mocy przepisów rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (§ 4 ust. 3 zdanie drugie, § 5 ust. 8 oraz § 5 ust. 8 w związku z § 6 ust. 2 rozporządzenia). Nie zawsze formalne badanie stanu trzeźwości pracownika jest wykonywane, zaleca się jednak, aby w okolicznościach opisanych w art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości każdorazowo sporządzać protokół z kontroli trzeźwości pracownika, bez względu na wykonanie takiego badania. Protokół może mieć istotne znaczenie dowodowe w razie ewentualnego sporu między pracodawcą i pracownikiem co do oceny zaistniałego zdarzenia. W postępowaniu przed organami rozpatrującymi spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy można powoływać wszelkie środki dowodowe w celu wykazania stanu nietrzeźwości pracownika w określonej dacie, uzasadniającego niedopuszczenie go do pracy lub odsunięcie od wykonywania pracy i uprawniającego zakład pracy do zastosowania innych przewidzianych prawem sankcji (por. uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 grudnia 1978 r., V PZP 7/78, OSNC 1979, nr 2, poz. 21). Takim środkiem dowodowym może być także protokół z kontroli trzeźwości pracownika. Protokół powinien być podpisany przez osobę sporządzającą go, pracownika odsuniętego od pracy oraz świadka zdarzenia (np. innego pracownika). Odmowa podpisania protokołu przez pracownika nie ma jednak znaczenia prawnego z punktu widzenia wiarygodności (prawdziwości) danych zawartych w protokole. Podpis pracownika oznacza tylko tyle, że czynności

w nim opisane zostały faktycznie podjęte. Nie oznacza natomiast potwierdzenia przez pracownika wyniku kontroli trzeźwości albo badań, jeżeli badania takie zostały przeprowadzone.

Podstawową metodą kontroli trzeźwości pracownika jest obserwacja jego zachowania. Jest to rodzaj kontroli bezpośredniej, polegającej na tym, że pracodawca (przełożony) przygląda się zachowaniom swoich pracowników (podwładnych). Bezpośrednia obserwacja zachowania pracownika ma kluczowe znaczenie, ponieważ przesłanką podjęcia przez pracodawcę działań, o których mowa w art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, jest powzięcie przez niego uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. Działania kontrolne pracodawcy ograniczają się w takiej sytuacji do obserwacji wyglądu pracownika oraz jego zachowania. Pewne okoliczności towarzyszące zachowaniu pracownika wskazywać mogą na to, że przyszedł do pracy pod wpływem alkoholu. Na ogół świadczą o tym określony sposób poruszania się oraz zaburzenia mowy, zapach alkoholu.

W toku kontroli trzeźwości pracownika możliwe jest również zastosowanie poza obserwacją innej metody, polegającej na poddaniu pracownika badaniu służącemu ustaleniu zawartości alkoholu w jego organizmie. W tym przypadku badanie stanu trzeźwości pracownika prowadzi do weryfikacji podejrzenia naruszenia przez niego obowiązku trzeźwości, które zostało powzięte w następstwie obserwacji jego zachowania. Poddanie pracownika temu badaniu nie jest warunkiem *sine qua non* niedopuszczenia go do pracy, do czego pracodawca jest zobowiązany na podstawie art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości. Rozważana metoda kontroli trzeźwości pracownika (badanie służące ustaleniu zawartości alkoholu w jego organizmie) pozwala jednak na ustalenie, czy pracownik faktycznie stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości bądź czy spożywał alkohol w czasie pracy. Wynik badania może zatem przyczynić się do zmiany uprzednio podjętej przez pracodawcę decyzji o niedopuszczeniu pracownika do pracy. Może także służyć podjęciu przez niego dalszych działań, do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy włącznie.

Weryfikacja powziętego przez pracodawcę podejrzenia w drodze badania stanu trzeźwości pracownika jest niekiedy konieczna. Pracownik może bowiem kwestionować podejrzenie pracodawcy co do stanu jego nietrzeźwości. Zastosowanie omawianej metody kontroli trzeźwości pracownika stanowi znacznie skuteczniejszy środek oddziaływania na jego zachowanie, choć badanie stanu trzeźwości nie jest niezbędne dla realizacji obowiązku pracodawcy wynikającego z art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości.

4. Warunki dopuszczalności poddania pracownika badaniu stanu trzeźwości określa przede wszystkim art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości. Badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej albo na żądanie pracownika, w stosunku do którego powzięto uzasadnione podejrzenie co do jego stanu.

Poprzednio obowiązująca redakcja tego przepisu (sprzed 1 lipca 2011 r.) ograniczała krąg podmiotów uprawnionych do żądania wykonania badania stanu trzeźwości wyłącznie do pracownika. Zgodnie z art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości w brzmieniu obowiązującym do 30 czerwca 2011 r., kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona zobowiązani byli zapewnić przeprowadzenie badania stanu trzeźwości na żądanie pracownika, wobec którego powzięto podejrzenie co do jego stanu. Oznaczało to, że warunkiem dopuszczalności poddania pracownika temu badaniu była co najmniej jego zgoda. Pracodawca mógł jedynie zaproponować pracownikowi takie badanie, lecz pracownik uprawniony był nie zgodzić się na nie, choć w orzecznictwie podkreślano, że trzeźwy pracownik nie ma interesu w tym, aby odmówić poddania się badaniu, zaś odmowa poddania się badaniu stanu trzeźwości nie polepszy sytuacji pracownika ani nie pozbawi wiarygodności zeznań świadków zdarzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 lipca 1987 r., I PRN 36/87, OSNC 1989, nr 2, poz. 32).

Zmiany dokonane ustawą z dnia 25 marca 2011 r. o ograniczaniu barier administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców doprowadziły z dniem 1 lipca 2011 r. do zwiększenia uprawnień pracodawcy w zakresie kontroli trzeźwości pracownika. Obecnie badanie stanu trzeźwości pracownika może być wykonane

także na żądanie pracodawcy (kierownika zakładu pracy) bądź osoby przez niego upoważnionej, a nie tylko samego pracownika podejrzewanego o spożycie alkoholu.

Jak podkreśla się w doktrynie (por. M. Kuba, Metody kontroli trzeźwości pracownika oraz zasady jej dokonywania [w:] Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy, LEX 2014), treść art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości w jego obecnym brzmieniu budzi wątpliwości interpretacyjne. Nie do końca jasna wydaje się kwestia dopuszczalności przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika przez samego pracodawcę bądź osobę przez niego upoważnioną, co uprzednio nie podlegało dyskusji (i co uznawano za dopuszczalne).

Do 30 czerwca 2011 r. w art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości nie było mowy o tym, kto może przeprowadzić badanie służące ustaleniu zawartości alkoholu w organizmie pracownika. Ustawodawca przesądził jedynie o tym, że kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek zapewnić przeprowadzenie tego badania na żądanie pracownika. W stanie prawnym obowiązującym od 1 lipca 2011 r. (czyli w odniesieniu do zdarzeń ocenianych w rozpoznawanej sprawie) art. 17 ust. 3 zdanie pierwsze ustawy przewiduje, że na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Jednocześnie w art. 17 ust. 3 zdanie drugie ustawy zastrzeżono, że zabiegu pobrania krwi (w razie wyboru takiej metody badania stanu trzeźwości pracownika) dokonuje fachowy pracownik służby zdrowia. W wyniku kolejnej nowelizacji art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, poczynając od 1 stycznia 2018 r., sformułowanie „fachowy pracownik służby zdrowia” zastąpiono sformułowaniem „osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe”, co oznacza, że pobrania krwi na ogół nie będzie mógł dokonać sam pracodawca (któryś z pracowników pracodawcy), jednak od początku obowiązywania tego przepisu było to oczywiste.

W ustawie o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi brak jest definicji pojęcia „uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego”. Organami takimi są niewątpliwie Policja (art. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji; tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r., poz. 2068 ze zm.) oraz

straże gminne (art. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych; tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r., poz. 928 ze zm.). W praktyce pracodawcy w takich przypadkach wzywają przede wszystkim funkcjonariuszy Policji, którzy dysponują odpowiednimi urządzeniami do przeprowadzenia takich badań.

Do organów uprawnionych do przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika nie można obecnie zaliczyć wewnętrznych służb ochrony, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r., poz. 2213 ze zm.). Komplikuje to sytuację faktyczną pracodawcy w przypadku zaistnienia podejrzenia, że pracownik przyszedł do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. Analiza art. 17 ust. 3 zdanie pierwsze ustawy o wychowaniu w trzeźwości w brzmieniu obowiązującym od 1 lipca 2011 r. skłania do wniosku, że badania stanu trzeźwości nie może już przeprowadzić pracownik ochrony zatrudniony przez pracodawcę (bądź inna upoważniona przez niego osoba) ani też przedstawiciel podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą w zakresie ochrony osób i mienia. Poddanie pracownika (za jego zgodą) badaniu testerem trzeźwości dostępnym u pracodawcy (jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie) nie zwalnia obecnie pracodawcy od wezwania uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu formalnego przeprowadzenia takiego badania. Przeprowadzenie przez pracodawcę we własnym zakresie badania pracownika probierzem trzeźwości (jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę) ma tylko takie znaczenie, że potwierdzenie podejrzeń pracodawcy co do stanu (nietrzeźwości) pracownika powinno skłonić pracodawcę (kierownika zakładu pracy lub osobę przez niego upoważnioną) do niezwłocznego wezwania uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu przeprowadzenia formalnego badania, jeżeli pracownik kwestionuje wynik badania przeprowadzonego z użyciem sprzętu pracodawcy (jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie). Badanie przeprowadzone przez funkcjonariusza Policji albo strażnika straży gminnej (miejskiej) ma pełen walor dowodowy. Badanie przeprowadzone przez pracodawcę może być skutecznie zakwestionowane przez pracownika jako przeprowadzone w obecnym stanie prawnym bez podstawy prawnej.

Wniosek, jaki płynie z analizy art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości po jego nowelizacji (która weszła w życie 1 lipca 2011 r.), jest zatem taki, że rozszerzając krąg podmiotów uprawnionych do żądania przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika (także na pracodawcę), ustawodawca ograniczył jednocześnie możliwość wykonywania kontroli trzeźwości pracowników przez pracodawcę we własnym zakresie. Było to działanie zamierzone – miało wyeliminować wszelkie wątpliwości pojawiające się w związku ze stosowaniem przez pracodawców różnych urzędów (testerów czy probierzy trzeźwości, alkometatów itp.), których wiarygodność mogła być łatwo podważona.

W obecnym stanie prawnym badań stanu trzeźwości pracownika może dokonać tylko uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Badanie to powinno się odbyć na żądanie pracodawcy, jeżeli z takim żądaniem nie występuje pracownik, a pracodawca zamierza następnie wyciągnąć ze stanu trzeźwości (nietrzeźwości) pracownika konsekwencje przewidziane prawem.

Należy przy tym zauważyć, że treść rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (obowiązującego w odniesieniu do poddawanego ocenie stanu faktycznego), które regulowało warunki i sposób przeprowadzania badania trzeźwości pracownika, pozostawała, w omawianym zakresie, w sprzeczności z art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości.

Po pierwsze, rozporządzenie z 6 maja 1983 r. przewidywało w § 3 ust. 2, że badanie pracownika, o którym mowa w § 1 pkt 2 (czyli pracownika niedopuszczonego do pracy z powodu uzasadnionego podejrzenia, że stawił się do pracy po spożyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy), przeprowadza się na jego żądanie. Tymczasem art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, po nowelizacji z 25 marca 2011 r., wyraźnie stanowi, że badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika. Oczywiście, należy przyjąć, że pierwszeństwo ma w tym przypadku tekst ustawy, ponieważ jest ona aktem wyższego rzędu (*lex superior derogat legi inferiori*) oraz zmiana w niej wprowadzona jest późniejsza

w stosunku do tekstu rozporządzenia (*lex posterior derogat legi priori*). Co prawda w doktrynie prawa zajmującej się metodami wykładni tekstów aktów prawnych przyjmuje się, że *lex posterior generalis non derogat legi priori speciali*, jednak odmienne stanowisko postuluje zwrócenie uwagi przede wszystkim na względy celowościowe. Zmiana brzmienia art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości była podyktowana zamiarem rozszerzenia uprawnień pracodawców będących przedsiębiorcami. Z tego punktu widzenia należy ostatecznie uznać, że po nowelizacji ustawy prawodawca (w tym przypadku Minister Zdrowia) nie zadbał o dostosowanie tekstu rozporządzenia z 6 maja 1983 r. do znowelizowanego brzmienia ustawy. Rozważania te prowadzą do wniosku, że chybiony jest kasacyjny zarzut naruszenia § 3 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie przez niezastosowanie normy prawnej wynikającej z tego przepisu do ustalonego stanu faktycznego. Badanie stanu trzeźwości powoda przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego powinno było się odbyć na żądanie strony pozwanej. Skoro pozwany pracodawca nie zadbał w odpowiednim czasie o przeprowadzenie tego badania, Sąd Okręgowy był uprawniony do stwierdzenia, że pozwany nie udowodnił, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, polegającego na stawieniu się w pracy 8 czerwca 2013 r. w stanie nietrzeźwym, ponieważ to na pracodawcy spoczywał w procesie ciężar udowodnienia tej okoliczności.

Po drugie, rozporządzenie z 6 maja 1983 r. przewidywało w § 4 ust. 2, że badanie wydychanego powietrza za pomocą probierza trzeźwości może zostać przeprowadzone także przez osoby upoważnione przez kierownika zakładu pracy. Rozporządzenie uprawniało pracodawcę do wykonania badania stanu trzeźwości pracownika osobiście lub za pośrednictwem osoby upoważnionej (np. pracownika wewnętrznej służby ochrony), tymczasem ustawa w art. 17 ust. 3 możliwość przeprowadzenia tego badania zastrzega do wyłącznej kompetencji uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego (np. funkcjonariusza Policji lub strażnika straży gminnej). Również w tym przypadku należy przyjąć, że pierwszeństwo ma ustawa (a nie rozporządzenie), co oznacza, że po 1 lipca 2011 r.

nie można było uznać za dopuszczalne poddanie pracownika badaniu stanu trzeźwości przy użyciu probierza trzeźwości bez udziału przedstawiciela organu powołanego do ochrony porządku publicznego. Oznacza to, że pracodawca ani też żadna upoważniona przez niego osoba nie mogli wykonać takiego badania. Nie ma w tym przypadku znaczenia, kto występuje z żądaniem przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika – pracodawca (kierownik zakładu pracy lub upoważniona przez niego osoba) czy sam pracownik. W każdej sytuacji podmiotem uprawnionym do przeprowadzenia badania trzeźwości jest organ powołany do ochrony porządku publicznego. Wykonanie badania stanu trzeźwości przez pracodawcę lub osobę przez niego upoważnioną może być potraktowane nawet jako obejście art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, choćby pracownik wyraził na to zgodę.

5. Przedstawione rozważania prowadzą do wniosku, że w stanie prawnym obowiązującym od 1 lipca 2011 r. pracodawca nie może twierdzić, że skoro pracownik nie zażądał przeprowadzenia badania przez uprawniony organ, to pracodawca nie mógł sam zlecić przeprowadzenia takiego badania. Jest odwrotnie, pracodawca mógł zażądać przeprowadzenia takiego badania i powinien był to uczynić. To przede wszystkim w interesie pracodawcy leży ustalenie, czy pracownik jest zdolny do świadczenia pracy, czy też znajduje się w stanie wykluczającym jej świadczenie z powodu spożycia alkoholu. To na pracodawcy spoczywa obowiązek (ciężar) udowodnienia, że pracownik ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), dopuścił się naruszenia przepisów porządkowych (art. 108 k.p.), wyrządził szkodę z winy umyślnej (art. 122 k.p.), przyczynił się do spowodowania wypadku przy pracy w związku ze spożyciem alkoholu (art. 22 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych; tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r., poz. 1376 ze zm.). W interesie pracodawcy leży wezwanie uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu przeprowadzenia na miejscu, w zakładzie pracy, badania stanu trzeźwości pracownika. Można przyjąć, że gdy pracownik nie żąda przeprowadzenia takiego badania (jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie), na pracodawcy spoczywa obowiązek wezwania uprawnionych funkcjonariuszy (Policji lub straży miejskiej) do

zakładu pracy. Z obowiązku tego pracodawca nie może się zwolnić sugerując pracownikowi udanie się na badanie na komisariat (posterunek) Policji lub do laboratorium analitycznego. W rozpoznawanej sprawie ustalono, że powód udał się na komisariat Policji, gdzie odmówiono mu jednak przeprowadzenia badania stanu trzeźwości, twierdząc, że to pracodawca powinien wezwać funkcjonariuszy Policji do zakładu pracy w celu przeprowadzenia badania na miejscu zdarzenia.

W tej sytuacji nieuzasadniony okazał się kasacyjny zarzuty naruszenia art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Co prawda Sąd Okręgowy bezpodstawnie przyjął, że przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek pouczenia pracownika o możliwości zażądania wezwania uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego celem przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika, ponieważ obowiązek taki nie wynika z powołanego przepisu, miał jednak rację, że przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek wezwania uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika z własnej inicjatywy (czyli z inicjatywy pracodawcy), nawet bez sformułowania przez pracownika żądania przeprowadzenia tego badania przez uprawniony organ.

Na potwierdzenie swojej argumentacji strona skarżąca powołała w uzasadnieniu skargi kasacyjnej orzeczenia Sądu Najwyższego (wyroki: z 11 kwietnia 2000 r., I PKN 589/99, OSNAPIUS 2001, nr 18, poz. 557; z 11 lutego 2000 r., II UKN 401/99, OSNAPIUS 2001, nr 15, poz. 498; z 22 września 2004 r., I PK 576/03, OSNP 2005, nr 7, poz. 91). Wyroki te zapadły przed zmianą treści art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, co oznacza, że zawarte w nich poglądy Sądu Najwyższego odnoszą się do stanu prawnego, który nie obowiązywał w czasie zdarzeń ocenianych w rozpoznawanej sprawie.

Skoro zarzuty naruszenia prawa materialnego okazały się ostatecznie nieuzasadnione, skarga kasacyjna podlegała oddaleniu.

6. Dużo miejsca w skardze kasacyjnej strona pozwana poświęciła zarzutom naruszenia przepisów postępowania. Zarzuty te również okazały się nieuzasadnione.

Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może być usprawiedliwiony jedynie w wyjątkowych przypadkach, mianowicie wtedy, gdy treść (konstrukcja) uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia, lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. Sytuacja taka nie miała miejsca w przypadku uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego. Ewentualne niedoskonałości konstrukcyjne uzasadnienia nie usprawiedliwiają kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., jeżeli Sąd Najwyższy może dokonać kontroli prawidłowości zaskarżonego orzeczenia. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podano podstawę prawną rozstrzygnięcia, z odwołaniem się również do ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi oraz do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r.

Nie jest uzasadniony kasacyjny zarzut naruszenia art. 381 k.p.c. w związku z art. 286 k.p.c., co strona skarżąca wiąże z odmową przeprowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego z opinii biegłego z zakresu toksykologii, w sytuacji gdy opinia wydana w sprawie zawierała istotne braki i nie wyjaśniała istotnych okoliczności. Zarzut naruszenia przepisów postępowania może okazać się skuteczny, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. W rozpoznawanej sprawie zostało ustalone, że żaden z przesłuchanych świadków nie zaobserwował 8 czerwca 2013 r. takich zachowań powoda, które mogłyby wskazywać na spożycie przez niego alkoholu. Jedynie świadek M. A. (pracownica pozwanego, która przeprowadzała kontrolę trzeźwości powoda z wykorzystaniem testera trzeźwości) zeznała, że „trochę było czuć alkohol od powoda”. Inni świadkowie takiej okoliczności nie potwierdzili. Powód zaprzeczał, aby spożywał alkohol w dniu zdarzenia lub poprzedniego dnia. Nie zostały potwierdzone żadne zachowania powoda wskazujące na stan jego nietrzeźwości (zaburzenia motoryczne, chwiejny chód, zaburzenia mowy, trudności z zebraniem myśli). Z zeznań świadków wynikało, że powód tego dnia wyglądał i zachowywał się normalnie. Sąd Okręgowy wziął pod uwagę cechy zachowania charakterystyczne dla osób, u których stwierdzone stężenie alkoholu w organizmie

mieściło się w określonych przedziałach. Zachowania te opisał w swojej opinii biegły toksykolog. Sąd Okręgowy ustalił, że nikt takich zachowań powoda nie zauważył. Zachowanie powoda 8 czerwca 2013 r. nie wskazywało na spożycie przez niego alkoholu. Takie ustalenia – dokonane przede wszystkim na podstawie zeznań świadków – doprowadziły Sąd Okręgowy do oceny, że powodowi nie można było przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Z opinii biegłego toksykologa Sąd Okręgowy wykorzystał jedynie opisy zachowań osób, u których stwierdzono określone stężenie alkoholu w organizmie. Sąd nie wykorzystał do rekonstrukcji stanu faktycznego tej części opinii biegłego, w której biegły dokonał analizy zeznań przesłuchanych osób i na tej podstawie „ustalił”, jak zachowywał się powód krytycznego dnia. Ustalenie to nie należało do biegłego, lecz do Sądów obu instancji i Sądy *meriti* takich ustaleń dokonały bez uwzględnienia „ustaleń” biegłego.

Wreszcie nieuzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 386 § 6 k.p.c., co miało według strony skarżącej polegać na nieuwzględnieniu przy ponownym rozpoznaniu sprawy przez Sąd drugiej instancji (w sprawie IX Pa (...)) braku realizacji wskazań Sądu drugiej instancji (w sprawie IX Pa (...)) przez Sąd pierwszej instancji (VII P (...)), a także przez brak weryfikacji realizacji zaleceń Sądu drugiej instancji (IX Pa (...)). Strona skarżąca podnosi, że Sądy Rejonowy i Okręgowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy nie uwzględniły wskazania co do przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego lekarza toksykologa na okoliczność „czy potwierdzone ustaleniami Sądu Rejonowego zachowanie powoda” w czasie bezpośrednio poprzedzającym badanie, w czasie badania, a następnie ok. 3-4 godzin po badaniu mogło być charakterystyczne dla osoby w wieku powoda, u której stwierdzono 2,8 promila alkoholu. Ze sformułowania „potwierdzone ustaleniami Sądu Rejonowego zachowanie powoda” (chodzi o ustalenia Sądu Rejonowego z pierwotnego rozpoznania sprawy) skarżąca wyprowadza wniosek, że ustalenia te miały być wiążące w dalszym toku postępowania. Założenie to jest błędne. Wiążące są wskazania sądu drugiej instancji co do dalszego toku postępowania (np. co do konieczności przeprowadzenia określonych dowodów, wyjaśnienia pewnych dalszych okoliczności) oraz co do wykładni prawa, nie mogą być natomiast wiążące pierwotne ustalenia stanu faktycznego, zwłaszcza gdy dochodzi do uzupełnienia

materiału dowodowego (przeprowadzenia dodatkowych dowodów), co sprawia, że wszystkie przeprowadzone dotychczas dowody (art. 382 k.p.c.) wymagają ponownej łącznej oceny (art. 233 § 1 k.p.c.).

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.