



Sygn. akt I PK 91/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa W. Z.

przeciwko Kompanii Węglowej [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 marca 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 24 lipca 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód W. Z. wniósł o przywrócenie do pracy w pozwanej Kompanii Węglowej S.A. [...] na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Wyrokiem z 14 stycznia 2014 r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo oraz zasądził na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa

procesowego. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio na stanowisku ślusarza pod ziemią. W dniu 25 stycznia 2013 r. około godziny 19.00 spożywał alkohol, a następnie udał się do pracy, którą miał rozpocząć na nocnej zmianie o godzinie 0.30. W tym dniu była prowadzona kontrola trzeźwości przez pracowników ochrony oraz sztygara ds. BHP. Do badania wytypowano powoda, ponieważ kontrolujący zauważyli u niego „mętny wzrok”. W wyniku badania przeprowadzonego alkometem stwierdzono, że powód znajduje się w stanie po spożyciu alkoholu i dlatego podano go badaniu alkometem, który wykazał 0,17 mg/l czyli 0,35 promila alkoholu w wydychanym powietrzu. Podczas sporządzania protokołu ze zdarzenia powód nie zakwestionował wyników badania alkometem i nie zażądał badania krwi. Wyjaśnił, że przed udaniem się do pracy około godziny 19.00 spożył dwa piwa, będąc jednak przekonany, że jest trzeźwy udał się do pracy na nocną zmianę. W trakcie przesłuchania na rozprawie wskazał, że miał remont w domu cały tydzień, wypił te piwa i to mogło się skumulować. Pozwana oświadczeniem z 8 lutego 2013 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. Jako przyczynę wskazała ciężkie naruszenie dyscypliny pracy, to jest stawienie się do pracy na zmianę D w dniu 25 stycznia 2013 r. w stanie po użyciu alkoholu i następnie próbę podjęcia pracy w tym stanie. Pozwana w terminie zawiadomiła Związek Zawodowy o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę. Pozwana od jakiegoś czasu prowadziła politykę przeciwdziałania sytuacjom przebywania przez pracowników w miejscu pracy w stanie po spożyciu alkoholu. Ze względu na częste przypadki znajdowania się pracowników w stanie nietrzeźwości pozwana postanowiła zaostriżyć postępowanie wobec nietrzeźwych pracowników. Zarządzeniem z 30 stycznia 2012 r. w sprawie przestrzegania obowiązku trzeźwości na terenie zakładu pracy zabroniła spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy, wchodzenia w stan po spożyciu lub przebywania pod jego wpływem na terenie zakładu. Dodatkowo, 25 września 2012 r. wydała komunikat BHP, zgodnie z którym spożywanie alkoholu bądź przebywanie w stanie nietrzeźwości na terenie zakładu pracy traktowane jest jako szczególnie rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co w konsekwencji będzie powodować

rozwiązanie umów o pracę w trybie art. 52 k.p. Od lutego 2012 r. do końca 2012 r. wykryto 19 przypadków przebywania na terenie zakładu pracy pracowników w stanie nietrzeźwym czy też po spożyciu alkoholu. Wobec tych pracowników zastosowano kary porządkowe i finansowe. W 2013 r. pozwana rozwiązała stosunek pracy ze wszystkimi pracownikami znajdującymi się w stanie po spożyciu alkoholu.

W ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem spełniało wymogi formalne przewidziane kodeksem pracy i było uzasadnione. Wskazana przyczyna był zarówno prawdziwa jak i konkretna. Powód świadomy, że grozi mu zwolnienie z pracy w związku z przebywaniem na terenie zakładu pracy po spożyciu alkoholu, naruszył ten zakaz. Oceniając zarzut nierównego traktowania powoda przez pozwaną ze względu na okoliczność, że w przypadku podobnych zachowań innych pracowników pozwana stosowała wobec nich kary porządkowe i finansowe, Sąd Rejonowy stwierdził, że powód na tę okoliczność nie złożył żadnych wniosków dowodowych. Postępowanie dowodowe wykazało natomiast, że u pozwanej została zastrzona polityka postępowania względem nietrzeźwych pracowników oraz, że od momentu zwolnienia powoda w trybie art. 52 k.p. pozwana jest konsekwentna w stosowaniu zarządzenia, ponieważ rozwiązała umowy o pracę bez wypowiedzenia również z innymi pracownikami naruszającymi zakaz przebywania na terenie zakładu po spożyciu alkoholu.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska powoda, że jego zachowanie nie spełniało przesłanki określonej w zarządzeniu, ponieważ naruszeniem obowiązków pracowniczych było stawienie się w pracy w stanie nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 3 pkt 1 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Sąd Rejonowy odwołał się w tej kwestii do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z 11 grudnia 2006 r. (I PK 165/06), zgodnie z którym do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika, jak to ma miejsce w postępowaniu karnym i w postępowaniu dotyczącym wykroczeń, a stan nietrzeźwości pracownika w czasie pracy może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi.

Sąd Rejonowy nie podzielił również stanowiska powoda, że przeprowadzone na nim badanie nie było miarodajne, ponieważ należało wykonać co najmniej dwukrotne badanie alkometrem lub wykonać dodatkowe badanie krwi. Według Sądu nie ma żadnych aktów rangi ustawowej czy wykonawczej wyznaczających swoją treścią liczbę przeprowadzanych badań koniecznych do ustalenia zawartości alkoholu w organizmie, z czego wynika, że jedno badanie, w ocenie ustawodawcy, jest miarodajne i wystarczające. Sąd podkreślił, że urządzenie stosowane przez pozwaną co 6 miesięcy otrzymuje stosowne aktualne świadectwo wzorcowania, oraz, że powód nie kwestionował badania w trakcie jego przeprowadzania i nie żądał przeprowadzenia badania krwi. Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powoda, że przed wyjściem do pracy 25 stycznia 2013 r. w ogóle pukał usta płynem do płukania jamy ustnej, co mogło wpłynąć na miarodajność badania.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożył powód, zaskarżając wyrok w całości. Zarzucił naruszenie art. 233 § 1 w zw. z art. 227 k.p.c., a także art. 18^{3a} § 1 k.p.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 24 lipca 2014 r. oddalił apelację powoda, zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji prawidłowo zastosował przepisy prawa procesowego i materialnego, a w konsekwencji zaskarżony wyrok należało uznać za słuszny. W pełni podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego oraz przeprowadzoną przezeń ocenę materiału dowodowego. Ustosunkowując się do zarzutów apelacji, Sąd Okręgowy wskazał, że w sprawach pracowniczych nie różnicuje się stanu po spożyciu alkoholu i stanu nietrzeźwości, w zależności od ilości promili w wydychanym przez badanego powietrzu, jak to ma miejsce w sprawach karnych czy o wykroczenia. Realizacja przez pracownika obowiązku trzeźwości polega na gotowości do wykonywania pracy w stanie całkowitej trzeźwości. W tej sprawie decydującym dla stwierdzenia, że powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest sam fakt wykrycia w jego organizmie alkoholu.

Sąd Okręgowy, po uzupełnieniu postępowania dowodowego na okoliczność, że stosunku od innych pracowników wykonano podwójne badania alkometrem,

uznał, że fakt przeprowadzenia w przypadku innych pracowników dwu- albo trzykrotnego badania alkometrem nie ma żadnego wpływu na ocenę prawidłowości zaskarżonego wyroku. Powinność kilkakrotnego przeprowadzania badania nie wynika z jakichkolwiek przepisów powszechnie obowiązujących czy przepisów wewnętrznych obowiązujących u pozwanej, a sam powód powoływał się jedynie na praktykę stosowaną u pozwanej. Ponadto, w sytuacji jednokrotnego przeprowadzenia badania wskazującego stężenie w ilości 0,35 promila, w granicy błędu nie mieści się uzyskanie wyniku wykluczającego fakt spożycia alkoholu przez powoda. Dodatkowo, powód nie kwestionował miarodajności badania w trakcie jego wykonywania, ale wręcz przyznał, że kilka godzin wcześniej wypił dwa piwa. Podczas badania nie wspominał również o płukaniu ust płynem „Odol” przed przyjściem do pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. zostało dokonane bez naruszenia zasady równego traktowania pracowników w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. Ustalono, że od momentu zwolnienia powoda w trybie art. 52 k.p. pozwana jest konsekwentna w stosowaniu zarządzenia, ponieważ poza powodem rozwiązała umowy o pracę bez wypowiedzenia jeszcze z innymi pracownikami naruszającymi zakaz przebywania na terenie zakładu po spożyciu alkoholu. Okoliczność, że pozwana nie rozwiązała umowy o pracę ze wszystkimi pracownikami, którzy naruszyli obowiązek trzeźwości, lecz zastosowała innego rodzaju sankcję, zdaniem Sądu, nie przesądza o nierównym traktowaniu pracowników, ponieważ każdy przypadek podlega indywidualnej ocenie.

Sąd podkreślił, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechy lub właściwości dotyczące go osobiście, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. W sytuacji, w której pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, powinien stosownie do art. 18^{3b} § 1 k.p. wskazać przyczynę, kryterium ze względu na którą był lub jest dyskryminowany. Powód tymczasem takiego kryterium nie wskazał. Sąd wskazał, że do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników

wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium; a kryteria te to: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył w całości. Zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego przez ich błędną wykładnię, to jest:

(-) art. 18^{3a} § 1 k.p. poprzez nieuzasadnione uznanie, iż zawarty w tym przepisie katalog kryteriów dyskryminacji ma charakter wyliczenia enumeratywnego, podczas gdy zawarty w przepisie zwrot „w szczególności” wskazuje na otwarty katalog kryteriów, w obrębie których może dojść do dyskryminacji;

(-) art. 18^{3b} § 1 k.p. poprzez niezasadne przyjęcie, że pracownik zarzucając pracodawcy naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą był lub jest dyskryminowany.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych, skarżący podniósł, że Sąd drugiej instancji dokonał błędnej wykładni art. 18^{3a} § 1 k.p. nadmiernie ograniczając zakres zastosowania tego przepisu, poprzez uznanie, że do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę jednego z wymienionych w tym przepisie kryteriów, co uniemożliwiło Sądowi zastosowanie tej regulacji w tej sprawie. Skarżący wskazał, że stwierdzenie Sądu Okręgowego, jakoby pracownik zarzucający pracodawcy dyskryminację powinien być wskazać kryterium, ze względu na które jest lub był dyskryminowany jawi się jako sprzeczne zarówno z brzmieniem ustawy, poglądem doktryny jak i przywołaną w skardze linią orzecniczą Sądu Najwyższego.

Według skarżącego w postępowaniu przedstawił on fakty świadczące o nierównym potraktowaniu go przez pracodawcę w stosunku do innych pracowników znajdujących się analogicznej sytuacji – wobec powoda konsekwencją za stawienie się w miejscu pracy po użyciu alkoholu było rozwiązanie umowy o pracę, z kolei wobec innych pracowników, którzy naruszyli obowiązek trzeźwości, zastosowano mniej dolegliwe sankcje, np. degradacja na niższe stanowisko służbowe.

Okoliczność ta świadczy o dyskryminacji powoda przez pozwaną. W związku z czym to pozwana powinna udowodnić, iż różnicując w opisany sposób sytuację powoda i innych pracowników, kierowała się obiektywnymi powodami. Dowody takie nie zostały przedstawione.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego związanego z wykładnią art. 18^{3a} § 1 k.p. oraz art. 18^{3b} § 1 k.p. oraz istnienie przepisów prawa wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów w przedmiocie stosowania art. 18^{3a} § 1 k.p. oraz art. 18^{3b} § 1 k.p. Zdaniem skarżącego według jednej grupy poglądów reprezentowanych m.in. w wyrokach SN: z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06; z 15 września 2006 r., I PK 97/06; oraz postanowieniach SN: z 24 maja 2005 r., II PK 33/05; z 10 października 2012 r., I PK 120/12, a także wyroku SN z 14 maja 2014 r., II PK 208/13 – wskazanie przez pracownika jedynie okoliczności faktycznych świadczących o nierównym traktowaniu jest już wystarczającą przesłanką, by to na pracodawcę przeniósł się ciężar udowodnienia, że kierował się on obiektywnymi powodami. Natomiast pogląd odmienny został wyrażony w wyrokach SN: z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06 oraz 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, według których w celu uruchomienia mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu pracownik powinien wskazać zarówno przyczynę dyskryminacji jak i okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Według skarżącego zupełnie bezzasadne jest wymaganie od pracownika, aby w celu przeniesienia na pracodawcę ciężaru dowodu w sprawie o nierówne traktowanie w zatrudnieniu musiał on podawać również kryterium, ze względu na które był lub jest dyskryminowany.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Z niespornych okoliczności faktycznych wynika, że powód stawiał się do pracy po spożyciu alkoholu. Pomimo, że w skardze kasacyjnej okoliczność ta nie jest kwestionowana należy stwierdzić, że ma ona zasadniczy wpływ na rozstrzygnięcie zarzutów skargi.

W istocie, poprzez zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego skarżący uważa, że poprzez zwolnienie natychmiastowe z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych doszło do naruszenia przepisów o zakazie dyskryminacji. Skarżący podnosi, że brak jest jednoznacznego stanowiska w kwestii obowiązku powoda (pracownika) wskazania kryterium dyskryminacyjnego, co wiąże się także z rozkładem ciężaru dowodu. Tymczasem w kwestii tej ukształtowała się jednoznaczna linia orzecznicza Sądu Najwyższego.

W wielu już orzeczeniach przyjmowano bowiem, że w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). Także w wielu innych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że to na pracowniku wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek wskazania w pozwie nie tylko okoliczności faktycznych nierównego traktowania ale także przyczyny niedozwolonego dyskryminacyjnego różnicowania (tak między innymi Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73, z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443, czy postanowieniach z dnia 10 października 2012 r., I PK 120/12, LEX nr 1675340 oraz z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961).

Pogląd powyższy jest także powszechnie akceptowany w doktrynie prawa pracy (zob. z najnowszych opracowań M. Tomaszewska, w: Kodeks Pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, Wolters Kluwer 2016, s. 149).

Można więc jednoznacznie stwierdzić, że pracownik, który uważa iż był dyskryminowany powinien powołać nie tylko okoliczności faktyczne ale i przyczynę tego nierównego traktowania. Powód przyczyny tej nie wskazał.

W tej sytuacji należało uznać, że zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące rozkładu ciężaru dowodu oraz katalogu kryteriów dyskryminacyjnych nie miały wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

Tak więc jedynie na marginesie można stwierdzić, że z ustaleń Sądu drugiej instancji wynika, że wątpliwe jest by w ogóle doszło do nierównego potraktowania

powoda w porównaniu do innych pracowników przystępujących do pracy po spożyciu alkoholu. W każdym razie zarzut taki nie może być uzasadniony jedynie tym, że w innych przypadkach pracodawca nie dokonał rozwiązania niezwłocznego stosunku pracy. Wynika to z tego, że niewątpliwie przepis art. 52 § 1 k.p. stanowi jedynie o możliwości rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Powszechnie i od dawna przyjmuje się więc, że pracodawca nie ma obowiązku skorzystania z tej możliwości zwłaszcza jeżeli uzna, że zawinione zachowanie pracownika nie uniemożliwia jego dalszego zatrudnienia (tak np. L. Florek, w: Kodeks Pracy, red. L. Florek, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 289, czy P. Wąż, w: Komentarz do Kodeksu pracy, red. K. Walczak, Warszawa 2012, s. 211). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nadzwyczajnym sposobem zakończenia stosunku pracy. Stąd powinien być stosowany z dużą rozważą i ostrożnością. Wynika z tego także, iż każdy przypadek powinien być rozważony wnikliwie i w sposób indywidualny z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy. Jest więc oczywiste, że mogą występować w praktyce przypadki rezygnacji pracodawcy ze skorzystania z możliwości rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę. Co do zasady okoliczność ta nie może stanowić uzasadnionej podstawy dla roszczeń pracownika, który został zwolniony w trybie niezwłocznym nawet z powodu identycznego naruszenia obowiązków pracowniczych. W szczególności trafne jest zatem stanowisko Sądu Okręgowego, że okoliczność, iż pozwany pracodawca nie rozwiązał umów o pracę ze wszystkimi pracownikami naruszającymi obowiązek trzeźwości, a zastosował jedynie innego rodzaju sankcje nie przesądza o nierównym potraktowaniu powoda, gdyż każdy przypadek podlega indywidualnej ocenie.

Ostatecznie należy stwierdzić, że zarzut naruszenia przepisów o zakazie dyskryminacji w razie rozwiązania natychmiastowego stosunku pracy z winy pracownika z powodu stawienia się do pracy po spożyciu alkoholu mógłby zostać uwzględniony jedynie, jeżeli pracownik wskazałby przyczynę dyskryminacji oraz wystąpiły szczególnie wyjątkowe okoliczności sprawy. Tak więc rozwiązanie stosunku pracy z powodu udowodnionego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na spożywaniu alkoholu z reguły

wyklucza uwzględnienie roszczeń opartych na zarzucie naruszenia przepisów o nierównym traktowaniu w zatrudnieniu i zakazie dyskryminacji.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.

kc