



Sygn. akt III PSKP 36/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa K. Spółki Akcyjnej w P.
przeciwko M. Ł.
o zapłatę kwoty 10.000,00 zł,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 grudnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy
z dnia 23 września 2021 r., sygn. akt V Pa 54/21,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Legnicy wyrokiem z dnia 23 września 2021 r. oddalił
apelację powoda K. Spółka Akcyjna w P. od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie z
dnia 25 lutego 2021 r. w sprawie przeciwko M. Ł. o zapłatę 10.000,00 zł.

Powyższe orzeczenia zostały wydane w oparciu o ustalenie, że pozwany był zatrudniony u strony powodowej od dnia 24 września 2018 r. do dnia 23 grudnia 2019 r. jako ślusarz mechanik pod ziemią. Miejscem wykonywania przez niego pracy był Oddział ZG „R.” K.1 S.A. W dniu 24 czerwca 2019 r. pozwany podpisał oświadczenie, w którym wskazał, że jest świadomy, że stawienie się w pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub środków odurzających albo spożywanie ich w czasie lub miejscu pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które stanowi podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Nadto oświadczył, że zdaje sobie sprawę z tego, że za takie zachowanie na pracodawcę zostanie nałożona kara umowna w wysokości 10.000,00 zł oraz zobowiązał się w razie zaistnienia takiej sytuacji, do zwrotu wymienionej wyżej kwoty w pełnej wysokości. W dniu 18 września 2019 r. gdy pozwany wchodził na teren O/ZG „R.” celem świadczenia pracy, zostało przeprowadzone badanie w celu ustalenia bądź wykluczenia rodzaju substancji psychoaktywnych w jego organizmie. Pozwany został wytypowany do badania losowo spośród innych pracowników wchodzących na teren zakładu pracy. Przeprowadzone badanie testerem narkotykowym D. nr [...] o godz. 10:20, wykazało obecność w organizmie pozwanego zabronionej substancji psychoaktywnej w postaci amfetaminy. Pozwany wnosił aby wykonano test ponownie lub wezwano policję. Strażnik i jego dowódca nie wyrazili na to zgody. W związku z zawartą umową z K.1 S.A., za powyższe zdarzenie na stronę powodową została nałożona kara umowna w wysokości 10.000,00 zł, która została uiszczona w dniu 12 grudnia 2019 r. Pozwany pismem z dnia 23 kwietnia 2020 r. został wezwany przez pracodawcę do uiszczenia powyższej kwoty, której ostatecznie nie uregulował.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd doszedł do przekonania, że pozwanemu nie można przypisać winy, a tym bardziej winy umyślnej. Sąd wyjaśnił, że z zeznań świadka W.W., który jest lekarzem rodzinnym, do którego uczęszcza pozwany od 2012 r. wynika, iż pozwany zażywał leki, które zawierały pseudoefedrynę - M. oraz G.. Zaś zawartość pseudoefedryny może wpłynąć na pozytywny wynik narkotestu. Sąd zwrócił uwagę na to, że są to leki dostępne bez recepty, powszechnie używane

w razie objawów przeziębienia, grypy lub problemów z zatokami. Nie jest już natomiast tak powszechna wiedza o tym, że zawierają one substancje, które mogą mieć wpływ na wynik narkotestu. Jednocześnie w ocenie Sądu Rejonowego nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, że powód przyjmował również leki przepisane mu przez psychiatrę - P. i H.. Leki te także zawierają substancje wykrywane przez narkotesty. Z kolei sprzeczne adnotacje w protokole z badania ze stanem rzeczywistym w ocenie Sądu Rejonowego spowodowane były niecodzienną, stresującą sytuacją która mogła spowodować, że powód źle porozumiał się z pracownikiem ochrony i mówiąc o zarzycaniu leków miał na myśli to, że nie zrobił tego jeszcze danego dnia, co zostało odnotowane w innym znaczeniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy oraz dokonał właściwej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów i wydał niewadliwe orzeczenie co do istoty sprawy. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że strona powodowa nie wykazała ponad wszelką wątpliwość winy, a tym bardziej winy umyślnej pozwanego. W tej sytuacji M. Ł. nie ponosi odpowiedzialności finansowej za powstałą szkodę, a tym samym strona powodowa nie może żądać naprawienia szkody przez pozwanego. Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne. Jednocześnie zdaniem Sądu Okręgowego analiza zarzutów apelacji w zakresie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów prowadzi do wniosku, że strona powodowa w zasadzie kwestionuje dowody przemawiające na korzyść pozwanego, jednak nie przedstawiła dowodów na poparcie swojego stanowiska. Tymczasem w myśl art. 116 k.p. to pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego na podstawie dowodów wymienionych w zarzutach apelacji nie można przyjąć winy pozwanego za szkodę powstałą w majątku pracodawcy. Z przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego wynika, że pozwany wytypowany do badania losowo, wnosił aby test został wykonany ponownie lub żeby pracodawca wezwał policję, ale strażnik i jego dowódca nie wyrazili na to zgody. W ocenie Sądu Okręgowego badanie pozwanego zostało wykonane w sposób nieprawidłowy, przez nieuprawnione do jego wykonania osoby, a powód w okresie w którym doszło

do badania zażywał leki, które mogły mieć wpływ na jego wynik. Potwierdzają to zarówno osobowe źródła dowodowe jak i dokumentacja medyczna pozwanego. W tej sytuacji zarzuty procesowe strony powodowej sprowadzają się w zasadzie do polemiki nad prawidłowymi ustaleniami stanu faktycznego sprawy, nie dostarczając w tym zakresie argumentów do podważenia oceny dowodów i wniosków zaprezentowanych przez Sąd Rejonowy.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego Sąd Okręgowy zauważył, iż w świetle zebranego materiału nie budzi wątpliwości to, że formalnego badania obecności substancji psychoaktywnych w organizmie powoda nie dokonał uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Sąd Okręgowy podzielił przy tym stanowisko Sądu Rejonowego, że w niniejszej sprawie znajdują zastosowanie przepisy ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w tej części, która dotyczy badań na zawartość alkoholu z uwagi na fakt, iż brak jest regulacji ustawowych co do przeprowadzania badań na zawartość narkotyków. Jednocześnie wnioskodawca nie naruszył swoim zachowaniem ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii przyjmując leki P. i H. oraz M. i G.. Przede wszystkim strona powodowa nie wykazała żeby wyżej wymienione leki były środkami odurzającymi, substancjami psychotropowymi lub prekursorami w zakresie nieuregulowanym w ustawie Prawo farmaceutyczne - a to na niej spoczywał taki obowiązek. Dokonując interpretacji art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w oparciu o orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy przyjął, że badania stanu trzeźwości nie może już przeprowadzić - jak w realiach rozpoznawanej sprawy - przedstawiciel podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą. Poddanie pracownika (za jego zgodą) badaniu testerem trzeźwości (w tym przypadku testerem narkotykowym) dostępnym u pracodawcy 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 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. 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.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 17 ust. 1 i ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, w której u pracownika stwierdzono obecność narkotyków, a nie alkoholu w organizmie, i w związku z tym ustawa ta nie powinna mieć zastosowania, a ponadto, gdyby Sąd jednak uznał, że przepisy te znajdują zastosowanie w niniejszym stanie faktycznym, przez błędną ich wykładnię skutkującą uznaniem, że powód miał bezwzględny obowiązek zapewnić przeprowadzenie pozwanemu w dniu 18 września 2019 r. badania testerem narkotykowym przez funkcjonariusza Policji, przy użyciu urządzenia które jest na jego wyposażeniu, w sytuacji, w której pozwany pracownik nie kwestionował wyników badania testerem narkotykowym; 2) art. 3 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii przez ich niezastosowanie i pominięcie przy ocenie stanu faktycznego niniejszej sprawy przepisów tej ustawy w sytuacji, w której zgodnie z powołanym art. 3 przepisy ustawy stosuje się do produktów leczniczych, które są środkami odurzającymi, substancjami psychotropowymi lub prekursorami, w zakresie nieuregulowanym w ustawie z dnia 6 września 2001 r. - Prawo farmaceutyczne oraz do substancji chemicznych i ich mieszanin, które są prekursorami albo nowymi substancjami psychoaktywnymi, w zakresie nieuregulowanym w przepisach o substancjach chemicznych i ich mieszaninach, a w konsekwencji, winny znaleźć zastosowanie w niniejszej sprawie, bowiem u pracownika stwierdzono obecność amfetaminy w organizmie.

Mając na uwadze zgłoszone zarzuty, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona i z tej przyczyny została oddalona.

Rozstrzygając o skardze - o ile nie zgłoszono zarzutów procesowych dotyczących postępowania dowodowego (poza wymienionymi w art. 398³ § 3 k.p.c.) lub zarzuty te okazałyby się nieusprawiedliwione - zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kwestionowania wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c., jest niedopuszczalny.

Zastrzeżenie to jest istotne w związku z tym, że zarzuty skargi kasacyjnej ograniczają się do naruszenia przepisów prawa materialnego. Zważyć trzeba, iż Sąd Okręgowy za Sądem pierwszej instancji przyjął, że pozwany został wytypowany do badania losowo spośród innych pracowników wchodzących na teren zakładu pracy. Przeprowadzone badanie testerem narkotykowym D. nr [...] o godz. 10:20, wykazało obecność w organizmie pozwanego zabronionej substancji psychoaktywnej w postaci amfetaminy. Pozwany wnosił, aby wykonano test ponownie lub wezwano policję. Strażnik i jego dowódca nie wyrazili na to zgody. W kolei cała argumentacja powoda przedstawiona w skardze kasacyjnej oparta jest na zakwestionowaniu powyższej okoliczności. Zdaniem skarżącego „pozwany pracownik nie kwestionował wyników badania testerem narkotykowym”. Sformułowanie to pojawia się w skardze kasacyjnej kilkakrotnie, co więcej – skarżący kwestionuje możliwość oparcia rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego na przywołanych w uzasadnieniu wyrokach Sądu Najwyższego właśnie z uwagi na odmienny stan faktyczny obu spraw. Zdaniem skarżącego: „Sądy orzekające w niniejszej sprawie przełożyły tezy postawione przez Sąd Najwyższy wprost do

niniejszej sprawy - pomijając różnice w stanie faktycznym (brak kwestionowania wyników badania przez pracownika), przez co doszło do naruszenia art. 17 ust. 1 i ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi”. Zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 17 ust. 1 i ust. 3 tej ustawy został zatem powiązany przez skarżącego z nieustalonym w sprawie stanem faktycznym.

Również drugi ze sformułowanych zarzutów nie znajduje odzwierciedlenia w dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleniach faktycznych. Zdaniem skarżącego przepisy ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii powinny znaleźć zastosowanie w rozpoznawanej sprawie, bowiem u pracownika stwierdzono obecność amfetaminy w organizmie. W uzasadnieniu skargi wskazuje, że „nie jest kwestionowane, iż wynik testu na obecność substancji odurzających wykonany u pozwanego wykazał pozytywny wynik potwierdzający obecność takich substancji w organizmie pozwanego”. Tymczasem Sąd Okręgowy w swoich rozważaniach odniósł się do kwestii testów narkotykowych stosowanych przez pracodawców, dzieląc ocenę Sądu Rejonowego, co do braku wiarygodności wykonanego testu. W ocenie Sądu Rejonowego, która została przyjęta przez Sąd Okręgowy, już sam fakt zażywania przez pozwanego leków P. i H. oraz M. i G. podważa wystarczająco wynik przeprowadzonego badania. Jednocześnie pozwany nie naruszył swoim zachowaniem ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii przyjmując wskazane leki. W ocenie Sądów *meriti* strona powodowa nie wykazała, żeby wyżej wymienione leki były środkami odurzającymi, substancjami psychotropowymi lub prekursorami w zakresie nieuregulowanym w ustawie Prawo farmaceutyczne - a to na niej spoczywał taki obowiązek. Sąd Rejonowy wyjaśnił dlaczego w jego ocenie zażywanie powyższych substancji nie jest okolicznością obciążającą powoda w niniejszej sprawie i Sąd Okręgowy podzielił to stanowisko.

Na marginesie rozważań zauważyć należy, że *ratio legis* poddania pracownika badaniom mających na celu ustalenie ewentualnej zawartości alkoholu w organizmie jest takie samo jak w przypadku badań na obecność substancji psychoaktywnych. 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. (wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2018 r., I PK 194/17, OSNP 2019, nr 6, poz. 73.). Powyższe przepisy zrównują ze stanem po użyciu alkoholu stan po użyciu środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji, a ze stanem nietrzeźwości – stan pod wpływem środka odurzającego. Co więcej, 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, a także na znajdowanie się pracowników w stanie po użyciu narkotyków.

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). 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 rozpoznawanej sprawie pracodawca nie obserwował pracownika przed przeprowadzeniem badania testem narkotykowym. Zachowanie pracownika nie wskazywało na znajdowanie się w stanie po użyciu substancji zabronionych. Pracodawca dokonywał wyrywkowej prewencyjnej kontroli pracowników, za ich zgodą.

Analiza art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości skłania do przyjęcia, że poddanie pracownika (za jego zgodą) badaniu testerem trzeźwości dostępnym u pracodawcy 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 go (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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2018 r., I PK 194/17, OSNP 2019, nr 6, poz. 73.). Przepisy te nie wskazują, że analogiczne warunki towarzyszyć powinny badaniu na obecność narkotyków, również z przepisów innych ustaw, w szczególności ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii obowiązek taki nie wynika.

Zauważyć jednak należy, że ustalenie, czy pracownik jest zdolny do świadczenia pracy, czy też znajduje się w stanie wykluczającym jej świadczenie z powodu spożycia alkoholu czy użycia substancji psychoaktywnych leży przede wszystkim w interesie pracodawcy. 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, środków odurzających lub substancji psychotropowych, (art. 21 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych). W interesie pracodawcy leży zatem wezwanie uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu przeprowadzenia badania na miejscu, w zakładzie pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku wydanym na gruncie art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, badanie przeprowadzone przez funkcjonariusza Policji albo strażnika straży gminnej (miejskiej) ma pełen walor dowodowy. Z kolei wiarygodność testów stosowanych przez pracodawców może być łatwo podważana, z uwagi na stosowanie różnych rozwiązań, ale także sposób przeprowadzenia samego badania (przez osoby niewykwalifikowane). Zdaniem Sądu Najwyższego uwaga ta może być odniesiona zarówno do testów na obecność alkoholu, jak i innych niedozwolonych substancji. Mimo zatem, że wprost przepisy ustawy nie nakazują zachowania szczególnego trybu przeprowadzania innych testów niż na obecność alkoholu, to w interesie samego pracodawcy pozostaje, gdy z takim żądaniem zwraca się pracownik (jak to

miało miejsce w rozpoznawanej sprawie), przeprowadzenie badania przez funkcjonariusza Policji czy straży miejskiej. Wynik badania stanowi bowiem w takiej sytuacji jeden z dowodów w sprawie, podlegający swobodnej ocenie sądu (art. 233 k.p.c.).

Kwestia będąca przedmiotem rozstrzygnięcia doczekała się interwencji projektodawcy. Procedowany w Sejmie projekt nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 7 czerwca 2022 r. (druk: 2335) przewiduje rozszerzenie okoliczności uzasadniających stosowanie kary porządkowej o przypadki stawienia się do pracy także w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu albo zażywania środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy. Regulacja ta została poprzedzona rozwiązaniami szczegółowymi zawartymi w projektowanych art. 22^{1c} - 22^{1h}, które normują istotny obszar kontroli pracowników i jej prawnopracowniczych skutków – analogicznie w przypadku skontrolowania na obecność alkoholu i środków działających podobnie jak alkohol. Przewidziane jest również wydanie rozporządzenia, którego projekt określa m.in. warunki i metody przeprowadzania badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego lub zleczanych przez ten organ.

Podsumowując, wskazane w skardze kasacyjnej przepisy prawa materialnego nie zostały naruszone, gdyż podstawy skargi oparto na okolicznościach faktycznych, których nie uznał za miarodajne Sąd drugiej instancji. Niezależnie od tego, zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd odwoławczy miał prawo odwołać się do art. 17 ust. 1 i ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w sytuacji, w której u pracownika stwierdzono obecność narkotyków, a nie alkoholu w organizmie.

Pomijając przeprowadzone rozważania, które samoistnie uniemożliwiają uwzględnienie skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy pragnie zwrócić uwagę, że podstawą prawną rozstrzygnięcia są art. 114 § 1 k.p. albo art. 122 k.p. Przypomnienie to ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, z jednej strony, że nie zostały one przywołane w skardze kasacyjnej, a z drugiej, że Sąd Najwyższy orzeka w granicach podstaw (art. 398¹³ k.p.c.). W rezultacie, minięcie się zarzutów

zgłoszonych w skardze kasacyjnej z podstawą prawną rozstrzygnięcia uniemożliwia pozytywne dla strony rozpatrzenie skargi kasacyjnej.

Pozostając przy przepisach odnoszących się do pracowniczej odpowiedzialności materialnej, trzeba wyłącznie informacyjnie zwrócić uwagę na dodatkowy aspekt. Nie został on dostrzeżony i wyjaśniony przez Sąd odwoławczy. Chodzi o status kary umownej będącej przedmiotem roszczenia zwrotnego. Z ustaleń Sądu odwoławczego wynika, że kara umowna została zawarta między pracodawcą - K. Spółka Akcyjna w P. a K.1 S.A. Można się domyślać, że między wskazanymi podmiotami istnieje zależność właścicielska, a w rezultacie możliwe jest rozważanie jej wpływu na odpowiedzialność materialną w postaci kary umownej. Przesądzenie tego aspektu, wobec niedostatków skargi kasacyjnej, ostatecznie okazało się zbędne dla rozpatrzenia sprawy. Sąd Najwyższy sygnalizuje jedynie, że określenie kary umownej między podmiotami należącymi do jednej grupy kapitałowej, niekoniecznie pozwoli na potraktowanie jej jako szkody w rozumieniu art. 114 § 1 k.p. i art. 122 k.p. Kwestia ta wymaga z pewnością bardziej wnikliwych rozważań, które w niniejszej sprawie nie są konieczne. Zasygnalizowano ją jednak, gdyż, z jednej strony, mogłaby ona rzutować na treść rozstrzygnięcia, a z drugiej, jest interesująca z prawnego punktu widzenia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[ms]