

Sygn. akt II PSK 135/21

POSTANOWIENIE

Dnia 27 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J.S.
przeciwko P. sp. z o.o. w W. Oddział (...) z siedzibą w O.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 października 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w O.
z dnia 22 listopada 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym;**
- 3. zasądza od Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w O.) na rzecz adw. J.U. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł podwyższoną o stawkę podatku VAT tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 22 listopada 2019 r., sygn. akt IV Pa (...) Sąd Okręgowy w O. oddalił apelację powoda J.S. od wyroku Sądu Rejonowego w O. z 6 czerwca 2019 r., sygn. akt IV P (...), którym Sąd ten oddalił powództwo o przywrócenie do pracy wniesione przeciwko P. Sp. z o.o. w W. Oddział (...) z siedzibą w O..

Powód J.S. w pozwie skierowanym przeciwko spółce P. Sp. z o.o. Oddział (...) w O. wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu powództwa wskazano, iż sam fakt pozostawania w organizmie powoda tzw. resztkowego alkoholu, zwłaszcza w kontekście faktu, iż 8 marca 2018 r. J.S. miał dopiero przyuczać się do nowego stanowiska, nie powinien prowadzić do uznania, że doszło do zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie strony powodowej, niedyspozycja powoda została zakomunikowana przed rozpoczęciem pracy, a więc na tyle wcześnie, iż nie zaistniało ryzyko spowodowania jakichkolwiek szkód pracodawcy. Powód zakwestionował przy tym istnienie znacznego stopnia zawinienia niezbędnego do skutecznego rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. Dodatkowo, zaakcentowano, iż powód w jednym zakładzie pracy przepracował ponad 30 lat i cieszył się nienaganną opinią. Niezależnie od powyższego powód zakwestionował samą czynność (skuteczność i wynik) pierwszego badania na zawartość alkoholu, albowiem nieznana pozostaje sprawność i marka urządzenia, zatem ostatecznie dopiero funkcjonariusze Policji poddali powoda badaniu. Powód zakwestionował także termin rozwiązania z nim umowy o pracę. W ocenie strony powodowej, pracodawca o zdarzeniu dowiedział się już 8 marca 2018 r., zatem oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało złożone z przekroczeniem terminu z art. 52 § 2 k.p.

Pozwana – P. Sp. z o.o. Oddział (...) w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniesiono przede wszystkim, iż nie doszło do przekroczenia terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., albowiem zastępująca nieobecną naczelnik stacji- A.S. nie miała pełnomocnictwa do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy. Wobec powyższego, fakt powzięcia przez zastępcę informacji o zdarzeniu z 8 marca 2018 r. nie skutkował rozpoczęciem biegu terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., gdyż faktu tego nie można utożsamiać z powzięciem informacji przez pracodawcę. Odnosząc się do przyczyny rozwiązania stosunku pracy z J.S., strona pozwana wskazała, iż przyczyna ujęta w oświadczeniu jest rzeczywista i w pełni uzasadnia rozwiązanie

umowy z powodem, bowiem niedopełnienie obowiązku trzeźwości jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wyrokiem z 6 czerwca 2019 r., sygn. akt IV P (...) Sąd Rejonowy w O. oddalił powództwo i nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżył apelacją powód, zarzucając mu naruszenie art. 52 § 1 k.p.; art. 52 § 2 k.p. oraz art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji oddalił ją jako niezasadną, przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za własne.

Sąd drugiej instancji wskazał, że istota apelacji w niniejszym postępowaniu sprowadzała się do dwóch kwestii: pierwszej, w postaci błędnego uznania stawienia się pracownika w zakładzie pracy w stanie nietrzeźwości za rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, a nie niedbalstwo oraz drugiej w postaci przekroczenia terminu do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Skarżący zarzucił także, że skorzystanie z prawa do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę naruszyło zasady współżycia społecznego i jako takie nie powinno podlegać ochronie prawnej. Żaden z tych argumentów nie został podzielony przez Sąd odwoławczy.

Odnosząc się do wskazanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, Sąd drugiej instancji podniósł, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 9 lipca 2015 r. (I PK 247/14, Legalis nr 1310335), „świadczanie przez pracownika pracy w stanie nietrzeźwości z reguły jest bezprawne i zawinione, a więc powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych”. Dodatkowo, już samo „stawienie się pracownika do pracy w stanie nietrzeźwym stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.” (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 marca 2008 r., I PK 278/07, Legalis nr 170252).

Sąd Okręgowy, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, nie podzielił stanowiska powoda w zakresie zakomunikowania swojej niedyspozycji przed rozpoczęciem pracy, a więc na tyle wcześniej, że nie istniało ryzyko spowodowania szkód pracodawcy. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, gdyby

nie interwencja Z.K., powód przystąpiłby do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych. A zatem, jak najbardziej doszłoby do naruszenia interesów pracodawcy i narażenia go na zaistnienie szkody.

Sąd drugiej instancji zauważył, że specyfika pracy w branży transportu kolejowego wymaga, aby pracownicy wykonujący dowolne czynności byli absolutnie, całkowicie trzeźwi. Takie same wymagania stawiane są wszystkim zawodom powiązanym jakkolwiek z transportem (kierowcy autobusów, piloci maszyn lotniczych, kierowcy zawodowi ruchu transportowego), czy też pracy szczególnego ryzyka (operatorzy dźwigów, górnicy, pracownicy wysokościowi). W ocenie Sądu Apelacyjnego, bez znaczenia dla niniejszej sprawy pozostaje kwestia, czy powód posiadał 0,25 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu, czy byłoby to też przykładowo 0,15 mg/l alkoholu. Zgodnie z § 26 pkt 8 regulaminu pracy obowiązującego w zakładzie pracy powoda za naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy uważa się stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości (a więc powyżej 0,25 mg/l alkoholu), w stanie wskazującym na spożycie alkoholu (<0,25mg/l) wnoszenie napojów alkoholowych na teren oddziału lub spożywanie alkoholu w czasie pracy. Naruszenie tego rodzaju, zgodnie z zapisami w regulaminie, traktowane jest jako ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych i może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd Okręgowy podzielił także stanowisko Sądu pierwszej instancji wskazujące, że jako niezasadne należy potraktować argumenty strony powodowej, jakoby powód 8 marca 2018 r. miał jedynie przyuczać się do nowego stanowiska i nie miał podejmować żadnych decyzji. Nie ulega bowiem wątpliwości, że pracownik, który stawia się do pracy w jej godzinach, pozostaje do dyspozycji pracodawcy i wykonuje czynności na jego rzecz i ryzyko. W związku z powyższym obowiązki pracowników, w tym obowiązek pozostawania w trzeźwości są aktualne, nawet w przypadku, kiedy pracownik danego dnia nie podejmuje decyzji merytorycznych. Dodatkowo, pracownik winien być przygotowany, iż pracodawca wyda mu polecenie skutkujące koniecznością wydania decyzji merytorycznej, nawet, jeżeli zaplanowane czynności miały mieć inny przebieg.

Sąd Okręgowy nie podzielił także stanowiska powoda dotyczącego upływu terminu na złożenie oświadczenia woli. Bieg terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się od dnia, w którym pracodawca podjął wiadomość o przyczynie, uzasadniającej ustanie stosunku pracy w tym trybie. Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (tak wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625). Sąd odwoławczy podzielił zatem stanowisko Sądu Rejonowego, iż datą dowiedzenia się o przyczynie rozwiązania umowy o pracę z powodem przez pracodawcę był 19 marca 2018 r. (bowiem ostatni dzień zwolnienia lekarskiego E.Z. przypadał na piątek), bowiem po tej dacie o przyczynie zwolnienia powoda dowiedziała się osoba uprawniona do podejmowania decyzji w imieniu pracodawcy.

Na uwzględnienie nie zasługiwał także, według Sądu drugiej instancji, zarzut dotyczący niezastosowania art. 8 k.p. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania odwoławczego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia. W niniejszej sprawie rażące i oczywiste naruszenie, poprzez niezastosowanie przepisu, w żadnym wypadku nie wystąpiło. Na marginesie Sąd Okręgowy wskazał, że w jego ocenie art. 8 k.p. nie miałby żadnego zastosowania do niniejszej sprawy. Ciężko bowiem uznać, że wykrycie alkoholu w organizmie pracownika w spółce kolejowej, a następnie zwolnienie go z tego powodu nie powinno zasługiwać na ochronę prawną w rozumieniu względów społecznych czy moralnych. Zarówno orzecznictwo, doktryna jak i zasady doświadczenia życiowego i logiki, a wreszcie społeczne poczucie słuszności wyraźnie wskazują, że stawienie się pod wpływem alkoholu do zakładu pracy (w tym wypadku szczególnego, bo dotyczącego transportu publicznego) jest sytuacją szczególnie naganną i powinna podlegać swoistej karze. Kara, choć w tym wypadku najsurowsza, bo skutkująca zwolnieniem z pracy powoda, została wymierzona słusznie i czyni zadość zasadom współżycia

społecznego. Społeczeństwo nie może obawiać się, że osoby zatrudnione - obiektywnie oceniając, przy bardzo odpowiedzialnych stanowiskach w spółkach publicznych zajmujących się transportem osób i towarów mogą znajdować się pod wpływem alkoholu. Na takie ryzyko nie może sobie pozwolić także pracodawca, będąc wszak gwarantem właściwej realizacji usług przewozu osób i towarów.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 (występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego) k.p.c.

Wskazano, że w niniejszej sprawie występuje istotne zagadnienie prawne w postaci konieczności wskazania minimalnego zakresu czynności pracownika mogącego podejrzewać swoją niedyspozycję do świadczenia pracy na skutek uprzedniego spożycia alkoholu, które pozwoliłyby przypisać mu winę w formie co najwyżej niedbalstwa, w szczególności czy pracownik uprawniony jest do polegania w tym zakresie na samodzielnej i dokonanej przez współpracowników ocenie niestwierdzenia zachowań towarzyszących nietrzeźwości jak chwiejny chód, niewyraźna mowa, trzeźwość myślenia, czy też obowiązany jest za każdym razem poddać się badaniom urządzeniami typu AlcoBlow, AlcoSensor na stężenie alkoholu we krwi przed podjęciem pracy z jednoczesnym zakomunikowaniem swoich podejrzeń pracodawcy. Zasadnym byłoby przyporządkowanie przykładowych zachowań poszczególnym stopniom winy pracownika, tak aby przykładowo stwierdzić, że dopiero pracownik z widocznymi, lecz naturalnie nieoczywistymi oznakami stanu nietrzeźwości, unikający współpracowników, a jednocześnie kończący spożywanie alkoholu nierozsądnie blisko godzinie podjęcia obowiązków charakteryzowałby się rażącym niedbalstwem przy ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Koniecznym w tym wypadku jest określenie stopniowania postępowania pracowników, w tym najistotniejszego wzorca - gdy zatrudniony nie przewiduje swojej nietrzeźwości, lecz może i powinien ją podejrzewać. Pełnomocnik powoda nie dostrzegł judykatów i poglądów doktryny, które wskazywałyby na bardziej precyzyjny, minimalny zakres staranności pracownika przy weryfikacji własnej dyspozycji do świadczenia pracy po spożyciu

alkoholu dnia poprzedniego. Jest to naturalnie spowodowane między innymi różnorodnością przypadków, jednakże wobec liczności tego typu zdarzeń rozpoznawanych przez polskie Sądy, wydaje się zasadnym by choćby ogólne ramy właściwego standardu postępowania pracownika określić skoro liczne orzeczenia Sądu Najwyższego nakazują sądom powszechnym dokonywania takiej analizy. Poza rozważaniami należałoby pozostawić oczywiste przypadki nietrzeźwości z widocznymi objawami, jak zataczanie się pracownika, bełkotliwa mowa, senność bowiem nie nastroczają one problemów interpretacyjnych, lecz problematyczne mogą pozostawać przypadki jak w niniejszej sprawie, gdy stężenie alkoholu powoda określono na granicy stanu po spożyciu alkoholu i stanu nietrzeźwości, szczególnie wobec stwierdzonego wyniku zaprzeczającego obecności alkoholu we krwi powoda przez patrol policji wezwany do miejsca świadczenia pracy, dysponujący urządzeniem AlcoBlow. Sądy obu instancji nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie, stąd też tym bardziej zasadnym byłoby określenie choćby ogólnych wymagań względem pracowników, tak aby możliwa była ocena stopnia ich ewentualnej winy.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na brak spełnienia ustawowych przesłanek określonych art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.;

z ostrożności procesowej wniósł o:

2. oddalenie skargi kasacyjnej;

3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów,

(3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby

umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

Zagadnienia podniesione przez stronę skarżącą w niniejszej sprawie nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Jak wynika z ustaleń Sądów pierwszej i drugiej instancji, powód nie podjął jakichkolwiek działań w celu zgłoszenia pracodawcy faktu, że spożywał alkohol i może mieć jeszcze jego pozostałości w organizmie. Gdyby nie fakt, że pracownik pozwanego pracodawcy, który miał przeprowadzić z powodem szkolenie wyczuł woń alkoholu i powiadomił pracodawcę, powód w żaden sposób nie zgłosiłby pracodawcy stanu swojej trzeźwości. Ponadto, nie sposób zgodzić się z sugestią wynikającą ze skargi kasacyjnej, jakoby stężenie alkoholu w organizmie powoda było niewielkie i znajdowało się na granicy stanu nietrzeźwości. Pamiętać należy, że odczyty z urządzenia policyjnego dokonane zostały prawie dwie godziny po rozpoczęciu pracy przez powoda, a zatem w momencie jej rozpoczynania zawartość alkoholu w organizmie powoda była z pewnością wyższa. Nie można zatem zgodzić się ze stwierdzeniem, że była ona na granicy stanu nietrzeźwości.

W konsekwencji powyższego należało przyjąć, że rozstrzygnięcie zagadnienia dotyczącego kwestii działań, jakie powinien podjąć pracownik w celu uznania, że mimo przybycia do pracy w stanie nietrzeźwości nie naruszył on podstawowych obowiązków w sposób ciężki nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, w której pracownik nie podjął jakichkolwiek działań, aby zasygnalizować, że może znajdować się pod wpływem alkoholu, a fakt ten został ujawniony przez innego pracownika, który poczuł woń alkoholu.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804). O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu orzeczono na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 16 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 18).