



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 sierpnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M.T.
przeciwko E. Spółce Akcyjnej w G.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 2 sierpnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w E.
z dnia 27 maja 2021 r., sygn. akt IV Pa 24/21,

T.L.

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od powoda M. T. na rzecz pozwanej E. Spółka Akcyjna w G. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.

UZASADNIENIE

Powód M. T. wniósł odwołanie od oświadczenia woli pozwanej E. Spółki Akcyjnej w G. Oddziału w O. o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, domagając się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w Elblągu wyrokiem z dnia 26 lutego 2021 r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód M. T. była zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanej E. Spółki Akcyjnej w G. Oddziału w O. od 15 lipca 1981 r. do 29 maja 2019 r., ostatnio na stanowisku elektromontera sieci. W dniach 18-19 kwietnia 2019 r. (czwartek i piątek) powód wraz z innymi pracownikami pozwanej (łącznie 8 osób) miał uczestniczyć w szkoleniu z „Bezpiecznej pracy na wysokości dla pracowników wykonujących i organizujących pracę”. Było to szkolenie okresowe, przeprowadzane cyklicznie. Zajęcia miały odbyć się w ośrodku szkoleniowym, z którego korzystała pozwana, położonym w miejscowości B. koło P.. Powód udał się tam wraz z kolegami. Zostali zakwaterowani w jednym z hoteli na terenie P.. Zgodnie z informacją organizatora z dnia 15 kwietnia 2019 r., która miała być przekazana pracownikom, cisza nocna w hotelu obowiązywała od godziny 22.00. Pierwszego dnia uczestnicy brali udział w zajęciach teoretyczne w ośrodku w B., a następnie udali się do wskazanego hotelu na odpoczynek. Po zakwaterowaniu i zjedzeniu obiadu powód wraz z innymi współpracownikami rozpoczął spożywanie alkoholu. Było to piwo oraz drinki na bazie wódki i napoju „P.”. W międzyczasie rozmawiali ze sobą i grali w bilard. Pracownicy spożywali alkohol w grupach, stosownie do swoich znajomości koleżeńskich z pracy. Jeden ze współpracowników - Z. P. po spożyciu obiadu opuścił hotel i udał się na miasto, gdzie nadal spożywał alkohol w większej ilości. Wrócił do hotelu późnym wieczorem w stanie upojenia alkoholowego.

Następnego dnia, tj. 19 kwietnia 2019 r., pracownicy mieli stawić się w ośrodku szkoleniowym na godzinę 8:00 na zajęcia praktyczne z symulacji pracy na wysokości. Powód wraz z innymi zjadł śniadanie w hotelu o godzinie 6.30/6.45, a następnie około godziny 7.45 pojechał jednym z samochodów kierowanym przez współpracownika do ośrodka w B.. Jechał z nimi także Z. P.. Po przybyciu do B. wszyscy udali się do

pokoju konferencyjnego, by omówić zasady odbywania szkolenia praktycznego oraz w celu sprawdzenia dyspozycji pracowników do udziału w szkoleniu i wydania im sprzętu zabezpieczającego.

Z. P. zachowywał się dziwnie, negował chęć wzięcia udziału w szkoleniu, odzywał się opryskliwie do koordynatora ośrodka Ż. Ł., co wzbudziło u niej, jak i u prowadzącego szkolenie oraz odpowiadającego za przestrzegania zasad BHP podczas tego szkolenia R. K. podejrzenia co do stanu trzeźwości pracownika. Czuć też było alkohol wśród tej grupy osób. Z tego względu zapytano ogólnie, czy pracownicy odczuwają jakieś przeciwskazania do odbycia szkolenia. Jedynie Z. P. stwierdził, że nie będzie brał udziału w szkoleniu, bo jest „wczorajszy”, został więc z niego wykluczony, ale nie skorzystał z propozycji wzięcia urlopu na żądanie. Pozostałe osoby udały się do miejsca, gdzie miano im wydać wyposażenie do przeprowadzenia szkolenia w pracy na wysokości. Pracownicy mieli wykonywać pracę na słupach szkoleniowych o wysokości do 10 metrów. Mieli pracować w zespołach, z czego jeden z pracowników miał wykonywać pracę na wysokości, a drugi miał go asekurować. Przechodząc obok grupy oczekujących na rozpoczęcie zajęć już po wykluczeniu Z. P., świadek R. K. wyczuł woń alkoholu, co wzbudziło jego podejrzenie odnośnie do stanu trzeźwości także pozostałych uczestników szkolenia. Po konsultacji z przełożonymi Ż. Ł. wezwała na miejsce szkolenia patrol Policji w celu przeprowadzenia badania na zawartość alkoholu. Grupa szkolona udała się na plac ćwiczeniowy znajdujący się na wolnym powietrzu, gdzie prowadzący szkolenie zamierzał wyczekać na przyjazd patrolu, nie podejmując zajęć szkoleniowych. Po przyjeździe patrolu Policji zapowiedziano pracownikom, że poddani zostaną badaniu na zawartość alkoholu. Analiza miała być przeprowadzona za pomocą analizatora wydechu Alcotest o nr fabrycznym [...], posiadającego świadectwo wzorcowania wydane po dokonaniu wzorcowania w dniu 13 lutego 2019 r. Następne wzorcowanie zaplanowane było na dzień 12 sierpnia 2019 r.

Jako pierwszy poddany został badaniu Z. P. Badanie przeprowadzono o godzinie 9:04, a uzyskany wynik wskazał na zawartość alkoholu na poziomie 0,73 mg/l. Kolejnym badanym był D. P.. Badanie wykonano o godzinie 9:09 z wynikiem zawartości alkoholu na poziomie 0,78 mg/l. Trzecim poddanym badaniu był powód M. T. Badanie wykonane o godzinie 9:11 dało wynik 0,21 mg/l zawartości alkoholu.

Następnie badano R. Ś.. Badanie z godziny 9:15 wykazało zawartość alkoholu 0,14 mg/l. Ostatnim badanym był M. Ż. Jego wynik z godziny 9:25 wynosił 0,22 mg/l zawartości alkoholu. Każdy z badanych otrzymał informację na temat uzyskanego wyniku. Policjanci następnie indywidualnie wzywali poszczególnych pracowników z pozytywnym wynikiem badania do radiowozu, gdzie powiadomiono ich o wyniku oraz przedstawiano do podpisu protokół z przeprowadzonej czynności. Przed podpisaniem protokołu tak powód, jak i pozostali pracownicy nie zgłosili żadnych zastrzeżeń do przeprowadzonego pomiaru, ani okoliczności, które mogłyby mieć wpływ na jego przebieg. Powód nie żądał też przeprowadzenia badania na zawartość alkoholu we krwi, co potwierdził własnoręcznym podpisem na protokole wykonanej czynności.

Ż. Ł. została poinformowana przez funkcjonariuszy Policji o tym, którzy z pracowników mają pozytywny wynik przeprowadzonego testu, bez wskazywania konkretnych wartości. Informację tę przekazała przełożonym, którzy odsunęli wymienione osoby od wykonywania obowiązków pracowniczych tego dnia. Jeszcze w dniu 19 kwietnia 2019 r. pracodawca wystąpił do Komendy Powiatowej Policji w P. o oficjalne potwierdzenie wyników badania obecności alkoholu w wydychanym powietrzu u poszczególnych pracowników, w tym u powoda, argumentując, że jest to niezbędne do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego.

W dniu 23 kwietnia 2019 r. powód skierował do swoich przełożonych oświadczenie, w którym podając wartość zawartości alkoholu stwierdzoną podczas badania przez policjantów w dniu 19 kwietnia 2019 r., odniósł się do zaistniałego zdarzenia, przepraszając za nie oraz oświadczając, że jest mu wstyd za to, co zaszło i ma świadomość znaczenia swego czynu. Nie powoływał się wówczas na żadne okoliczności, które miałyby świadczyć o tym, że badanie było przeprowadzone wadliwie, czy też, iż uzyskany wynik nie odzwierciedlał faktycznej zawartości alkoholu w organizmie, albo że przed badaniem podejmował jakiekolwiek działania, które mogłyby wpłynąć na wartość wyniku, w szczególności, że płukał jamę ustną płynem z zawartością alkoholu lub palił papierosa bezpośrednio przed badaniem, względnie że przed przystąpieniem do pracy badał się za pomocą własnego urządzenia do weryfikacji zawartości alkoholu w organizmie.

W dniu 25 kwietnia 2019 r. pozwana spółka na swoje zapytanie uzyskała pisemną informację z Komendy Powiatowej Policji w P. o wynikach uzyskanych pomiarów w odniesieniu do każdego z badanych pracowników.

Powód od 30 kwietnia 2019 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, nie świadcząc pracy. Dzień 1 i 3 maja 2019 r. (odpowiednio środa i piątek) były dniami wolnymi od pracy.

W dniu 6 maja 2019 r. pracodawca zwrócił się do Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy Grupie E. w E. z zawiadomieniem o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, podając okoliczności, które wystąpiły w dniu 19 kwietnia 2019 r. Pismem z dnia 6 maja 2019 r. organizacja związkowa sprzeciwiła się rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z przyczyn wskazanych w tym zawiadomieniu, argumentując, że powód miał się nie spodziewać takiego wyniku badań, przerwy między badaniami były krótkie, co mogło wpłynąć na to, iż urządzenie nie było skalibrowane oraz że uniemożliwiono powodowi przeprowadzenie badania krwi na zawartość alkoholu.

Pismem z 13 maja 2019 r. pozwana rozwiązała łączącą strony umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., podając jako przyczynę swojej decyzji ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niezachowaniu obowiązku trzeźwości w miejscu pracy, tj. naruszenie art. 100 § 2 pkt 2 i 3 k.p. oraz Regulaminu Pracy obowiązującego u pracodawcy. Powód został poinformowany telefonicznie przez swojego bezpośredniego przełożonego, że będzie dyscyplinarnie zwolniony z pracy. Oświadczenie pracodawcy nadane zostało w dniu 13 maja 2019 r. za pośrednictwem Poczty Polskiej S.A. oraz wysłane za pomocą przesyłki kurierskiej D.. Doręczyciel przesyłki kurierskiej A. O. nie doręczył przesyłki powodowi, ani żadnemu innemu domownikowi, lecz pozostawił ją w skrzynce pocztowej, podrabiając podpis powoda w systemie odnotowującym doręczenie. Powód odebrał natomiast w dniu 29 maja 2019 r. awizowaną przesyłkę pocztową, zawierającą oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

Postanowieniem z 18 lutego 2019 r. Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku w sprawie o sygn. X W 5095/19 odmówił wszczęcia postępowania przeciwko obwinionemu M. T. o popełnienie czynu polegającego na tym, że w dniu

19 kwietnia 2019 r. w miejscowości S. na ul. [...], jako pracownik przebywający na poligonie szkoleniowym organizowanym przez spółkę E., wbrew obowiązкови nie zachował trzeźwości zawodowej i wykonywał czynności zawodowe, znajdując się w stanie po użyciu alkoholu z wynikiem 0,21 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu, tj. o wykroczenie z art. 70 § 2 k.w. Odpis postanowienia przed stwierdzeniem jego prawomocności nie był doręczany ani powodowi, ani pozwanej.

W kwestii daty doręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę Sąd Rejonowy podkreślił, że świadek A. O. zeznał, iż faktycznie to nie powód złożył podpis, który miał rzekomo potwierdzać doręczenie mu przesyłki za pośrednictwem kuriera firmy D.. Tym samym nie można było przyjąć, że doręczenie to nastąpiło w dniu 17 maja 2019 r. W tym zakresie Sąd pierwszej instancji oparł się na dowodzie doręczenia znajdującym się aktach osobowych powoda, tj. ZPO przesyłki zawierającej zarówno oświadczenie woli pracodawcy, jak i świadectwo pracy. Pozwana spółka nie kwestionowała, że przesyłka ta została doręczona adresatowi w dniu 29 maja 2019 r. Sąd *meriti* nie dał wiary zeznaniom powoda co do tego, że nie wiedział, iż w jego skrzynce pocztowej jest awizowana przesyłka, która zawiera oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tzw. trybie dyscyplinarnym w związku ze zdarzeniem z dnia 19 kwietnia 2019 r. Przyjmując za wiarygodne, że skrzynka pocztowa była wypełniana ulotkami wyborczymi przed wyborami do Parlamentu Europejskiego, które miały odbyć się w dniu 26 maja 2019 r., należy założyć, iż w takiej sytuacji racjonalnie postępujący właściciel skrzynki raczej opróżnia ją na bieżąco. Robi tak w szczególności, gdy wie, że ma do niego przyjść jakaś korespondencja. Powód zeznał zaś kategorycznie, że będąc już na zwolnieniu lekarskim (a więc po dniu 30 kwietnia 2019 r.), dowiedział się telefonicznie od swojego kierownika o planowanym zwolnieniu dyscyplinarnym. Wiedział więc, jaka korespondencja ma być do niego wysłana. Przyjmując jej nadanie w dniu 13 maja 2019 r., Sąd Rejonowy założył, że zgodnie z zasadami (§ 37) rozporządzenia Ministra Administracji i Cyfryzacji z dnia 29 kwietnia 2013 r. w sprawie warunków wykonywania usług powszechnych przez operatora wyznaczonego (Dz.U. z 2013 r., poz. 545, ze zm. - w brzmieniu obowiązującym na dzień 13 maja 2019 r.) była ona awizowana najwcześniej w dniu 14 maja 2019 r. z terminem odbioru do dnia 21 maja 2019 r. Druga awizacja mogła nastąpić w dniu 22 maja 2019 r. i wówczas odbiór

przesyłki powinien być dokonany do dnia 29 maja 2019 r. Zdaniem Sadu pierwszej instancji, powód wiedział o tej awizacji i celowo odebrał przesyłkę dopiero w dniu 29 maja 2019 r.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy odniósł się do kwestii dochowania miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. do złożenia poświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, biegnącego od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Termin ten należy liczyć w zgodzie z przepisami Kodeksu cywilnego określającymi sposób liczenia terminów, co wynika z treści art. 300 k.p. Kluczową okolicznością decydującą o tym, czy można mówić o tym, że oświadczenie woli zostało przez pracodawcę złożone z zachowaniem tego terminu, jest oznaczenie momentu, w którym pozwana powzięła informację o zdarzeniu, które stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę w takim trybie. W niniejszej sprawie istotne jest zatem ustalenie daty, w której pracodawca powziął wystarczające informacje na temat zdarzenia będącego podstawą przypisania powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Chodzi przy tym o powzięcie informacji na ten temat nie przez szeregowego pracownika, lecz takiego, który podejmuje decyzje z zakresu pracy w kontekście oceny zdarzeń oraz możliwości rozwiązania stosunku pracy.

Sąd pierwszej instancji wywiódł, że nie można przyjąć, iż takim dniem jest 19 kwietnia 2019 r. Pozwana powzięła wówczas jedynie ogólną informację o tym, że określona grupa pracowników, w tym powód, stawiała się do pracy pod wpływem alkoholu i na tej podstawie podjęto decyzję o odsunięciu tych osób od wykonywania obowiązków pracowniczych, zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 2277; dalej jako ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi). Z zeznań świadka Ź. Ł. wynika, że Policja przekazywała jej tylko ogólne dane na temat pozytywnych i negatywnych wyników badania. W tej sytuacji pracodawca w dniu 19 kwietnia 2019 r. wystąpił do KPP w P. o udzielenie w tym zakresie oficjalnej informacji, a ta została przekazana 25 kwietnia 2019 r. To ten dzień należy uznać za dzień, w którym pracodawca dowiedział się w sposób niebudzący wątpliwości o tym, kto i w jakim stopniu nie dochował w dacie

zdarzenia stanu trzeźwości, stawiając się do pracy. Od tego dnia zaczął więc bieg miesięczny termin do dokonania czynności z art. 52 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwana w sposób właściwy i bez zbędnej zwłoki podejmowała proceduralne kroki w celu złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę przed upływem ustawowego terminu. Niezwłocznie po uzyskaniu informacji z Policji wszczęła procedurę z udziałem organizacji związkowej. Na ten okres przypadały dni wolne związanych z tzw. weekendem majowym. Dzień 1 i 3 maja 2019 r. (środa i piątek) były dniami wolnymi od pracy. O zamiarze rozwiązania umowy o pracę zawiadomiono organizację związkową w dniu 6 maja 2019 r. Odpowiedź uzyskano tego samego dnia, a opinię o pracowniku w dniu następnym. W dniu 13 maja 2019 r. zmaterializowano decyzję o rozwiązaniu umowy i nadano ją pocztą na adres powoda. Dodatkowo nadano ją kurierem, co miało zapewnić szybkość doręczenia, lecz z przyczyn niezależnych od pozwanej nie została ona skutecznie doręczona w dniu 17 maja 2019 r. Zdaniem Sądu Rejonowego, uchybie w terminie na dokonanie tej czynności było nieznaczne i nie wynikające z opieszałości pracodawcy. Mając na względzie rodzaj zarzutu wskazanego w oświadczeniu jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę, powoływanie się na tę okoliczność przez powoda narusza art. 8 k.p.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że stawiennictwo w pracy lub jej świadczenie w stanie nietrzeźwości z reguły uważane jest w orzecznictwie sądów pracy i doktrynie za bezprawne i zawinione, a więc powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione, ale nastąpiło z nieznacznym naruszeniem terminu z art. 52 § 2 k.p., sąd może oddalić roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, gdy stałoby ono w sprzeczności z art. 8 k.p. W takim przypadku sąd powinien uzasadnić, dlaczego przekroczenie terminu uznano za nieznaczne oraz z jakich przyczyn uwzględnienie powództwa pozostawałoby w kolizji z art. 8 k.p. To samo należy odnieść do sytuacji stawiennictwa pracownika w stanie po użyciu alkoholu, w szczególności gdy wykonywane zajęcia mają na celu testowanie zasad BHP w pracy na wysokości i pod napięciem (choćby symulowanym), gdzie sprawność fizyczna i psychiczna pracownika jest warunkiem koniecznym podjęcia czynności, by zachować bezpieczeństwo także względem innych pracowników (tu:

jednych asekurowanych przez drugih). Ma to istotne znaczenie także wówczas, gdy z regulaminu pracy jednoznacznie wynika, jaki nacisk pracodawca kładzie na kwestię przestrzegania trzeźwości w pracy. W § 31 ust. 1 Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanej postanowiono, że stawienie się w pracy w stanie nietrzeźwym lub w stanie po użyciu alkoholu kwalifikuje się jako szczególnie rażące naruszenie obowiązków pracownika, a dodatkowo rangę tego naruszenia podkreśla § 32 ust. 3 tego regulaminu, stanowiąc, że za takie zachowanie możliwe jest dodatkowo nałożenie na pracownika kary pieniężnej.

Konkludując, Sąd pierwszej instancji uznał, że rozwiązanie umowy o pracę skierowane do powoda w dniu 13 maja 2019 r. było uzasadnione, zaś uchybienie terminu na jego dokonanie było nieznaczne i dlatego uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy z powołaniem na naruszenie art. 52 § 2 k.p. nastąpiłoby z naruszeniem zasad współżycia społecznego co do eliminacji zagrożeń wynikających z podejmowania pracy w stanie po użyciu alkoholu (art. 8 k.p. w kontrze do art. 52 § 2 k.p.).

Zdaniem Sądu Rejonowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do zakwestionowania pozyskanego przez funkcjonariuszy Policji w dniu 19 kwietnia 2019 r. wyniku pomiaru zawartości alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu. Policjanci przebadali powoda urządzeniem certyfikowanym, dopuszczonym do stosowania oraz po odpowiednim wzorcowaniu i przez uprawnione do tego osoby (art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi). Sąd pierwszej instancji dokonał zaś weryfikacji wiarygodności ujawnionego wyniku za pomocą opinii biegłego sądowego z zakresu toksykologii i chemii sądowej.

Sąd Okręgowy w Elblągu wyrokiem z 27 maja 2021 r. oddalił apelację powoda od powyższego orzeczenia.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za swoje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego.

Zarzut, jakoby wykonany w dniu 19 kwietnia 2019 r. pomiar wskazujący, że powód o godzinie 9.11 posiadał w organizmie 0,21 mg/l alkoholu w wydychanym powietrzu, został wykonany niezgodnie z prawem, jest bezzasadny w świetle opinii biegłego i zeznań samego apelującego. W tym zakresie Sąd Rejonowy prawidłowo

przeprowadził postępowanie dowodowe i wobec powzięcia wątpliwości odnośnie do opinii biegłego składanych na etapie toczącego się procesu, uzupełnił tę opinię podczas rozprawy. W trakcie rozprawy w dniu 22 lutego 2021 r. biegły złożył ustną opinię uzupełniającą, która dopełniła wszystkie wątpliwe elementy opinii pisemnej. Biegły przyjął nawet wartości spożytego alkoholu wyższe niż te, które wskazywał powód (na korzyść powoda), a mimo to przy ich uwzględnieniu wynik badania, któremu został poddany apelujący, powinien wynieść 0. Odnosząc się do kwestii eliminacji alkoholu z organizmu dorosłego człowieka i zakładając wolniejszy proces tejże eliminacji, biegły stwierdził, że w takim przypadku nie byłoby możliwe utrzymanie takiej wartości alkoholu, jaka została ujawniona u powoda w czasie badania w dniu 19 kwietnia 2019 r. Natomiast eliminacja alkoholu w tempie wyższym powodowałaby, że apelujący w chwili badania nie miałby w ogóle alkoholu w organizmie. Wbrew twierdzeniom powoda, biegły w opiniach nie dobierał zatem danych w sposób mający potwierdzić wskazania alkometru policyjnego.

W ocenie Sądu drugiej instancji, zachowanie powoda polegające na stawieniu się w dniu 19 kwietnia 2019 r. w stanie po spożyciu alkoholu na szkoleniu z zasad BHP w pracy na wysokości i pod napięciem, wypełniło przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Podkreślić należy, że powód został przeszkolony przez pracodawcę do wykonywania swoich obowiązków, a mimo tego swoim zachowaniem naruszył przepisy wewnątrzzakładowe takie, jak § 31 ust. 1 Regulaminu Pracy, który stanowi iż stawienie się w pracy w stanie nietrzeźwym lub stanie po użyciu alkoholu kwalifikuje się jako szczególnie rażące naruszenie obowiązków pracownika. Wbrew twierdzeniom apelanta, powód odbywając szkolenie w dniu 19 kwietnia 2019 r., przebywał w tym czasie w pracy. Zgodnie z art. 237³ § 3 k.p. szkolenia z zakresu BHP organizowane są w czasie pracy. Są one dla pracownika obowiązkowe i ściśle związane z wykonywaniem obowiązków w ramach stosunku pracy. Pracownik pozostaje wówczas w dyspozycji pracodawcy. Szkolenia te są więc w pełnym wymiarze kwalifikowane jako czas pracy.

W świetle obowiązujących przepisów, po stronie pracodawcy istniało realne zagrożenie poniesienia negatywnych konsekwencji związanych z ewentualną odpowiedzialnością odszkodowawczą względem potencjalnych poszkodowanych w zdarzeniu, do którego mogło dojść. Samo szkolenie odbywające się zaś poza

siedzibą pracodawcy i nie było wyjazdem mającym na celu integrowanie się pracowników, ale miało za zadanie przeprowadzenie zajęć teoretycznych i praktycznych.

Kolejny zarzut stawiany przez powoda dotyczył naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 46 ust. 3 pkt 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, przez uznanie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest prawdziwa, tymczasem powód nie znajdował się w stanie nietrzeźwym. Zgodnie z wymienionym przepisem stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³. Powód wskazał, że zawartość alkoholu w wydychanym przez niego powietrzu wynosiła 0,21 mg/l, zatem zdaniem apelującego, nie znajdował się on w stanie nietrzeźwości. Punktem wyjścia dla rozważenia celności stawianego w apelacji zarzutu jest oczywista okoliczność, że wynik badania alkotestem powietrza wydychanego przez powoda odpowiada progowej wartości stanu po użyciu alkoholu, zgodnie z definicją zawartą w art. 46 ust. 2 pkt 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Zatem prawidłowo Sąd Rejonowy wywiódł, że powód przystąpił do pracy, będąc w stanie co najmniej po użyciu alkoholu, co mogło mieć wpływ na bezpieczeństwo w procesie świadczenia pracy, w szczególności na wysokościach. Tym samym niedostosowanie się powoda do obowiązków pracowniczych dotyczących zachowania trzeźwości w miejscu pracy (bez znaczenia jest przy tym, czy apelujący stawiał się w stanie nietrzeźwości, czy w stanie po spożyciu alkoholu), stanowiło prawdziwą przyczynę złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

Rozpoznając zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p., Sąd drugiej instancji przychylił się do poglądu Sądu Rejonowego, zgodnie z którym tolerowanie stawiennictwa w pracy w stanie po użyciu alkoholu (nawet w wyniku imprezy, w trakcie odpoczynku między dniami szkolenia z zakresu BHP) tylko dlatego, że pracodawca nieznacznie uchybił terminowi do złożenia oświadczenia woli w trybie art. 52 § 1 k.p., byłoby demoralizujące dla pozostałych pracowników i stwarzałoby poczucie bezkarności, jak również lekceważenia zasad BHP. W orzecznictwie dominuje pogląd, że nie

może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego ten, kto sam je narusza. Jednak w każdej sprawie sąd orzekający jest zobowiązany do dokładnego ustalenia wszystkich istotnych okoliczności oraz porównania, rozważenia i ocenienia zachowania się obu stron i wyprowadzenia stąd wniosków co do zasadności postawienia przez stronę zarzutu nadużycia prawa podmiotowego, wynikającego z naruszenia zasad współżycia społecznego przez drugą stronę i w konsekwencji ustalić, czy strona, która naruszyła zasady współżycia społecznego w stopniu znacznym, może postawić zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego stronie, która naruszyła te zasady w stopniu niewielkim. Tak też postąpił Sąd pierwszej instancji w niniejszej sprawie.

Powód wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: 1) art. § 4 ust. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie, przez uznanie, że wiarygodny jest wynik pomiaru zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu uzyskany po jednorazowym badaniu i że przeprowadzenie badania niezgodnie ze wskazanym rozporządzeniem może być konwalidowane opinią biegłego sądowego; 2) art. 52 § 2 k.p., przez uznanie, że uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy oznacza uzyskanie konkretnego wyniku pomiaru zawartości alkoholu, a nie informacji, iż pracownik ma pozytywny wynik badania (bez znajomości konkretnego wyniku pomiaru); 3) art. 8 k.p., przez jego zastosowanie w niniejszej sprawie w sytuacji, gdy okoliczności sprawy nie usprawiedliwiały twierdzenia o nieznacznym i niezawinionym uchybieniu terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu przez pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak również rodzaj zarzutu wskazanego w tym oświadczeniu nie był na tyle doniosły, aby pozbawić powoda jego praw i ochrony prawa pracy; 4) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 46 ust. 3 pkt 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, przez uznanie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest prawdziwa; 5) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez uznanie, że w niniejszej sprawie spełnione

zostały wszystkie przesłanki do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i zmianę poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu w ten sposób, że powód zostanie przywrócony do pracy w pozwanej spółce na poprzednich warunkach; ewentualnie wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za wszystkie instancje postępowania przed Sądami powszechnymi i za postępowanie przed Sądem Najwyższym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pracodawcy kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona i z tej przyczyny podlegała oddaleniu.

Inicjując rozważania na temat zasadności żądania pozwu, warto podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób zakończenia stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

W ocenie trafności decyzji o dyscyplinarnym zwolnieniu pracownika kluczową rolę odgrywa skonkretyzowanie przez pracodawcę stawianego pracownikowi zarzutu stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie powyższego przepisu. Z mocy art. 30 § 4 k.p., na pracodawcy spoczywa bowiem obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje to zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazanie przyczyny lub przyczyn

rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością tejże decyzji. Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie panuje zgodny pogląd, że wskazanie przyczyny uzasadniającej decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy nie jest zwykłą formalnością, lecz wywołuje doniosłe skutki prawne. W razie bowiem zakwestionowania przez pracownika czynności pracodawcy polegającej na wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę, postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych tą przyczyną. Również ta sama przyczyna powinna być podana zakładowej organizacji związkowej przy zasięgnięciu opinii w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 k.p.). Sąd Najwyższy w swych orzeczeniach wielokrotnie oceniał *ratio legis* art. 30 § 4 k.p. Między innymi w wyroku z dnia 5 maja 2003 r., I PK 446/02 (Wokanda 2004 nr 7-8, s. 42), podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Podobnie w wyroku z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00 (OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595), Sąd Najwyższy zauważył, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym i stąd ustawodawca zakłada, że ujęcie przyczyn - wskazanych w sposób ogólny w tym przepisie - w piśmie pracodawcy będzie konkretne i w miarę precyzyjne, tak by umożliwiało ono pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego sporu.

Podkreślić wypada, że art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zawiera niedookreślone zwroty, którym konkretną treść nadaje praktyka. Posłużenie się przez ustawodawcę przepisem o charakterze klauzuli generalnej nie sprzyja bowiem formowaniu generalnych tez (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2003 r., I PK 393/02, LEX nr 583948.). Podstawowe obowiązki pracownicze oraz ciężkie ich naruszenie to kategorie prawne, które mogą być dookreślone tylko z uwzględnieniem okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Odnośnie do zachowania pracownika uzasadniającego rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w trybie powołanego przepisu, powinno być ono bezprawne, zawinione i naruszające lub zagrażające interesom pracodawcy. Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej ocenie podlega, czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Bezprawność stanowi element przedmiotowy kwalifikacji danego zachowania. Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a w dalszej kolejności - czy jego naruszenie ma charakter ciężki.

Ustawodawca nie wartościuje podstawowych obowiązków pracowniczych. Wszystkie one (każdy z nich) mają na gruncie powołanego przepisu takie samo (jednakowe) znaczenie. Normatywnie do podstawowych obowiązków pracownika zaliczony został *expressis verbis* jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad BHP (art. 211 k.p.). Tym samym zakres podstawowych obowiązków jest kategorycznie zróżnicowany wedle kryterium branżowego (resortowego, zawodowego) i zakładowego, a nadto (a może przede wszystkim) zindywidualizowany przez rodzaj świadczonej pracy.

Sąd Najwyższy w bogatym orzecznictwie wyrażał niezmiennie pogląd, że zakres podstawowych obowiązków pracowniczych związany jest z rodzajem świadczonej pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 337 z glosą M. Zielenieckiego, GSP-Przegląd Orzecznictwa 2006 nr 2, s. 183-192 i z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 3). Trzeba bowiem pamiętać, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Rodzaj pracy, do jakiej wykonywania zobowiązał się pracownik, powinien być określony w akcie kreującym stosunek pracy i doprecyzowany w pisemnym zakresie czynności, a także w drodze poleceń pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, Monitor Prawa Pracy 2004 nr 4, poz. 7). Z zobowiązaniem pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy pozostaje w związku wiele mniej lub bardziej szczegółowych powinności, których

źródłem są przepisy aktów prawnych z zakresu prawa pracy, a nawet zwyczaj zakładowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 345). Niektóre z tych obowiązków precyzują wymagania, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca (zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym). Inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej jaką jest stosunek pracy. Podstawowe obowiązki pracownicze zostały skatalogowane w art. 100 k.p., chociaż w sposób niepełny, o czym świadczy użyty w § 2 tego przepisu zwrot "w szczególności". Artykuł 100 k.p. określa przy tym pewną hierarchię obowiązków pracowniczych. Bezpośrednim nawiązaniem do art. 22 § 1 k.p. jest art. 100 § 1 k.p., który doprecyzowuje, że praca, do jakiej zobowiązał się pracownik, powinna być wykonywana sumiennie i starannie, a ponadto - skoro ma się ona odbywać pod kierownictwem pracodawcy - pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych. Wymienione w § 2 art. 100 k.p. szczegółowe obowiązki odnoszą się zaś do najważniejszych aspektów wykonywania zobowiązania pracowniczego.

Wracając do regulacji art. 52 § 1 pkt 1 k.p., trzeba zauważyć, że bezprawność zachowania pracownika (także ta polegająca na przekroczeniu granic dozwolonej krytyki pracodawcy) nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania).

Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy.

W orzecznictwie początkowo wskazywano na konieczność wystąpienia po stronie pracownika "złej wiary" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, LEX nr 14319), "znacznego stopnia winy w niedopełnieniu obowiązków"

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81), a dopiero później wypracowano tezę, zgodnie z którą przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526; z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912). W rezultacie lekkomyślność lub zwykłe niedbalstwo daje powód jedynie do wypowiedzenia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Wina umyślna polega na działaniu z zamiarem - bezpośrednim lub ewentualnym - naruszenia obowiązku. Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Niedbalstwo zachodzi zaś wtedy, gdy pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530; z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Występujące w orzecznictwie wyodrębnienie "rażącego niedbalstwa" zmusiło do jego zdefiniowania, a przede wszystkim nakreślenia cech pozwalających na odróżnienie tego pojęcia od "zwykłego" niedbalstwa. Wskazano, że pracownik postępuje rażąco niedbale, jeśli całkowicie ignoruje następstwa swojego działania. Określenie to nie jest pełne bez uwzględnienia, że rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko powinny nakazywać szczególną przeczność i ostrożność w działaniu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242; z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014 nr 8, poz. 114; z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800; z dnia 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08, LEX nr 1157553). Przedstawiony punkt widzenia upoważnia do stwierdzenia, że wyróżnienie - wśród zawinionych naruszeń obowiązków pracowniczych - kwalifikowanego, ze względu na zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., rażącego niedbalstwa ma charakter zindywidualizowany. Znaczenie ma z jednej strony niezachowanie minimalnych

(elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, kontekst sytuacyjny, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36).

Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. W judykaturze jednolicie przyjmuje się, że ciężkie naruszenie obowiązków ma miejsce nawet wówczas, gdy istnieje samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Pogląd ten trzeba uzupełnić o stwierdzenie, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkody majątkowej oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak dyscyplina pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Orzecznictwo sądowe stoi też na stanowisku, że przy spełnieniu pozostałych warunków, umowa może zostać rozwiązana w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku działania przeciwko innemu podmiotowi, jeśli prowadzi ono do utraty zaufania przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2006 r., II PK 348/05, LEX nr 567846). W niektórych przypadkach orzecznictwo odwołuje się do wartości niezwiązanych bezpośrednio z interesami pracodawcy - na przykład do społecznej szkodliwości czynu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1990 r., I PRN 7/90, LEX nr 83845), czy służebnej roli działalności pracodawcy wobec państwa i społeczeństwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163). W ujęciu całościowym trzeba stwierdzić, że dominujący kierunek interpretacji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ekstensywny sposób chroni pracodawcę. Aspekt gwarancyjny przepisu w tym zakresie uległ wyraźnej deprecjacji. Usprawiedliwienia dla tego rodzaju tendencji należy poszukiwać w rozkładzie ryzyka, które obciąża zatrudniającego. W rezultacie, z punktu widzenia dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarczające jest szeroko

rozumiane zagrożenie interesów pracodawcy, nawet gdy realnie nie wyrządzono mu szkody.

Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. ma bowiem charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283 oraz z dnia 5 listopada 2008 r., III SK 22/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 331).

W rozpoznawanej sprawie Sądy obu instancji przeprowadziły wszechstronną analizę zachowania powoda z punktu widzenia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., mając na uwadze tak aspekty przedmiotowe, jak i podmiotowe takiej kwalifikacji.

Godzi się przypomnieć, że przyczyną rozwiązania łączącej strony umowy o pracę było ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niezachowaniu obowiązku trzeźwości w miejscu pracy, tj. naruszenie art. 100 § 2 pkt 2 i 3 k.p. oraz Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanej.

Pracowniczy obowiązek trzeźwości nie wynika wprost z żadnego przepisu Kodeksu pracy. Zgodnie z § 31 ust. 1 tiret 1, 2 i 3 Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanego pracodawcy, wnoszenie i spożywanie na terenie zakładu pracy alkoholu, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub po spożyciu alkoholu oraz nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów wewnętrznych stanowi szczególnie rażące naruszenie obowiązków pracownika, co wypełnia przesłanki art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W świetle powyższego przepisu, na który powołuje się pozwana w oświadczeniu o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę, nie ma wątpliwości, że pod pojęciem „obowiązek trzeźwości” mieści się stan nietrzeźwości, ale także stan po spożyciu alkoholu. Wskazana przez pracodawcę przyczyna zwolnienia nie jest więc determinowana precyzyjnym wynikiem badania na obecność alkoholu w

wydychanym powietrzu, lecz faktem złamania podstawowego obowiązku pracowniczego, które ma miejsce już po wyniku 0,1 mg/dm³. Brak podstaw do różnicowania powyższych sytuacji w prawie pracy potwierdza przepis art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, wskazując, że kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy.

Trzeba zaakceptować stanowisko Sądu *meriti*, że przyczyną zwolnienia było niedostosowanie powoda się do obowiązków pracowniczych dotyczących zachowania trzeźwości w miejscu pracy. Taka przyczyna podana została w głównej części oświadczenia woli pozwanej z dnia 13 kwietnia 2019 r., zaś użycie w treści uzasadnienia pojęcia stanu nietrzeźwości nie ma zasadniczego znaczenia, skoro oba przypadki (czy to stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości, czy też w stanie po użyciu alkoholu) traktuje na równi, jako rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto na drugiej stronie tego uzasadnienia pracodawca wskazuje, że powód stawiał się do pracy po użyciu alkoholu, co stanowi nie tylko naruszenie porządku i dyscypliny pracy, ale także zagrożenie dla osób i mienia.

Nie ulega wątpliwości, że realizacja pracowniczego obowiązku trzeźwości polega między innymi na pozostawaniu w gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwości przez cały czas, w ramach którego, konkretnego dnia pracodawca może od pracownika - w normalnym przebiegu wydarzeń - wymagać świadczenia pracy. 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. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 listopada 1999 r., I PKN 344/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 190; z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 596/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 638; z dnia 18 listopada 2003 r., I PK 5/03, LEX nr 599521; z dnia 9 lipca 2015 r., I PK 247/14, LEX nr 1770915).

Jak przyjęto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2018 r., I PK 194/17 (OSNP 2019 nr 6, poz. 73), stawienie się do pracy przez pracownika "w stanie" trzeźwości należy traktować jako jeden z podstawowych obowiązków pracownika. 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 pracownikowi należyte świadczenie pracy. Jednym z czynników zakłócających ten stan jest niewątpliwie spożyty alkohol (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I UK 127/05, LEX nr 299138).

W rozpoznawanej sprawie żadna ze stron tego nie kwestionowała. Sporne było natomiast, czy powód (pracownik) podczas szkolenia praktycznego z zakresu BHP był w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości. Skarżący w toku procesu kwestionował wynik badania przeprowadzonego przez Policję. Wynik pojedynczego badania alkomatem był znany powodowi i skarżący nie podważał go wcześniej, choćby korzystając z przysługującego mu prawa do przeprowadzenia badania z krwi. W skierowanym do pracodawcy piśmie wyraził skrupy wobec swojego zachowania w dniu 19 kwietnia 2019 r. W toku procesu zakwestionował jednak wynik badania, zarzucając mu niezgodność z procedurą przewidzianą w rozporządzeniu w sprawie badania na zawartość alkoholu w organizmie. Uzyskany w pojedynczym badaniu wynik wynosił 0,21 mg/dm³. Zgodnie z art. 46 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³. Natomiast stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³. Na podstawie delegacji z art. 47 ust. 2 ustawy wydano, obecnie obowiązujące, rozporządzenie Ministra Zdrowia i Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie, zgodnie z którym: w przypadku dokonania pierwszego pomiaru analizatorem wydechu, o którym mowa w § 3 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia, oraz uzyskania wyniku ponad 0,00 mg/dm³, dokonuje się niezwłocznie drugiego pomiaru. W przypadku dokonania pierwszego pomiaru analizatorem wydechu, o którym mowa w § 3 ust. 1

pkt 2 rozporządzenia, oraz uzyskania wyniku ponad 0,00 mg/dm³, dokonuje się drugiego pomiaru po upływie 15 minut. W sprawie ustalono, że policjanci nie dokonali drugiego pomiaru u powoda. Skarżący przed podpisaniem protokołu z przeprowadzonych badań nie zgłosił jednak żadnych zastrzeżeń do dokonanego pomiaru, ani okoliczności, które mogłyby mieć wpływ na jego przebieg. Nie żądał też przeprowadzenia badania na zawartość alkoholu we krwi, co potwierdził własnoręcznym podpisem na protokole wykonanej czynności.

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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2004 r., I PK 576/03, OSNP 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. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 48). Należy jednak pamiętać, że w postępowaniu dotyczącym sporu 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 (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1978 r., V PZP 7/78, OSNC 1979 nr 2, poz. 21).

Poddanie pracownika badaniu alkomatem 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2023 r., III PSKP 13/22, LEX nr 345927). 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.

Istota rozpoznawanej sprawy sprowadzała się do tego, czy informacje uzyskane przez pracodawcę od Policji, po kontroli trzeźwości pracowników, stanowią uzasadnioną i prawdziwą podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Fakt przeprowadzenia jednego badania zamiast wymaganych przepisami rozporządzenia dwóch badań jest jedynie elementem ustaleń faktycznych wymagającym oceny w świetle całokształtu okoliczności.

Stan świadczący o naruszeniu pracowniczego obowiązku trzeźwości został przez pracodawcę ustalony na podstawie zeznań współpracowników, oświadczenia powoda skierowanego do pracodawcy, a ostatecznie na podstawie informacji o wynikach badań wykonanych przez Policję. Poprzestanie przez Policję na pojedynczym badaniu, wbrew § 4 ust. 2 rozporządzenia w sprawie badania na zawartość alkoholu w organizmie, nie może wpływać rozstrzygająco na prawdziwość przyczyny powołanej przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, jeśli na decyzję pracodawcy wpłynął całokształt okoliczności sprawy. Nie można więc przyjąć, że dopiero w toku procesu pozwana była w stanie wykazać fakt naruszenia przez powoda obowiązku trzeźwości. Całokształt sprawy pozwala uznać, że pracodawca uzyskał szereg zróżnicowanych informacji pozwalających na przyjęcie, że skarżący dopuścił się zarzucanego naruszenia obowiązków.

W świetle powyższego za chybione należało uznać zarzuty naruszenia art. § 4 ust. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie oraz art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 46 ust. 3 pkt 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

Całokształt poczynionego wyżej wywodu sprowadza się do zanegowania kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Skarżący stwierdza, że w niniejszej sprawie nie zostały spełnione wszystkie przesłanki opisane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Cała sytuacja miała miejsce na szkoleniu, którego jednym z celów była integracja pracowników, a nie w czasie pracy. Miejsce szkolenia nie było podpięte do linii wysokiego napięcia, na miejscu znajdowali się wyszkoleni pracownicy asekurujący ćwiczących. Powód czuł się dobrze, był pewny że jest trzeźwy. Nie sposób przypisać powodowi winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa. Powyższe stanowisko rażąco bagatelizuje okoliczności, w jakich doszło do zdarzenia, w szczególności fakt podjęcia przez uczestników szkolenia z zakresu BHP zadań praktycznych, tj. symulowania czynności zawodowych pracy na wysokościach, świadomości pracowników o udziale w szkoleniu i o konsekwencja spożywania alkoholu w przeddzień zajęć praktycznych.

Nie ulega wątpliwości, że ani kontekst spożywania alkoholu, ani wynik badania alkomatem nie mogą zniwelować ustaleń, że powód stawiając się na praktyczne ćwiczenia szkoleniowe z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy naruszył elementarne zasady prawidłowego zachowania zgodnego z BHP, tj. pracowniczego obowiązku trzeźwości. Jak słusznie zauważył Sąd drugiej instancji, szkolenie w dniach 18 i 19 kwietnia 2019 r. odbywało się wprawdzie poza siedzibą pracodawcy, lecz nie było wyjazdem mającym na celu integrowanie się pracowników, ale miało za zadanie przeprowadzenie zajęć teoretycznych i praktycznych. Wbrew twierdzeniom apelanta, powód odbywając szkolenie w dniu 19 kwietnia 2019 r., przebywał w tym czasie w pracy. Zgodnie bowiem z art. 237³ § 3 k.p., szkolenia z zakresu BHP organizowane są w czasie pracy. Są one dla pracownika obowiązkowe i ściśle związane z wykonywaniem obowiązków w ramach stosunku pracy. Pracownik pozostaje wówczas w dyspozycji pracodawcy. Szkolenia te są więc w pełnym wymiarze kwalifikowane jako czas pracy.

Naruszenie przez skarżącego obowiązku trzeźwości na wspomnianym szkoleniu nosiło zaś znamiona ciężkości, tak w sensie przedmiotowym (naruszenie jednej z podstawowych powinności, jaką jest pozostawanie w pełnej predyspozycji fizycznej i psychicznej do wykonywania obowiązków pracowniczych), jak i podmiotowym (subiektywny stosunek pracownika do naruszenia tegoż obowiązku,

noszący znamiona winy kwalifikowanej, albowiem powód przystępując do zajęć praktycznych w ramach prowadzonego szkolenia po wcześniejszym spożywaniu alkoholu, musiał liczyć się z tym, że nie odzyskał pełniej trzeźwości i godził się na to). Godziło też w istotne interesy pozwanego pracodawcy, gdyż nie tylko naruszało dyscyplinę pracy, ale stwarzało realne zagrożenie dla życia i zdrowia samego powoda oraz współpracowników, a nadto narażało pozwaną na odpowiedzialność za skutki ewentualnego wypadku przy pracy. Mamy wszak do czynienia ze stawiennictwem pracownika na szkoleniu w stanie po użyciu alkoholu w sytuacji, gdy wykonywane zajęcia miały na celu testowanie zasad BHP w pracy na wysokości i pod napięciem (choćby symulowanym), gdzie sprawność fizyczna i psychiczna pracownika jest warunkiem koniecznym podjęcia czynności, by zachować bezpieczeństwo także względem innych osób (w tym przypadku: jednych asekurowanych przez drugich).

Konkludując, należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy dokonał wszechstronnej oceny zachowania powoda w kontekście unormowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., dochodząc do trafnej konkluzji, iż wyczerpuje ono znamiona ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie tego przepisu.

Druga grupa zarzutów podniesionych przez skarżącego sprowadza się do kwestii zachowania przez pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p. do złożenia tej treści oświadczenia woli.

Zgodnie z obowiązującą regulacją, termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od "uzyskania wiadomości przez pracodawcę", a przedmiotem informacji są okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę. Zestawienie tych elementów prowadzi do wniosku, że uznanie, czy pracodawca posiadał odpowiednią wiedzę weryfikowaną jest przez uwarunkowania dające podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Oznacza to, że termin zacznie biec od momentu, gdy obiektywnie mierząc, stan wiedzy pracodawcy wskazywał na ziszczenie się warunków zawartych w zwrocie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych". Zatem pracodawca powinien dysponować czasem na rozeznanie się co do bezprawności zachowania pracownika (uchybień obowiązkowi podstawowemu) i jego zawinienia, a tak że naruszenia albo

(poważnego) zagrożenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2020 r., I PK 211/18, LEX nr 3260244).

W ocenie Sądu *meriti*, termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął bieg z chwilą przekazania pozwanej pisma Komendy Powiatowej Policji w P., tj. w dniu 25 kwietnia 2019 r. Przyjęcie stanowiska skarżącego oznaczałoby, że moment ten należy przesunąć w czasie na dzień przeprowadzenia badania oraz niedopuszczenia pracowników do pracy, czyli na datę 19 kwietnia 2019 r. W dniu tym pracodawca nie posiadał jednak pełnej informacji o wynikach badań, a zatem nie dysponował wiadomością na tyle sprawdzoną, aby mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym zachowaniu powoda uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Całokształt okoliczności faktycznych sprawy nie pozwala na przyjęcie, że pozwana zwlekała z ustaleniem szczegółowych okoliczności przedmiotowego zdarzenia. Jeszcze bowiem w dniu 19 kwietnia 2019 r. pracodawca wystąpił do Komendy Powiatowej Policji w P. o oficjalne potwierdzenie wyników badania obecności alkoholu w wydychanym powietrzu u badanych pracowników, w tym u powoda, wskazując, że jest to niezbędne do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego. Pismo z Komendy Policji wpłynęło zaś do pozwanej w dniu 25 kwietnia 2019 r., i jak słusznie przyjął Sąd drugiej instancji, od tej chwili rozpoczął bieg miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p.

Akceptacja stanowiska skarżącego prowadziła do pozbawienia pracodawcy możliwości zweryfikowania informacji o zdarzeniach mogących stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Termin miesięczny nie jest okresem na weryfikację informacji, ale na podjęcie – po przeprowadzeniu czynności sprawdzających - decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem.

Przyjęcie, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął bieg w dniu 25 kwietnia 2019 r., oznacza, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia powinno zostać złożone najpóźniej w dniu 25 maja 2019 r. Powód odebrał zaś awizowaną przesyłkę zawierającą tej treści oświadczenie pozwanej dopiero w dniu 29 maja 2019 r.

W tym stanie rzeczy, Sąd *meriti* zdecydował się na skorzystanie z art. 8 k.p. i uznanie, że w świetle całokształtu okoliczności sprawy roszczenie pozwu o

przywrócenie do pracy stanowi nadużycie prawa podmiotowego, gdyż powód uczynił ze swego prawa użytek sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy prezentuje jednoznaczne stanowisko, że oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczeń pracownika wywodzonych z art. 56 § 1 k.p. może mieć miejsce w razie szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. W tym kontekście w judykaturze wskazywane są takie zachowania naruszające obowiązki pracownicze, jak: spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic handlowych pracodawcy, pobicie współpracownika (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683; z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90).

W przypadku uchybienia powinności opisanej w art. 52 § 2 k.p., należy ocenić, czy istnieją inne równorzędne argumenty, które łagodzą skutki zaniechań pracodawcy związane z przekroczeniem terminu. Uchwycenie istoty sprawy sprowadza się do analizy wzajemnej zależności między rodzajem naruszonego przez pracownika dobra, zajmowanym przez niego stanowiskiem i stopniem naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wyjątkowo naganna postawa pracownika obliguje wręcz sąd do oceny, czy uwzględnienie żądania pozwu nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2019 r., I PK 150/18, LEX nr 2665147).

Sąd drugiej instancji skrupulatnie wyjaśnił, jakie okoliczności sprawy uwzględnił, uznając, że pozwana dochowała należyte staranności w procedurze rozwiązania umowy o pracę i próbie doręczenia powodowi swojego oświadczenia woli za pośrednictwem poczty oraz kuriera. Zarzut skarżącego opiera się na przyjęciu odmiennego, niż uczynił to Sąd Okręgowy, terminu powzięcia przez pracodawcę informacji o okolicznościach uzasadniających zwolnienie. Uznanie zaś zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p. za chybiony, pozbawia zasadności wywody skargi kasacyjnej o znacznym przekroczeniu owego terminu oraz opieszałości pracodawcy w podjęciu czynności zmierzających do rozwiązania stosunku pracy.

Skarżący powołuje się także na fakt niskiego wyniku pomiaru alkoholu w dniu zdarzenia. Pomijając nieścisłość wynikającą z instrumentalnego traktowania uzyskanego wyniku (powód z jednej strony kwestionuje prawidłowość badania, z drugiej powołuje się na niego wynik jako uzasadnienie zarzutu niewłaściwego zastosowania art. 8 k.p.), należy przyjąć, że tak stan nietrzeźwości, jak i stan po spożyciu alkoholu w miejscu i czasie pracy stanowi czyn naganny i społecznie nieakceptowany. Jak wskazano uprzednio, nawet stawienie się w pracy w stanie po użyciu alkoholu może być potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ oraz art. 98 § 1 i 3 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

r.g.

[ms]