

POSTANOWIENIE

Dnia 1 lipca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa S. S.

przeciwko P. S.A. w W.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 1 lipca 2021 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w R. z dnia 11 maja 2020 r., sygn. akt IV Pa [...],

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w R. , wyrokiem z dnia 11 maja 2020 r., oddalił apelację P. S.A. w W. od wyroku Sądu Rejonowego w R. z dnia 17 grudnia 2019 r., zasądzającego od pozwanego P. S.A. w W. - na rzecz powoda S. S. kwotę 15.147,93 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt I).

W sprawie ustalono, że S. S. od dnia 16 lutego 1982 r. zatrudniony był w pozwanej P. S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Pracodawca, pismem z dnia 3 stycznia 2019 r. - odebrany przez S. S. w dniu 8 stycznia 2019 r. - rozwiązał z powodem stosunek pracy w oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na świadczeniu pracy w dniu 29 listopada 2018 r. w stanie nietrzeźwości oraz pominięcie sygnału „stój”, czego konsekwencją było nieumyślne spowodowanie bezpośredniego niebezpieczeństwa katastrofy w ruchu lądowym, zagrażającej życiu lub zdrowiu wielu osób. Ustalono również, że zgodnie z zapisami Regulaminu Pracy P. S.A. (§ 85 ust. 1 pkt 1) do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w szczególności zalicza się stawienie się w pracy po spożyciu alkoholu, spożywanie alkoholu w czasie lub miejscu pracy oraz inne przypadki naruszenia ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

W ocenie Sądu Okręgowego, brak było podstaw do kwestionowania zakresu i sposobu zgromadzenia materiału dowodowego przez Sąd pierwszej instancji oraz wyprowadzonych na jego tle wniosków dowodowych i dokonanych ustaleń i osądów, które Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął za własne. W ocenie orzekających sądów, naruszenie obowiązków pracowniczych o tak poważnym charakterze skutkujące najbardziej drastycznym sposobem zakończenia stosunku pracy musi mieć uzasadnienie, a nadto nie może opierać się jedynie na przypuszczeniach, uprzedzeniach czy subiektywnym przekonaniu.

Sąd Okręgowy podkreślił, że skoro w niniejszej sprawie pozwany pracodawca nie dowiódł ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych polegającego na świadczeniu pracy w stanie nietrzeźwym, to tym samym oczywiste jest, że nie wykazał uzasadnionej przyczyny swej decyzji o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę. Podkreślenia wymaga, że w takiej sytuacji nie dowiódł również naruszenia przez pracownika zasad bhp. Ponadto w rozpoznawanej sprawie nie może ująć uwadze determinacja powoda w dążeniu do ustalenia prawidłowego wyniku badania stanu jego trzeźwości, które powód podjął niezwłocznie po opuszczeniu zakładu pracy. Wskazuje to nie tylko na formalną chęć podważenia wyniku badania przeprowadzonego przez pracodawcę, lecz także na przekonanie powoda o słuszności swojego stanowiska. W sytuacji, gdy badanie na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu przeprowadzone u powoda, nie

zostało wykonane z zachowaniem odpowiedniej procedury (brak upływu wymaganego okresu czasu pomiędzy pomiarami), a dodatkowo pierwsze badanie przeprowadzone 29 listopada 2018 r. tuż po zdarzeniu wskazało wartość ujemną, dokonanie w toku postępowania sądowego ustaleń, co do pozostawania powoda w stanie nietrzeźwości, wymagało oparcia w tym zakresie ustaleń również na innych dowodach poza badaniem Alcotestem. W sprawie dowody takie stanowiły zeznania świadków, którzy nie potwierdzili, że powód zachowywał się w sposób wskazujący na spożycie alkoholu, by było czuć od niego zapach alkoholu, czy ewentualnie by widzieli go spożywającego alkohol.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, że pozwany nie wykazał, że powód świadczył pracę w stanie nietrzeźwości, jak zostało to ujęte w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Skargę kasacyjną wniósł pełnomocnik pozwanej spółki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na trzy z czterech przesłanek, a mianowicie: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne; 2) zachodzi nieważność postępowania; 3) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do przesłanki nieważności postępowania z powodu pozbawienia strony możliwości obrony jej praw, która zachodzi w przypadku naruszenia przepisów postępowania, którego skutkiem jest niemożność działania strony w postępowaniu lub w jego istotnej części. Chodzi zatem o takiej skali i znaczeniu uchybienia procesowe, które faktycznie uniemożliwiły stronie dochodzenie lub obronę przysługujących jej praw przed merytorycznym rozstrzygnięciem sporu. Nie każde zatem naruszenie przepisów postępowania, nawet jeśli miało ono wpływ na wynik sprawy, może być uznane za podstawę nieważności postępowania objętą art. 379 pkt 5 k.p.c. Należy przypomnieć, że celem powołania dowodu z opinii biegłego nie jest ustalenie

faktów istotnych dla rozstrzygnięcia, lecz udzielenie sądowi wiadomości specjalnych w takich kwestiach, których wyjaśnienie przekracza zakres wiedzy wynikający z doświadczenia życiowego, nie dający się wyjaśnić wyłącznie za pomocą narzędzi z art. 233 § 1 k.p.c. Zadaniem biegłego zasadniczo jest więc dokonanie oceny przedstawionego materiału z punktu widzenia posiadanej wiedzy naukowej (technicznej) danej specjalności i przedstawienie sądowi danych i wniosków umożliwiających poczynienie właściwych ustaleń faktycznych i właściwą ocenę prawną znaczenia okoliczności wskazanych w podstawie faktycznej (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 2018 r., I CSK 42/18, LEX nr 2508120). Innymi słowy, nie można zapominać, że dowód z opinii biegłego nie służy uzupełnianiu twierdzeń strony o faktach czy nawet do czynienia ustaleń w zakresie faktów możliwych do stwierdzenia na podstawie innych środków dowodowych. Dowód ten może być wykorzystany do weryfikowania wymagających wiedzy specjalnej powiązań między ustalonymi faktami albo do wyprowadzenia z tych faktów wniosków, których sformułowanie wymaga wiedzy specjalistycznej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2013 r., III BP 4/12, LEX nr 1511151). Nie mogło zatem dojść do pozbawienia pozwanej możliwości obrony swych praw w przypadku oddalenia jej wniosku dowodowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego, mającej ustalić czy uchybienie policjantów w niezachowaniu 15-minutowej przerwy między pomiarami przy przeprowadzaniu badania stanu trzeźwości powoda, mogły mieć wpływ na wiarygodność pomiaru, skoro sądy orzekające w sprawie ustaliły, że badanie na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu przeprowadzone u powoda, nie zostało wykonane z zachowaniem odpowiedniej procedury (brak upływu wymaganego okresu czasu między pomiarami).

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał,

względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym. Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane uchybienia muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika.

W przedmiotowej sprawie pozwany dąży do wykazania, że sądy nieprawidłowo oceniły stan faktyczny sprawy, uznając, że powód swoim postępowaniem dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, zupełnie tracąc z pola widzenia wymogi, jakim musi odpowiadać rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Z orzecnictwa Sądu Najwyższego wynika, że wymienione w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17, LEX nr 2590753). W niniejszej sprawie, co wynika z jednoznacznych ustaleń faktycznych, pozwany nie wykazał, że powód w dniu 29 listopada 2018 r. świadczył pracę w stanie nietrzeźwości, jak zostało to ujęte w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika spoczywa na pracodawcy zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza obowiązek udowodnienia winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, „lżejsze” postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co

wskazuje użyte w art. 52 § 1 k.p. sformułowanie o „ciężkim” naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiekolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane. Dopiero w przypadku wskazania w decyzji rozwiązującej stosunek pracy szczegółowych przyczyn takiej decyzji oraz precyzyjnego wskazania dowodów potwierdzających ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych z winy pracownika, pracownik jest zobligowany w procesie nie tylko do odniesienia się do przedstawionych zarzutów i dowodów, ale także do przedstawienia dowodów negujących jego zawinione postępowanie (wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2018 r., II PK 188/17, LEX nr 2573404).

Natomiast odnosząc się do pytań stawianych przez skarżącego i podniesionych do istotnych zagadnień prawnych, należy wskazać, że istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej. Wymóg ten jest uzasadniony publicznymi celami rozpoznania przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej. Ograniczenie się przez skarżącego do pytania nie jest wystarczającym określeniem zagadnienia prawnego, jeżeli zagadnienie prawne nie zostało przedstawione bez odniesienia się do ogólnych problemów interpretacyjnych. Ponadto, rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego lub wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów.

Skarżący, formułując pytanie, nie dostrzega, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika, jak to ma miejsce w postępowaniu karnym lub w postępowaniu dotyczącym wykroczeń, a stan nietrzeźwości pracownika w czasie i miejscu pracy może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2006 r., I PK 165/06, LEX nr 238865). Użycie przez pracodawcę nieatestowanego urządzenia do badania zawartości alkoholu w organizmie nie wyklucza zarzucenia pracownikowi stawienia się do pracy po użyciu

alkoholu, jeżeli przemawiają za tym inne okoliczności (np. nietypowe zachowanie pracownika, wyczuwalna od niego woń alkoholu) a pracownik nie skorzystał ze stworzonej mu możliwości weryfikacji wyniku badania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2004 r., I PK 576/03, 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. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 48).

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł, jak w sentencji. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.